

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN LPTI PELATARAN MATARAM YOGYAKARTA**

TUGAS AKHIR SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh :
EKA DESY WULANDARI
NIM. 08402244019

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

SKRIPSI

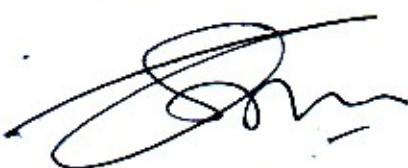
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN LPTI PELATARAN MATARAM YOGYAKARTA**

Oleh:



Disetujui

Dosen Pembimbing,



Joko Kumoro, M.Si

NIP. 19600626 198511 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPTI PELATARAN MATARAM YOGYAKARTA

Disusun oleh:

Eka Desy Wulandari
NIM. 08402244019

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 8 Juli 2015 dan
dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. Djihad Hisyam, M.Pd	Ketua Pengaji		15/7/2015
2. Joko Kumoro M.Si	Sekretaris Pengaji		15/7/2015
3. Dr. Suranto, M.Pd., M.Si	Pengaji Utama		15/7/2015

Yogyakarta, 14 Juli 2015

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono M. Si

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Desy Wulandari

NIM : 08402244019

Program Studi : Pendidikan Admininstrasi Perkantoran

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan orang lain, kecuali pada bagian tertentu saya kutip sebagai acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 6 Juli 2015

Yang menyatakan,



Eka Desy Wulandari
NIM. 08402244019

MOTTO

"Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik."

(Evelyn Underhill)

"Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh."

(Confusius)

“When you focus on problems, you will have more problems, when you focus on possibilities, you will have more opportunities”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan ridho-Nya yang telah menuntun hamba-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis persembahkan karya ini kepada:

- ♥ Bapak Basiran dan ibu Ambarinah yang tak henti-henti dan lelah memberi motivasi dan nasihat untuk menyelesaikan skripsi. Terimakasih untuk setiap doa, uang, keringat dan kasih sayang yang selalu kalian berikan kepadaku.
- ♥ Novianda, Nisa Riestawati, Mashita Lagrita, Indry Yovita, Mita Eka, Anggi Susanto, dan Chandra Widjadewa yang senantiasa memberi semangat dan menemani proses penyelesaian tugas akhir.
- ♥ Almamaterku Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPTI PELATARAN MATARAM
YOGYAKARTA**

Oleh:
Eka Desy Wulandari
NIM 08402244019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan desain *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para anggota. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 51 orang (100% dari jumlah populasi) dengan teknik *insendential sampling*. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analisis regresi linear berganda*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 23,800 sementara nilai t-tabel sebesar 1,665, 2) fasilitas kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,965 sementara nilai t-tabel sebesar 1,665, 3) lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Hal ini dibuktikan nilai F-hitung sebesar 286,926 dengan *Sig.* 0.000. Sumbangan efektif semua variabel bebas sebesar 92,3% terhadap kinerja karyawan dan 7,7% oleh variabel yang lain.

Kata-kata kunci: lingkungan kerja, fasilitas kerja, kinerja karyawan

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK FACILITY
TOWARDS EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF LPTI PELATARAN
MATARAM YOGYAKARTA**

**BY:
EKA DESY WULANDARI
08402244019**

ABSTRACT

This research aimed at finding the influence of work environment and work facility towards employee's performance of LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta both of partially and simultaneously.

The research design was an ex post facto with quantitative approach. The data collection technique of this research was questionnaire. The subject of this research was 51 employees of LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta by using insedential sampling. The data analysis technique was multiple regression analysis.

Based on the result of the research, it can be concluded that 1). Work environment (X1) gave positive and significant influence towards employee's performance of LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. The value of the t-cal was 23,800, whereas the value of the t-table was 1, 665 2). Work facility (X2) didnot give positive and significant influence towards employee's performance of LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. The value of the t-cal was 0,965, whereas the value of the t-table was 1,665. 3). The work environment and the work facility gave positive and significant influence towards the employee's performance of LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. The value of F-Cal was 286,926 with the Sig. 0,000. Effective contribution from free variable was 92,3% towards the employee's performance and 7,7% from the other variables.

Keywords : work environment, work facility, employee's performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta” ini tanpa ada kendala dan hambatan yang berarti. Skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat memperoleh gelar sarjana pendidikan di program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa terlaksananya dan terselesaikannya skripsi ini adalah berkat dukungan dan bantuan semua pihak. Dan dalam penyusunannya, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharap sumbangan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi kemajuannya dimasa mendatang. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, MA, M.Pd., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah mengijinkan penulis menggunakan fasilitas selama penulis belajar sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Joko Kumoro, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ijin penelitian dan juga selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak Suranto, M.Pd, M.Si., selaku Narasumber yang telah memberikan masukan, dan pengarahan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Djihad Hisyam, M.Pd., selaku ketua penguji yang telah bersedia meluangkan waktu dalam pelaksanaan ujian skripsi.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmu yang sangat berarti dan ilmu yang penulis terima akan penulis pergunakan dengan sebaik-baiknya.
7. Bapak dan ibuku tersayang (Bapak Basiran dan Ibu Ambarinah) yang telah memberikan motivasi, dukungan, nasihat dan mendoakan saya.
8. Segenap keluarga besar Pelataran Mataram yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa.
9. Teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran 2008 yang telah membantu dan memberikan dukungan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu proses penulisan skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, baik bagi penulis pribadi maupun bagi perkembangan Pendidikan Administrasi Perkantoran di Universitas Negeri Yogyakarta. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai makhluknya. Amin

Yogyakarta, 6 Juli 2015

Penulis,



Eka Desy Wulandari
NIM. 08402244019

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	x
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KERANGKA TEORI.....	10
A. Kajian Teori	10
1. Lingkungan Kerja.....	10
a. Pengertian Lingkungan Kerja	10
b. Manfaat Lingkungan Kerja	11
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	12
2. Fasilitas Kerja	13
a. Pengertian Fasilitas	13
b. Pengertian Fasilitas Kerja	14
c. Jenis Fasilitas Kerja	15
3. Kinerja Karyawan	16
a. Pengertian Kinerja.....	16
b. Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja	18
c. Sumber Kesalahan dalam Penilaian Kinerja.....	19
d. Faktor Penghambat Kinerja	21
B. Penelitian yang Relevan	22
C. Kerangka Pikir	23
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	23
2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	24

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	25
D. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III. METODE PENELITIAN	29
A. Desain Penelitian.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Variabel Penelitian	29
D. Definisi Operasional Variabel	30
1. Lingkungan Kerja	30
2. Fasilitas Kerja.....	30
3. Kinerja Karyawan	31
E. Populasi dan Sampel Penelitian	32
F. Tehnik Pengumpulan Data	33
G. Instrumen Penelitian.....	33
1. Kisi-kisi instrumen	34
2. Alternatif Jawaban dan Penetapan Skor.....	35
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	35
1. Uji Validitas Instrumen	36
2. Uji Reliabilitas	40
I. Tehnik Analisis Data.....	41
1. Analisis Univariat	42
2. Uji Prasyarat Analisis.....	42
a. Uji Normalitas.....	42
b. Uji Linearitas.....	43
c. Uji Multikolinearitas	44
d. Uji Heteroskedastisitas.....	44
3. Pengujian Hipotesis.....	45
a. Uji Signifikansi Individual/ Uji Parsial (Uji-t)	46
b. Uji Signifikansi Simultan/Uji serentak (Uji-F)	46
c. Koefisien Determinan (R^2).....	47
d. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) ..	48

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
1. Sejarah LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta	49
2. Visi & Misi	50
3. Struktur Organisasi	51
4. Kemitraan	51
B. Deskripsi Data Penelitian.....	56
1. Lingkungan Kerja	57
2. Fasilitas Kerja	60
3. Kinerja Karyawan	62
C. Pengujian Prasyarat Analisis	65
1. Uji Normalitas	65
2. Uji Multikolinearitas.....	66
3. Uji Heteroskedastisitas	66
4. Uji Linearitas	68
5. Analisis Regresi Linear Berganda	69
D. Uji Hipotesis	70
1. Uji-t statistik	70
2. Uji-F.....	72
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	73
4. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)	73
E. Pembahasan	74
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
C. Keterbatasan Penelitian.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Pengaruh Antar Variabel Penelitian	27
2. Struktur Organisasi LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta	51
3. <i>Histogram</i> Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	58
4. <i>Pie Chart</i> Kriteria Pengkategorian Variabel Lingkungan Kerja.....	59
5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja	61
6. <i>Pie Chart</i> Kriteria Pengkategorian Variabel Fasilitas Kerja.....	62
7. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	63
8. <i>Pie Chart</i> Kriteria Pengkategorian Variabel Kinerja Karyawan.....	64
9. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
10. Ringkasan Hasil Penelitian	74

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Fasilitas Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta	5
2. Kisi-kisi Instrumen.....	34
3. Alternatif Jawaban	35
4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	37
5. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja.....	38
6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	39
7. Hasil Uji Reliabilitas Setelah Butir Soal Gugur.....	41
8. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	58
9. Kriteria Pengkategorian Variabel Lingkungan Kerja	59
10. Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja	60
11. Kriteria Pengkategorian Variabel Fasilitas Kerja	61
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	63
13. Kriteria Pengkategorian Variabel Kinerja Karyawan	64
14. Hasil Uji Normalitas	65
15. Hasil Uji Multikolinearitas	66
16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
17. Hasil Uji Linearitas	68
18. Hasil Regresi Linear Berganda	69
19. Pengujian Hipotesis Secara Parsial	71
20. Pengujian Hipotesis Secara Simultan	72
21. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Permohonan untuk Menjadi Responden	83
2. Angket.....	84
3. Hasil Kuisioner Penelitian	87
4. Total Skor.....	95
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	99
6. Perhitungan Kelas Interval Variabel.....	109
7. Perhitungan Pengkategorian Variabel.....	110
8. Frequensi.....	112
9. Uji Prasyarat Analisis.....	119
10. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)	123
11. Uji Hipotesis	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Marihot Tua Efendy (2002 :194) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya faktor pendukung seperti lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap jam bahkan setiap hari. Kebanyakan dari kita akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada melakukan hal lainnya.

Dalam bekerja karyawan akan berdampingan dengan banyak orang. Sihombing (2004:134) menyatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.”

Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang jasa. Pada umumnya setiap lembaga usaha dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya permasalahan. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, lembaga ini memiliki kenaikan beban kerja yang tidak diiringi peningkatan kinerja sehingga dapat menghambat produktifitas kerja. Hambatan lain yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram memiliki beberapa divisi yaitu: Divisi Sosial Media, Divisi Teknologi Informasi, Divisi Pakan Ternak, dan Energi. Lingkungan kerja di LPTI Pelataran Mataram sudah cukup baik, namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif, diantaranya adalah bangunan kantor yang cukup luas, namun pembagian ruangan berdasarkan divisi dan beban pekerjaan masih belum teratur, kurangnya sekat di tiap-tiap ruangan sehingga suara masih terdengar di seluruh ruangan. Gedung kantor yang berada di tepi jalan menyebabkan suara lalu lintas terdengar sampai di dalam kantor, dan pendingin ruangan belum ada di seluruh ruangan, sehingga masih menggunakan kipas angin dan menyebabkan sirkulasi udara yang buruk. Hal ini menggambarkan kondisi lingkungan kerja di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta kurang kondusif sehingga dirasa kurang nyaman yang berdampak pada kinerja karyawan.

Perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan memperhatikan efisiensi disegala bidang. Menghadapi perkembangan ini tentu saja diperlukan fasilitas atau peralatan dalam kesiapan sarananya. Kalangan dunia usaha baik instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam menjalankan usaha sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Perlukan kesiapan dalam mengoperasikan fasilitas atau peralatan kerja tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif dan efisien. Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya.

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Jadi, fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas. Dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik menurut Ensiklopedia Indonesia (Anonim, 2001).

Di Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram terlihat, kurangnya fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan. Adapun kurangnya fasilitas kerja yang dirasakan yaitu keterbatasan perangkat kerja utama yaitu komputer dan *laptop* sehingga menghambat kinerja karyawan itu sendiri. Dibawah ini terdapat tabel fasilitas karyawan LPTI Pelataran Mataram:

Tabel 1. Daftar Fasilitas Karyawan LPTI Pelataran Mataram.

Divisi	Jumlah Karyawan	Fasilitas Komputer
Sosial Engineering	16	5
Teknologi Informasi	10	4
Pakan Ternak	15	2
Energi	10	3
Total	51	14

Berdasarkan tabel Daftar Fasilitas Karyawan LPTI Pelataran Mataram dan observasi awal peneliti, fasilitas pokok berupa komputer atau *laptop* untuk karyawan di LPTI Pelataran Mataram hanya berjumlah 14 unit sedangkan jumlah karyawan ada 51 orang. Jumlah komputer atau *laptop* tersebut menjadi sebuah hambatan yang besar mengingat peningkatan beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan LPTI Pelataran Mataram saat ini.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan diatas menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di LPTI Pelataran Mataram kurang kondusif.
2. Fasilitas kerja yang kurang menghambat kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram
3. Peningkatan beban kerja karyawan di LPTI Pelataran Mataram yang tidak diikuti dengan peningkatan fasilitas kerja.
4. Kurang optimalnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah ini dimaksudkan untuk memberi gambaran yang jelas tentang maksud dari judul. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan pada:

1. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. Fasilitas karyawan yang kurang memadai
3. Kinerja karyawan yang kurang optimal

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.
2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di LPTI Pelataran Mataram.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini akan memberikan sumbang saran dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang perkantoran. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dalam melakukan penelitian di manajemen perkantoran.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti serta salah satu prasyarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana.

- b. Bagi LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta

Sebagai sumbangan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta dalam usaha mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan fasilitas kerja

c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta pada umumnya, khususnya kajian ilmu bagi para mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. KAJIAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Sihombing (2004:134) menyatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) fasilitas kerja
- 2) gaji dan tunjangan,
- 3) hubungan kerja (Sihombing, 2004:134).

Motivasi kerja pegawai akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreativitas pegawai yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh instansi.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003:16-17).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap orang memerlukan kebutuhan sebagai sumber lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun yang paling penting bagi seseorang adalah lingkungan kerjanya, dimulai dari dalam dirinya sendiri sesuai dengan pendapat Terry dalam Hasibuan (2001) bahwa “Lingkungan kerja yang paling berhasil pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan”.

Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment* sehingga Herberg dalam Luthans (2006:283) menyatakan bahwa pada manusia terdapat enam faktor pemuas.

- 1) prestasi kerja yang diraih (*achievement*)
- 2) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- 3) tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) peluang untuk maju (*advancement*)
- 5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*)
- 6) dan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Sedangkan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*). Yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic* lingkungan kerja yang meliputi:

- 1) Kondisi Kerja
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur perusahaan
- 6) Mutu dari supervise teknis dari hubungan antara teman sejawat, atasan, dan bawahan.

2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas

Menurut (Zakiah Daradjat, 1999 :6) “Fasilitas” adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Ada beberapa pendapat tentang fasilitas. Suryosubroto (2002:290) berpendapat “Fasilitas” adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Suharsimi Arikunto (2006:55) berpendapat, “Fasilitas” dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usah ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di kantor.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. keterlibatan pustakawan dan tenaga administrasi sangat menentukan pengadaan fasilitas perpustakaan perguruan tinggi ini, sehingga ketersediaan koleksi perpustakaan menjadi bermakna karena dukungan fasilitas yang dirancang dengan baik.

b. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Hartanto (2005: 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1) Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

c. Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2004: 22) fasilitas kerja dalam persahaan terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatan
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatan inventaris
- 5) Tanah dan bangunan
- 6) Alat transportasi

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel mewujudkan tujuan tersebut.

Tujuan utama penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli : Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Lardoso Faustino (2000;135): “ Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.”

Smith W. Augt yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:50), mengungkapkan bahwa kinerja adalah : “*Output drive from process, human or otherwise* (Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses).” Sedangkan menurut Marihot Tua Efendy (2002 :194) mengatakan bahwa:“ Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

b. Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja.

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya

semuanya layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2003:312) pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 4) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya

Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:

- 1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan.
- 2) Kenaikan jabatan.
- 3) Training.

c. Sumber Kesalahan dalam Penilaian Kinerja.

Berdasarkan Veithzal Rivai (2003: 345) sumber kesalahan dari penilaian kinerja dibagi ke dalam 4 (empat) macam kesalahan yaitu:

- 1) Kesalahan-kesalahan dalam penilaian kinerja bersumber dari:
 - a) Bentuk penilaian kinerja yang dipakai.
 - b) Penilai (Penyelia).
- 2) Dapat pula terjadi dalam bentuk penilaian kinerja ditemukan aspek-aspek sebenarnya tidak ada sangkut pautnya dengan keberhasilan seorang karyawan. Misalnya: ciri inisiatif, ternyata pekerjaannya dalam pelaksanaannya tidak atau kurang sekali memerlukan inisiatif.

3) Hal lain yang dapat timbul dalam penilaian kinerja adalah jika aspek yang dinilai tidak jelas batasannya (definisinya) atau berdiri sendiri. Kedua hal ini dari aspek-aspek memberi kemungkinan pada penilai untuk mempergunakan kriteria atau standar yang berbeda dalam penilaian.

4) Kesalahan-kesalahan yang ditimbulkan karena penilaian dapat dibedakan menjadi:

- a) Kesalahan *halo (halo error)*; penilaian dalam aspek – aspek yang terdapat dalam formulir (barang) penilaian kinerja dipengaruhi oleh suatu aspek yang dianggap menonjol dan yang telah dinilai oleh penilai.
- b) Kesalahan konstan (*costan error*); kesalahan yang dilakukan oleh penilai secara konstan setiap kali menilai orang lain. Ada tiga macam kesalahan konstan.
 - (1) Adanya kecenderungan untuk memberikan nilai yang terkumpul sekitar nilai tengah.
 - (2) Kecenderungan untuk memberikan nilai terlalu tinggi.
 - (3) Kecenderungan memberikan nilai terlalu rendah.
- c) Berbagai prasangka, misalnya prasangka terhadap karyawan yang masa kerjanya telah lama, prasangka kesukuan, prasangka agama, jenis kelamin, pendidikan, dan sebagainya.

d. Faktor Penghambat Kinerja.

Selain pada sumber kesalahan dalam penilaian kinerja terdapat pula faktor yang didefinisikan Veithzal Rivai (2003:317) sebagai faktor yang dapat menghambat kinerja, dalam hal ini Veithzal mendefinisikan menjadi 3 (tiga) kelompok utama yaitu:

1) Kendala hukum/ legal.

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Apapun format penilaian kinerja yang digunakan oleh departemen SDM harus sah dan dapat dipercaya. Jika hal tersebut tidak dipenuhi, keputusan penempatan mungkin ditentang melanggar hukum ketenagakerjaan atau hukum lainnya. Keputusan tidak tepat mungkin dapat terjadi kasus pemecatan yang diakibatkan kepada kelalaian.

2) Bias oleh penilai (penyelia).

Setiap masalah yang didasarkan kepada ukuran subyektif adalah peluang terjadinya bias. Bentuk-bentuk bias yang umumnya terjadi adalah:

- a) *Hallo effect* terjadi ketika pendapat pribadi penilai mempengaruhi pengurukan kinerja baik dalam arti positif dan kinerja jelek dalam arti negatif.
- b) Kesalahan yang cenderung terpusat. Beberapa penilai tidak suka menempatkan karyawan ke dalam posisi ekstrim dalam arti

ada karyawan yang dinilai sangat positif dan dinilai sangat negatif.

- c) Bias terlalu lunak dan terlalu keras. Bias terlalu lunak terjadi ketika penilai cenderung begitu mudah dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

- 3) Mengurangi bias penilaian.

Bias penilaian dapat dikurangi melalui standar penilaian dinyatakan secara jelas, pelatihan, umpan balik, dan pemilihan teknik penilaian kinerja yang sesuai.

B. Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian Yahyo, Handoyo Djoko W, dan Reni Shinta Dewi (2013), yang berjudul, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)”, menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan kelayakan perlengkapan kerja, melakukan pendekatan secara kekeluargaan, perhatikan fasilitas istirahat, kamar mandi, serta gaji dan bonus karyawan.
2. Penelitian Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi, yang berjudul, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah”, menunjukkan bahwa

kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah.

3. Penelitian Atika Primayanti (2013), yang berjudul, “Pengaruh Faktor Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Bank BPR di Tanjungpinang”, menunjukkan bahwa secara serentak atas sikap, kemampuan, stres kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial juga sikap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung untuk meraih adanya produktivitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah dan merasa nyaman untuk melaksanakan pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi emosi karyawan. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kemungkinan untuk meraih kinerja optimal dari karyawan itu sangatlah kecil.

Keamanan lingkungan kerja juga sangatlah penting karena apabila karyawan tidak merasa aman dengan kondisi lingkungan kantor maka fokus kinerja karyawan akan berkurang karena adanya rasa was-was. Selain itu adanya perhatian atasan terhadap kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja karyawan akan menumbuhkan rasa semangat yang berlebih sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja semakin baik dan menunjukkan adanya kerjasama kerja yang baik.

Melalui lingkungan kerja atasan akan mampu mengontrol dan mengatur kerja karyawan dengan baik. Disamping itu karyawan juga akan menunjukkan kepuasan kerja serta prestasi kerjanya sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan pengawasan yang tidak terlalu banyak dan menciptakan hubungan baik antara atasan dengan bawahannya. Maka semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin menguntungkan bagi perusahaan.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan.

Pemberian fasilitas kerja ini tidak hanya berupa fisik, fasilitas dalam bentuk *reward* juga sangat penting. Pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik merupakan bagian penting untuk menciptakan semangat kerja dan prestasi kerja yang baik dari karyawan yang pastinya juga akan menguntungkan bagi perusahaan. Selain itu penghargaan tersebut dapat menunjukkan adanya perhatian dari atasan kepada bawahan yang dapat menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan bisa berbagai macam seperti bentuk uang atau dalam bentuk hiburan dan rekreasi. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan karena semakin banyak penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

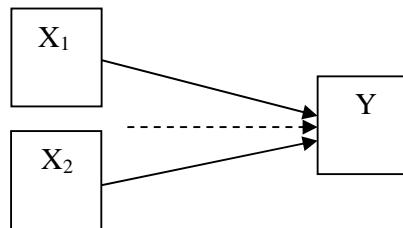
3. Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung adanya kegiatan kerja sangatlah penting, khususnya dengan cara menciptakan rasa aman, nyaman, dan suasana kerja yang baik kepada karyawan akan memberikan dorongan semangat kerja karyawan sehingga timbul motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Fasilitas kerja tidak kalah pentingnya guna mendukung produktivitas kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai berupa sarana prasarana dan perlengkapan kantor maka akan mempermudah pekerjaan dan memicu semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja semakin baik serta dengan sukarela mendedikasikan dirinya untuk ikut andil dalam memajukan perusahaan.

Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan dan semangatnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian pula dengan fasilitas kerja. Semakin baik fasilitas kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan dan semakin besar peluang perusahaan untuk lebih maju selain itu juga mampu mengikat komitmen karyawan agar dapat bersama-sama memajukan perusahaan.

Kedudukan variabel-variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : Model pengaruh antar variabel penelitian

Keterangan :

X_1 : Variabel Lingkungan Kerja

X_2 : Variabel Fasilitas Kerja

Y : Variabel Kinerja Karyawan

→ : Pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara sendiri-sendiri

→ : Pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian relevan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis *ex post facto*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kejadian tersebut (Sugiyono, 2005:7). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan analisis statistik. Menurut sifat masalahnya, penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta yang beralamatkan di Jalan Veteran No. 15 Muja Muju Umbulharjo Yogyakarta. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Desember 2014.

C. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas (*independent variables*) dan satu variabel terikat (*dependent variables*). Dengan rincian sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent variables*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent variables*). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

D. Defenisi Oprasional Variabel

1. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini antara lain:

a. Fisik

Lingkungan Kerja Fisik meliputi peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja

b. Non Fisik

Non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

2. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Indikator fasilitas kerja dalam penelitian ini antara lain:

- a. Mesin dan peralatan
- b. Prasarana
- c. Perlengkapan kantor
- d. Peralatan inventaris
- e. Tanah dan bangunan
- f. Alat transportasi

3. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta yang berjumlah 51 orang. Berdasarkan teori dari Suharsimi Arikunto (2006: 120), yang menyatakan bahwa “Apabila populasinya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, tetapi apabila populasinya lebih besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%”. Sehingga penelitian ini menggunakan teknik penelitian populasi yang melibatkan seluruh karyawan LPTI Pelataran Mataram yang berjumlah 51 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket.

Penelitian ini meminta responden untuk mengisi pernyataan-pernyataan atau butir-butir soal yang ada pada angket. Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket yang berupa butir-butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh subjek penelitian. Sebelum menyusun pertanyaan dalam angket terlebih dahulu menyusun indikator-indikator yang selanjutnya dikembangkan menjadi pertanyaan.

1. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator dari pengembangan komponen dari masing-masing variabel. Adapun penulisan kisi-kisi angket sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No item	Jumlah item
Lingkungan Kerja X1	Peralatan kerja	1,2,3,4	18
	Suhu tempat kerja	5,6,7,8	
	Kepadatan	9,10,11,12	
	Kebisingan	13,14,15,16	
	Luas ruang kerja	17,18	
Fasilitas Kerja X2	Mesin	19,20,21	32
	Peralatan	22,23,24,25,	
	Prasarana	26,27,28	
	Perlengkapan Kantor	29,30,31,32	
	Peralatan Inventaris	33,34	
	Tanah	35,36,37,38	
	Bangunan	39,40,41,42	
	Alat Transportasi	43,44,45,46	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	47,48,49,50	
	Kuantitas	51, 52, 53	
	Ketepatan Waktu	54, 55, 56, 57	
	Efektivitas	58, 59, 60, 61	
	Kemandirian	62, 63, 64	
Total		64	

2. Alternatif Jawaban dan Penetapan Skor.

Angket (kuesioner) ini disajikan dalam bentuk skala *likert* empat alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang tersedia.

Tabel 3. Alternatif Jawaban

NO	Alternatif Jawaban	Skor Item Pernyataan
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

H. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dimaksud untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya instrumen yang dipergunakan untuk memperoleh data penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sedang instrumen dapat dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data dan dapat dipercaya. Kualitas instrumen mempengaruhi baik buruknya data, untuk itu instrumen harus di uji cobakan. Jumlah responden untuk uji coba instrumen sebanyak 18 karyawan. Koesisioner diujicobakan pada sampel penelitian, yaitu pada karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta bahwa perusahaan tersebut memiliki karakteristik yang sama, yaitu pengolahan data.

1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2009: 121). Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi dari Pearson yang terkenal dengan rumus korelasi *Product Moment*. Adapun rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *Product Moment*

$\sum Y$: Jumlah skor butir total

$\sum X$: Jumlah skor butir variabel

N : Jumlah sampel

$\sum Y^2$: Jumlah skor kuadrat variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah skor kuadrat variabel X

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara variabel X dengan skor variabel Y

(Suharsimi Arikunto, 2010 : 317)

Secara statistik nilai korelasi dari masing-masing butir atau atribut harus dibandingkan dengan nilai kritisnya pada nilai signifikansi 5% (0,05).

Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} , berarti item dinyatakan valid. Dengan $N = 51$ dan $\alpha = 0,05$ (uji satu sisi) diperolah nilai r_{tabel} sebesar 0,271. Hasil pengujian validitas instrument disajikan pada tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No.item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,375	0,271	Valid
2	0,413	0,271	Valid
3	0,443	0,271	Valid
4	0,413	0,271	Valid
5	0,443	0,271	Valid
6	0,005	0,271	Gugur
7	0,656	0,271	Valid
8	0,413	0,271	Valid
9	0,656	0,271	Valid
10	0,371	0,271	Valid
11	0,656	0,271	Valid
12	0,175	0,271	Gugur
13	0,587	0,271	Valid
14	0,656	0,271	Valid
15	0,587	0,271	Valid
16	0,318	0,271	Valid
17	0,443	0,271	Valid
18	0,179	0,271	Gugur

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Hasil dari uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja di LPTI

Pelataran Mataram menunjukkan, dari 18 item pernyataan ada 3 item pernyataan yang memiliki r_{hitung} kurang dari r_{tabel} (0,271) dengan demikian, item pertanyaan tersebut, yaitu no. item 6, 12 dan 18 digugurkan dan tidak digunakan dalam penelitian.

Pada tabel berikut disajikan hasil uji validitas pada variabel fasilitas kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja

No.item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,404	0,271	Valid
2	0,419	0,271	Valid
3	0,133	0,271	Gugur
4	0,401	0,271	Valid
5	0,404	0,271	Valid
6	0,401	0,271	Valid
7	0,419	0,271	Valid
8	0,143	0,271	Gugur
9	0,552	0,271	Valid
10	0,401	0,271	Valid
11	0,288	0,271	Valid
12	0,087	0,271	Gugur
13	0,595	0,271	Valid
14	0,386	0,271	Valid
15	0,324	0,271	Valid
16	0,454	0,271	Valid
17	0,552	0,271	Valid
18	0,595	0,271	Valid
19	0,296	0,271	Valid
20	0,213	0,271	Gugur
21	0,386	0,271	Valid
22	0,454	0,271	Valid
23	0,595	0,271	Valid
24	0,595	0,271	Valid
25	0,210	0,271	Gugur
26	0,404	0,271	Valid
27	0,286	0,271	Valid
28	0,401	0,271	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Hasil dari uji validitas instrumen variabel fasilitas kerja di LPTI Pelataran Mataram menunjukkan bahwa dari 28 item pernyataan ada 5 item pernyataan yang memiliki r_{hitung} kurang dari r_{tabel} (0,271) dengan

demikian, item pertanyaan tersebut, yaitu no. item 3,8,12, 20, dan 25 digugurkan dan tidak digunakan dalam penelitian.

Pada tabel berikut disajikan hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan di LPTI Pelataran Mataram.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan di LPTI Pelataran Mataram.

No.item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,363	0,271	Valid
2	0,363	0,271	Valid
3	0,363	0,271	Valid
4	0,485	0,271	Valid
5	0,393	0,271	Valid
6	0,583	0,271	Valid
7	0,207	0,271	Gugur
8	0,485	0,271	Valid
9	0,485	0,271	Valid
10	0,485	0,271	Valid
11	0,583	0,271	Valid
12	0,363	0,271	Valid
13	0,186	0,271	Gugur
14	0,583	0,271	Valid
15	0,363	0,271	Valid
16	0,485	0,271	Valid
17	0,363	0,271	Valid
18	0,583	0,271	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Hasil dari uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram menunjukkan bahwa dari 18 item pernyataan ada 2 item pernyataan yang memiliki r_{hitung} kurang dari r_{tabel} (0,221) dengan demikian, item pertanyaan tersebut, yaitu no. item 7 dan 13 digugurkan dan tidak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Dengan uji reliabilitas instrumen maka akan diketahui taraf keajegan suatu instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur. Hal ini berarti instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan tetap menghasilkan data yang sama (Endang Mulyatiningsih, 2011: 68). Rumus untuk mengukur reliabilitas instrumen yaitu dengan rumus Alpha karena instrumennya berupa skala Likert. Rumusnya adalah :

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

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum ab^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varians total

(Suharsimi Arikunto, 2010: 239)

Selanjutnya sebagai tolok ukur tinggi rendahnya reliabilitas instrumen digunakan pedoman sebagai berikut:

- 1) 0,00 – 0,19 : Sangat rendah
- 2) 0,20 – 0,39 : Rendah
- 3) 0,40 – 0,69 : Sedang
- 4) 0,70 – 0,89 : Tinggi
- 5) 0,90 – 1,00 : Sangat tinggi.

(Sugiyono, 2009 : 149)

Pada tabel berikut disajikan hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja, variabel fasilitas kerja dan variabel kinerja karyawan pada LPTI Pelataran Mataram sesudah butir soal gugur.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Setelah Butir Soal Gugur

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Lingkungan kerja	0,790	0,70 – 0,89	Reliabel Tinggi
Fasilitas kerja	0,817	0,70 – 0,89	Reliabel Tinggi
Kinerja karyawan	0,765	0,70 – 0,89	Reliabel Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan di atas pada tabel hasil uji reliabilitas setelah butir soal gugur dapat diketahui, 1) Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,790 termasuk dalam kriteria 0,70 - 0,89 hal ini menunjukkan bahwa instrumen lingkungan kerja memiliki reliabilitas tinggi. 2) Variabel fasilitas kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,817 termasuk dalam kriteria 0,70 - 0,89 hal ini menunjukkan bahwa instrumen fasilitas kerja memiliki reliabilitas tinggi. 3) Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,765 termasuk dalam kriteria 0,70 - 0,89 hal ini menunjukkan bahwa instrumen kinerja karyawan memiliki reliabilitas tinggi.

I. Teknik Analisis Data

Dalam pengolahan data pada penelitian ini, maka diperlukan suatu analisis dengan menggunakan perhitungan statistik. Akan tetapi, sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu perlu dilakukan beberapa uji syarat analisis, yaitu :

1. Analisis Univariat

Analisis ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan variabel-variabel penelitian sehingga diketahui sebaran datanya. Analisis yang dipakai adalah nilai rata-rata (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Simpangan Baku (Sb).

2. Uji Prasyarat Analisis

Tujuan analisis data adalah menjawab atau mengkaji kebenaran hipotesis yang diajukan. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis dengan maksud agar kesimpulan yang diambil dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sampel yang diselidiki berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* yang digambarkan oleh Sugiyono (2008: 389) adalah sebagai berikut :

$$KD : 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan:

KD = Harga *K-Smirnov* yang dicari
 n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh
 n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

Normal tidaknya sebaran data penelitian dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($P > 0,05$), maka data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data berdistribusi tidak normal. Perhitungan tersebut diperoleh melalui bantuan perhitungan dengan program SPSS.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan variabel bebas (prediktor) mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikatnya (kriteria).

Untuk menghitung linieritas hubungan digunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga F untuk garis regresi
 RK_{reg} : Rerata kuadrat Regresi
 RK_{res} : Rerata kuadrat Residu

(Sutrisno Hadi, 2004: 23)

Harga F_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Apabila harga F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , maka hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Danang Sunyoto, 2007: 89). Dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

$$VIF = \frac{1}{tolerance}$$

Keterangan:

VIF : Faktor Inflasi penyimpangan baku kuadrat
tolerance : Besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik.

(Danang Sunyoto, 2007: 89-90)

Danang Sunyoto (2007: 93) berpendapat, batas dari nilai *tolerance* adalah 0,1 dan batas dari VIF adalah 10. Hal ini menunjukan bahwa apabila nilai *tolerance* di bawah 0,1 ataupun nilai VIF di atas 10 maka dihasilkan gangguan multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas bila berbeda disebut heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* antara *Z prediksi (ZPRED)* yang merupakan variabel bebas (sumbu $X=Y$ hasil prediksi) dan nilai residualnya (*SRESID*) yang merupakan variabel terikat (sumbu $Y = Y$ prediksi - Y riil). Uji statistik yang digunakan ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *rho spearman* dengan taraf signifikansi 5 %, data dikatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai *Sig. 2 tailed* lebih besar dari 0,05.

3. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi berganda dengan uji-t dan uji-F. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Membuat persamaan garis regresi linear berganda menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta
- X_1 : Lingkungan Kerja
- X_2 : Fasilitas Kerja
- β_1 : koefisien lingkungan kerja
- β_2 : koefisien fasilitas kerja
- e : *error estimate*

Dalam persamaan regresi ini, variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

Analisis regresi berganda ini dilakukan dengan program SPSS meliputi:

a. Uji Signifikan Individual/ Uji Parsial (Uji- t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dengan taraf kesalahan 5% pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji t adalah:

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

Keterangan:

t = nilai t yang dihitung

r = koefisien korelasi

n = cacah kasus

r^2 = koefisien kuadrat (Sugiyono, 2009 : 257)

Jika t_{hitung} sama atau lebih besar daripada t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0.05 maka pengaruh variabel bebas (prediktor) terhadap variabel terikat (kriteria) signifikan. Sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka pengaruh variabel bebas (prediktor) terhadap variabel terikat (kriteria) tidak signifikan.

b. Uji Signifikan Simultan/Uji Serentak (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dari pengaruh antara variabel, maka koefisien korelasi dinyatakan signifikan. Sebaliknya bila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka tidak signifikan. Besarnya sumbangan masing-masing prediktor terhadap kriteria. Untuk uji-F dengan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga F garis regresi
 R : Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor
 N : Cacah kasus
 m : Cacah prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004 : 23)

c. Koefisien Determinan (R^2)

Pengukuran persentase pengaruh variabel bebas terhadap nilai variabel terikat ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).

Nilai (R^2) dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi
 ESS : *Explained Sum of Squares*
 TSS : *Total Sum of Square*

(Sutrisno Hadi, 2004 : 28)

Apabila R^2 sama dengan 0, maka model regresi yang digunakan tidak menjelaskan sedikitpun variasi dari nilai Y. apabila R^2 sama dengan 1, maka model yang digunakan menjelaskan 100% variasi dari nilai Y atau terjadi kecocokan sempurna. Ketidaktepatan titik-titik berada pada garis regresi disebabkab adanya faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap variabel bebas. Bila tidak ada penyimpangan tentunya tidak akan ada error.

d. Mencari Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

1) Sumbangan Relatif (SR%)

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan relativitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terikat, dengan variabel-variabel bebas lain yang diteliti.

$$SR\% = \frac{a_1 \Sigma xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

- JK_{reg} : jumlah kuadrat regresi
- SR % : sumbangan relatif dari prediktor
- a_1 : koefesien prediktor
- Σxy : jumlah produk X dan Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 42)

2) Sumbangan Efektif (SE%)

Sumbangan efektif adalah persentase perbandingan efektifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat, dengan variabel-variabel bebas lain, baik yang diteliti maupun tidak.

$$SE\% = \frac{JK_{reg}}{JK_{tot}} \times 100\%$$

Keterangan :

- SE% : sumbangan efektif dari suatu prediktor
- JK_{tot} : jumlah kuadrat total
- JK_{reg} : jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2004: 44)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah LPTI Pelataran Mataram

LPTI Pelataran Mataram beralamatkan di Jl. Veteran no. 15 Kelurahan Muja Muju Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Berdiri pada 24 Februari 2010 dengan badan hukum nomor 5802/DP/007/XII/2014, dengan jumlah anggota pertama sebanyak 51 Orang. LPTI Pelataran Mataram adalah sebuah lembaga riset yang secara intens dan mendalam mengkaji fenomena perkembangan teknologi dan informasi. Sudah pasti teknologi dan informasi tersebut akan mengalami pembaharuan karena tuntutan masyarakat dunia dan adanya pergeseran *mind set* masyarakat modern yang menganggap informasi sebagai sumber daya pokok di era digital dibandingkan sumber daya lainnya. Kesadaran masyarakat modern akan arti pentingnya informasi dengan menempatkan informasi sebagai modal utama dalam kompetisi global membawa sebuah keyakinan bahwa, informasi adalah barometer penentu maju mundurnya sebuah institusi.

2. Visi & Misi

a. Visi

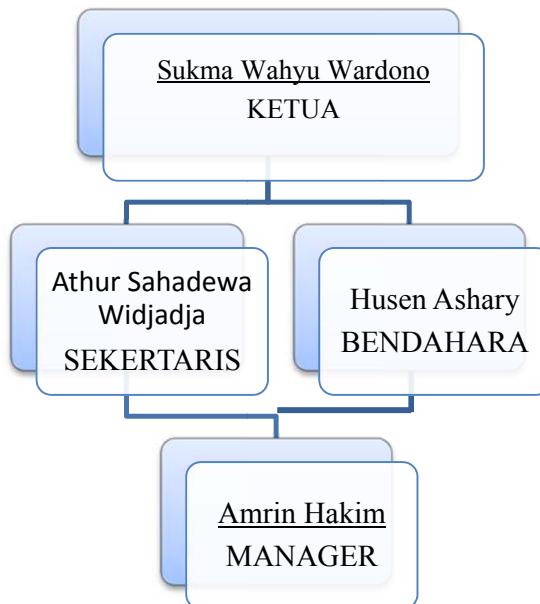
Menjadi lembaga penelitian terkemuka yang mampu mengembangkan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada bangsa Indonesia, berdasarkan nilai-nilai universal.

b. Misi

Mengejar program penelitian dan pengabdian kepada Bangsa Indonesia agar mampu bersaing di era globalisasi dengan:

- 1) Meningkatkan dan melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada bangsa Indonesia.
- 2) Mengembangkan penelitian dan ilmu pengetahuan berbasis aktivitas inovatif dan teknologi yang relevan dengan kebutuhan pembangunan dan industri.
- 3) Melakukan penelitian yang kreatif, inovatif, dan perspektif teknologi dan informasi untuk sensitivitas dan kepedulian terhadap kehidupan masyarakat.
- 4) Memelihara dan mendorong kolaborasi dan kemitraan dengan lembaga, instansi, industri, negara-negara lain.
- 5) Menerapkan teknologi canggih untuk meningkatkan efisiensi di segala bidang.

3. Struktur Organisasi



Gambar2. Struktur Organisasi LPTI Pelataran Mataram

4. Kemitraan

- 1) PT. Bank Mandiri Persero Tbk.

Bentuk Kemitraan LPTI Pelataran Mataram dengan PT. Bank Mandiri Persero TBK adalah pembiayaan PT. Bank Mandiri Persero Tbk. kepada LPTI Pelataran Mataram sebagai lembaga riset untuk menganalisa potensi ancaman terhadap keamanan teknologi informasi pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Kemitraan ini berjalan selama kurang lebih 8 bulan dimulai dari september 2014 sampai dengan April 2015.

Adapun tujuan dari kemitraan ini adalah:

- a) Mendapatkan analisa kredibilitas dan stabilitas pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk. berdasarkan data hasil analisa yang dihasilkan pada jangka waktu di atas.
- b) Membentuk alat penganalisa kredibilitas dan stabilitas sebuah bank dari sisi keamanan teknologi informasi.

Pada rentang waktu tersebut LPTI Pelataran Mataram memberikan data-data hasil analisa tersebut kepada PT. Bank Mandiri Persero Tbk. untuk dijadikan bahan penilaian terhadap stabilitas dan kredibilitas PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Dengan pemberian yang didapat dari PT. Bank Mandiri Persero Tbk. LPTI Pelataran Mataram dapat menghasilkan alat riset yang dapat di implementasikan di perusahaan-perusahaan dengan kebutuhan analisa yang sama.

Dengan kemitraan ini PT. Bank Mandiri Persero Tbk. dapat menangkis isu negatif tentang kelemahan keamanan dari sisi teknologi informasi terhadapnya.

2) NET MEDIATAMA

Kemitraan LPTI Pelataran Mataram dengan NET MEDIATAMA adalah subkontrak dalam pembuatan Citizen Journalism berbasis video yang digunakan sebagai bahan NET MEDIATAMA untuk mendapatkan berita terkini langsung dari lapangan. Dalam kemitraan ini LPTI Pelataran Mataram

bertanggung jawab atas tersedianya wadah bagi para netizen untuk memasok berita-berita terkini dan juga mengatur isi yang ada pada wadah tersebut.

Kemitraan ini berlangsung selama kurang lebih satu tahun, dimulai dari tahun 2013 sampai dengan 2014. Hasil capaian dari kemitraan ini adalah tersedianya wadah Citizen Journalism dengan partisipasi yang sangat tinggi dari masyarakat. Jumlah berita yang dikumpulkan mencapai ratusan dalam sehari membuat NET MEDIATAMA tidak kekurangan berita yang dibutuhkan dalam membuat tayangan informasi melalui media televisi kabel dan *Online Streaming*.

3) Viva Group

LPTI Pelataran Mataram dipercaya oleh Viva Group, perusahaan yang bergerak di bidang informasi dengan anak perusahaan seperti TvOne, VivaNews dan lain-lain untuk memasok data pergerakan isu nasional. Untuk dapat menghasilkan data tersebut, LPTI Pelataran Mataram mengembangkan aplikasi lanjutan dari *Branding Analyzer*. Hasil dari alat tersebut adalah analisis isu secara mendetail baik dari sisi keterkaitan isu dengan isu dan keterkaitan isu dengan subjek tertentu. Dihasilkan pula diagram yang memperlihatkan sebuah isu dari menjadi perbincangan sampai menjadi pokok perbincangan nasional.

Kemitraan LPTI Pelataran Mataram dimulai pada Januari 2015 sampai dengan sekarang.

4) Bakrie Group

Kemitraan dengan LPTI Pelataran Mataram Bakrie Group baru dimulai pada awal tahun 2014. Bentuk kemitraan yang dilaksanakan hampir sama dengan kemitraan yang dilakukan antara LPTI Pelataran Mataram dengan PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Akan tetapi tema riset yang diteliti adalah analisa tentang media sosial terkait produk-produk Bakrie Group. Tujuan dari kemitraan ini adalah menghasilkan data-data sentiment produk Bakrie Group terhadap produk –produk lain dan membuat sebuah alat bernama *Branding Analyzer*. Selama kurang lebih 6 bulan data hasil olahan LPTI Pelataran mataram sudah mampu menghasilkan prosentase sentiment dan nilai komprehensif sebuah produk dibandingkan dengan produk lain.

5) Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

Pada bulan Agustus 2014 Gubernur Jawa Tengah, Ganjar Pranowo, SH., M.IP. mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur tentang penerapan *Government Resource Management System*. Berdasarkan surat keputusan tersebut, DISHUBKOMINFO Pemerintah Provinsi Jawa tengah menunjuk LPTI Pelataran Mataram untuk menjadi subkontraktor dalam pelaksanaannya. Dalam kerjasama ini, tugas dari LPTI Pelataran Mataram adalah

membuat desain rinci terkait manajemen sumber daya dalam pengelolaan pemerintahan di Provinsi Jawa tengah. Dimulai dengan membuat sistem penganggaran yang terintegrasi dengan perencanaan pembangunan sampai dengan monitoring dan evaluasi pertanggungjawaban APBD. Kemitraan ini masih berlangsung sampai dengan hari ini.

6) PLTU Tanjung Jati B

Pola kemitraan yang dilaksanakan antara PLTU Tanjung Jati B dengan LPTI Pelataran mataram adalah subkontrak. LPTI Pelataran Mataram sebagai subkontraktor mendapat pekerjaan untuk melakukan asesmen terhadap jaringan intranet dan internet yang menjadi kebutuhan pokok PLTU Tanjung Jati B dalam menjalankan usahanya. Selain melakukan asessmen, LPTI Pelataran Mataram juga melakukan asistensi terkait dengan perawatan jaringan intranet dan internet di PLTU Tanjung Jati B.

Tujuan dari kemitraan ini adalah:

- a) Mendapatkan data kondisi jaringan intranet dan internet di kantor PLTU Tanjung Jati B
- b) Meningkatkan usabilitas dan efektifitas jaringan tersebut
- c) Menjaga kestabilan jaringan intranet dan internet di kantor PLTU Tanjung Jati B

Dimulai dari tahun 2012 sampai dengan sekarang, LPTI Pelataran mataram sudah memasok data-data yang dibutuhkan secara rutin kepada PLTU Tanjung Jati B. Peningkatan sarana dan prasarana juga sudah di lakukan berdasarkan sugesti yang di berikan oleh LPTI Pelataran Mataram.

B. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi variabel menggambarkan tanggapan-tanggapan responden mengenai indikator-indikator dan penghitungan skor bagi semua variabel, antara lain: variable lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Untuk menguji pengaruh antar variabel digunakan sampel sebanyak 51 karyawan Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram.

Pada deskripsi data ini disajikan informasi data meliputi Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), Standar Deviasi (SD), nilai minimum, dan nilai maksimum. Deskripsi data ini juga menyajikan distribusi frekuensi dan diagram batang untuk masing-masing variabel penelitian. Berikut ini rincian hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan *SPSS 20.00 for windows*.

Untuk melihat kecenderungan dari masing-masing variabel, maka dari skor-skor yang diperoleh tersebut kemudian dibagi dalam 3 kategori tingkat kecenderungan variabel. Pengkategorian dilakukan berdasarkan mean ideal dan standar deviasi ideal yang diperoleh:

$X \geq Mi + 1 Sdi$ = Tinggi / Baik

$Mi - 1 SDi \leq X < Mi + 1 Sdi$ = Sedang / Cukup

$X < Mi - 1 Sdi$ = Rendah / Kurang

Mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut :

Mean ideal = $\frac{1}{2}(\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$

Standar deviasi ideal = $1/6 (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$

(Saifudin Azwar, 2009: 109).

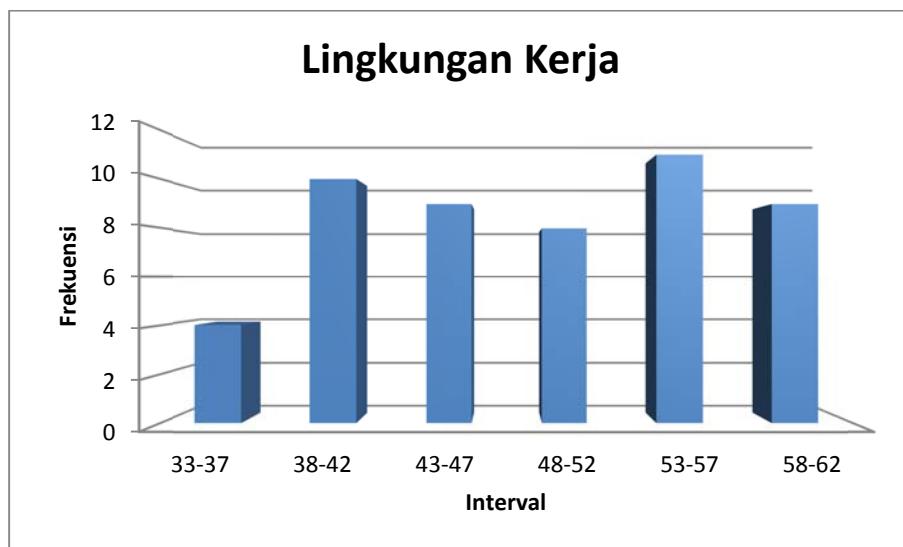
Hasil pengkategorian dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Hasil pengolahan data untuk variable lingkungan kerja diperoleh nilai maksimum sebesar 59; nilai minimum sebesar 33; Mean (M) sebesar 43,7647; Median (Me) sebesar 44,00; Modus (Mo) adalah 46,00; dan Nilai Standar deviasi (SD) sebesar 4,93392. Adapun distribusi frekuensi berdasarkan kelas interval dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
33-37	4	7,8%
38-42	10	19,6%
43-47	9	17,6%
48-52	8	15,7%
53-57	11	21,6%
58-62	9	17,6%
Total	51	100

Gambar 3. *Histogram* Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

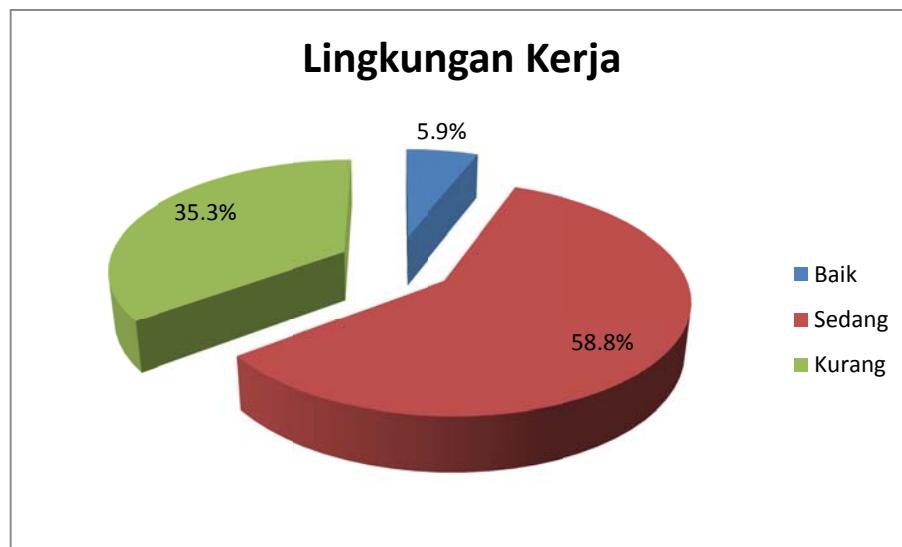
Berdasarkan tabel dan *histogram* di atas, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan tanggapan pada kelas interval 53-57 masing-masing sebanyak 11 responden atau sebesar 21,6%. Sedangkan

paling sedikit pada kelas interval 33-37 yaitu sebanyak 4 responden atau sebesar 7,8%.

Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 18 butir dengan rentang skor antara 33 sampai 62, rerata ideal 46 dan standar deviasi ideal 4,33. Sehingga kriteria pengkategorian variabel lingkungan kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Kriteria Pengkategorian Variabel Lingkungan Kerja

Nilai Kategori	Frekuensi	Percentase (%)	Kategori
$X \geq 50,33$	3	5,9	Baik
$41,67 \leq X < 50,33$	30	58,8	Sedang
$X < 41,67$	18	35,3	Kurang
Jumlah	51	100	



Gambar 4. *Pie Chart* Kriteria Pengkategorian Variabel Lingkungan Kerja

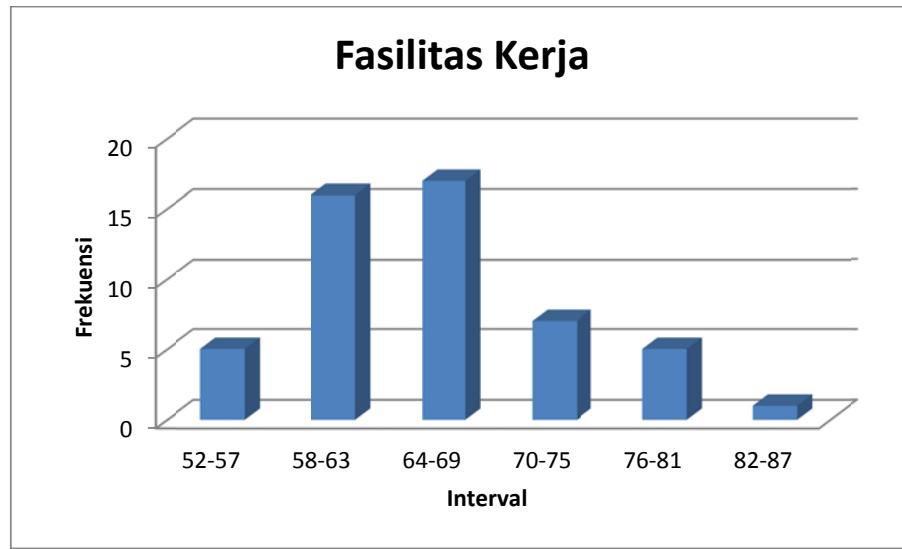
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan kategori baik, ditunjukkan dengan frekuensi sebanyak 3 responden atau sebesar 5,8%, kategori sedang sebesar 30 atau sebesar 58,8% sisanya 18 responden berkategori kurang yaitu sebesar 35,4%. Dari deskripsi variabel diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram berkategori sedang.

2. Fasilitas Kerja

Hasil pengolahan data untuk variabel fasilitas kerja diperoleh nilai maksimum sebesar 86; nilai minimum sebesar 52; Mean (M) sebesar 66,0588; Median (Me) sebesar 65,0; Modus (Mo) adalah 63,00; dan Nilai Standar deviasi (SD) sebesar 7,5984. Adapun distribusi frekuensi berdasarkan kelas interval dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
52-57	5	9,8
58-63	16	31,4
64-69	17	33,3
70-75	7	13,7
76-81	5	9.8
82-87	1	2
Total	51	100.0



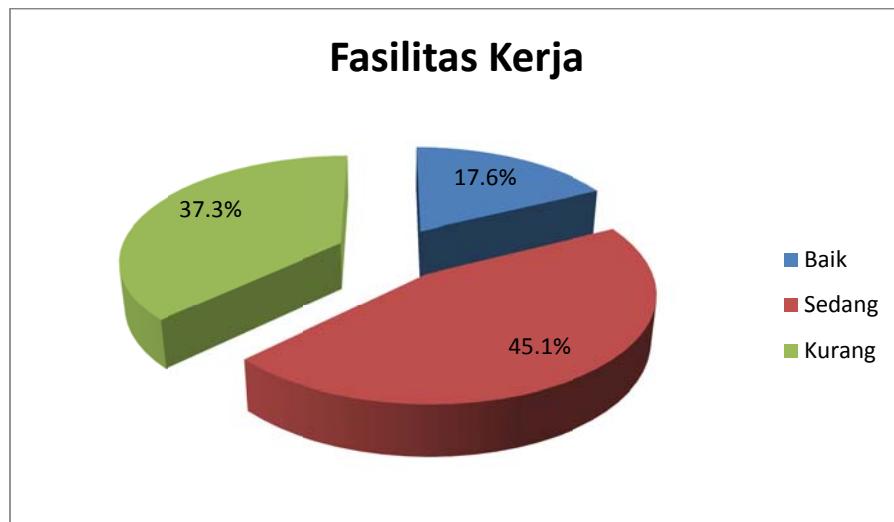
Gambar 5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja

Berdasarkan tabel dan *histogram*, di atas, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan tanggapan pada kelas interval 64-69 yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 33,3%. Sedangkan paling sedikit pada kelas interval 82 – 87 yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 2%.

Jumlah butir pertanyaan untuk variabel fasilitas kerja sebanyak 32 butir dengan rentang skor antara 52 sampai 87, rerata ideal 69 dan standar deviasi ideal 5,67. Sehingga kriteria pengkategorian variabel fasilitas kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Kriteria Pengkategorian Variabel Fasilitas Kerja

Nilai Kategori	Frekuensi	Percentase (%)	Kategori
$X \geq 74,67$	9	17,6	Baik
$74,67 \leq X < 63,33$	23	45,1	Sedang
$X < 63,33$	19	37,3	Kurang
Jumlah	51	100	



Gambar 6. *Pie Chart* Kriteria Pengkategorian Variabel Fasilitas Kerja

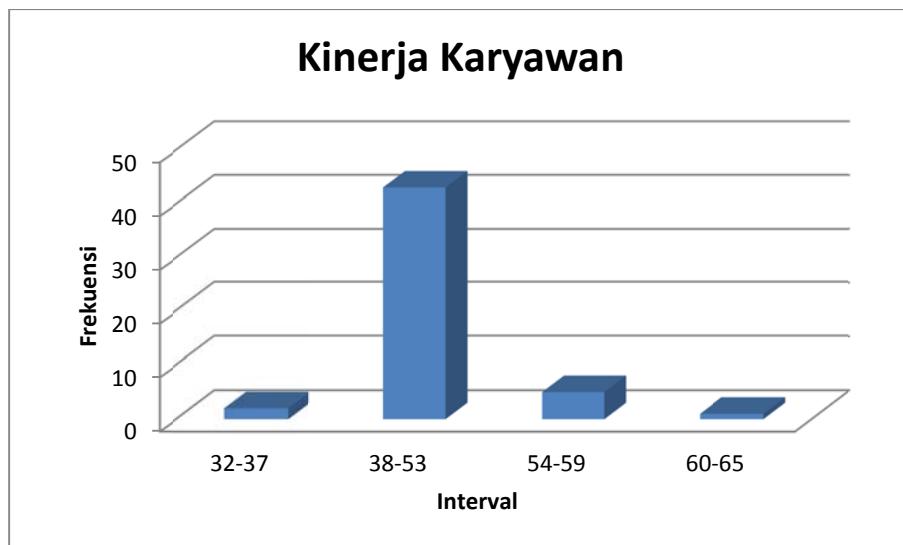
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan kategori sedang ditunjukkan dengan frekuensi sebanyak 23 responden atau sebesar 45,1%. Kategori kurang sebesar 19 atau 37,3 dan sisanya 19 responden berkategori baik yaitu sebesar 37,3%. Dari deskripsi variabel diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja di LPTI Pelataran Mataram berkategori sedang.

3. Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai maksimum sebesar 64; nilai minimum sebesar 32; Mean (M) sebesar 46,6863; Median (Me) sebesar 47,0; Modus (Mo) adalah 50,00; dan Nilai Standar deviasi (SD) sebesar 5,81202. Adapun distribusi frekuensi berdasarkan kelas interval dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan

Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
32-37	2	3,9
38-53	43	84,3
54-59	5	9,8
60-65	1	2
Total	51	100.00



Gambar 7. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

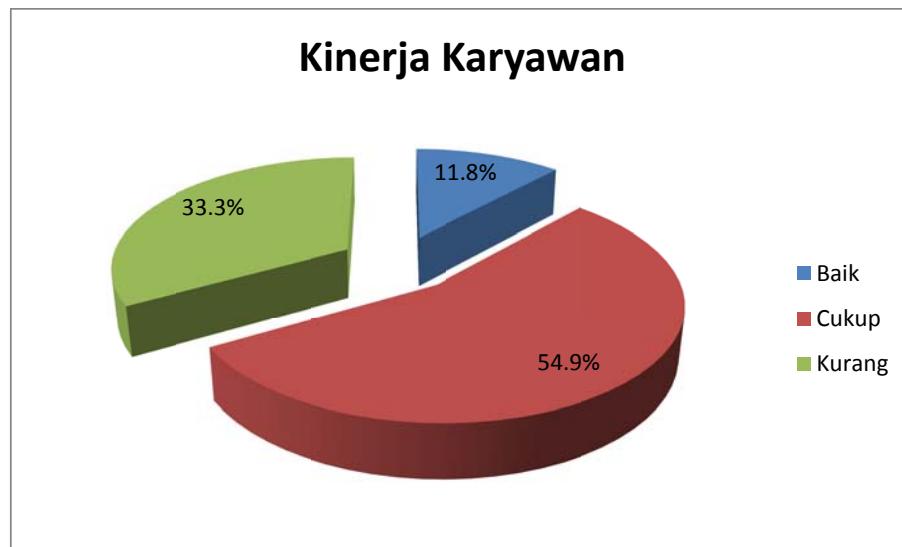
Karyawan

Berdasarkan tabel dan *histogram*, di atas, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan tanggapan pada kelas interval 38–53 yaitu sebanyak 43 responden atau sebesar 84,3%. Sedangkan paling sedikit pada kelas interval 60–65 yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 2%.

Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 18 butir dengan rentang skor antara 32 sampai 65, rerata ideal 48 dan standar deviasi ideal 5,33. Sehingga kriteria pengkategorian variabel kinerja karyawan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Kriteria Pengkategorian Variabel Kinerja karyawan

Nilai Kategori	Frekuensi	Percentase (%)	Kategori
$X \geq 53,3$	6	11,8	Baik
$42,67 \leq X < 53,3$	28	54,9	Sedang
$X < 42,67$	17	33,3	Kurang
Jumlah	51	100	



Gambar 8. *Pie Chart* Kriteria Pengkategorian Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan kategori cukup ditunjukkan dengan frekuensi sebanyak 86 responden atau sebesar 54,9%, kategori kurang sebesar 17 responden atau 33,3% dan sisanya 6 responden

berkategori baik yaitu sebesar 11,8%. Dari deskripsi variabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram berada dalam kategori sedang.

C. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis data. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memperjelas normalitas data maka dilakukan uji statistik dengan *uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)* yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,758	0,614	Normal
Fasilitas kerja (X ₂)	0,674	0,753	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,630	0,822	Normal

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis di atas, baik variabel independen maupun variabel dependen memiliki *Sig.* yang lebih dari 0,05.

Oleh karena nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Sebelum dilakukan analisis regresi secara berganda terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas pada model regresi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas

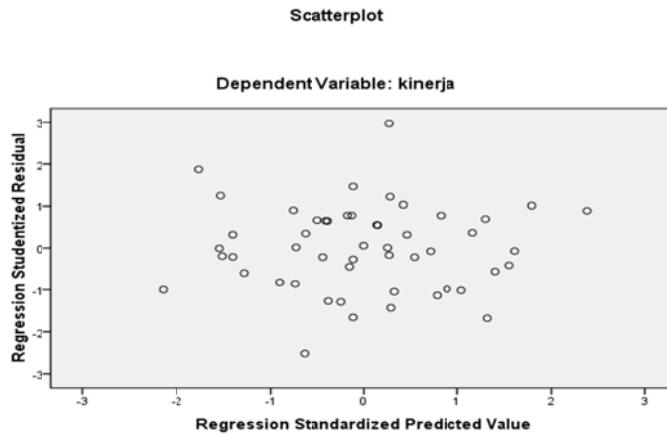
Variabel	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	1,005	Tidak terjadi multikolinearitas
Fasilitas Kerja (X ₂)	1,005	

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis di atas, diketahui bahwa semua variabel independen tidak memiliki nilai *tolerance* di bawah 0,1 ataupun nilai VIF di atas 10 maka berdasarkan ketentuan tersebut berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan melihat grafik scatterplot, pengujian heteroskedastisitas diperlihatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 9. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk lebih memperjelas apakah data terjadi heteroskedasisitas atau tidak, maka dilakukan uji statistik dengan uji rho-spearman yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Rho	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.008	0.953	Bebas
Fasilitas Kerja (X ₂)	0.063	0.663	heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis di atas, diketahui bahwa semua variabel independen memiliki *Sig.* yang lebih dari 0,05. Oleh karena nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

memenuhi syarat homoskedastisitas yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel independen.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linear atau tidak. Pengujian linearitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	0.622	0.843	linear
Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan	1,211	0.313	linear

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis di atas, diketahui bahwa nilai *Sig.* masing-masing variabel independen dengan variabel dependen lebih besar dari 0,05. Oleh karena nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05, maka hubungan semua variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linear.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi yang sudah memenuhi syarat melalui beberapa uji asumsi klasik dapat langsung digunakan untuk menganalisis pengaruh dari masing-masing variabelnya. Berikut merupakan tabel hasil regresi linear berganda:

Tabel 18. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koef. Regresi	Koefisien Korelasi Parsial	t _{hitung}	Sig	Keputusan
Konstanta	-4,612				-
Lingkungan kerja (X ₁)	1,127	0,957	23,800	0,000	Signifikan
Fasilitas kerja (X ₂)	0,030	0,039	0,965	0,339	Tidak Signifikan
Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)					
R ²	= 0,923				
F _{hitung}	= 286,926				
Sig	= 0,000				

Dari tabel regresi diatas dapat dibuat persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = -4612 + 1,127 X_1 + 0,030 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka menunjukkan suatu prediksi apabila variabel X₁ (Lingkungan Kerja) naik 1 poin, maka Y (Kinerja Karyawan) naik sebesar 1,127 poin. Kemudian apabila X₂ (Fasilitas Kerja) naik 1 poin, maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,030 poin.

D. Uji Hipotesis

1. Uji-t Statistik

Uji-t statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria yang digunakan:

- a. Apabila nilai t hitung $\leq t$ tabel 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila t hitung $> t$ tabel 0,05, maka ada pengaruh variabel independen terhadap pengaruh dependen sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut ini hasil uji statistik dan pengujian hipotesis satu arah pada model regresi.

Tabel 19. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

No	Hipotesis		Hasil	Putusan
1	Ho1	Tidak ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram	23,800 > 1,665	Ha1 diterima
	Ha1	Ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram		
2	Ho2	Tidak ada pengaruh positif yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram	0,965 < 1,665	Ho2 diterima
	Ha2	Ada pengaruh positif yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram		

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan:

- Hasil pengujian hipotesis satu arah yang menghubungkan variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,227 dan t tabel sebesar 1,665. Oleh karena $23,800 > 1,665$ maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram.
- Hasil pengujian hipotesis satu arah yang menghubungkan variabel fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,814 dan t tabel sebesar 1,665. Oleh karena $3,814 > 1,665$ maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti ada

pengaruh positif yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram.

2. Uji F

Uji F statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Kriteria yang digunakan adalah:

- Apabila probabilitas signifikansi $F \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikasi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut ini hasil uji statistik dan pengujian hipotesis secara simultan pada model regresi.

Tabel 20. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis		Hasil	Keputusan
H_03	Tidak ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram		
H_a3	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram	286, 926 (0,000 < 0,05)	H_a3 diterima

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai F sebesar 34,781 dan besarnya *Sig.* adalah 0,000. Oleh karena nilai *Sig.* 0,000 kurang dari 0,05, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja dan fasilitas kerja bersama-sama

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan besarnya kedalaman model yang digunakan, yaitu dalam mengukur besarnya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dari persamaan regresi yang diperoleh. Hasil uji statistik pada model regresi diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,961. Hal tersebut menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependennya sebesar 96,1%. Nilai R Square sebesar 0,923 menunjukkan angka koefisien determinasi (R^2). Hal tersebut berarti variansi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja melalui model sebesar 92,3 % dan sisanya 7,7 % berasal dari variabel lain.

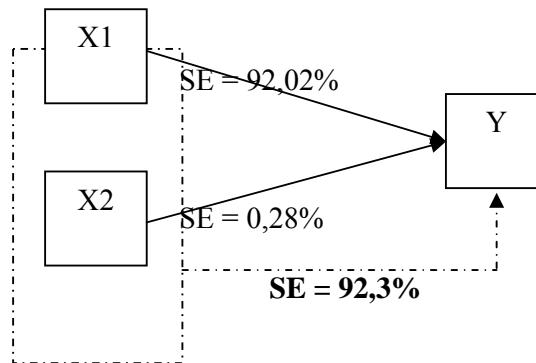
4. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya SR dan SE dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

No	Variabel	Sumbangan Relatif (SR)	Sumbangan Efektif (SE)
1	Lingkungan Kerja	99,70%	92,02%
2	Fasilitas Kerja	0,30%	0,28%
Jumlah		100%	92,3%

Hasil penelitian ini secara keseluruhan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 9. Ringkasan Hasil Penelitian

E. Pembahasan

Hasil perhitungan statistik menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,961. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa derajat korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependennya sebesar 96,1%. Nilai R *Square* sebesar 0,923 menunjukkan angka koefisien determinasi (R^2). Hal tersebut berarti variansi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja melalui model sebesar 92,3 % dan sisanya 7,7 % berasal dari variabel lain.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja LPTI Pelataran Mataram.

Dalam definisi operasional, telah dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut telah dibuktikan oleh hasil penelitian ini.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan adanya koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,957 dengan *Sig.* pada 0,000 menunjukkan adanya hubungan yang searah variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja yang ditunjukkan dari indikator-indikator lingkungan kerja, antara lain: peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram.

Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi, “Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta”, bisa diterima. lingkungan kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 95,7%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Atika Primayanti (2013) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kondisi tempat kerja yang nyaman dan hubungan dengan rekan kerja yang baik akan memberikan dukungan yang baik untuk selalu berpikir positif dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, hal ini diharapkan dapat meningkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja LPTI Pelataran Mataram diukur dengan indikator-indikator antara lain mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan dan alat transportasi.

Koefisien regresi sebesar 0,030 dengan *Sig.* pada 0,339 menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi, “Ada pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram”, ditolak. Fasilitas kerja mempunyai sumbangan efektif dengan nilai yang tidak berarti sebesar 0,29%. Sehingga dalam penelitian ini hasil uji secara parsial yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hanyalah variabel lingkungan kerja. Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa jadi hal tersebut dikarenakan karyawan tidak mempermasalahkan fasilitas kerja karena sudah terpenuhi dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman sangat menentukan hasil kinerja mereka.

3. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram

Hasil perhitungan regresi menunjukkan F hitung sebesar 286,926 dengan *Sig.* 0.000. Oleh karena *Sig.* 0,000 kurang dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram (Ha3) dapat diterima.

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien 1,127 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram sebesar 1127. Begitu juga dengan variabel fasilitas kerja mempunyai koefisien korelasi 0,030 artinya setiap perubahan variabel fasilitas kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram sebesar 3%.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,923 atau sebesar 92,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa 92,3% kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung (23,800) lebih besar dari t tabel (1,665) dan memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram sebesar 92,02%.
2. Fasilitas kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja LPTI Pelataran Mataram. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung (0,965) lebih kecil dari t tabel (1,665) dan memberikan sumbangan efektif yang tidak berarti terhadap kinerja karyawan sebesar 0,28%.
3. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram. Hal tersebut ditunjukkan dengan F hitung sebesar 286,926 dengan *Sig.* $0.000 < 0,05$. Pengaruh secara serentak ditunjukkan dengan koefisien determinan (R^2) sebesar 92,3%, sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. LPTI Pelataran Mataram hendaknya terus meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya mengingat sumbangan nilai pengaruh lingkungan kerja sangat tinggi, ketika kenyamanan lingkungan kerja turun tentu saja kinerja karyawan akan turun
2. LPTI Pelataran Mataram perlu mempertahankan fasilitas kerja yang sudah ada agar kinerja karyawan tetap baik, meskipun fasilitas kerja sangat kecil mempengaruhi kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram.
3. Mengingat *R Square* dalam penelitian ini sebesar 92,3% sedangkan sisanya 7,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, maka untuk peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya meneliti lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram, misalnya kompensasi, kedisiplinan maupun kompetensi karyawan.
2. Instrumen penelitian berupa angket sehingga peneliti tidak mengetahui tingkat kejujuran pengisian instrumen.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim, (2001). *Ensiklopedia Indonesia. Cetakan kedua.* Jakarta: PT. Cipta Pustaka.

B. Suryosubroto. (2002). *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah.* Jakarta : Rineka Cipta

Bernardi dan Russel. (2006). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer.* Jakarta: Binarupa Aksara.

Danang Sunyoto. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat.* Yogyakarta: Amara Books.

Frederick Herzberg dalam Fred, Luthans. (2006) *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh,* Yogyakarta: Andy.

Jogiyanto Hartono. (2005). *Analisis & Desain.* Yogyakarta : Andi Offset.

Ishak, Arep & Hendri, Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi.* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Marihot Tua Efendi Hariandja. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Grasindo.

Sedarmayanti. (2001). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitasnya.* Bandung: Mandar Maju.

Sofjan Assauri. (2004). *Manajemen Produksi dan Operasi.* Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Stephen. P Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Indeks.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung:CV.Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik.* Jakarta: Rineka Cipta

Sutrisno, Hadi. (2004). *Statistik Jilid 2.* Yogyakarta: Andi Offset.

Umberto Sihombing. (2004). *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Jakarta.

Veithzal Rivai. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Zakiah Daradjat. (1996). *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: Bulan Bintang.

LAMPIRAN



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
 FAKULTAS EKONOMI
 PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
 PERKANTORAN

PERMOHONAN UNTUK MENJADI RESPONDEN

Kepada
 Yth. Karyawan
LPTI Pelataran Mataram
 Yogyakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir studi sebagai salah satu syarat memperoleh derajat Strata-1 Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta maka yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Eka Desy Wulandari
NIM	:	08402244019
Judul Penelitian	:	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPTI PELATARAN MATARAM YOGYAKARTA

Di mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Bapak/Ibu tidak perlu khawatir dalam memberikan jawaban yang sejurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu sesuai kondisi yang ada. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya saya mengucapkan Terima kasih.

Yogyakarta, 19 Desember 2014
 Peneliti

Eka Desy Wulandari

ANGKET

Petunjuk Pengisian:

Bapak/Ibu diminta untuk menjawab semua pernyataan yang diberikan. Setelah membaca setiap kalimat, berilah tanda cek (✓) pada pilihan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	Alternatif Respon			
		SS	S	TS	STS
Lingkungan Kerja					
1	Peralatan kerja yang Anda gunakan sesuai dengan kebutuhan				
2	Peralatan kerja yang Anda gunakan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan				
3	Fasilitas dan peralatan kerja di kantor Anda berpengaruh terhadap hasil kinerja anda				
4	Peralatan kerja di kantor tidak digunakan sesuai fungsinya				
5	Suhu tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja				
6	Suhu tempat kerja Anda membuat Anda malas berkerja				
7	Pendingin ruangan di tempat kerja Anda berfungsi dengan baik				
8	Sirkulasi udara di tempat kerja Anda baik				
9	<u>Ruang kerja sesuai dengan kapasitas karyawan</u>				
10	Ruang kerja Anda tidak teratur				
11	Ruangan kerja sangat membatasi ruang gerak Anda				
12	Ruang kerja Anda sangat padat				
13	Ruang kerja Anda bebas dari polusi suara				
14	Ruang kerja Anda kedap suara				
15	Suara dari luar lingkungan kerja terdengar hingga ke dalam ruangan kerja				
16	Kegiatan kerja Anda tidak mengganggu teman kerja sekantor Anda				
17	Gedung kantor Anda mencukupi untuk melaksanakan kegiatan kantor				
18	Pembagian ruangan per-divisi di kantor Anda sudah cukup				

Fasilitas Kerja					
19	Pekerjaan Anda membutuhkan mesin sebagai penunjang				
20	Perlengkapan mesin kantor Anda memenuhi standar yang digunakan				
21	Perlengkapan mesin kantor digunakan sebagaimana mestinya				
22	Peralatan kantor Anda sudah memenuhi kebutuhan				
23	Peralatan kantor Anda digunakan sebagaimana mestinya				
24	Peralatan kantor membantu Anda dalam menyelesaikan pekerjaan				
25	Peralatan kantor Anda berada dalam kategori lengkap				
26	Prasarana kerja di kantor Anda menunjang pekerjaan				
27	Prasarana kerja di kantor Anda digunakan sebagaimana mestinya				
28	Prasarana kerja di kantor Anda sesuai standard kebutuhan				
29	Perlengkapan kantor Anda membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
30	Perlengkapan kantor Anda sesuai kebutuhan				
31	Perlengkapan kantor Anda berada dalam kategori lengkap				
32	Perlengkapan kantor Anda digunakan sebagaimana mestinya				
33	Peralatan Inventaris digunakan sesuai fungsinya				
34	Peralatan inventaris sesuai standard kebutuhan				
35	Luas tanah mampu menampung kapasitas bangunan				
36	Tanah bangunan mampu memberikan resapan air hujan dengan baik				
37	Tanah bangunan difungsikan dengan baik				
38	Luas tanah diberlakukan sebagaimana mestinya				
39	Bangunan kantor dapat menampung seluruh karyawan kantor				
40	Bangunan kantor aman dari gangguan bahaya				
41	Bangunan kantor Anda sudah layak				
42	Bangunan kantor Anda digunakan sebagaimana mestinya				
43	Pekerjaan Anda membutuhkan alat transportasi				
44	Alat transportasi di kantor Anda digunakan sebagaimana mestinya				
45	Alat transportasi di kantor Anda layak untuk digunakan				
46	Alat transportasi di kantor Anda membantu mempermudah pekerjaan				
Kinerja Karyawan					
47	Kemampuan Anda dalam menyelesaikan pekerjaan cukup baik				
48	Keterampilan Anda cukup untuk menyelesaikan pekerjaan				
49	Anda menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna				
50	Kompetensi kerja Anda memuaskan				

51	Jumlah siklus aktivitas Anda tidak membebani			
52	Kuantitas pekerjaan Anda baik			
53	Siklus aktivitas pekerjaan Anda terselesaikan tanpa kendala			
54	Pekerjaan terselesaikan tepat waktu			
55	Estimasi waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup			
56	Pekerjaan Anda kurang ter-koordinasi dengan baik			
57	Penggunaan waktu kerja Anda sudah baik.			
58	Tenaga kerja di kantor Anda cukup untuk menyelesaikan pekerjaan			
59	Pekerjaan Anda sebanding dengan upah yang diberikan			
60	Teknologi kerja Anda mendukung efektivitas kerja			
61	Fasilitas kerja Anda mendukung efektivitas kerja			
62	Anda bertanggungjawab dengan pekerjaan di kantor			
63	Komitmen kerja Anda di kantor bisa dipertanggungjawabkan			
64	Dedikasi anda sudah baik untuk memajukan kantor			

HASIL KUISIONER PENELITIAN

Variabel Lingkungan Kerja

Resp.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	x1.18
1	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	3	2
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2
4	3	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	2
5	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3
6	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2
7	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4
8	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4
9	2	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4
10	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3
11	4	4	2	4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2
12	2	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2
13	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3
14	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3
15	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
16	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
17	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4
18	2	3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3
19	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
20	4	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4
21	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4
22	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
24	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3
25	3	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3
26	3	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2
27	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3
28	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	3
29	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
30	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2
31	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2

32	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	2
33	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2
34	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2
35	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3
36	4	2	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
37	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4
38	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3
40	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
41	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
43	2	4	2	4	2	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	2
44	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4
45	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	3	4
46	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3
47	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3
48	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4
49	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3

Variabel Fasilitas Kerja

Resp.	x2. 1	x2. 2	x2. 3	x2. 4	x2. 5	x2. 6	x2. 7	x2. 8	x2. 9	x2. 10	x2. 11	x2. 12	x2.1 3	x2. 14	x2. 15	x2. 16	x2. 17	x2. 18
1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4
3	4	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3
4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
5	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2
6	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	4	2	2
7	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3
8	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3
9	2	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4
10	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3
11	2	3	4	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2
12	3	2	4	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	2	2
13	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	2
14	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2
15	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3
16	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3
17	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	2	2	4
18	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	4	2	2	4
19	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
20	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2
21	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
22	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2
23	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
24	4	4	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4
25	4	4	2	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	2	4
26	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2
27	4	3	4	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3

28	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4
30	2	3	3	4	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	4
31	2	3	2	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4
32	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2
33	3	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2
34	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	4
35	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2
36	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
37	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3
38	4	3	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3
39	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3
40	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4
41	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	2	4
42	4	2	3	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3
43	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2
44	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2
45	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3
46	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	4
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3
48	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	4	2	2	3
49	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3
50	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2
51	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2

Resp.	x2.19	x2.20	x2.21	x2.22	x2.23	x2.24	x2.25	x2.26	x2.27	x2.28
1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2
4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4
5	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2
6	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3
7	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
8	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
9	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3
10	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3
11	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4
12	2	3	3	3	2	2	4	3	4	4
13	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3
14	2	4	3	2	2	2	3	4	4	2
15	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2
16	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2
17	2	4	2	2	4	4	2	3	3	2
18	2	4	2	2	4	4	2	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
20	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3
21	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
22	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
23	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
24	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2
25	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3
26	2	4	3	4	2	2	3	3	4	2
27	2	4	3	4	3	3	2	4	4	2
28	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3
29	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3

30	2	4	3	2	4	4	3	2	4	4
31	2	4	2	3	4	4	2	2	4	4
32	2	4	2	3	2	2	4	2	3	3
33	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4
34	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3
35	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3
36	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3
37	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2
38	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2
39	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2
40	3	2	2	4	4	4	4	2	2	3
41	3	2	3	4	4	4	4	2	4	3
42	2	3	4	3	3	3	2	4	4	2
43	2	2	4	3	2	2	4	4	3	3
44	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2
45	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2
46	2	4	3	3	4	4	4	2	3	2
47	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
48	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3
49	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3
50	3	4	2	3	2	2	2	3	4	2
51	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3

Variabel Kinerja Karyawan

Resp.	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18
1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
5	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
9	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4
10	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4
11	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
12	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
13	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4
14	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
15	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	2
16	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
17	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4
18	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4
19	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3
20	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3
21	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2
22	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	2
23	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	2
24	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	4
25	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
26	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
27	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	4

TOTAL SKOR

NO	SEBELUM VALIDITAS		
	Lingkungan Kerja (X1)	Fasilitas Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
1	50	102	60
2	53	94	45
3	59	79	49
4	53	94	50
5	49	77	52
6	46	82	58
7	55	87	70
8	55	90	60
9	57	92	56
10	53	83	56
11	54	79	57
12	52	83	47
13	53	74	55
14	54	75	43
15	61	79	51
16	48	72	47
17	51	77	60
18	51	75	55
19	45	76	58
20	49	74	56
21	47	64	56
22	43	65	52
23	50	81	47
24	60	93	50
25	59	92	44
26	50	82	47
27	47	89	51
28	47	89	50
29	52	92	43
30	47	83	48
31	49	86	55
32	55	71	47
33	59	76	54
34	51	81	60
35	63	79	47
36	60	84	57
37	58	85	57
38	46	83	53
39	39	80	44
40	39	82	61

41	45	84	56
42	54	82	58
43	53	80	54
44	55	77	45
45	49	74	46
46	49	80	51
47	55	68	60
48	61	78	54
49	63	77	39
50	55	71	50
51	56	76	51

NO	SKOR SETELAH VALIDITAS		
	Lingkungan Kerja (X1)	Fasilitas Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
1	51	86	55
2	39	80	39
3	42	66	44
4	43	80	44
5	44	62	46
6	47	68	52
7	58	72	64
8	51	75	55
9	46	80	50
10	46	67	50
11	46	62	50
12	38	65	41
13	44	58	50
14	36	58	37
15	44	63	47
16	39	58	41
17	50	61	52
18	45	60	50
19	49	62	53
20	48	61	50
21	49	52	49
22	45	54	47
23	41	65	42
24	40	77	45
25	37	79	39
26	39	65	41
27	41	73	45
28	39	75	45
29	36	75	39
30	42	69	44
31	48	71	51
32	41	55	41
33	46	61	48
34	49	68	54
35	40	65	42
36	49	69	52
37	47	71	51
38	43	68	46
39	38	64	39
40	49	66	54
41	46	69	48

42	48	67	51
43	46	66	47
44	38	61	39
45	38	59	42
46	42	64	46
47	49	55	54
48	46	62	47
49	33	62	32
50	39	55	45
51	42	63	46

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

1. Validitas Lingkungan Kerja

	totx1
Pearson Correlation	.375
x1.1 Sig. (2-tailed)	.007
N	51
Pearson Correlation	.413 ^{**}
x1.2 Sig. (2-tailed)	.003
N	51
Pearson Correlation	.443
x1.3 Sig. (2-tailed)	.001
N	51
Pearson Correlation	.413 ^{**}
x1.4 Sig. (2-tailed)	.003
N	51
Pearson Correlation	.443
x1.5 Sig. (2-tailed)	.001
N	51
Pearson Correlation	-.005
x1.6 Sig. (2-tailed)	.970
N	51
Pearson Correlation	.656
x1.7 Sig. (2-tailed)	.000
N	51
Pearson Correlation	.413
x1.8 Sig. (2-tailed)	.003
N	51
Pearson Correlation	.656
x1.9 Sig. (2-tailed)	.000
N	51
Pearson Correlation	.371
x1.10 Sig. (2-tailed)	.007
N	51
Pearson Correlation	.656
x1.11 Sig. (2-tailed)	.000
N	51
x1.12 Pearson Correlation	.175

	Sig. (2-tailed)	.220
	N	51
	Pearson Correlation	.587
x1.13	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	.656
x1.14	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	.587
x1.15	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	.318**
x1.16	Sig. (2-tailed)	.023
	N	51
	Pearson Correlation	.443
x1.17	Sig. (2-tailed)	.001
	N	51
	Pearson Correlation	.179*
x1.18	Sig. (2-tailed)	.208
	N	51
	Pearson Correlation	1**
totx1	Sig. (2-tailed)	
	N	51

2. Validitas Fasilitas Kerja

	totx2
x2.	Pearson Correlation
1	.404
	Sig. (2-tailed)
	.003
	N
	51
x2.	Pearson Correlation
2	.419
	Sig. (2-tailed)
	.002
	N
	51
x2.	Pearson Correlation
3	.133**
	Sig. (2-tailed)
	.354
	N
	51
x2.	Pearson Correlation
4	.401
	Sig. (2-tailed)
	.004
	N
	51
x2.	Pearson Correlation
5	.404
	Sig. (2-tailed)
	.003
	N
	51
x2.	Pearson Correlation
6	.401
	Sig. (2-tailed)
	.004
	N
	51
x2.	Pearson Correlation
7	.419
	Sig. (2-tailed)
	.002
	N
	51
x2.	Pearson Correlation
8	.143
	Sig. (2-tailed)
	.317
	N
	51
x2.	Pearson Correlation
9	.552
	Sig. (2-tailed)
	.000
	N
	51
x2.	Pearson Correlation
10	.401
	Sig. (2-tailed)
	.004
	N
	51
x2.	Pearson Correlation
11	.288
	Sig. (2-tailed)
	.041
	N
	51
x2.	Pearson Correlation
12	.087
	Sig. (2-tailed)
	.544
	N
	51

x2.	Pearson Correlation	.595
13	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.386
14	Sig. (2-tailed)	.005
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.324
15	Sig. (2-tailed)	.020
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.454**
16	Sig. (2-tailed)	.001
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.552
17	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.595
18	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.296
19	Sig. (2-tailed)	.035
	N	51
x2.	Pearson Correlation	-.213
20	Sig. (2-tailed)	.133
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.386
21	Sig. (2-tailed)	.005
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.454**
22	Sig. (2-tailed)	.001
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.595
23	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.595
24	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.210
25	Sig. (2-tailed)	.139
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.404

26	Sig. (2-tailed)	.003
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.286
27	Sig. (2-tailed)	.042
	N	51
x2.	Pearson Correlation	.401
28	Sig. (2-tailed)	.004
	N	51
totx	Pearson Correlation	1 [*]
2	Sig. (2-tailed)	
	N	51

3. Validitas Kinerja Karyawan

		totalY
	Pearson Correlation	.393
y1	Sig. (2-tailed)	.004
	N	51
	Pearson Correlation	.363 [*]
y2	Sig. (2-tailed)	.009
	N	51
	Pearson Correlation	.363 [*]
y3	Sig. (2-tailed)	.009
	N	51
	Pearson Correlation	.485 ^{**}
y4	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	.393
y5	Sig. (2-tailed)	.004
	N	51
	Pearson Correlation	.583
y6	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	.207
y7	Sig. (2-tailed)	.145
	N	51

	Pearson Correlation	.485
y8	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	.485**
y9	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	.485**
y10	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	.583
y11	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	.363*
y12	Sig. (2-tailed)	.009
	N	51
	Pearson Correlation	.168
y13	Sig. (2-tailed)	.239
	N	51
	Pearson Correlation	.583
y14	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	.363*
y15	Sig. (2-tailed)	.009
	N	51
	Pearson Correlation	.485**
y16	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	.363*
y17	Sig. (2-tailed)	.009
	N	51
	Pearson Correlation	.583
y18	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
	Pearson Correlation	1**
totalY	Sig. (2-tailed)	
	N	51

4. Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	41.1961	27.561	.241	.792
x1.2	41.2157	27.453	.332	.783
x1.3	41.2549	26.994	.330	.784
x1.4	41.2157	27.453	.332	.783
x1.5	41.2549	26.994	.330	.784
x1.7	41.0196	25.540	.577	.764
x1.8	41.2157	27.453	.332	.783
x1.9	41.0196	25.540	.577	.764
x1.10	41.1569	27.975	.223	.792
x1.11	41.0196	25.540	.577	.764
x1.13	40.8627	25.481	.528	.767
x1.14	41.0196	25.540	.577	.764
x1.15	40.8627	25.481	.528	.767
x1.16	40.9804	27.980	.188	.796
x1.17	41.2549	26.994	.330	.784

5. Reliabilitas Fasilitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	63.0980	53.890	.300	.813
x2.2	63.5686	53.850	.367	.810
x2.4	63.3137	53.780	.328	.812
x2.5	63.0980	53.890	.300	.813
x2.6	63.3137	53.780	.328	.812
x2.7	63.5686	53.850	.367	.810
x2.9	63.3333	51.147	.518	.802
x2.10	63.3137	53.780	.328	.812
x2.11	63.3529	54.913	.201	.818
x2.13	63.0980	50.930	.541	.801
x2.14	63.1569	53.655	.303	.813
x2.15	62.8039	54.801	.228	.816
x2.16	63.0784	53.674	.363	.810
x2.17	63.3333	51.147	.518	.802
x2.18	63.0980	50.930	.541	.801
x2.19	63.2941	54.492	.225	.817
x2.21	63.1569	53.655	.303	.813

x2.22	63.0784	53.674	.363	.810
x2.23	63.0980	50.930	.541	.801
x2.24	63.0980	50.930	.541	.801
x2.26	63.0980	53.890	.300	.813
x2.27	62.6275	55.718	.181	.817
x2.28	63.3137	53.780	.328	.812

6. Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	16

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	44.0588	30.736	.285	.759
y2	43.8235	31.348	.236	.763
y3	43.8235	31.348	.236	.763
y4	43.5686	29.650	.425	.747
y5	44.0588	30.736	.285	.759
y6	43.8039	29.001	.450	.745
y8	43.5686	29.650	.425	.747
y9	43.5686	29.650	.425	.747
y10	43.5686	29.650	.425	.747
y11	43.8039	29.001	.450	.745
y12	43.8235	31.348	.236	.763
y14	43.8039	29.001	.450	.745
y15	43.8235	31.348	.236	.763
y16	43.5686	29.650	.425	.747
y17	43.8235	31.348	.236	.763
y18	43.8039	29.001	.450	.745

PERHITUNGAN KELAS INTERVAL VARIABEL

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 51$$

$$K = 1 + 3,3 (1,70757)$$

$$K = 1 + 5,63498$$

$$K = 6,63498$$

Dibulatkan menjadi 7

Perhitungan Rentang kelas

$$R = \frac{\text{nilai max-min}}{K}$$

Varibel Lingkungan Kerja

$$R = \frac{\text{nilai max-min}}{K} = \frac{59-33}{7} = 3,71429$$

Dibulatkan menjadi 4

Variabel Fasilitas Kerja

$$R = \frac{\text{nilai max-min}}{K} = \frac{86-52}{7} = 4,85714$$

Dibulatkan menjadi 5

Variabel Keberhasilan Kinerja

$$R = \frac{\text{nilai max-min}}{K} = \frac{64-32}{7} = 4,5714$$

Dibulatkan menjadi 5

PERHITUNGAN PENGKATEGORIAN VARIABEL

Lingkungan Kerja

$$\begin{aligned}
 Mi &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (59 + 33) \\
 &= 46
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SDi &= 1/6 (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\
 &= 1/6 (59-33) \\
 &= 4,33
 \end{aligned}$$

$$X \geq Mi + 1 SDi$$

$$X \geq 46 + 1 4,33$$

$$X \geq 50,33$$

$$Mi - 1 SDi \leq X < Mi + 1 SDi$$

$$46 - 1 4,33 \leq X < 46 + 1 4,33$$

$$41,67 \leq X < 50,33$$

$$X < Mi - 1 SDi$$

$$X < 46 - 1 4,33$$

$$X < 41,67$$

Fasilitas Usaha

$$\begin{aligned}
 Mi &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (86+52) \\
 &= 69
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SDi &= 1/6 (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\
 &= 1/6 (86-52) \\
 &= 5,67
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X &\geq M_i + 1 SD_i \\
 X &\geq 69 + 1 5,67 \\
 X &\geq 74,67 \\
 M_i - 1 SD_i &\leq X < M_i + 1 SD_i \\
 69 - 1 5,67 &\leq X < 69 + 1 5,67 \\
 63,33 &\leq X < 74,67 \\
 X &< M_i - 1 SD_i \\
 X &< 69 - 1 5,67 \\
 X &< 63,33
 \end{aligned}$$

Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 M_i &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (64+32) \\
 &= 48 \\
 SD_i &= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{6} (64-32) \\
 &= 5,33 \\
 X &\geq M_i + 1 SD_i \\
 X &\geq 48 + 1 5,33 \\
 X &\geq 53,33 \\
 M_i - 1 SD_i &\leq X < M_i + 1 SD_i \\
 48 - 1 5,33 &\leq X < 48 + 1 5,33 \\
 42,67 &\leq X < 53,33 \\
 X &< M_i - 1 SD_i \\
 X &< 48 - 1 5,33 \\
 X &< 42,67
 \end{aligned}$$

FREQUENSI

Statistics

		Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0
Mean		43.7647	66.0588	46.6863
Median		44.0000	65.0000	47.0000
Mode		46.00	62.00	50.00
Std. Deviation		4.93392	7.59845	5.81202
Skewness		.196	.517	.129
Std. Error of Skewness		.333	.333	.333
Kurtosis		.020	-.051	.613
Std. Error of Kurtosis		.656	.656	.656
Minimum		33.00	52.00	32.00
Maximum		58.00	86.00	64.00

Frequency Table

Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	1	2.0	2.0	2.0
	36	2	3.9	3.9	5.9
	37	1	2.0	2.0	7.8
	38	4	7.8	7.8	15.7
	39	5	9.8	9.8	25.5
	40	2	3.9	3.9	29.4
	41	3	5.9	5.9	35.3
	42	4	7.8	7.8	43.1
	43	2	3.9	3.9	47.1
	44	3	5.9	5.9	52.9
	45	2	3.9	3.9	56.9
	46	7	13.7	13.7	70.6
	47	2	3.9	3.9	74.5
	48	3	5.9	5.9	80.4
	49	6	11.8	11.8	92.2
	50	1	2.0	2.0	94.1
	51	2	3.9	3.9	98.0
	58	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

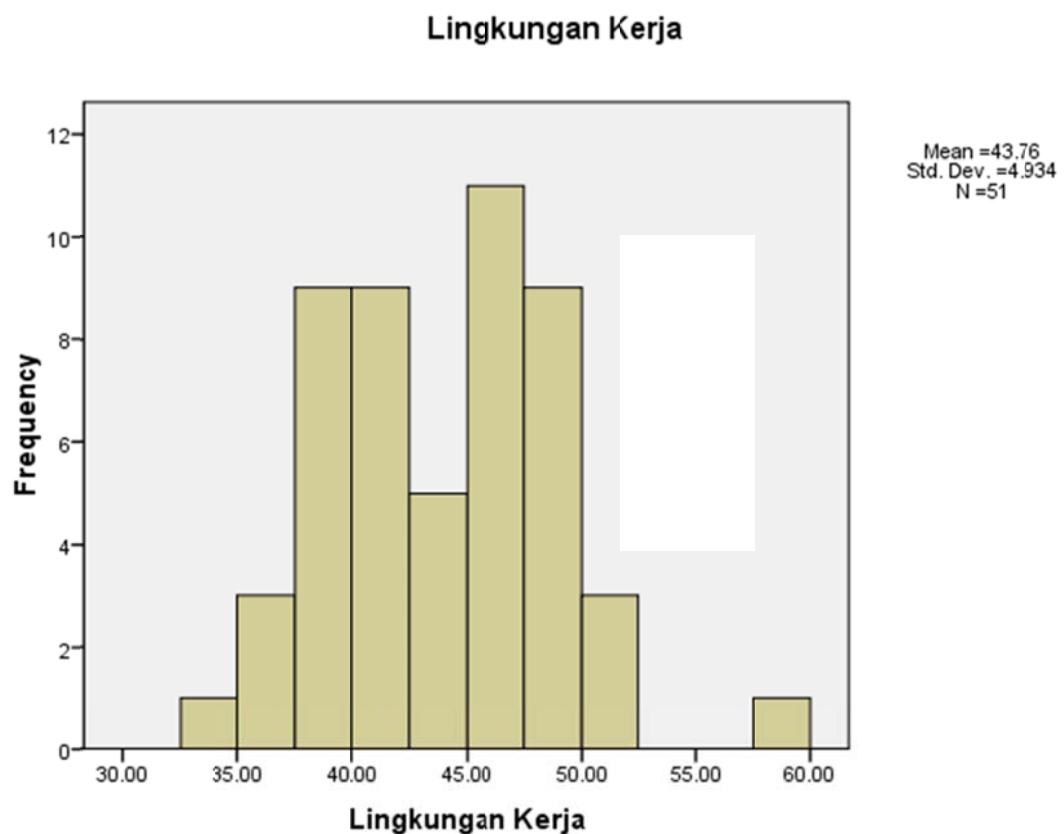
Fasilitas Kerja

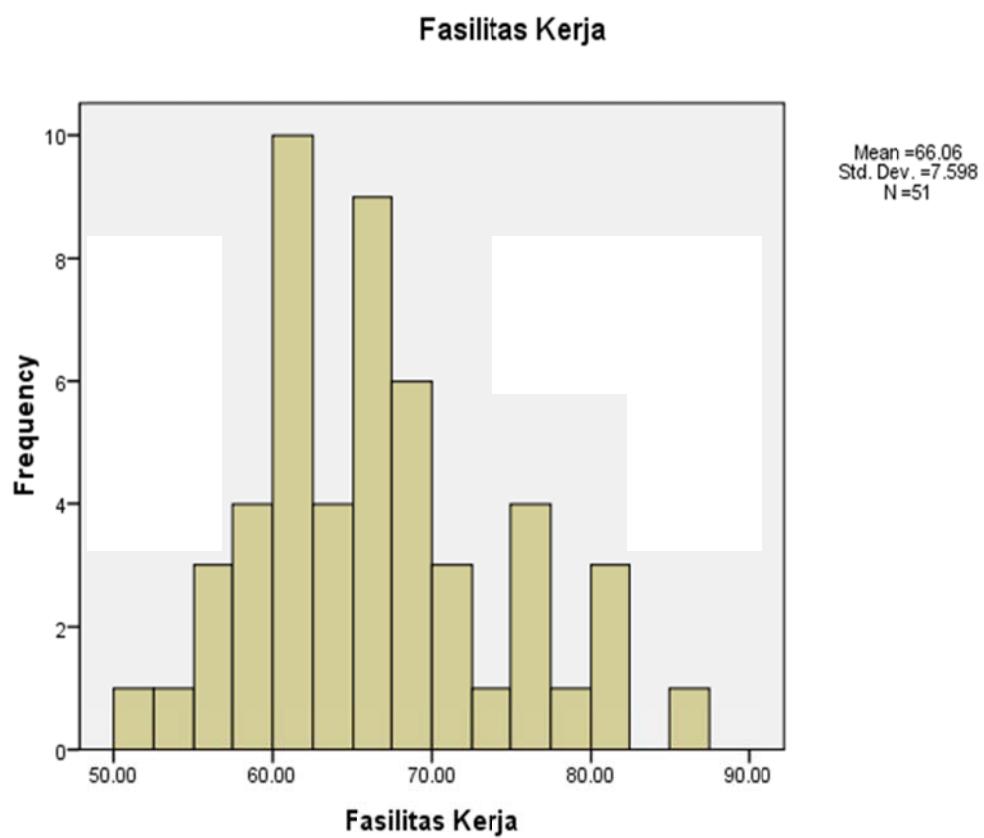
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52	1	2.0	2.0	2.0
	54	1	2.0	2.0	3.9
	55	3	5.9	5.9	9.8
	58	3	5.9	5.9	15.7
	59	1	2.0	2.0	17.6
	60	1	2.0	2.0	19.6
	61	4	7.8	7.8	27.5
	62	5	9.8	9.8	37.3
	63	2	3.9	3.9	41.2
	64	2	3.9	3.9	45.1
	65	4	7.8	7.8	52.9
	66	3	5.9	5.9	58.8
	67	2	3.9	3.9	62.7
	68	3	5.9	5.9	68.6
	69	3	5.9	5.9	74.5
	71	2	3.9	3.9	78.4
	72	1	2.0	2.0	80.4
	73	1	2.0	2.0	82.4
	75	3	5.9	5.9	88.2
	77	1	2.0	2.0	90.2
	79	1	2.0	2.0	92.2
	80	3	5.9	5.9	98.0
	86	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

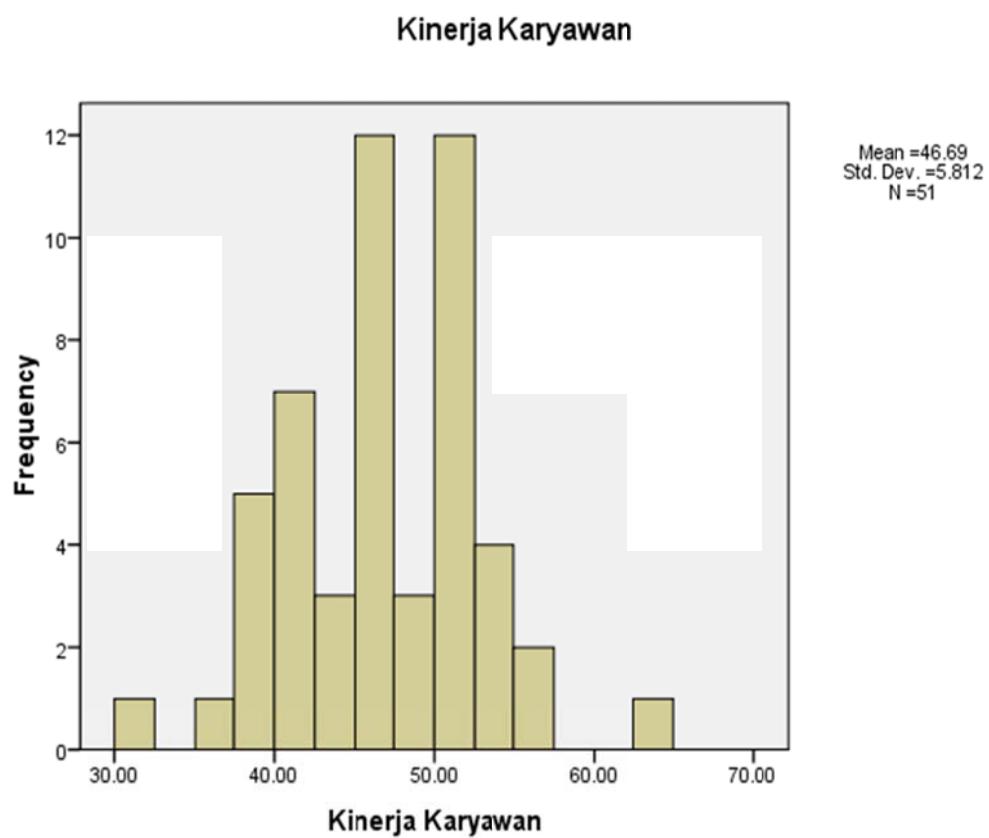
Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32	1	2.0	2.0	2.0
	37	1	2.0	2.0	3.9
	39	5	9.8	9.8	13.7
	41	4	7.8	7.8	21.6
	42	3	5.9	5.9	27.5
	44	3	5.9	5.9	33.3
	45	4	7.8	7.8	41.2
	46	4	7.8	7.8	49.0
	47	4	7.8	7.8	56.9
	48	2	3.9	3.9	60.8
	49	1	2.0	2.0	62.7
	50	6	11.8	11.8	74.5
	51	3	5.9	5.9	80.4
	52	3	5.9	5.9	86.3
	53	1	2.0	2.0	88.2
	54	3	5.9	5.9	94.1
	55	2	3.9	3.9	98.0
	64	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Histogram







UJI PRASYARAT ANALISIS

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

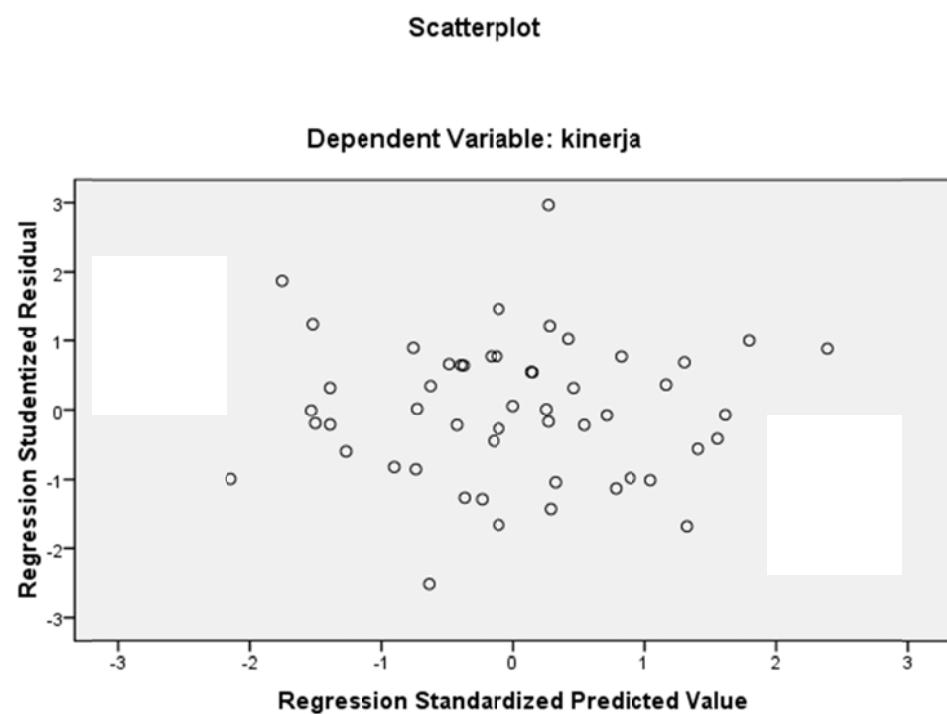
		Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan
N		51	51	51
Normal Parameters ^a	Mean	43.7647	66.0588	46.6863
	Std. Deviation	4.93392	7.59845	5.81202
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.094	.088
	Positive	.088	.094	.064
	Negative	-.106	-.057	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.758	.674	.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.614	.753	.822
a. Test distribution is Normal.				

2. Uji Multikolinearitas

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.960	.960	.954	.995	1.005
.109	.138	.039	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Hetrokedastisitas



Correlations

		absolut residual	Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja
Spear absolut residual man's rho	Correlation Coefficient	1.000	.008	.063
	Sig. (2-tailed)	.	.953	.663
	N	51	51	51
Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.008	1.000	.087
	Sig. (2-tailed)	.953	.	.544
	N	51	51	51
Fasilitas Kerja	Correlation Coefficient	.063	.087	1.000
	Sig. (2-tailed)	.663	.544	.
	N	51	51	51

4. Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups (Combined)	1586.883	17	93.346	30.171	.000
Fasilitas Kerja	Linearity	1556.080	1	1556.080	502.956	.000
	Deviation from Linearity	30.803	16	1.925	.622	.843
	Within Groups	102.098	33	3.094		
	Total	1688.980	50			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups (Combined)	814.530	22	37.024	1.186	.332
Kinerja Karyawan *	Linearity	20.110	1	20.110	.644	.429
Fasilitas Kerja	Deviation from Linearity	794.421	21	37.830	1.211	.313
	Within Groups	874.450	28	31.230		
	Total	1688.980	50			

SUMBANGAN RELATIF (SR) DAN SUMBANGAN EFEKTIF (SE)

		Correlations ^a		
		Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.073	.960 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.608	.000
	Sum of Squares and Cross-products	1217.176	137.706	1376.235
	Covariance	24.344	2.754	27.525
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.073	1	.109
	Sig. (2-tailed)	.608		.446
	Sum of Squares and Cross-products	137.706	2886.824	240.941
	Covariance	2.754	57.736	4.819
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.960 ^{**}	.109	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.446	
	Sum of Squares and Cross-products	1376.235	240.941	1688.980
	Covariance	27.525	4.819	33.780

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

a. Listwise N=51

Diketahui:

$$a_1 = 1,127$$

$$\sum x_1 y = 1217.176$$

$$a_1 \sum x_1 y = 1371,7574$$

$$a_2 = 0,030$$

$$\sum x_2 y = 137,706$$

$$a_2 \sum x_2 y = 4.1312 +$$

$$1375,8886$$

$$Jkreg = 1375,8886$$

$$Rsquare = 0,923$$

Perhitungan Sumbangan Relatif (SR)

$$\begin{aligned}
 1. \text{SR\% X1} &= \frac{a_1 \sum x_1 y}{JK_{\text{reg}}} \times 100\% \\
 &= \frac{1371,7574}{1375,886} \times 100\% \\
 &= 99,6997
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{SR\% X2} &= \frac{a_2 \sum x_2 y}{JK_{\text{reg}}} \times 100\% \\
 &= \frac{4,1312}{1375,8886} \times 100\% \\
 &= 0,3003
 \end{aligned}$$

Perhitungan Sumbangan Efektif (SE)

$$\begin{aligned}
 1. \text{(SE\%)} X_1 &= (\text{SR\%}) X_1 \times R\text{square} \\
 &= 99,6997 \times 0,923 \\
 &= 92,0228
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{(SE\%)} X_2 &= (\text{SR\%}) X_2 \times R\text{square} \\
 &= 0,3003 \times 0,923 \\
 &= 0,277
 \end{aligned}$$

UJI HIPOTESIS

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.920	1.64804

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1558.610	2	779.305	286.926	.000 ^a
	Residual	130.370	48	2.716		
	Total	1688.980	50			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.612	2.803		-1.645	.107
	Lingkungan Kerja	1.127	.047	.957	23.800	.000
	Fasilitas Kerja	.030	.031	.039	.965	.339

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan