

- EMPLOYEE MOTIVATION

- WORK ENVIRONMENT
ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUM
PERHUTANI KIPKJ GRESIK**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**

B 6046

Sar



DIAJUKAN OLEH

HERLYNA NOVIA WULAN SARI

No. Pokok : 040013234-E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

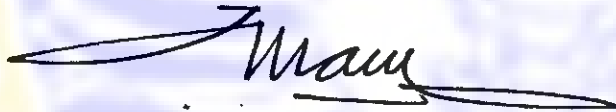
SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM PERHUTANI
KIPKJ GRESIK**

**DIAJUKAN OLEH:
HERLYNA NOVIA WULAN SARI
No. Pokok: 040013234-E**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



Prof. Dr. H. Imam Syakir, S.E.

TANGGAL²².....⁻⁰³⁻.....²⁰⁰⁶

KETUA PROGRAM STUDI,



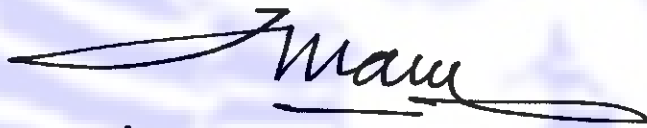
Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, S.E.

TANGGAL²².....⁻⁰³⁻.....²⁰⁰⁶ .

Surabaya, ^{15 - 02 - 2006}.....

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H. Imam Syakir.,S.E

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perum Perhutani KIPKJ Gresik”

Dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya kerja sama dan bantuan dari pihak lain. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, SE, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
3. Prof. Dr. H. Imam Syakir, SE, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga dan ilmu untuk membimbing hingga selesainya penulisan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Yang dengan tulus memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga bagi penulis.
5. Papa dan Mama yang tak pernah berhenti berdoa, memberikan kasih sayang, perhatian dan semangat .

6. Kakakku Lendra, Kakakku Fira dan Adikku Dicky yang tak pernah berhenti memberikan semangat kepada penulis hingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi.
7. Special Thank's for mas Nanang yang selalu sabar membimbing penulis sampai saat ini.
8. Sahabat-sahabatku Dewi, Ima, Sona, Tias, Made,Sari serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu.
9. Teman-teman kosku yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
10. Teman-teman seperjuangan manajemen ekstensi 2000 yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
11. Karyawan Perum Perhutani KIPKJ Gresik yang telah meluangkan waktu guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan baik yang disengaja maupun tidak, maka dalam kesempatan ini dengan rendah hati penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Surabaya, 20 februari 2006

Penulis

ABSTRAK

Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh organisasi untuk memenangkan kompetisi yang semakin ketat adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor yang penting didalam membentuk motivasi kerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja sangat ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik. Aspek lingkungan kerja karyawan yang meliputi lingkungan yang berhubungan dengan perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (*Nonphysical working environment*) dan lingkungan tempat kerja (*Physical working environment*) menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh, baik secara simultan maupun secara parsial, faktor-faktor lingkungan kerja, yang terdiri dari suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2), serta perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Model regresi yang digunakan adalah $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$. Penelitian dilakukan pada 141 karyawan bagian operasional Perum Perhutani KIPKJ Gresik. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan pengujian F untuk uji pengaruh secara simultan dan pengujian t, untuk uji pengaruh secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terbukti kebenarannya, karena nilai F hitung sebesar 49,282 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,68, dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor suasana kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan, juga terbukti kebenarannya, karena memiliki nilai koefisien regresi tertinggi, yaitu sebesar 0,311.

DAFTAR ISI

Lembar Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Abstrak	v
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar belakang masalah	1
1.2. Rumusan masalah	2
1.3. Tujuan penelitian	3
1.4. Manfaat penelitian	3
1.5. Sistematika Skripsi	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	6
2.1.1. Lingkungan kerja	6
2.1.1.1. Pengertian lingkungan kerja.....	6
2.1.1.2. Faktor-faktor lingkungan kerja.....	7
2.1.2. Motivasi Kerja.....	13

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.1.2.1.1. Tujuan pemberian motivasi	15
2.1.2.1.2. Model motivasi	16
2.1.2.2. Teori Motivasi.....	17
2.1.2.2.1. Teori Hirarki kebutuhan Maslow (Maslow Need Hierarcy Theory)	17
2.1.2.2.2. Teori Motivasi Dua Faktor (Herzberg's Two Faktor Theory)	26
2.1.2.2.3. Teori Motivasi Mitchel	28
2.1.2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja	30
2.2. Penelitian sebelumnya	32
2.3. Hipotesis dan kerangka konspetual.....	33
2.3.1. Hipotesis.....	33
2.3.2. Kerangka konseptual.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Pendekatan Penelitian	35
3.2. Identifikasi Variabel	35
3.3. Definisi Variabel	36
3.4. Jenis dan Sumber data.....	38
3.5. Prosedur Pengumpulan Sampling	39
3.6. Prosedur Pengumpulan Data	39

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	39
3.8. Teknik Analisa Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1. Sejarah Singkat Perum Perhutani KIPKJ Gresik	45
4.1.2. Misi, Filosofi, dan Tujuan	45
4.1.3. Jenis Usaha	46
4.1.4. Struktur Organisasi	47
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	63
4.2.1. Responden Menurut Tingkat Usia	63
4.2.2. Responden Menurut Jenis Kelamin	64
4.2.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	64
4.2.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	65
4.2.4.1. Pengujian Validitas	65
4.2.4.2. Pengujian Reliabilitas	67
4.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis	68
4.3.1. Koefisien Regresi	69
4.3.2. Koefisien Determinasi Berganda	70
4.3.3. Koefisien Korelasi Berganda	71
4.3.4. Uji Gejala Penyimpangan Model Regresi	71
4.3.4.1. Multikolinearitas	72
4.3.4.2. Heteroskedastisitas	73

4.3.5. Pembuktian Hipotesis	74
4.3.5.1. Pembuktian Hipotesis Pertama	74
4.3.5.2. Pembuktian Hipotesis Kedua	76
4.7. Pembahasan	79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	82
5.2. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Usia	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	64
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas Terhadap Keseluruhan Variabel	67
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Reliabilitas Tiap Variabel	68
Tabel 4.6	Hasil Regresi	69
Tabel 4.7	Matrix Korelasi Pearson Antar Variabel Bebas	73
Tabel 4.8	Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4.9	Hasil Analisis Uji F	76
Tabel 4.10	Hasil Analisis Uji t	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Piramida Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow	18
Gambar 2.2	Hirarki kebutuhan menurut Maslow	19
Gambar 2.3	Kebutuhan keamanan sebagai kebutuhan utama dalam hirarki kebutuhan	20
Gambar 2.4	Kebutuhan sosial sebagai kebutuhan utama dalam hierarki kebutuhan	21
Gambar 2.5	Kebutuhan penghargaan sebagai kebutuhan utama dalam hierarki kebutuhan	22
Gambar 2.6	Kebutuhan aktualisasi diri sebagai kebutuhan utama dalam kebutuhan	23
Gambar 2.7	Model Job Performance dalam motivasi	30
Gambar 2.8	Kerangka konseptual	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perum Perhutani Gresik	48
Gambar 4.2	Kriteria Uji t Dua Arah Variabel-Variabel Bebas	77

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner
- Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 5 Uji Regresi



BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, berbagai organisasi dihadapkan dengan berbagai bentuk tantangan dan resiko seiring dengan kemajuan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan. Perubahan begitu cepat, sehingga organisasi dituntut untuk selalu menganalisis kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya serta peluang dan ancaman yang akan dihadapinya agar dapat mengatur strategi untuk memenangkan kompetisi yang semakin ketat ini, maka salah satu cara yang bisa dilakukan oleh organisasi adalah dengan peningkatan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang nantinya diharapkan dapat dihasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik, mental, dan memiliki ketrampilan yang tinggi. sehingga perusahaan memiliki karyawan yang dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dari waktu ke waktu.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Ahyari (1999:124), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah “lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja adalah faktor yang penting didalam membentuk motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan diperlukan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi apabila lingkungan kerja karyawan tidak menunjang, maka akan dapat mengurangi motivasi kerja sehingga mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas karyawan (Ahyari, 1999:125). Oleh karena itu,

aspek lingkungan kerja karyawan meliputi lingkungan yang berhubungan dengan perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (*Nonphysical working environment*) dan lingkungan tempat kerja (*Physical working environment*) menjadi aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Peningkatan motivasi kerja melalui lingkungan kerja yang baik diperlukan dalam organisasi pemerintah dalam hal ini adalah Perum Perhutani KIPKJ Gresik. Perum Perhutani KIPKJ Gresik bergerak dalam bidang jasa yaitu penempelan kayu jati. Selain bergerak dalam bidang jasa penempelan kayu jati, Perum Perhutani KIPKJ Gresik juga bergerak dalam bidang eksprt dan import kayu jati. Salah satu perusahaan yang menyadari akan pentingnya suatu lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah Perum Perhutani KIPKJ Gresik. Perum Perhutani KIPKJ Gresik sebagai perusahaan sangat menyadari bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga pelaksanaan proses pelayanan terhadap distributor akan berjalan dengan baik pula.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor lingkungan kerja yang berpengaruh pada motivasi kerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani KIPKJ Gresik

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja serta perlengkapan dan fasilitas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani KIPKJ Gresik ?
2. Manakah diantara faktor lingkungan kerja, yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja serta perlengkapan dan fasilitas kerja yang dominan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani KIPKJ Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat dicapai tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja serta perlengkapan dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani KIPKJ Gresik.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani KIPKJ Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Dapat digunakan sebagai bahan perencanaan dan pertimbangan oleh pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan lingkungan

kerja karyawan dan sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada khasanah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai lingkungan kerja perusahaan yang merupakan salah satu bidang dari manajemen personalia.

1.5. Sistematika Skripsi

Untuk mempermudah pemahaman tentang isi penelitian ini, maka sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari lima bab adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab I menguraikan latar belakang permasalahan yang memuat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani KIPKJ Gresik. Dilanjutkan dengan perumusan masalah yang berisi uraian masalah yang akan dibahas. Tujuan penelitian, manfaat, dan sistematika penulisan skripsi menutup bab ini.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang sekiranya dapat digunakan dalam pembahasan masalah. Dalam bab ini juga akan diuraikan tentang penelitian sebelumnya dan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari penjelasan pendekatan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, menguraikan identifikasi variabel, definisi

operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, prosedur penentuan sampel dan teknik analisis yang berisi tentang perhitungan variabel, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi (R^2) dan pengujian penyimpangan klasik.

BAB IV: Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum perum perhutani KIPKJ Gresik. Deskripsi hasil penelitian merupakan penjelasan singkat mengenai hasil pelaksanaan penelitian. Analisis model dan pembuktian hipotesis mengemukakan data dan teknik analisisnya, penjelasan tentang proses analisis dan inteprestasinya serta pembahasan yang membahas berdasarkan data-data yang dikumpulkan.

BAB V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini dituangkan simpulan atas seluruh pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan memberi saran yang dapat bermanfaat dan dipergunakan sebagai pertimbangan bagi pihak perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja, menurut Nitisemito (1996:109) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”

Menurut Sedarmayati (1996:1) lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok.”

Sastrowinoto (1985:7) mendefinisikan sebagai berikut: “Yang dimaksud lingkungan kerja bukan hanya mencakup lingkungan dimana ia bekerja melainkan juga termasuk alat, perkakas, bahan, metode kerja, penetaan kerja baik sebagai seseorang maupun dengan rekan sekelompok kerjanya. Semua itu tentu harus dikaitkan dengan watak orangnya, kecakapan kapasitasnya, serta keterbatasannya. Definisi ini sesuai pula dengan yang dikatakan oleh Ahyari (1999:124) lingkungan kerja adalah “merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja.”

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang dapat

mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya baik dalam lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

2.1.1.2 . Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto (1985:131), faktor lingkungan dimana suatu kerja dilaksanakan dapat meliputi segi-segi:

- a. Suasana Kerja
- b. Lingkungan tempat kerja
- c. Perlengkapan dan fasilitas

Penjelasan masing-masing faktor adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Sarwoto (1985:131), menyatakan bahwa : “Penyusunan organisasi yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang baik dan sebaliknya organisasi yang tidak tersusun dengan baik akan menghasilkan suasana kerja yang tidak baik.”

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Stiftung (1981:10) adalah :

“Suasana kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau karyawan yang bersifat menunjang ke arah penciptaan cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana atau karyawan perusahaan.”

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk suasana organisasi merupakan sesuatu hal yang penting dalam terciptanya suasana kerja yang

baik agar karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sarwoto (1985:133), faktor-faktor yang menyangkut suasana kerja adalah:

1. Kejelasan tanggung jawab pekerjaan.
2. Kejelasan pembagian kerja.
3. Kejelasan wewenang dalam pekerjaan.
4. Hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.

Dengan adanya suasana kerja yang baik maka akan memberikan perasaan senang atau puas dan motivasi kerja terhadap para karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara penyusunan organisasi dan komunikasi yang baik sehingga tidak timbul pembagian tugas yang tidak jelas, penugasan dan pertanggung jawaban simpang siur, dan lain-lain.

b. Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dimaksud adalah lingkungan fisik tempat kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (1996:21) Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kursi, kursi meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, dan lain-lain).

Menurut Sarwoto (1985:132) lingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah :

1. Tata ruang tempat kerja.
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat.
3. Suhu udara yang tepat.
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Menurut Ahyari (1999:122) lingkungan tempat kerja adalah :

“Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan suatu perusahaan, akan dapat meningkatkan gairah kerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan.”

Nitisemito (1996:110) ada tujuh hal tentang faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Keamanan
- f. Kebisingan

Adapun penjelasannya :

a. Pewarnaan

Pemilihan warna cat dalam suatu ruangan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Selain itu penggunaan warna dalam ruang kerja yang tepat didalam perusahaan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian warna pada ruang kerja memiliki efek psikologis terhadap karyawan, sehingga harus disesuaikan dengan sifat-sifat pekerjaan yang dilakukan. Pada dasarnya pemilihan warna dilaksanakan dengan tujuan memperjelas pengamatan

para karyawan perusahaan pada obyek pekerjaannya. Selain itu, dalam hal pemilihan warna juga perlu diperhatikan adanya faktor lain. Faktor lain tersebut adalah :

1. Warna dari peralatan produksi
2. Warna dari bahan dan barang dalam proses
3. Warna sekeliling ruang kerja

b. Kebersihan

Setiap perusahaan tentunya sangat memperhatikan akan kebersihan lingkungan perusahaannya. Karena dengan kebersihan lingkungan ini dapat mempengaruhi aktivitas para karyawannya. Karyawan akan lebih aman dan senang bekerja jika lingkungan sekitarnya dalam keadaan bersih. Dan sebaliknya jika lingkungan disekitar para karyawan kotor, maka para karyawan akan merasa terganggu dalam menjalankan aktivitasnya.

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara sangat diperlukan oleh para karyawan yang tempat kerjanya tertutup atau didalam ruangan, karena apabila jumlah ruangnya banyak, ruangan menjadi pengap, sehingga harus diperhatikan letak ventilasi dan jumlahnya. Dan dalam hal ini manajemen juga harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan dari karyawan.

d. Penerangan

Penerangan yang baik dalam lingkungan kerja adalah cukupnya sinar yang tersedia dalam ruang kerja karyawan, baik berasal dari sinar matahari maupun penyediaan lampu. Namun demikian yang dimaksud penerangan yang tepat dalam

ruangan bukan sekedar memberikan penerangan yang cukup, tetapi harus memenuhi syarat-syarat tertentu seperti terdapatnya sinar yang cukup pada ruang kerja yang tidak menyilaukan bagi karyawan dan pendistribusian cahaya yang merata agar tidak terdapat perbedaan yang tajam dalam ruang kerja.

e. Keamanan

Menjaga keamanan dan keselamatan karyawan adalah tanggung jawab perusahaan. Dalam arti menjaga keamanan karyawan pada saat melakukan pekerjaan juga menyangkut barang-barang yang dibawa karyawan ke tempat kerja.

Menurut Nitisemito (1991:195) “Sebenarnya tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya, serta mengharuskan setiap pekerja memakainya.”

f. Kebisingan

Pengertian dari bising, adalah bunyi atau suara yang tidak dikehendaki. Kebisingan biasanya disebabkan oleh suara mesin yang digunakan dalam proses produksi. Tujuan utama pengendalian dan pengaturan suara bising dalam ruang kerja karyawan perusahaan adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran para karyawan.

Menurut Ahyari (1999:177) ada beberapa metode suara bising yang dapat digunakan untuk pengaturan dan pengendalian :

1. Pengendalian sumber suara
2. Isolasi dari suara
3. Penggunaan peredam suara
4. Penggunaan system akustik
5. Pemakaian alat perlindungan telinga

c. **Perlengkapan dan Fasilitas Kerja**

Moerir (1987:197) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan fasilitas adalah “Segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.”

Dari definisi tersebut maka yang termasuk dalam fasilitas antara lain :

1) Fasilitas Alat Kerja

Seorang karyawan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alat kerja. Alat kerja adalah segala sesuatu atau semua benda atau barang yang berfungsi langsung digunakan dalam proses produksi. Alat kerja inipun terbagi atas dua jenis : alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi.

2) Fasilitas Perlengkapan

Semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Yang termasuk dalam perlengkapan kerja seperti kursi, meja *Air Conditioner*, alat komunikasi misalnya telepon, mesin fax. Jadi disini fasilitas perlengkapan merupakan alat Bantu dari pekerjaan.

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi sosial. Penyediaan fasilitas sosial ini dapat berupa penyediaan kantin,

fasilitas kesehatan, tempat ibadah, kendaraan dinas baik mobil maupun sepeda motor.

Penyediaan dan penggunaan fasilitas sosial sangat bermanfaat baik bagi karyawan yang bekerja maupun pihak perusahaan itu sendiri. Hal ini tentu akan dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Dan juga akan meningkatkan produktivitas yang nantinya akan memberikan keuntungan yang cukup tinggi bagi perusahaan. Dengan kontribusi inilah maka perusahaan akan dapat memotivasi karyawannya sehingga akan dapat menjadi alat yang cukup ampuh untuk mempertahankan pegawai agar betah bekerja di organisasi kerja itu.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memegang peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu seorang pimpinan dalam perusahaan perlu memiliki pengetahuan tentang motivasi agar tujuan-tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Luthans (1992:146) : *"A motiv is an inner state that energizes, activates or moves (hence motivation) an that direct or chance behavior to ward Goals"* dari kutipan tersebut dikatakan bahwa : motivasi adalah keadaan didalam diri seseorang yang mendorong mengaktifkan atau menggerakkan dan mengarahkan perilaku kearah tujuan.

Sedangkan menurut Handoko (1992:252) motivasi diartikan sebagai :
“Keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.”

Menurut Robin (1992:198) motivasi diartikan sebagai “Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan / upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.”

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan kemampuan karyawan dalam usahanya untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi. Motivasi dipengaruhi oleh faktor yang ada pada diri seseorang dan faktor lain diluar dirinya. Perilaku dalam diri seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu, dan seseorang tersebut berkeyakinan bahwa melalui perusahaan dimana dia bekerja, kebutuhan dan harapannya dapat terpenuhi. Teori motivasi ini juga sesuai dengan yang dinyatakan oleh Wursanto (1994:132) bahwa:

“Motivasi berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Saydam (1996:227) mendefinisikan motivasi sebagai “keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.”

2.1.2.1.1. Tujuan Pemberian Motivasi

Hasibuan (1999:97) juga menyatakan bahwa motivasi memiliki beberapa tujuan, antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku.

Dengan demikian, motivasi merupakan suatu proses dimana manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebabkan manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Sehingga karyawan akan dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh apabila diberi suatu dorongan tertentu sesuai dengan kebutuhannya. Jadi dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk berbuat dan bertingkah laku untuk mencapai tujuannya. Dalam Marchington (1986:23) "Para manager dan para staf umumnya tetap mempunyai tingkat hubungan yang melampaui jangkauan hubungan formal disekitar meja perundingan saja dan tentunya masing-masing pihak dapat mencoba untuk mempengaruhi pihak-pihak lain melalui percakapan-percakapan yang santai atau melalui mekanisme lain". Pada intinya dapat diambil kesimpulan bahwa dengan hubungan kerja yang baik antara para manager dan para stafnya dapat memotivasi kerja karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja dan suasana kerja yang lebih kondusif.

2.1.2.1.2. Model Motivasi

Ada tiga model motivasi menurut Handoko (1995:252), yaitu :

1. Model Tradisional

Model ini didasarkan pada anggapan bahwa pada hakekatnya pekerja adalah orang yang malas, dan untuk mengurangi kemalasan tersebut diperlukan upah insentif yang akan dapat memotivasi para pekerja tersebut agar dapat lebih produktif. Maka apabila lebih banyak berproduksi, pekerja akan lebih banyak menerima penghasilan.

Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Manajer akan mengurangi besarnya upah insentif sesudah hal itu berlangsung beberapa lama, dan selanjutnya pemutusan hubungan kerja menjadi hal yang biasa dan kemudian para pekerja lebih mencari keamanan / jaminan kerja daripada hanya kenaikan upah kecil dan hanya bersifat sementara.

2. Model Hubungan Manusiawi

Kemudian dapat dirasakan bahwa model tradisional tidak memadai dalam banyak praktek manajemen. Model ini menyatakan bahwa salah satu motivasi kerja adalah kontak sosial diantara sesama karyawan. Kontak sosial ini juga merupakan hal yang penting dan karena kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan merupakan salah satu faktor dari pengurangan motivasi, maka manajer dapat memotivasi karyawannya melalui pemenuhan kebutuhan sosial mereka yang akan membuat mereka merasa berguna dan penting.

3. Model Hubungan Sumber Daya Manusia

Model ini menerangkan bahwa para karyawan bekerja karena dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai suatu kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk mencapai suatu prestasi kerja dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Model ini memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mereka menyukai pemenuhan kepuasan dari satu prestasi kerja yang baik, jadi untuk lebih memotivasi kerja para karyawan tersebut di harapkan agar manajer memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada para karyawan untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugasnya sehingga setiap karyawan sebagai anggota organisasi mendapatkan haknya untuk menyumbangkan aspirasinya yang sesuai dengan kemampuan mereka.

2.1.2.2. Teori Motivasi

2.1.2.2.1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Maslows Need Hierarchy Theory*)

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi adalah merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang berperilaku, dimana setiap orang pasti mempunyai kebutuhan yang bermacam-macam. Berdasarkan hal tersebut maka Maslow dalam Handoko (1995:256) menyusun hirarki kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*), yang berisi tentang tingkatan kebutuhan manusia. Teori ini menggolongkan kebutuhan manusia, serta mempunyai implikasi langsung untuk mengelola perilaku manusia dalam organisasi, karena bagaimanapun juga, individu sebagai karyawan tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Maslow menggolongkan kebutuhan-

kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan kebutuhan (*five hierarchy of needs*), kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan (*safety needs*), kebutuhan sosial atau berkelompok (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*needs for self actualization*).

Gambar 2.1

Piramida Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow



Sumber : Stoner, James A.F, Manajemen, Edisi bahasa Indonesia, Alih bahasa Drs. Alexander Sindoro, Penerbit PT Prenhallindo, Jakarta, 1996

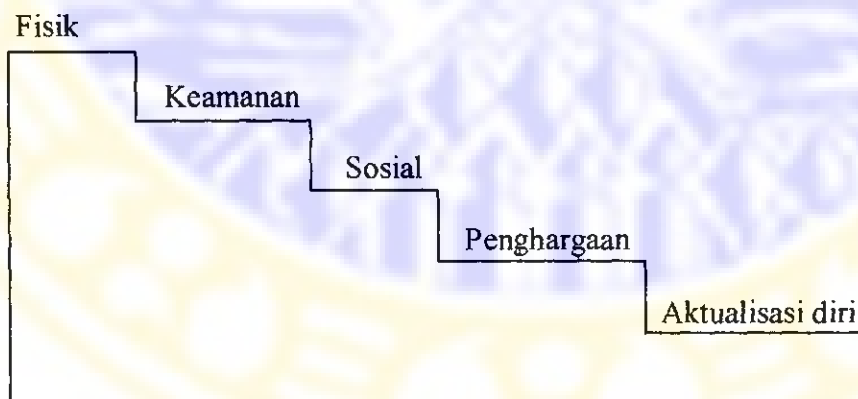
Sebagaimana kita ketahui bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya sangat bervariasi dan kebutuhan manusia yang bervariasi tersebut oleh Maslow telah di susun dalam suatu hirarki atau tingkatan, dari tingkat kebutuhan yang paling dasar sampai dengan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan – kebutuhan tersebut

dikelompokkan secara umum ke dalam lima kelas dari yang paling dasar sampai dengan yang paling tinggi.

Teori Maslow didasarkan atas anggapan bahwa setiap individu pasti mempunyai kebutuhan untuk berkembang dan maju. Bila seorang telah memenuhi kebutuhan dasarnya, maka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Setiap tahapan kebutuhan cenderung untuk dipenuhi oleh setiap individu. Pada suatu saat, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang dapat mengendalikan perilaku seseorang, namun setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka kebutuhan tersebut akan turun derajat kepentingannya dan kemudian perilakunya dikendalikan oleh kebutuhan berikutnya yang belum terpenuhi seperti dalam hirarki, dan demikian seterusnya hingga seseorang menentukan pemenuhan kebutuhan pada tingkatan tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri menjadi penting dalam memotivasi untuk mencapainya. Secara jelas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2

Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow



Sumber : Moekijat, Dasar –dasar motivasi, Penerbit Sumur Bandung , Bandung 1984

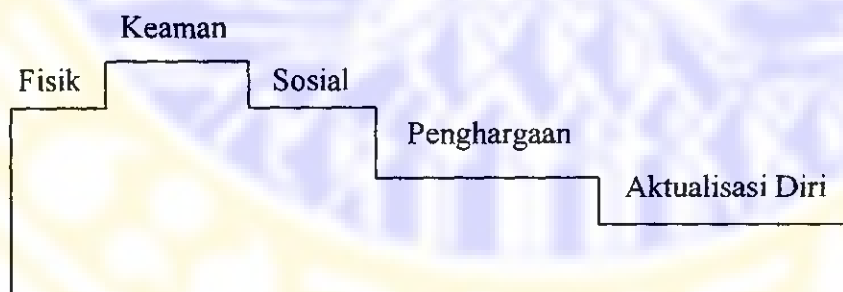
Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*).

Pada gambar 2.2 dapat dapat kita lihat bahwa kebutuhan fisik terletak pada posisi yang paling atas, kebutuhan ini bersifat dasar dan primer, karena telah ada dan terasa sejak manusia di lahirkan di dunia ini. Misalnya ada kebutuhan badaniah, yang meliputi sandang, pangan, dan tempat tinggal yang merupakan kebutuhan yang paling pokok yang harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup. Dan kebutuhan pokok inilah yang akan mendorong seseorang untuk memenuhinya yaitu dengan cara melakukan sesuatu atau bekerja.

Apabila seseorang karyawan berada pada posisi ini dan perusahaan memberikan motivasi dengan faktor–faktor kebutuhan fisik yang berupa gaji, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat dalam bekerja dan penuh gairah dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga diharapkan prestasi kerja dapat meningkat.

Gambar 2.3

Kebutuhan Keamanan Sebagai Kebutuhan Utama Dalam Hierarki Kebutuhan



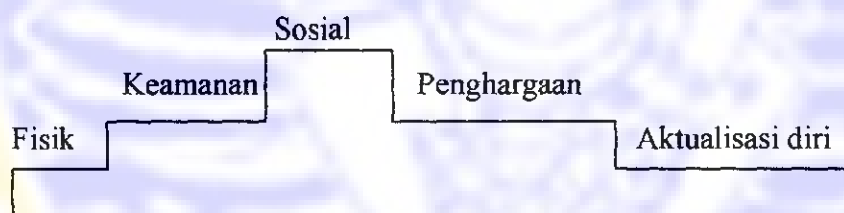
Sumber : Mokijat, Dasar –dasar motivasi, Penerbit Sumur bandung, Bandung 1984

Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*).

Jika kebutuhan fisik telah dapat dipenuhi, maka seseorang akan beralih pada posisi yang kedua, yaitu kebutuhan akan keamanan dan ini akan dapat menjadi motivator utama karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kebutuhan ini meliputi baik kebutuhan akan kebebasan dan ancaman fisik maupun psikologis, berupa kebutuhan akan jaminan keselamatan sewaktu bekerja maupun kebutuhan akan jaminan untuk hari tua, kebutuhan akan rasa aman terhadap masa depan karyawan, juga kebutuhan akan perlindungan dan stabilitas. Jika seseorang sudah tidak lagi memikirkan kebutuhan pokok maka, rasa aman menjadi pilihan berikutnya.

Gambar 2.4

Kebutuhan Sosial Sebagai Kebutuhan Utama Dalam Hierarki Kebutuhan



Sumber : Moekijat, Dasar-dasar Motivasi, Perbit Sumur Bandung, Bandung, 1984

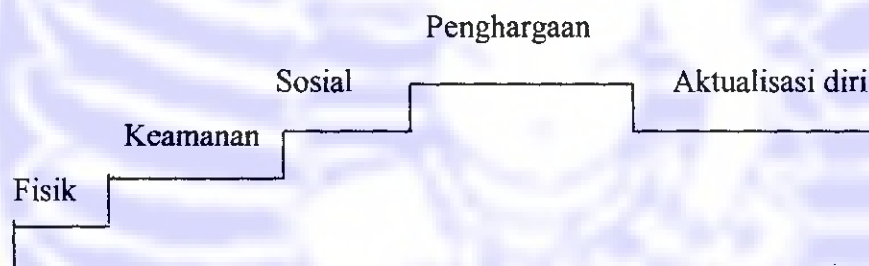
Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).

Apabila kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan sudah dapat dipenuhi maka kebutuhan itu tidak lagi memotivasi, kemudian kebutuhan sosial akan menjadi motivator utama dan berada pada urutan teratas karena manusia pada hakekatnya

adalah makhluk sosial, sehingga mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat bekerja, berinteraksi/berhubungan dengan lingkungan sekitar baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan untuk memberi dan menerima kasih sayang, kebutuhan akan persahabatan dan saling membantu/menolong serta kebutuhan akan perasaan ingin maju dan juga berprestasi dan kebutuhan untuk ikut serta (*sense of participation*).

Gambar 2.5

**Kebutuhan Penghargaan Sebagai Kebutuhan Utama
Dalam Hierarki Kebutuhan**



Sumber : Moekijat , Dasar-dasar motivasi, Penerbit Sumur Bandung, Bandung, 1984

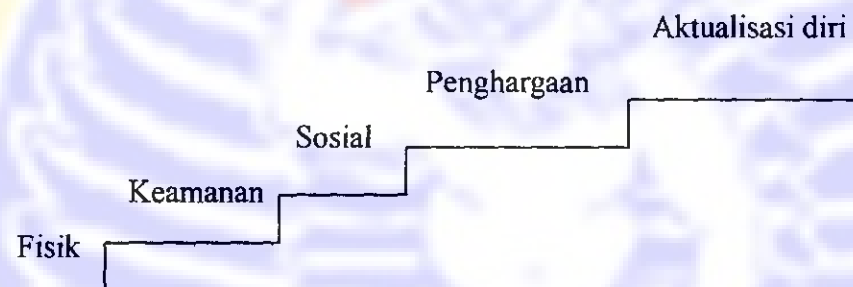
Kebutuhan akan Penghargaan (*Esteem Needs*).

Apabila kebutuhan sosial sudah dapat dipenuhi maka kebutuhan selanjutnya yang akan menjadi motivator utama adalah kebutuhan akan penghargaan. Pada posisi ini seorang karyawan memerlukan adanya penghargaan atas usaha yang berkaitan dengan kehormatan diri seseorang seperti kemandirian dan keberhasilan, juga kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seseorang seperti kebutuhan

akan status dan penghormatan dari orang lain. Dalam perusahaan, kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai dan juga penghargaan-penghargaan yang diberikan pada karyawan apabila mereka mempunyai prestasi kerja diatas standar.

Gambar 2.6

**Kebutuhan Aktualisasi Diri Sebagai Kebutuhan Utama
Dalam Hierarki Kebutuhan**



Sumber : Moekijat, Dasar-dasar motivasi, Penerbit Sumur Bandung, Bandung, 1984

Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Need for Actualization*).

Apabila kebutuhan penghargaan telah dipenuhi maka kebutuhan utama akan beralih pada kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk berkembang yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri, kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan, keinginan untuk menjadi orang yang seseorang mampu mencapainya dan juga kebutuhan untuk memenuhi/memuaskan diri sendiri dengan menggunakan kemampuannya secara maksimum untuk melaksanakan tugas/

pekerjaannya. Setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Setiap manusia juga ingin mengaktualisasikan potensi yang dimiliki dan cenderung untuk berbuat baik serta keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga hasil pekerjaan tersebut bermanfaat bagi perusahaan. Kebutuhan ini akan mendominasi perilaku seseorang apabila semua kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah telah terpenuhi. Jadi dapat disimpulkan apabila setiap kebutuhan telah cukup terpuaskan, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan.

Dari titik pandang motivasi menurut Robbins (1996:200) Teori tersebut diatas menjelaskan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak tidak lagi termotivasi.

Maslow berpendapat (Stoner, 1996:139) :

“ Kebutuhan yang telah terpuaskan bukan lagi menjadi motivator .“

Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi akan menurunkan daya motivasinya atau bahkan akan berhenti daya motivasinya dan tidak dapat lagi memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya guna memuaskan kebutuhan tersebut. Dari setiap tahapan kebutuhan tersebut cenderung untuk dipenuhi oleh setiap individu, walaupun mungkin tidak semuanya dapat terpenuhi, tapi setidaknya-tidaknya sebagian dari tiap tahapan kebutuhan tersebut dapat dipenuhi sebelum seseorang mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhannya pada tahap kebutuhan yang berikutnya. Dan kekuatan dari kebutuhan itu tergantung pada situasi dari kebutuhan itu sendiri, dimana kebutuhan yang

cenderung dipuaskan terlebih dahulu adalah kebutuhan yang paling dasar, sesuai dengan pendapat Maslow yang dikutip oleh Stoner (1996:139) :

“ Individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol, atau paling kuat, bagi mereka pada waktu tertentu. Kemenonjolan dari kebutuhan ini tergantung pada situasi saat ini dan pengalaman terbaru. Dimulai dengan kebutuhan fisik, yang paling mendasar, setiap kebutuhan harus dipuaskan sebelum individu tersebut mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhan dari tingkat yang lebih tinggi .“

Suatu jenjang kebutuhan akan menjadi motivator apabila kebutuhan tersebut dirasakan ingin dipenuhi oleh seseorang pada saat itu. Maslow juga berpendapat bahwa (Manullang, 1981:149) :

“ Tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak .“

Jadi dapat disimpulkan dengan mengutip buku Handoko (1995:256), Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip, yaitu :

1. Kebutuhan-kebutuhan yang dapat disusun dalam suatu hirarki dari suatu kebutuhan terendah sampai yang tertinggi.
2. Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku.

Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami kebutuhan-kebutuhan manusia ini. Identifikasi jenis-jenis kebutuhan tersebut jelas sekali sangat bermanfaat, oleh karena itu para manajer seyogyanya tidak lupa bahwa semua orang pada umumnya, khususnya dalam masyarakat berkembang, memiliki kebutuhan pada semua spectrum tingkatan kebutuhan menurut Maslow.

Dikemukakan pula oleh Ahyari (1999:199) bahwa motivasi kerja dari para karyawan yang bekerja didalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting didalam pelaksanaan proses produksi dari perusahaan yang bersangkutan tersebut. Manajemen perusahaan yang bersangkutan hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan perusahaan tersebut sehingga produktivitas kerja para karyawan ini akan dapat dipertahankan pada tingkat yang tinggi.

2.1.2.2.2. Teori Motivasi Dua Faktor (*Herzberg's Two Faktor Teory*)

Menurut Robins (1996:201) yang dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi atau memotivasi seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu :

1. Pemuas kerja (*job satisfiers*)
2. Penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*)

Dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu rangkaian kondisi yang pertama disebut faktor motivator yang bersifat intrinsik dan bersumber dari dalam diri seseorang, sedang rangkaian kondisi kedua diberi nama faktor *hygiene* yang bersifat ekstrinsik dan bersumber dari luar diri seseorang.

Robins (1996:201) menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik dihubungkan dengan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor ekstrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan. *Satisfier* merupakan motivator sedangkan *dissatisfier* merupakan

faktor hygiene/faktor pemeliharaan, dan dengan menggabungkan kedua istilah tersebut maka teori ini dikenal dengan teori dua faktor.

Teori Herzberg seperti yang dikutip oleh Robins (1996:201), faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik, terdiri dari :

1. keberhasilan pelaksanaan (*achievement*)
2. pengakuan (*recognition*)
3. pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
4. tanggung jawab (*responsibilities*)
5. pengembangan (*advancement*)

Menurut Manullang seperti yang dikutip Martoyo (1990:141):

“Rangkaian faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai baru yang merupakan kondisi intrinsik yang melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job contents*) yaitu kandungan kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya”.

Menurut Martoyo (1990:141), faktor-faktor hygiene/faktor pemelihara yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan menurut terdiri dari:

- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
- b. Supervisi (*technical supervisi*)
- c. Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)
- d. Kondisi kerja (*working condition*)
- e. Gaji/upah (*wages*)

Faktor-faktor yang telah disebutkan diatas merupakan serangkaian kondisi ekstrinsik yang berkaitan dengan kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan. Jika faktor-faktor ini tidak ada maka akan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang nantinya akan mendorong seseorang atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Jadi Herzberg mengemukakan bahwa hanya kepuasan kerjalah yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Faktor yang sesuai adalah keberadaan faktor hygiene sebagai pencegah ketidakpuasan, oleh karena itu faktor hygiene ini harus tersedia dengan cukup untuk menciptakan suasana yang memungkinkan seseorang dapat bekerja, agar seseorang tersebut dapat bekerja dengan baik dan rasa ketidakpuasan pekerja pun dapat diminimalisasi, karena secara umum seseorang tidak akan dapat bekerja dalam kondisi ketidakpuasan. Jadi penyebab ketidakpuasan tersebut harus dibatasi keberadaannya.

2.1.2.2.3. Teori Motivasi Mitchel

Motivasi berasal dari bahasa latin yang berarti berpindah. Menurut Kreitner (2004:258) “motivasi menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan kemunculan, pengarahannya, berlangsungnya secara terus-menerus tindakan yang diarahkan oleh tujuan”. Manajer perlu memahami proses psikologis ini jika ingin sukses dalam membimbing para pegawainya dalam meraih tujuan organisasi.

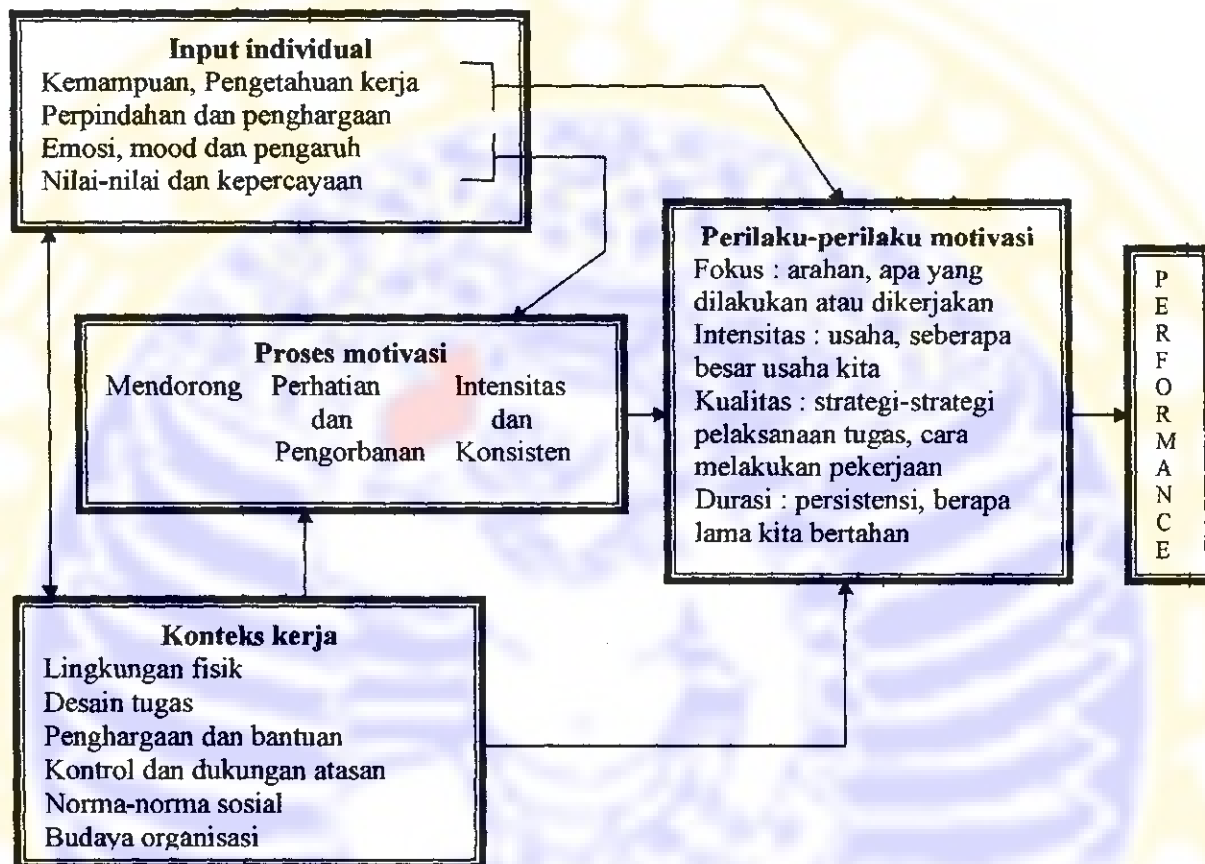
2.1.2.2.3.1. Model Job Performance Dalam Motivasi

Mitchell (2000:259), mengemukakan sebuah model konseptual yang menyeluruh yang menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi perilaku dan performance kerja. Model ini mengintegrasikan elemen-elemen dari beberapa teori yang ada. Model ini mengidentifikasi penyebab dan konsekuensi dari motivasi. Gambar 2.7 menunjukkan bahwa *individual input* dan *job contexts* adalah dua

kategori kunci dari faktor yang mempengaruhi motivasi. Pegawai atau pekerja membawa pengetahuan dan kemampuan kerja, sifat dan watak, emosi, mood, keyakinan, dan nilai kedalam setting kerja. *Job contexts* meliputi lingkungan fisik, tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seseorang, kebijakan organisasi terhadap penghargaan dan *rewards*, kecukupan dukungan dan bimbingan dari atasan dan budaya organisasi. Kedua kategori dari faktor ini mempengaruhi satu sama lain sebagaimana proses motivasional dari kemunculan, pengarahannya dan berlangsungnya secara terus-menerus. Gambar 2.7 lebih jauh mengungkapkan bahwa perilaku dipengaruhi secara langsung oleh kemampuan dan ketrampilan individu, motivasi dan kombinasi dari kelebihan dan keterbatasan dari faktor konteks kerja.

Gambar 2.7

Model Job Performance Dalam Motivasi



Sumber : Robert dan Angelo, *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Inc, USA, 2004

2.1.3. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Sebab dengan adanya lingkungan kerja yang harmonis akan membawa beberapa keuntungan bagi perusahaan, antara lain

timbulnya motivasi kerja karyawan yang akan mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja.

Dan telah diketahui, bahwa lingkungan kerja akan mendorong motivasi kerja karyawan untuk bersungguh sungguh di dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (1999:92), “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Hanya motivasi kerja karyawan yang bisa mendorong gairah kerja, hal ini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Ahyari (1999:122) yang menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan suatu perusahaan, akan dapat meningkatkan gairah kerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan”.

Dari pendapat yang telah diuraikan diatas dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja dapat berperan dalam menimbulkan dan memacu motivasi kerja yang pada akhirnya mendorong gairah kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja kurang menyenangkan akan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan menurun, karena para karyawan tidak dapat mencurahkan perhatiannya terhadap pekerjaannya atau dengan kata lain karyawan merasa terganggu dengan keadaan sekitarnya. Demikian pula sebaliknya.

Menurut Nitisemito (1996:156) “Memotivasi dapat dilakukan dengan memberikan upah yang cukup tinggi, memberikan lingkungan kerja yang sehat, memberikan kesempatan rekreasi sekali-kali, dan masih banyak yang lainnya”.

Mitchell (2004:259) menyatakan bahwa “*individual input* dan *job konteks* adalah dua kategori kunci dari faktor yang mempengaruhi motivasi. *Job konteks* meliputi lingkungan fisik yang merupakan faktor yang berpengaruh satu sama lain sebagaimana proses motivasional dari kemunculan, pengarahan berlangsungnya secara terus-menerus”. Sehingga dari pendapat yang telah diuraikan dapat dibuat kesimpulan bahwa dengan lingkungan fisik yang baik maka akan dapat berperan dalam menimbulkan serta memacu motivasi kerja karyawan.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja telah dilakukan oleh Erlyana (2002) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Surabaya Tegalsari.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu mempunyai *variable independen* (bebas) yang sama yaitu lingkungan kerja dengan faktor-faktor lingkungan kerja sebagai berikut : suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2), perlengkapan dan fasilitas (X_3). Adapun perbedaannya terletak pada variabel terikat, dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel terikat semangat kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variabel terikat motivasi kerja. Wijaya (2000) juga melakukan

penelitian tentang lingkungan kerja, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT “X” Surabaya”. Wijaya (2000) menggunakan variabel bebas yang berbeda, yaitu lingkungan fisik (X_1), lingkungan sosial (X_2), lingkungan fisiologis (X_3) dan variabel terikat yang berbeda pula, yaitu disiplin kerja.

2.3. Hipotesis dan kerangka konseptual

2.3.1. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi.
2. Faktor suasana kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi.

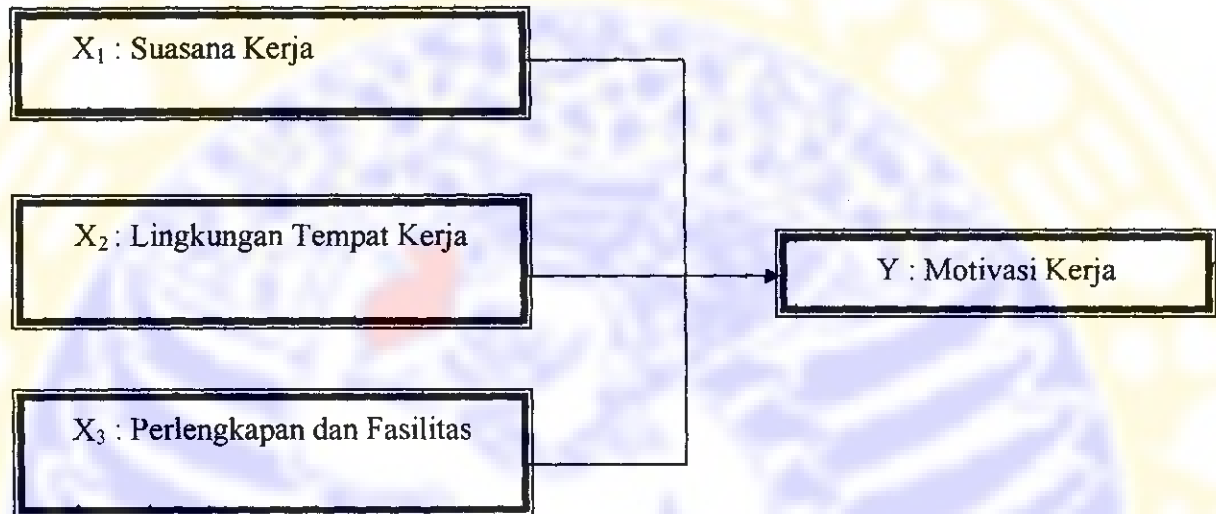
2.3.2. Kerangka konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori maka disusunlah kerangka berfikir serta hubungan antar variabel sebagai berikut :

Gambar 2.8

Kerangka Konseptual

Faktor lingkungan kerja





BAB III

METODE PENELITIAN

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan merumuskan hipotesis yang selayaknya dikeluarkan dengan pengujian statistik. Data yang dibutuhkan berupa jawaban responden yang merupakan data kualitatif. Maka untuk bias dianalisis dengan metode kuantitatif, data tersebut dimanipulasi dengan membuat skor.

3.2. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X_i) yang dibagi menjadi 3 variabel yaitu :
 - a. Suasana kerja (X_1)
 - b. Lingkungan tempat kerja (X_2)
 - c. Perlengkapan dan fasilitas (X_3)
2. Variabel tergantung (Y) yaitu motivasi kerja karyawan Perum perhutani KIPKJ Gresik.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan batasan pengertian setiap variabel, maka variabel tersebut perlu dioperasionalkan, sehingga dapat dilakukan pengukuran. Definisi operasional dari setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X_j), yaitu variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Perum Perhutani KIPKJ Gresik. Variabel bebas tersebut meliputi variabel-variabel berikut ini :

a. Suasana kerja (X_1)

Merupakan tanggapan responden tentang kondisi non fisik di tempat kerja berkaitan dengan susunan organisasi sehingga dapat memberikan perasaan senang terhadap para pekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini mengacu pada teori yang disampaikan oleh Sarwoto (1985:133) yaitu :

1. Kejelasan tanggung jawab.
2. Kejelasan pembagian kerja.
3. Kejelasan wewenang.
4. Hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.

b. Lingkungan tempat kerja (*Physical working environment*) (X_2)

Merupakan pernyataan pekerja bahwa suatu keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator yang digunakan untuk mengukur

variabel ini mengacu pada teori yang disampaikan oleh Nitisemito (1996:110) dan Sarwoto (1985:132), yaitu :

1. Tata ruang tempat kerja (*Layout*)
2. Penerangan lampu
3. Ketenangan (suara) di tempat kerja
4. Kebersihan di tempat kerja
5. Keamanan
6. Keleluasaan bergerak.

c. Perlengkapan dan fasilitas (X_3)

Merupakan pernyataan pekerja bahwa semua barang atau benda yang digunakan karyawan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini mengacu pada teori yang disampaikan oleh Moenir (1987:197) yaitu :

1. Fasilitas alat kerja meliputi : forklip, mesin – mesin.
2. Fasilitas perlengkapan meliputi : lem, tepung terigu, masker, sarung tangan.
3. Fasilitas sosial meliputi : penyediaan kantin, fasilitas kesehatan, tempat ibadah, kendaraan dinas.

2. Variabel terikat (Y) yaitu motivasi, yang artinya adalah suatu dorongan yang membuat seseorang berperilaku, adapun indikator yang digunakan untuk

mengukur variabel ini mengacu pada pendapat Anoraga dan Widayanti (1990:123) yaitu:

1. Bergairah dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Rajin dalam bekerja.
3. Bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
5. Menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas.

Variabel-variabel tersebut diukur dengan skala likert 5 (lima) jenjang dari sangat setuju (skor 5) sampai sangat tidak setuju (skor 1)

3.4. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti, yang didapatkan melalui serangkaian observasi, dan penyebaran kuisisioner pada responden. Sumber data ini diperoleh melalui penelitian lapangan.

3.5. Prosedur Penentuan Sampling

Penelitian ini disebut juga studi populasi atau studi sensus karena semua populasi dijadikan sampel penelitian (Arikunto, 1992:102). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diambil adalah berjumlah 141 orang responden.

3.6. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, prosedur yang dilakukan adalah:

1. Survei langsung dengan menyebarkan kuisioner kepada responden.
2. Wawancara untuk informasi penting dengan pihak perusahaan dan responden.
3. Teknik dokumentasi, yaitu mencatat atau mengumpulkan dokumen perusahaan yang relevan dengan tujuan penelitian.

3.7. Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

Pada penelitian ini menggunakan uji validitas internal konsistensi, yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan skor total item. Singarimbun dan Effendi (1995:98) menyatakan bahwa validitas internal digunakan untuk penelitian sosial unsur-unsur sosial, karena tujuan utama dalam penelitian sosial adalah mencari hubungan antara berbagai fenomena sosial dengan menggunakan teknik analisis yaitu analisa korelasi dan analisa regresi, karena teknik ini yang umum dipakai untuk menguji apakah variabel-variabel yang diteliti mempunyai hubungan satu sama lain.

Perhitungan koefisien korelasi menggunakan rumus produk moment :

$$R_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(\sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana r_{xy} = koefisien antara item dan total

Y = Nilai total

X = Nilai item

n = jumlah subjek

Wahyuni (1994:43) mengemukakan bahwa pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dan probabilitasnya $<$ α . Adapun nilai α yang biasa digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05. Dengan demikian, pernyataan dikatakan valid jika nilai probabilitasnya $<$ 0.05. Variabel yang tidak berkorelasi signifikan dengan skor total variabel berarti tidak memenuhi uji validitas dan terpaksa harus dikeluarkan dari model analisis. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Keandalan atribut masing-masing variabel antara lain dapat diketahui melalui pengujian internal teknik reliabilitas pada daftar pertanyaan dilakukan dengan melakukan teknis analisis Cronbachs alpha menurut Nurgiyantoro, Gunawan, Marzuki (2000:310) adalah :

$$r_{\alpha} = \frac{(k) (1 - \sum \sigma_i^2)}{(k - 1) \sigma^2}$$

Dimana r = koefisien reliabilitas yang dicari

k = jumlah butir pertanyaan (soal)

σ_i^2 = varian butir pertanyaan (soal)

σ^2 = varian skor test

Menurut Arikunto (1993:223) kriteria σ (alpha) dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Kriteria Reliabilitas Alpha

R alpha	Keterangan
0.800 – 1.000	Sangat tinggi
0.600 – 0.799	Tinggi
0.400 – 0.599	Cukup
0.200 – 0.399	Rendah
< 0.200	Sangat Rendah

Sumber : Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta PT Rineka Cipta, (1993:233).

3.8. Teknik Analisis Data

Dari model analisis yang digunakan, menunjukkan adanya hubungan yang linier, oleh karena itu untuk membuktikan hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Motivasi kerja karyawan Perum Perhutani KIPKJ Gresik

b_0 = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi setiap variabel bebas

X_1 = suasana kerja

X_2 = lingkungan tempat kerja

X_3 = perlengkapan dan fasilitas

Untuk menguji keberartian pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan uji statistik dengan menggunakan taraf signifikan dan derajat kebebasan yang telah ditentukan. Adapun uji yang dilakukan adalah :

1. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji keberantaian pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Prosedur pengujiannya adalah :

a. Hipotesis statistik yang digunakan adalah :

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, tidak ada pengaruh yang bermakna dari X_i secara bersama-sama terhadap Y .

$H_i: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, ada pengaruh yang bermakna dari X_i secara bersama-sama terhadap Y .

b. Dipilih *level of significant* = 0,05 (5%) dengan didasarkan pada pembilang sama dengan k dan dk penyebut sama dengan $n - k - 1$

c. Nilai statistik F (F hitung) dicari dengan rumus :

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

Dimana R^2 = koefisien determinan

k = jumlah variabel bebas

Kriteria penolakan dan penerimaan H_0 :

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika diperoleh signifikan F hitung \geq F tabel.

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika signifikan F hitung $<$ F tabel.

2. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Prosedur pengujian adalah :

a. Hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : $b_i = 0$, tidak ada pengaruh yang bermakna dari X_i terhadap Y.

H_1 : $b_i \neq 0$, ada pengaruh yang bermakna dari X_i terhadap Y.

b. *Level of significant* (α) = 0,05

c. Mencari t hitung dengan rumus :

$$t \text{ hitung} : \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Dimana : b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standart error* koefisien regresi

d. Kriteria pengujian :

1. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika diperoleh signifikan t hitung $\leq 0,05$ dan t hitung \geq t tabel.
2. H_0 diterima dan H_1 ditolak bila diperoleh signifikan t hitung $> 0,05$ dan t hitung $<$ t tabel.

Selanjutnya dilakukan uji gejala penyimpangan regresi klasik karena dalam model regresi linier berganda ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi Algifari (1999:73-84). Antara lain :

1. Homokedatisitas, artinya varians gangguan untuk masing-masing pengamatan adalah konstan. Dalam arti tak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Gejala homokedatisitas dapat diketahui dengan menggunakan korelasi rank spearman.
2. Non multikolenaritas, artinya tak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas. Gejala multikolenaritas dapat diketahui dengan menggunakan metode korelasi Pearson.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perum Perhutani KIPKJ Gresik

Perum Perhutani adalah Perusahaan Umum Kehutanan Negara, suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah naungan Departemen Kehutanan yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 15 tahun 1978, yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 1986 yang berkedudukan di kelurahan Indro Kecamatan Kebomas Kabupaten Dati II Gresik.

Perum Perhutani mengemban tugas mengelola hutan negara sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah:

1. Tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan perencanaan, pengurusan, pengusahaan dan perlindungan hutan di wilayah kerjanya (Ps. 5 ayat 1 PP No. 36 tahun 1986).
2. Sifat usaha perusahaan adalah menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan (Ps. Ayat 1 PP No. 36 tahun 1986).

4.1.2. Misi, Filosofi dan Tujuan

Misi Perum Perhutani seperti digariskan dalam PP Nomor 36/Th. 1986 pasal 5(2), adalah menyelenggarakan usaha di bidang kehutanan yang berupa barang dan

jasa yang bermutu dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak serta untuk turut aktif melaksanakan dan menunjang pelaksanaan kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan pada umumnya.

Misi tersebut diselenggarakan atas dasar falsafah:

1. Pembangunan kehutanan melalui pengusaha hutan yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.
2. Kelestarian sumberdaya hutan, keuntungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan serta masyarakat.

Tujuan Perum Perhutani adalah sebagai berikut:

1. Terjaminnya kelestarian sumber daya hutan (sustainability).
2. Peningkatan kemampuan memperoleh keuntungan perusahaan.
3. Peningkatan peranan Perum Perhutani dalam pembangunan yang optimal (profitability), dan wilayah, khususnya peningkatan kesejahteraan masyarakat di sekitar kawasan hutan (prosperity) dan peningkatan kualitas lingkungan.

4.1.3. Jenis Usaha

Industri hasil hutan yang telah ada di lingkungan Perum Perhutani adalah industri pengolahan kayu jati, pabrik gondorukem dan terpening, pabrik minyak kayu putih, pabrik lak dan pabrik pemintalan benang sutera. Pabrik pengolahan kayu jati ini merupakan industri kayu jati yang bersifat terpadu, sehingga merupakan suatu kesatuan industri pengolah kayu jati (IPKJ).

Tujuan pendirian KIPKJ Gresik adalah:

1. Mengolah kayu jati menjadi bahan baku industri hilir dan barang jadi, sejalan dengan kebijaksanaan pemerintah dalam usaha mengalihkan ekspor kayu jati dari bentuk gelondong (logs) ke kayu gergajian dan barang jadi atau setengah jadi.
2. Memperoleh nilai tambah kayu jati.
3. Memanfaatkan limbah kayu jati menjadi barang ekonomis.
4. Menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat.
5. Memacu pertumbuhan industri di sekitarnya untuk memproses lebih lanjut produk IPKJ.

Dengan tujuan tersebut maka tahun 1978 dimulai kegiatan industri pengolahan kayu jati Gresik yang memproduksi teakwood sebagai produksi utamanya dengan tidak mengesampingkan produksi kayu gergajian ekspor dalam menunjang ekspor yang semakin berkembang dan makin mantap.

Manfaat lain industri pengolahan kayu jati Gresik adalah:

1. Perluasan lapangan kerja.
2. Penghematan atau penghasilan devisa.
3. Tidak tergantung pada barang-barang impor.

4.1.4. Struktur Organisasi

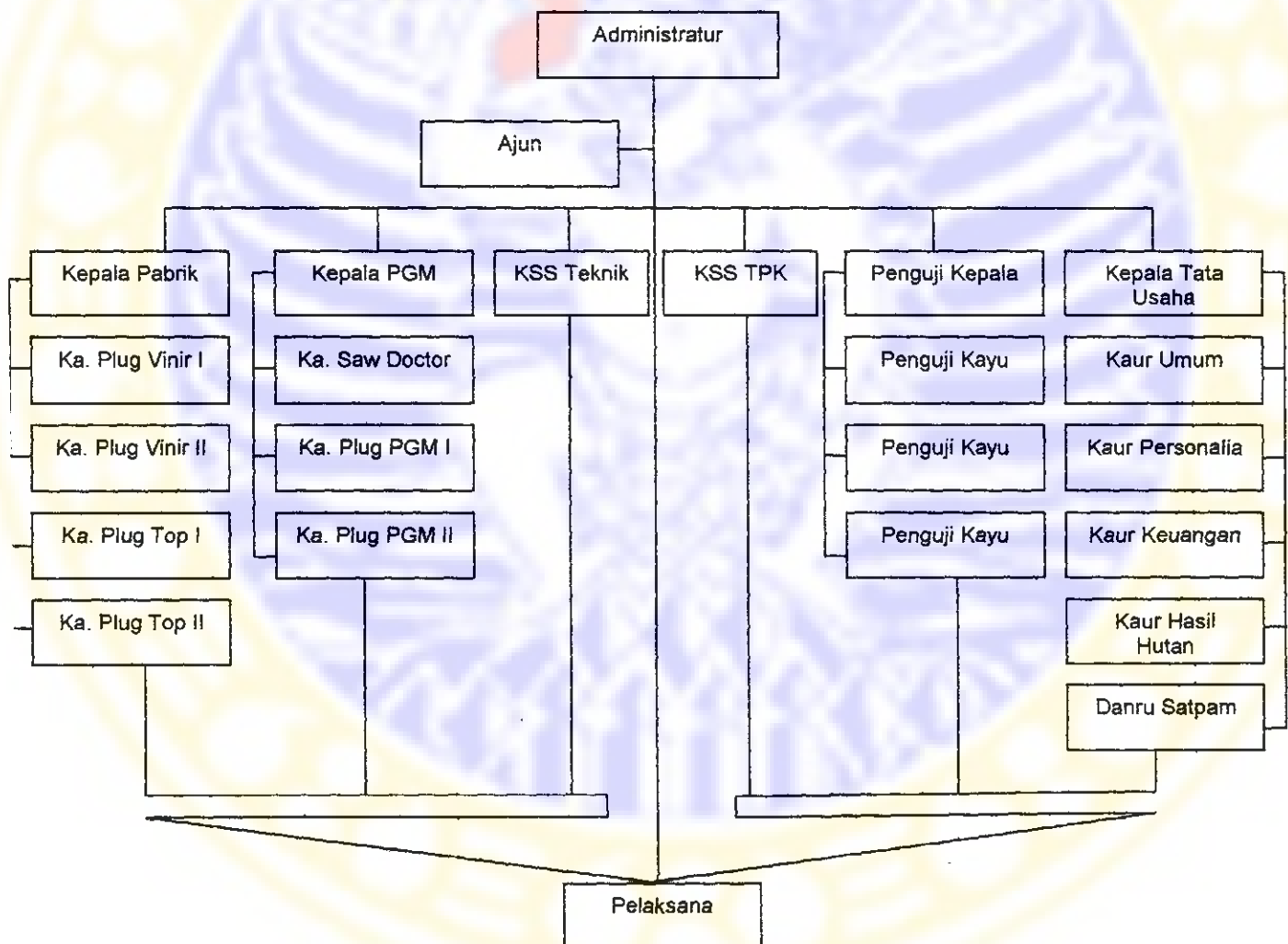
Penyusunan suatu organisasi adalah sebagai alat untuk melaksanakan rencana kerja sehingga tercapai tujuan yang telah direncanakan dan mengusahakan terciptanya manajer yang cakap sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan jabatan yang ada dalam organisasi. Dengan mengorganisasi akan tercipta aktivitas dinamis yang

menghasilkan kedisiplinan kerja dan saling pengertian, hal ini sangat penting untuk suatu proses kerja.

Struktur organisasi Perum Perhutani KIPKJ Gresik adalah berbentuk staf, disini tiap bawahan hanya mempunyai satu atasan yang mengatur pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat struktur organisasi pada gambar 4.1.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Perum Perhutani Gresik



Sumber: Data Internal Perum Perhutani KIPKJ Gresik

Deskripsi tugas untuk masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. Administratur.

Menyelenggarakan ketatalaksanaan perusahaan di bidang industri pengolahan kayu berdasarkan rancang operasional dan kebijaksanaan yang telah ditentukan guna mencapai daya dan hasil guna yang optimal serta menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan di bidang kehutanan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok di atas maka administratur mempunyai fungsi yaitu:

- a. Menyusun rencana kerja tahunan perusahaan (RTKP) dan rencana anggaran belanja perusahaan (RAPB) berdasarkan program yang ditentukan.
- b. Membuat rencana operasional pelaksanaan tugas.
- c. Melakukan komunikasi dan koordinasi intensif dengan jajaran Perhutani yang lain, utamanya sektor industri dan pemasaran.
- d. Memimpin, melaksanakan, mengendalikan dan mengamankan serta bertanggungjawabkan pelaksanaan rencana dan program kerja serta kebijaksanaan yang telah ditentukan.
- e. Melaksanakan bimbingan dan perlindungan personil yang diperbantukan kepadanya baik dari segi teknik maupun administratif, disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.
- f. Menjalankan tugas selaku koordinator dan bendaharawan materiil.
- g. Membuat laporan dan memberikan saran kepada pimpinan.

- h. Mengambil langkah atau mengkoordinasikan pengamanan seluruh aset perusahaan.
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

2. Ajun tugasnya

Membantu administratur didalam menyelenggarakan ketatalaksanaan bidang tehnik dan instalasi dalam rangka mendukung kelancaran proses produksi berdasarkan rencana operasional dan kebijakan yang telah ditentukan untuk mencapai daya dan hasil guna yang optimal termasuk pembinaan personilnya yang ada didalam ruang lingkup bidang tugasnya. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, ajun mempunyai beberapa fungsi yaitu:

- a. Menyusun rencana dan mengkoordinasikan pelaksanaan pemeliharaan berkala terhadap semua mesin-mesin instalasi, sarana, dan prasarana pabrik secara berdaya guna dan hasil guna.
- b. Menyusun rencana kebutuhan suku cadang, bahan pembantu atau penolong mesin, instalasi, sarana dan prasarana pabrik dalam rangka menunjang kelancaran operasional.
- c. Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan perawatan operasional mesin, instalasi, sarana dan prasarana pabrik serta keselamatan kerja.
- d. Mengambil langkah atau mengkoordinasikan kegiatan pengamanan serta aset perusahaan.

- e. Melaksanakan pembinaan dan perlindungan personil dalam bidang perawatan perbaikan serta operasional mesin, instalasi, sarana dan prasarana pabrik.
 - f. Menyajikan laporan pelaksanaan kegiatan bidang teknik dan instalasi secara berkala kepada pimpinan/administratur.
 - g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
 - h. Dimungkinkan ditunjuk selalu memegang persekot cabang dan pembantu berdasarkan materil.
3. Asper/Kepala teknik tugasnya :

Melaksanakan ketatalaksanaan perusahaan dibidang teknik mesin, instalasi dan sipil sesuai dengan rencana kerja kebijakan daya guna dan hasil guna yang optimal.

Fungsi kepala teknik :

- a. Menyusun rencana kerja, memimpin dan mengawasi pelaksanaan pemeliharaan terhadap semua mesin, instalasi, dan hubungan sipil.
- b. Memimpin dan mengawasi pelaksanaan pembayaran/perbaikan terhadap mesin-mesin, instalasi/bangunan teknik sipil.
- c. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan operasional mesin dan instalasi serta mutu bangunan teknik sipil mengambil langkah/mengkoordinasikan kegiatan pengamanan selurus aset perusahaan.
- d. Menyajikan laporan kemajuan pekerjaan dan melakukan evaluasi pelaksanaan untuk memberikan saran kepada pimpinan.
- e. Menjalankan selaku PPC dan pembantu bendaharawan materil.

f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

4. Kepala Tata Usaha tugasnya:

Melaksanakan, mengatur, mengkoordinasikan kegiatan bidang tata usaha meliputi bidang umum, personalia, keuangan dan hasil hutan. Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut kepala Tata Usaha mempunyai beberapa fungsi yaitu:

- a. Melaksanakan penyusunan RAPB berdasarkan RKTP.
- b. Melaksanakan penyusunan Rencana Penyusunan Rencana Operasional dan program kerja dalam bidang umum, personalia, keuangan dan hasil hutan.
- c. Memimpin, melaksanakan, menertibkan, mengendalikan, dan mengamankan pelaksanaan kerja tata usaha.
- d. Bertindak sebagai bendaharawan cabang di Kesatuan Pemangku Hutan (KPH).
- e. Menyiapkan bahan laporan pekerjaan tata usaha.
- f. Membantu penyusunan tarif upah.
- g. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan, dan penilaian terhadap pekerjaan ketatausahaan dalam wilayah KPH dan aparat bawahannya.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

5. Asper/Kepala Pabrik Venir dan Vancy wood tugasnya:

Melaksanakan ketatalaksanaan perusahaan dibidang produksi *venir* dan *vancy wood* berdasarkan daya dan hasil guna yang optimal.

Fungsi dari Kepala Pabrik *Venir* dan *Vancy wood* yaitu :

- a. Menyusun rencana kerja dan memimpin pelaksanaan operasional pabrik Venir dan *Vancy wood* serta pengawasan dan pengendalian berdasarkan rencana kerja dan kebijakan yang telah ditentukan.
 - b. Mempertanggung jawabkan kelancaran operasional dan mutu hasil produksi.
 - c. Melaksanakan penerimaan bahan baku hasil produksi dari dan ke Tempat Penimbunan Kayu (TPK).
 - d. Melaksanakan pembinaan dan perlindungan personil yang diperbantukan kepadanya baik teknis maupun administrasi, disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.
 - e. Mengambil langkah atau mengkoordinasikan kapasitas pengamanan aset perusahaan.
 - f. Menyajikan laporan kemajuan pekerjaan dan melakukan evaluasi pelaksanaan serta memberikan saran kepada pimpinan.
 - g. Menjelaskan tugas-tugas selaku PPC dan pembantu bendaharawan materil.
 - h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
6. Penguji Kepala Tugasnya :
- Melaksanakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan membina pekerjaan pengujian.
- Fungsi dari penguji Kepala :
- a. Membantu, menyiapkan dan menyusun Rencana Operasional (RO) pengujian hasil hutan.
 - b. Menguji hasil hutan.

- c. Mengecek kebenaran dan kondisi peralatan pengujian hasil hutan.
 - d. Membuat dan memeriksa tanda-tanda hasil pengujian dan membuat dokumen pengujian.
 - e. Membuat dan memeriksa berita acara pengujian hasil hutan.
 - f. Membuat laporan hasil pengujian hasil hutan tingkat KPH.
 - g. Memberikan bimbingan teknik pelaksanaan pengujian.
 - h. Membina, mengawasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan pengujian.
 - i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh administrator.
 - j. Secara operasional bertanggung jawab kepada administrator sedangkan hasil pengujian kepada pegawai pengujian.
7. Asper/Kepala TPK tugasnya:
- Melaksanakan tata laksana perusahaan dibidang TPK berdasarkan rencana kerja dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan untuk mencapai dan daya hasil guna yang optimal. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut ASPER/Kepala TPK mempunyai fungsi yaitu:
- a. Menyusun rencana kerja dan memimpin pelaksanaan operasional TPK serta pengawasannya untuk menunjang kelancaran proses produksi dan penyertaan hasil produksi.
 - b. Melaksanakan dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan, penerimaan penghargaan/plywood blank/hasil produksi:
 - Pengaturan penyimpanan semua persediaan.

- Pengaturan pemasokan.
- Pelayanan, penyerahan/pemasaran.

8. Kepala Urusan *Teak Overlay Plywood* (TOP) tugasnya:

Memimpin melakukan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan proses penempelan TOP berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan secara berdaya guna dan hasil guna yang optimal. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, kepala urusan *Teak overlay plywood* mempunyai fungsi yaitu:

- a. Melakukan penerimaan bahan baku *Venir sayat plywood blank*.
- b. Memimpin pelaksanaan proses penempelan TOP sesuai rencana kerja.
- c. Mengatur penyimpanan dan menyerahkan hasil produksi TOP ke TPK.
- d. Melakukan pengamatan terhadap semua instrumen yang ada didalam unit TOP.
- e. Melakukan pencatatan dan melaporkan semua kegiatan proses produksi.
- f. Melaksanakan pembinaan dan perlindungan personil dalam ruang lingkup kerjanya.
- g. Mengambil langkah-langkah kegiatan pengamatan terhadap aset perusahaan.
- h. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

9. Kepala Urusan Pengasahan Tugasnya:

Melakukan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pengasahan berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan secara berdaya guna dan hasil

yang optimal. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kepala urusan pengasahan mempunyai fungsi yaitu:

- a. Memimpin dan mengawasi pelaksanaan pemeliharaan daun gergajian dalam keadaan siap pakai dalam rangka mendukung kelancaran produksi PGM.
- b. Menyusun rencana kebutuhan bahan pembantu/penolong bidang pengasahan.
- c. Mempertanggung jawabkan mutu hasil pemeliharaan dan perbaikan pekerjaan dibidang pengasahan.
- d. Melaksanakan pembinaan dan perlindungan personil yang telah diperbantukan kepadanya baik segi teknis maupun administrasi disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.
- e. Mengambil langkah/mengkoordinasikan kegiatan pengamanan seluruh aset perusahaan.
- f. Menyajikan laporan kemajuan pekerjaan, melaporkan setiap kejadian dan melakukan evaluasi serta memberikan sarana kepada pimpinan.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

10. Kepala Urusan Hasil Hutan tugasnya:

Melaksanakan dan mengatur dan melakukan koordinasi pekerjaan hasil hutan.

Fungsi dari Kepala Urusan Hasil Hutan adalah:

- a. Membuat RQ urusan hasil hutan.
- b. Mengoreksi tata usaha hasil hutan.
- c. Melaksanakan tata usaha pengoperasian hasil hutan.
- d. Menyediakan bahan laporan untuk menyusun data dan informasi.

- e. Membuat laporan pertanggung jawaban pengurusan HH (perni 39) dan pertanggung jawab HH (perni 40 B).
- f. Mengerjakan pembukuan dan administrasi penghasilan hutan.
- g. Melaksanakan pungutan restribusi lelang kecil, iuran hasil hutan (IHH) dan biaya pengukuran, pengujian hasil hutan (Bpp HH).
- h. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan, dan penilaian terhadap bawahannya.
- i. Melaksanakan yang dierikan oleh pimpinan.

11. Komandan Regu Keamanan (Setingkat KRPH)

Memimpin pelaksanaan dan bertanggung jawab atas kegiatan pengamanan seluruh pabrik, TPK, dan aset perusahaan lainnya, sedangkan untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, komandan regu keamanan mempunyai fungsi yaitu:

- a. Menyusun jadwal penegasan anggota keamanan.
- b. Memeriksa dan menjaga kesiapan sarana dan prasarana pengamanan umum.
- c. Memimpin dan mengawasi pemeriksaan rutin/setiap saat terhadap kesiapan sarana pencegahan kebakaran, listrik, tempat-tempat rawan dan sebagainya.
- d. Memimpin dan melakukan pemeriksaan lalu lintas orang/kendaraan yang keluar masuk pabrik.
- e. Memimpin pelaksanaan pemeriksaan/interorasi terhadap pelaku gangguan keamanan.

- f. Mengadakan koordinasi aktif dengan polsek/Koramil/Polres/Kodim dan aparat lainnya.
- g. Melaksanakan pembinaan dan perlindungan personil.
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan.

12. Asper/Kepala PGM tugasnya:

Membantu/melaksanakan ketatalaksanaan PGM sesuai program yang telah ditentukan termasuk pembinaan personil yang diperbantukan kepadanya.

Fungsinya yaitu:

- a. Merencanakan pemilihan kayu log hara yang sesuai dengan program produksi dan kapasitas pabrik.
- b. Melaksanakan penjabaran program produksi kayu gergajian sebagai pegangan masing-masing Kepala Plug/Pengarah produksi//Operator.
- c. Memimpin dan bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan operasional.
- d. Melaksanakan pembinaan dan perlindungan kepada bawahannya baik segi teknik maupun administrasi, disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.
- e. Menyajikan laporan kemajuan pekerjaan dan melakukan evaluasi pelaksanaan, serta memberikan saran kepada pimpinan.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- g. Dimungkinkan sebagai PPL dan membantu bendaharawan materiil.

13. Kepala Plug/Kepala Urusan Pabrik Vinir tugasnya :

Memimpin, melakukan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan proses pembuatan vinir sayat dalam regu kerjanya sesuai dengan produksinya yang telah

ditentukan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, maka kepala urusan pabrik Vinir mempunyai fungsi yaitu:

- a. Mengatur kelancaran penyediaan/pemasukan bahan baku vinir yang akan diproses.
- b. Memimpin pelaksanaan teknik perebusan bahan baku vinir.
- c. Memimpin pelaksanaan teknik penyayatan (pemotongan, pembendelan dan penyimpangan vinir sayat).
- d. Melakukan pengamatan pemakaian/penggantian/pengasahan pisau sayat.
- e. Membantu penerimaan bahan baku vinir dan penyerahan vinir sayat.
- f. Melaksanakan pembinaan dan pembinaan personil dalam lingkup ruang kerjanya.
- g. Mengambil langkah-langkah kegiatan pengamanan terhadap aset perusahaan.
- h. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

14. Kepala Plug Penggajian kayu tugasnya:

Memimpin, melakukan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan proses penggajian kayu dalam Plug/regu kerjanya sesuai dengan program produksi yang telah ditentukan.

Fungsi kepala Plug penggajian kayu adalah:

- a. Mengatur kelancaran/pemasukan kayu yang akan dikerjakan.
- b. Memimpin pelaksanaan teknis penumpukan kayu yang akan dikirimkan.
- c. Melakukan pengamatan secara berkala terhadap bekerjanya instrumen penggajian kayu.

- d. Melakukan pengamatan kadar air sesuai ketentuan.
- e. Membantu penerimaan kayu yang akan dikeringkan dan penyerahan kayu setelah dikeringkan.
- f. Melaksanakan pembinaan dan perlindungan personil dalam ruang lingkup kerjanya.
- g. Mengambil langkah-langkah kegiatan pengamanan terhadap aset perusahaan.
- h. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

15. Kepala Plug/Zaag Meester tugasnya:

Memimpin pelaksanaan dan bertanggung jawab atas kelancaran operasional pengolahan kayu dalam plug (regu kerja) –nya. Sesuai dengan program produksi yang telah ditentukan.

Fungsi dari Kepala Plug yaitu:

- a. Menyediakan kayu kebutuhan kayu penghara yang sesuai dengan program produksi/kapasitas secara berdaya guna dan berhasil guna.
- b. Membimbing, mengatur dan mengawasi langsung teknis penggergaji sesuai sasaran produksi.
- c. Bertanggung jawab atas kelancaran dan menentukan produksi dengan memperhatikan kesiapan gergaji dan mesinnya.
- d. Menyajikan data kegiatan produksi harian.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

16. Kepala Urusan Umum tugasnya:

Melaksanakan, mengatur dan melakukan koordinasi pekerjaan urusan umum dan gudang.

Fungsi Kepala Urusan umum dan gudang adalah:

- a. Membuat RO urusan umum
- b. Melaksanakan pekerjaan surat-menyurat.
- c. Mengatur keperluan alat-alat tulis, perlengkapan kantor dan inventaris.
- d. Mengelola barang-barang inventaris, barang gudang dan aktiva tetap.
- e. Mengurus, memelihara dan mengatur pemakaian kendaraan dinas dan alat-alat komunikasi.
- f. Melaksanakan pekerjaan urusan rumah tangga KPH.
- g. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan, dan penilaian terhadap bawahannya.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

17. Kepala Personalia tugasnya:

Melaksanakan, mengatur dan melakukan koordinasi urusan personalia.

Fungsi dari kepala Urusan Personalia yaitu:

- a. Membuat RO urusan personalia.
- b. Mengerjakan surat-surat keputusan daftar gaji, upah, tunjangan-tunjangan, cuti, SRJ dinas, daftar keluarga, dan restitusi pengobatan.
- c. Membuat usulan pensiun, mutasi, promosi dan penghargaan pegawai.
- d. Mengurus asuransi, Taspen, Pajak pendapatan pegawai, dan perlindungan tenaga kerja.

- e. Mengatur, menyimpan surat-surat rahasia berkas kepegawaian dan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3).
 - f. Membuat laporan bidang kepegawaian, daftar kominatif dan daftar urutan kepangkatan (DUK).
 - g. Mengatur pelaksanaan ketertiban dan pembinaan pegawai.
 - h. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap bawahannya.
 - i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
18. Kepala Urusan Keuangan tugasnya:
- Melaksanakan, mengatur, dan melakukan koordinasi urusan keuangan.
- Fungsi Kepala urusan keuangan adalah:
- a. Membantu menyusun RAPB, RO, dan *cash flow*.
 - b. Melaksanakan koreksi surat-surat bukti, pembukuan, pengajuan/permintaan uang kerja, laporan dari bagian-bagian.
 - c. Menyusun laporan pokok keuangan yang terdiri dari neraca laporan rugi/laba, analisa keuangan dan pengamatan anggaran.
 - d. Menyusun laporan pendukung antara lain : utang-piutang, pengamatan, barang gudang, mutasi persediaan hasil hutan, perpajakan IHH, BPPHH, laporan pelaksanaan pembangunan dan sebagainya.
 - e. Membantu menyusun laporan manajemen keuangan KPH.
 - f. Membantu, menyusun petunjuk teknik pembukuan, perbendaharaan, perpajakan, pengajuan permintaan uang kerja ke Unit Perum Perhutani.

- g. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap bawahannya.
- h. Menyimpan dan mengarsipkan bukti-bukti keuangan.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Identifikasi responden dilakukan dengan mengklasifikasikan tiap-tiap karakteristik responden menurut usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Klasifikasi masing-masing karakteristik responden dituangkan dalam suatu tabel distribusi frekuensi.

4.2.1. Responden Menurut Tingkat Usia

Tabel 4.1 memperlihatkan klasifikasi kelompok responden menurut tingkat usia, dimana responden kurang dari 25 tahun sebanyak 3 orang atau 2%, responden 25 – 30 tahun sebanyak 33 orang atau 23%, responden 30 – 35 tahun sebanyak 52 orang atau 37%, responden 35 – 40 tahun sebanyak 49 orang atau 35%, dan responden lebih dari 40 tahun sebanyak 4 orang atau 3%.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Menurut Tingkat Usia

Tingkat Usia	Jumlah	
	F	%
< 25 th	3	2%
25 – 30 th	33	23%
30 – 35 th	52	37%
35 – 40 th	49	35%
> 40 th	4	3%
Total	141	100%

Sumber: Hasil Pengisian Kuesioner

4.2.2. Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.2 memperlihatkan klasifikasi kelompok responden menurut jenis kelamin, dimana semua 141 responden adalah pria atau 100 %, dan tidak ada responden wanita.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	F	%
Pria	141	100%
Wanita	0	0%
Total	141	100%

Sumber: Hasil Pengisian Kuesioner

4.2.3. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 memperlihatkan klasifikasi kelompok responden menurut tingkat pendidikan, dimana responden responden dengan tingkat pendidikan akhir SMA

sebanyak 12 orang atau 9%, responden Diploma sebanyak 23 orang atau 16%, dan responden sarjana sebanyak 106 orang atau 75 %.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	
	f	%
SMA	12	9%
Diploma	23	16%
Sarjana	106	75%
Total	141	100%

Sumber: Hasil Pengisian Kuesioner

4.2.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas alat ukur perlu dilakukan dalam suatu penelitian, agar pengujian hipotesis penelitian dapat mengenai sasaran. Meskipun kuesioner dalam penelitian pernah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh peneliti terdahulu, namun demikian uji validitas dan reliabilitas tetap dilakukan karena tempat dan waktu penelitian berbeda.

4.2.4.1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini uji validitas atas item-item pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan jalan menghitung koefisien korelasi Pearson dari tiap-tiap item pernyataan dengan skor

total yang diperoleh. Koefisien korelasi masing-masing item kemudian dibandingkan dengan nilai kritis r yang dapat dilihat pada tabel *Pearson Product Moment* yang tersedia sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansinya. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis maka suatu pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritis maka suatu pernyataan dianggap gugur.

Pengujian validitas ini dilakukan pada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai $df = 139$, maka nilai kritis korelasi Pearson pada tabel sebesar 0,174. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.4.

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa hasil pengujian terhadap validitas butir-butir pertanyaan untuk seluruh variabel, semuanya valid karena nilai r hitung tiap-tiap butir pertanyaan lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,174.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas Terhadap Keseluruhan Variabel

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X _{1,1}	0,3582	0,174	Valid
X _{1,2}	0,2399	0,174	Valid
X _{1,3}	0,2856	0,174	Valid
X _{1,4}	0,2954	0,174	Valid
X _{2,1}	0,3440	0,174	Valid
X _{2,2}	0,3999	0,174	Valid
X _{2,3}	0,1847	0,174	Valid
X _{2,4}	0,1791	0,174	Valid
X _{2,5}	0,3145	0,174	Valid
X _{2,6}	0,1926	0,174	Valid
X _{3,1}	0,2577	0,174	Valid
X _{3,2}	0,3201	0,174	Valid
X _{3,3}	0,2714	0,174	Valid
Y ₁	0,1812	0,174	Valid
Y ₂	0,3989	0,174	Valid
Y ₃	0,3770	0,174	Valid
Y ₄	0,4589	0,174	Valid
Y ₅	0,3814	0,174	Valid

Sumber : Lampiran 3

4.2.4.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode Koefisien Alpha Cronbach.

Hasil pengujian dengan program SPSS untuk nilai koefisien Alpha Cronbach dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Hasil Pengujian Reliabilitas Tiap Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (Y)	0,6710	Reliabel
Suasana Kerja (X_1)	0,6993	Reliabel
Lingkungan Tempat kerja (X_2)	0,6166	Reliabel
Perlengkapan dan fasilitas (X_3)	0,6592	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Menurut Malhotra (1996: 234) apabila nilai *alpha cronbachnya* minimal sebesar 0,6, maka kuesioner dapat dianggap reliabel. Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai alpha diatas nilai 0,6, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa perangkat pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat diandalkan.

4.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini seperti yang telah diuraikan terdahulu adalah Regresi Linier Berganda, dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), dengan variabel-variabel bebas suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas (X_3). Perhitungan model dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil seperti yang diperlihatkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Data Hasil Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t (df=137)	Sig	Koefisien Korelasi Parsial
X ₁	0,311	0,044	7,121	0,000	0,520
X ₂	0,253	0,049	5,178	0,000	0,405
X ₃	0,275	0,039	7,118	0,000	0,520
Constant	= 0,550	F	= 49,282		
R Square	= 0,519	Sig	= 0,000		
R	= 0,720				

Sumber : Lampiran Hasil Regresi

4.3.1. Koefisien Regresi

Model yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Motivasi kerja
a = koefisien *intercept*
b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi
X₁ = Suasana kerja
X₂ = Lingkungan tempat kerja
X₃ = Perlengkapan dan fasilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,550 + 0,311X_1 + 0,253X_2 + 0,275X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diketahui hal-hal sebagai berikut :

1. Konstanta intercept sebesar 0,550 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan tingkat motivasi kerja ketika semua variabel bebasnya, yaitu suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas (X_3) sama dengan 0.
2. Variabel suasana kerja (X_1) memiliki koefisien regresi positif, berarti jika variabel suasana kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka motivasi kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,311 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap, begitu juga sebaliknya.
3. Variabel lingkungan tempat kerja (X_2) memiliki koefisien regresi positif, berarti jika variabel lingkungan tempat kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka motivasi kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,253 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap, begitu juga sebaliknya.
4. Variabel perlengkapan dan fasilitas (X_3) memiliki koefisien regresi positif, berarti jika variabel perlengkapan dan fasilitas (X_3) meningkat sebesar satu satuan maka motivasi kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,275 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap, begitu juga sebaliknya.

4.3.2. Koefisien Determinasi Berganda

Besarnya kontribusi variabel-variabel bebas, suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas (X_3), terhadap variabel terikat,

motivasi kerja (Y), ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,519. Ini berarti 51,9% tingkat perubahan motivasi kerja karyawan ditentukan oleh perubahan seluruh variabel bebas, yaitu suasana kerja, lingkungan tempat kerja dan perlengkapan dan fasilitas, yang dimasukkan dalam model regresi. Dengan demikian 48,1% (e) tingkat motivasi kerja karyawan masih ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

4.3.3. Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi berganda atau *multiple regression* (R) sebesar 0,720. Koefisien ini menunjukkan tingkat hubungan (korelasi) variabel terikat (Y), motivasi kerja, terhadap variabel-variabel bebas, suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas (X_3). Oleh karena nilai R yang tinggi, yaitu sebesar 0,720, maka hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara semua variabel bebas, yaitu suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas (X_3), dengan variabel terikat, motivasi kerja (Y).

4.3.4. Uji Gejala Penyimpangan Model Regresi

Dalam penggunaan model regresi, terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*). Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan

mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi dasar itu dikenal dengan asumsi klasik, yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Tidak ada multikolinearitas antar variabel-variabel bebas.
2. Varians dari semua kesalahan pengganggu adalah sama atau tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

4.3.4.1. Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi saling berkorelasi. Biasanya, korelasinya mendekati sempurna atau sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau mendekati satu). Akibat adanya multikolinearitas ialah sebagai berikut :

1. Pengaruh masing-masing variabel bebas tidak dapat dideteksi atau sulit untuk dibedakan.
2. Kesalahan standar estimasi cenderung meningkat dengan makin bertambahnya variabel bebas.
3. Tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol (H_0) semakin besar.
4. Probabilitas untuk menerima hipotesis yang salah semakin besar.
5. Kesalahan standar bagi masing-masing koefisien yang diduga sangat besar, akibatnya nilai t menjadi sangat rendah.

Emory (1999:149) menyebutkan angka toleransi koefisien korelasi Pearson untuk multikolinearitas ini sampai sebesar 0,8. Jadi meskipun terjadi

multikolinearitas, akan tetapi bila nilainya masih dibawah 0,8, maka analisa tetap dapat dilakukan. Untuk melihat lebih jelas apakah terjadi multikolinearitas atau tidak terhadap model regresi, maka dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7

Matrix Korelasi Pearson Antar Variabel-Variabel Bebas

	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1,000		
X ₂	0,232	1,000	
X ₃	-0,067	0,043	1,000

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari nilai kritis korelasi Pearson 0,8, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.3.4.2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak), tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Adanya heteroskedastisitas menyebabkan :

1. Penaksir (*estimator*) yang diperoleh menjadi tidak efisien, hal itu disebabkan variansnya sudah tidak minim lagi (tidak efisien).

2. Kesalahan baku koefisien regresi akan terpengaruh, sehingga memberikan indikasi yang salah dan koefisien determinasi memperlihatkan daya penjelasan terlalu besar.

Koefisien korelasi Rank Spearman didapat dengan rumus :

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d^2}{N^3 - N} \right]$$

Keterangan :

d = selisih antara ranking simpangan baku dan ranking nilai mutlak error

N = jumlah sampel

Tabel 4.8

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Rank Spearman	Signifikansi	Kesimpulan
X ₁	0,079	0,349	Homoskedastisitas
X ₂	0,126	0,136	Homoskedastisitas
X ₃	0,019	0,820	Homoskedastisitas

Sumber : Lampiran Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan diperlihatkan bahwa nilai signifikansi korelasi *Rank Spearman* semua variabel bebas berada di atas nilai taraf signifikan 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan dalam model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.5. Pembuktian Hipotesis

4.3.5.1. Pembuktian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama mengatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja yang

terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk membuktikan hipotesis ini digunakan uji F, dimana variabel-variabel bebas diuji secara simultan apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian uji F ini adalah, jika hasil statistik F pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau dengan nilai probabilitas kesalahan (P) $< 0,05$, berarti variabel-variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan data hasil regresi uji F pada tabel 4.12 terlihat bahwa nilai F hitung hasil regresi adalah sebesar 49,282, dengan nilai probabilitas kesalahan (Sig) sebesar 0,000. Nilai F tabel untuk taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan df (3,137) dengan melihat pada tabel F adalah sebesar 2,68. Karena nilai F hitung sebesar 49,282 $>$ nilai F tabel sebesar 2,68, maka variabel-variabel bebas, yaitu suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas (X_3), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa hipotesa pertama yang menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terbukti kebenarannya.

Tabel 4.9
 Hasil Analisis Uji F
 ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.878	3	3.626	49.282	.000(a)
	Residual	10.080	137	.074		
	Total	20.959	140			

Sumber: Hasil Analisis Regresi

4.3.5.2. Pembuktian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa faktor suasana kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk menguji hipotesis kedua ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi parsial masing-masing variabel bebas. Apabila salah satu variabel bebas memiliki nilai koefisien korelasi parsial yang paling tinggi diantara variabel bebas lainnya, maka variabel bebas tersebut memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya terhadap variabel terikat.

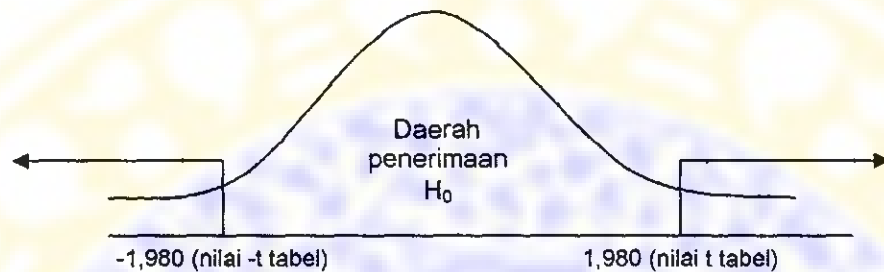
Sebelum melihat pengaruh dominan tidaknya salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat, terlebih dahulu perlu diuji signifikansi masing-masing variabel bebas dengan uji t. Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila nilai t hitung \leq t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk melihat lebih jelas kriteria pengujian uji t dua arah ini, dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2

Kriteria Uji t Dua Arah Variabel-Variabel Bebas



Pada tabel 4.10 dapat dilihat hasil analisis uji-t untuk masing-masing variabel bebas, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dan $df = 137$.

Tabel 4.10

Hasil Analisis Uji t

Variabel Bebas	t Hitung	t tabel	Sig.	Koefisien Korelasi Parsial	Signifikansi
X_1	7,121	1,980	0,000	0,520	Signifikan
X_2	5,178	1,980	0,000	0,405	Signifikan
X_3	7,118	1,980	0,000	0,520	Signifikan

Sumber : Lampiran Data Hasil Regresi

Hasil analisis uji t tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Variabel suasana kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $7,121 > t$ tabel sebesar $1,980$, dengan tingkat probabilitas kesalahan sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar $0,05$.

2. Variabel lingkungan tempat kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $5,178 > t$ tabel sebesar $1,980$, dengan tingkat probabilitas kesalahan sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar $0,05$.
3. Variabel perlengkapan dan fasilitas (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $7,118 > t$ tabel sebesar $1,980$, dengan tingkat probabilitas kesalahan sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar $0,05$.

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi parsial untuk variabel suasana kerja (X_1) dan variabel perlengkapan dan fasilitas (X_3) adalah sebesar $0,520$, sedangkan nilai koefisien korelasi parsial untuk variabel lingkungan tempat kerja (X_2) adalah sebesar $0,405$. Karena nilai koefisien korelasi parsial untuk variabel suasana kerja (X_1) dan perlengkapan dan fasilitas (X_3) sama, maka dapat dilihat nilai koefisien regresi kedua variabel tersebut, berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel suasana kerja (X_1) adalah sebesar $0,311$ yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan nilai koefisien regresi kedua variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel suasana kerja (X_1) merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y), motivasi kerja. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor suasana kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan, terbukti kebenarannya.

4.4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja dan perlengkapan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani KIPKJ Gresik. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Penyusunan sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan. Bagaimanapun baiknya teknologi yang digunakan untuk proses produksi tidak akan banyak berarti apabila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik, yang disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun tidak berpengaruh langsung dalam produksi, namun pengaruh dari lingkungan kerja ini terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Meskipun lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja dalam perusahaan terbukti mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi pada Perum Perhutani KIPKJ Gresik. Oleh karena itu, maka secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan oleh perusahaan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Motivasi karyawan yang tinggi

ini akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi pula sehingga secara keseluruhan produktivitas perusahaan akan meningkat pula.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja di dalam perusahaan. Demikian pula sebaliknya, lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan dapat mengurangi motivasi kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan akan dapat berjalan dengan baik pula.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa suasana kerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penyusunan organisasi pada Perum Perhutani KIPKJ Gresik sudah cukup baik sehingga menghasilkan suasana kerja yang baik yang menimbulkan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan. Karyawan memperoleh kejelasan tentang tanggung jawab pekerjaan, pembagian kerja yang transparan dan adil, kejelasan wewenang, serta merasakan hubungan kerja yang baik dengan atasan. Semua faktor-faktor suasana kerja tersebut sangat mendukung karyawan bagian produksi Perum Perhutani KIPKJ Gresik dalam meningkatkan motivasi kerja. Suasana kerja yang baik tersebut memberikan perasaan senang dan puas terhadap karyawan, karena penyusunan organisasi dan komunikasi telah jelas dan terarah sehingga tidak timbul pembagian tugas yang tidak jelas, penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur serta hal-hal yang tidak dikehendaki lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat

Hasibuan (1999:92) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong motivasi kerja karyawan untuk bersungguh-sungguh di dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong gairah kerja karyawan agar bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terbukti kebenarannya. Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 49,282 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,68, sehingga variabel-variabel bebas, yaitu suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas (X_3), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), motivasi kerja.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor suasana kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan, terbukti kebenarannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi parsial untuk variabel suasana kerja (X_1) yaitu sebesar 0,520 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,311, yang memiliki nilai tertinggi dibandingkan kedua variabel lainnya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh suasana kerja yang lebih baik di dalam perusahaan, setiap bagian harus memperoleh gambaran yang jelas tentang tugas tiap bagian masing-masing, dengan selalu mengadakan evaluasi kerja. Adanya kejelasan bahwa tugas antar bagian adalah saling mendukung akan memudahkan pencapaian tujuan utama perusahaan yang sebenarnya. Apalagi suasana kerja merupakan faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Jadi kejelasan wewenang dan tanggung jawab akan lebih mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan perusahaan.
2. Untuk menampung keluhan-keluhan karyawan tentang adanya kekurangan di lingkungan tempat kerja, perusahaan dapat memberikan kotak saran yang setiap saat dievaluasi. Hal ini dilakukan agar dapat memantau apa saja kekurangan yang masih harus dipenuhi oleh perusahaan, yang menyangkut kondisi fisik tempat karyawan bekerja. Dengan terpenuhinya kondisi fisik yang nyaman untuk karyawan bekerja, maka gairah kerja akan semakin meningkat dan motivasi kerja juga akan semakin tinggi.
3. Peningkatan fasilitas sosial juga perlu lebih ditingkatkan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, bukan hanya menyangkut fasilitas kerja saja. Dengan baiknya fasilitas sosial yang disediakan perusahaan, seperti kantin, tempat ibadah, toilet dan sebagainya, karyawan merasakan kebutuhannya dipenuhi, sehingga

...
sebagai kompensasinya akan bekerja dengan penuh semangat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, karena menganggap perusahaan telah memberikan penghargaan yang baik untuk kebutuhan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Anoraga, Panji dan Ninik Widayanti. 1990. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 1992. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Cooper, Donald R. dan Emory, William. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid Dua. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE – UGM.
- Hasibuan, H. Malayu. 1999. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kreitner, R. and K. Angelo. 2004. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. USA. Mc Graw Hill Inc.
- Malhotra, N.K., Hall, J., Shaw, M. & Crisp, M.. 1996. *Marketing Research: An Applied Orientation*. Prentice Hall. Sydney.
- Manullang, M. 1990. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marchington, Mick. 1986. *Memanageri Hubungan Industrial*. (Terjemahan Ir. Dandan Riskomar). Edisi Bahasa Indonesia. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Pertja.
- Moekijat. 1984. *Dasar-Dasar Manajemen Motivasi*. Bandung: Penerbit Sumur Bandung.
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit PT Gunung Agung.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

- Poernomo., Hadi. 1990. *Tata Personalialia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Bambatan.
- Robbin, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. (Terjemahan Handyana Puja Atmaka). Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta. PT Prenhallindo.
- Sarwoto. 1985. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sastrowinoto, Suyatno. 1985. *Meningkatkan Produksi Kerja Dengan Egronomi*. Jakarta: Penerbit PT Pertja.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit PT Pertja.
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Cetakan Kedua. Jakarta: LP3ES.
- Stoner, James A.F, 1996. *Manajemen*, Jakarta: Penerbit Prenhallindo.



LAMPIRAN

KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI KIPKJ GRESIK

No. Urut Responden:

Petunjuk Pengisian

1. Mengingat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebagai bahan untuk memperoleh data dalam rangka penelitian, maka diminta bantuan dan kesediaan responden untuk memberikan jawaban sebagaimana adanya/sejujurnya..
2. Setiap pertanyaan telah disediakan jawaban, responden hanya diminta untuk memilih salah satu jawaban dari 5 (lima) alternatif jawaban yang disediakan yang dianggap paling tepat atau benar.
3. Pada jawaban yang dianggap paling tepat, diberi tanda silang (X). Jika terjadi kesalahan, tanda silang ditumpuk dengan dengan tanda sama dengan (=) kemudian responden menyilang lagi jawaban yang dianggap paling tepat.
4. Terima kasih atas kesediaan dan perkenaan responden dalam memberikan jawaban

Data Responden

1. Usia anda:
 - a. Kurang dari 25 tahun
 - b. Antara 25 – 30 tahun
 - c. Antara 30 – 35 tahun
 - d. Antara 35 – 40 tahun
 - d. Lebih dari 40 tahun
2. Jenis Kelamin:
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Pendidikan terakhir
 - a. SMA/ sederajat
 - b. Diploma/ sederajat
 - c. Sarjana/ sederajat

FAKTOR LINGKUNGAN KERJA

A. SUASANA KERJA

1. Terdapat kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada anda:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.
2. Terdapat kejelasan pembagian kerja untuk masing-masing tugas karyawan:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.
3. Terdapat kejelasan wewenang untuk masing-masing tugas yang dibebankan:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.
4. Hubungan kerja antara anda dengan atasan berjalan baik dan lancar:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.

B. LINGKUNGAN TEMPAT KERJA

1. Layout/tata letak ruang kerja tidak mengganggu anda dalam bekerja:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.
2. Penerangan di tempat kerja anda layak dan tidak mengganggu anda dalam bekerja:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.
3. Perusahaan selalu memperhatikan pengendalian tingkat kebisingan dengan sarana dan prasarana yang mendukung:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.
4. Perusahaan selalu memperhatikan kebersihan di tempat kerja:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.

5. Perusahaan selalu memperhatikan ketersediaan alat keamanan dan keselamatan kerja:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.
6. Perusahaan memperhatikan keleluasaan ruang kerja:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.

C. PERLENGKAPAN DAN FASILITAS KERJA


1. Peralatan kerja untuk operasional pekerjaan anda sudah tersedia dan lengkap:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.
2. Perlengkapan bantu penunjang pekerjaan anda sudah tersedia dan lengkap:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.

3. Fasilitas sosial yang disediakan perusahaan meliputi kantin, fasilitas kesehatan, tempat ibadah, kendaraan dinas sudah layak:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.

D. MOTIVASI

1. Saya bergairah dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.
2. Saya rajin dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.
3. Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.

4. Saya akan membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan dalam pekerjaan:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.
5. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas:
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju.
 - c. Cukup setuju.
 - d. Kurang setuju.
 - e. Sangat kurang setuju.



LAMPIRAN 2
TABULASI HASIL PENGISIAN
KUESIONER

Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Untuk X1 (Suasana Kerja)

Responden	Pernyataan				Total	Rata-Rata
	1	2	3	4		
1	4	4	5	4	17	4.25
2	4	3	4	5	16	4.00
3	3	2	3	4	12	3.00
4	4	4	5	5	18	4.50
5	3	4	4	5	16	4.00
6	3	3	3	4	13	3.25
7	5	3	5	5	18	4.50
8	3	2	2	4	11	2.75
9	4	4	2	5	15	3.75
10	4	4	4	5	17	4.25
11	5	3	5	5	18	4.50
12	3	3	4	3	13	3.25
13	3	2	3	4	12	3.00
14	4	4	5	4	17	4.25
15	4	4	5	5	18	4.50
16	5	5	5	4	19	4.75
17	5	4	5	5	19	4.75
18	4	2	3	4	13	3.25
19	4	4	4	5	17	4.25
20	5	4	5	5	19	4.75
21	4	5	5	4	18	4.50
22	5	4	4	5	18	4.50
23	2	2	3	4	11	2.75
24	4	4	4	5	17	4.25
25	3	4	4	5	16	4.00
26	4	3	3	4	14	3.50
27	5	3	3	3	14	3.50
28	4	5	5	5	19	4.75
29	4	4	5	4	17	4.25
30	4	4	5	5	18	4.50
31	5	3	5	4	17	4.25
32	5	3	5	5	18	4.50
33	4	2	2	4	12	3.00
34	5	4	5	5	19	4.75
35	3	4	4	5	16	4.00
36	5	5	5	4	19	4.75
37	3	5	5	5	18	4.50
38	4	4	4	3	15	3.75
39	3	4	2	4	13	3.25
40	3	4	3	4	14	3.50
41	4	3	3	4	14	3.50
42	5	3	5	5	18	4.50
43	4	2	3	3	12	3.00
44	4	4	5	5	18	4.50
45	3	4	3	3	13	3.25
46	3	3	3	4	13	3.25

47	5	3	5	5	18	4.50
48	4	4	4	4	16	4.00
49	3	5	2	4	14	3.50
50	3	4	4	4	15	3.75
51	5	3	5	5	18	4.50
52	5	4	4	5	18	4.50
53	3	4	4	4	15	3.75
54	5	4	4	5	18	4.50
55	4	4	4	5	17	4.25
56	2	3	5	3	13	3.25
57	4	5	4	5	18	4.50
58	5	5	4	5	19	4.75
59	4	4	4	5	17	4.25
60	5	4	4	5	18	4.50
61	4	5	5	4	18	4.50
62	4	4	4	5	17	4.25
63	3	4	4	3	14	3.50
64	4	4	2	4	14	3.50
65	5	4	4	5	18	4.50
66	3	3	5	4	15	3.75
67	4	3	4	4	15	3.75
68	4	4	4	3	15	3.75
69	4	4	2	4	14	3.50
70	3	4	4	4	15	3.75
71	2	3	5	4	14	3.50
72	5	4	4	5	18	4.50
73	3	2	4	4	13	3.25
74	4	4	2	5	15	3.75
75	4	5	4	5	18	4.50
76	4	3	5	4	16	4.00
77	5	5	4	5	19	4.75
78	4	4	4	4	16	4.00
79	5	4	4	5	18	4.50
80	2	4	4	3	13	3.25
81	5	3	5	4	17	4.25
82	4	3	4	4	15	3.75
83	4	5	3	4	16	4.00
84	3	4	3	3	13	3.25
85	3	4	4	4	15	3.75
86	5	4	5	4	18	4.50
87	5	5	4	5	19	4.75
88	4	2	3	4	13	3.25
89	4	4	2	3	13	3.25
90	4	4	4	5	17	4.25
91	4	4	5	4	17	4.25
92	5	3	4	3	15	3.75
93	4	2	3	4	13	3.25
94	5	5	4	5	19	4.75
95	5	4	4	5	18	4.50
96	5	3	5	4	17	4.25

97	4	4	4	5	17	4.25
98	4	5	3	4	16	4.00
99	3	3	3	3	12	3.00
100	4	4	4	4	16	4.00
101	5	5	5	4	19	4.75
102	5	3	4	5	17	4.25
103	4	2	3	4	13	3.25
104	5	4	4	4	17	4.25
105	5	4	4	5	18	4.50
106	5	3	5	4	17	4.25
107	5	3	4	5	17	4.25
108	3	2	3	4	12	3.00
109	5	5	2	5	17	4.25
110	5	4	4	5	18	4.50
111	3	3	5	4	15	3.75
112	5	3	4	5	17	4.25
113	3	2	3	4	12	3.00
114	4	4	4	5	17	4.25
115	5	4	4	4	17	4.25
116	5	4	5	4	18	4.50
117	2	5	4	3	14	3.50
118	2	2	3	4	11	2.75
119	4	4	2	5	15	3.75
120	4	4	4	4	16	4.00
121	4	5	2	4	15	3.75
122	5	4	5	3	17	4.25
123	4	5	4	3	16	4.00
124	2	3	4	5	14	3.50
125	2	4	5	4	15	3.75
126	4	5	5	4	18	4.50
127	5	4	5	4	18	4.50
128	4	4	5	5	18	4.50
129	3	3	4	2	12	3.00
130	2	4	4	4	14	3.50
131	4	4	4	4	16	4.00
132	5	4	4	4	17	4.25
133	4	5	5	3	17	4.25
134	4	4	4	2	14	3.50
135	2	5	5	5	17	4.25
136	4	5	5	4	18	4.50
137	5	4	5	3	17	4.25
138	4	5	2	3	14	3.50
139	4	4	4	5	17	4.25
140	4	5	4	4	17	4.25
141	4	3	4	4	15	3.75

Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Untuk X2 (Lingkungan Tempat Kerja)

Responden	Pernyataan						Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6		
1	4	5	5	5	4	4	27	4.50
2	5	4	4	4	3	4	24	4.00
3	2	3	4	4	3	4	20	3.33
4	5	5	4	4	4	4	26	4.33
5	5	4	3	3	4	4	23	3.83
6	2	3	3	4	3	4	19	3.17
7	3	5	5	5	3	5	26	4.33
8	2	3	4	4	2	4	19	3.17
9	5	5	4	4	4	4	26	4.33
10	4	4	4	4	4	3	23	3.83
11	5	3	5	5	3	4	25	4.17
12	3	3	3	3	3	5	20	3.33
13	3	3	4	3	3	4	20	3.33
14	5	4	4	4	4	4	25	4.17
15	4	5	4	4	4	3	24	4.00
16	4	4	4	5	4	4	25	4.17
17	4	4	4	5	4	4	25	4.17
18	4	4	4	5	4	4	25	4.17
19	4	4	4	4	4	4	24	4.00
20	4	4	4	4	4	4	24	4.00
21	5	5	3	5	5	4	27	4.50
22	4	5	5	5	4	4	27	4.50
23	2	3	4	3	3	4	19	3.17
24	4	5	4	5	4	3	25	4.17
25	4	5	5	5	4	3	26	4.33
26	4	4	3	3	3	4	21	3.50
27	3	3	3	3	3	5	20	3.33
28	5	4	4	4	5	4	26	4.33
29	5	3	3	3	4	4	22	3.67
30	4	4	5	3	4	3	23	3.83
31	3	5	4	4	3	4	23	3.83
32	3	4	5	5	3	5	25	4.17
33	2	3	3	4	2	4	18	3.00
34	4	4	5	5	4	5	27	4.50
35	4	4	4	5	4	3	24	4.00
36	5	5	5	3	5	4	27	4.50
37	3	4	4	4	4	4	23	3.83
38	2	3	3	5	2	4	19	3.17
39	3	3	3	3	4	4	20	3.33
40	4	3	3	3	3	3	19	3.17
41	3	5	4	4	3	4	23	3.83
42	3	4	4	2	3	3	19	3.17
43	4	4	4	4	3	4	23	3.83
44	4	4	5	4	4	3	24	4.00
45	4	4	4	3	5	5	25	4.17
46	3	5	5	5	3	4	25	4.17

47	3	4	3	5	5	5	25	4.17
48	2	3	3	4	2	4	18	3.00
49	5	2	2	4	5	5	23	3.83
50	4	4	4	5	5	5	27	4.50
51	3	5	5	4	3	4	24	4.00
52	4	4	5	2	4	4	23	3.83
53	2	3	2	4	5	5	21	3.50
54	4	4	4	4	3	3	22	3.67
55	4	4	4	3	2	3	20	3.33
56	3	5	5	3	4	4	24	4.00
57	5	4	5	2	3	2	21	3.50
58	5	3	5	4	3	4	24	4.00
59	4	2	2	4	3	4	19	3.17
60	4	4	4	3	2	3	20	3.33
61	5	4	5	4	5	5	28	4.67
62	4	5	4	2	4	4	23	3.83
63	2	4	2	4	3	4	19	3.17
64	4	3	4	5	4	5	25	4.17
65	4	4	4	3	2	3	20	3.33
66	3	4	4	5	4	5	25	4.17
67	3	5	3	4	4	5	24	4.00
68	2	4	3	4	4	4	21	3.50
69	4	3	2	4	5	4	22	3.67
70	4	2	4	3	2	3	18	3.00
71	3	4	4	3	4	4	22	3.67
72	4	5	5	5	4	5	28	4.67
73	2	4	5	4	4	4	23	3.83
74	4	3	2	4	5	4	22	3.67
75	5	4	4	4	3	3	23	3.83
76	5	4	4	5	5	5	28	4.67
77	5	5	3	2	4	4	23	3.83
78	4	4	3	5	5	5	26	4.33
79	4	4	2	4	4	5	23	3.83
80	4	4	4	4	3	3	22	3.67
81	4	4	4	4	3	3	22	3.67
82	4	5	3	5	5	5	27	4.50
83	2	4	3	4	4	5	22	3.67
84	3	3	2	5	4	5	22	3.67
85	2	2	5	4	4	4	21	3.50
86	4	4	4	4	5	4	25	4.17
87	5	5	3	4	5	4	26	4.33
88	5	4	4	4	4	4	25	4.17
89	2	3	2	5	5	4	21	3.50
90	3	2	4	5	4	4	22	3.67
91	2	4	4	3	3	3	19	3.17
92	5	5	3	3	2	3	21	3.50
93	5	4	5	5	5	4	28	4.67
94	5	3	5	5	4	5	27	4.50
95	2	2	4	3	3	3	17	2.83
96	5	4	4	3	3	4	23	3.83

97	5	4	5	2	3	3	22	3.67
98	5	4	4	5	4	4	26	4.33
99	3	3	2	3	4	3	18	3.00
100	2	2	4	3	2	3	16	2.67
101	5	4	4	5	4	4	26	4.33
102	3	5	3	5	4	5	25	4.17
103	2	4	3	4	3	4	20	3.33
104	3	4	2	5	5	4	23	3.83
105	3	2	2	4	5	3	19	3.17
106	5	4	4	3	4	3	23	3.83
107	5	5	4	5	5	5	29	4.83
108	4	4	3	5	5	4	25	4.17
109	5	4	5	3	3	3	23	3.83
110	2	2	3	4	2	3	16	2.67
111	5	4	5	5	4	5	28	4.67
112	5	5	5	4	5	5	29	4.83
113	5	4	4	4	5	4	26	4.33
114	3	3	2	5	3	5	21	3.50
115	3	2	3	4	2	3	17	2.83
116	5	4	5	5	4	4	27	4.50
117	5	4	4	4	4	4	25	4.17
118	5	4	5	5	4	5	28	4.67
119	2	3	2	5	4	4	20	3.33
120	5	4	5	3	2	5	24	4.00
121	4	3	3	4	4	4	22	3.67
122	4	3	3	5	4	5	24	4.00
123	5	5	5	4	5	4	28	4.67
124	4	4	5	2	4	2	21	3.50
125	5	4	5	4	3	4	25	4.17
126	4	4	4	4	4	4	24	4.00
127	4	5	4	3	4	4	24	4.00
128	4	5	4	3	5	3	24	4.00
129	4	4	4	2	4	3	21	3.50
130	5	5	4	4	3	2	23	3.83
131	5	4	4	4	2	4	23	3.83
132	3	3	3	3	4	4	20	3.33
133	3	2	3	4	5	5	22	3.67
134	5	5	4	2	4	5	25	4.17
135	5	4	5	4	3	2	23	3.83
136	3	3	3	5	4	4	22	3.67
137	3	3	4	5	4	4	23	3.83
138	3	3	3	4	5	3	21	3.50
139	5	4	4	4	4	3	24	4.00
140	3	4	3	4	4	2	20	3.33
141	3	3	3	3	4	4	20	3.33

**Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Untuk X3
(Perlengkapan dan Fasilitas)**

Responden	Pernyataan			Total	Rata-Rata
	1	2	3		
1	4	4	5	13	4.33
2	4	4	5	13	4.33
3	3	4	3	10	3.33
4	4	3	2	9	3.00
5	4	4	4	12	4.00
6	4	5	4	13	4.33
7	4	3	3	10	3.33
8	5	3	3	11	3.67
9	4	5	4	13	4.33
10	3	2	3	8	2.67
11	2	4	4	10	3.33
12	4	4	3	11	3.67
13	5	4	3	12	4.00
14	4	5	5	14	4.67
15	3	5	4	12	4.00
16	4	3	2	9	3.00
17	4	4	4	12	4.00
18	5	5	5	15	5.00
19	4	4	5	13	4.33
20	4	5	4	13	4.33
21	4	4	4	12	4.00
22	4	4	4	12	4.00
23	5	5	5	15	5.00
24	4	3	2	9	3.00
25	3	2	2	7	2.33
26	2	3	3	8	2.67
27	4	4	4	12	4.00
28	5	3	5	13	4.33
29	4	3	2	9	3.00
30	3	4	3	10	3.33
31	2	3	3	8	2.67
32	4	5	5	14	4.67
33	5	5	5	15	5.00
34	4	4	4	12	4.00
35	3	2	3	8	2.67
36	2	4	2	8	2.67
37	4	4	4	12	4.00
38	4	3	5	12	4.00
39	4	3	3	10	3.33
40	3	4	3	10	3.33
41	2	5	2	9	3.00
42	4	5	5	14	4.67
43	5	4	4	13	4.33
44	4	4	3	11	3.67
45	4	3	3	10	3.33

46	4	3	5	12	4.00
47	3	4	4	11	3.67
48	4	4	4	12	4.00
49	3	3	4	10	3.33
50	5	4	5	14	4.67
51	5	4	4	13	4.33
52	5	5	3	13	4.33
53	5	2	5	12	4.00
54	4	4	5	13	4.33
55	2	4	4	10	3.33
56	3	4	4	11	3.67
57	4	3	3	10	3.33
58	5	4	4	13	4.33
59	4	5	4	13	4.33
60	4	5	5	14	4.67
61	5	5	5	15	5.00
62	4	4	4	12	4.00
63	5	5	3	13	4.33
64	3	4	2	9	3.00
65	3	4	4	11	3.67
66	5	5	4	14	4.67
67	5	3	3	11	3.67
68	3	2	4	9	3.00
69	4	4	3	11	3.67
70	2	4	4	10	3.33
71	4	3	3	10	3.33
72	4	4	5	13	4.33
73	4	2	4	10	3.33
74	4	5	4	13	4.33
75	3	3	3	9	3.00
76	3	3	3	9	3.00
77	5	5	2	12	4.00
78	3	2	4	9	3.00
79	5	4	4	13	4.33
80	3	3	4	10	3.33
81	4	3	4	11	3.67
82	5	5	2	12	4.00
83	4	4	4	12	4.00
84	3	4	4	11	3.67
85	4	4	5	13	4.33
86	4	4	4	12	4.00
87	4	4	2	10	3.33
88	4	3	4	11	3.67
89	3	5	4	12	4.00
90	2	2	5	9	3.00
91	4	4	4	12	4.00
92	5	4	2	11	3.67
93	4	5	4	13	4.33
94	3	4	4	11	3.67
95	4	2	3	9	3.00

96	4	4	3	11	3.67
97	5	4	5	14	4.67
98	4	5	4	13	4.33
99	3	4	4	11	3.67
100	3	3	4	10	3.33
101	3	4	3	10	3.33
102	5	2	2	9	3.00
103	5	3	4	12	4.00
104	3	3	4	10	3.33
105	4	5	5	14	4.67
106	4	5	5	14	4.67
107	4	4	4	12	4.00
108	5	3	4	12	4.00
109	3	3	4	10	3.33
110	4	4	4	12	4.00
111	4	4	3	11	3.67
112	5	4	2	11	3.67
113	5	5	4	14	4.67
114	3	3	4	10	3.33
115	3	4	3	10	3.33
116	4	3	3	10	3.33
117	3	3	4	10	3.33
118	4	5	5	14	4.67
119	4	4	4	12	4.00
120	4	4	3	11	3.67
121	3	4	3	10	3.33
122	4	4	4	12	4.00
123	4	4	4	12	4.00
124	4	4	4	12	4.00
125	4	4	3	11	3.67
126	4	5	3	12	4.00
127	4	4	5	13	4.33
128	4	2	2	8	2.67
129	3	4	3	10	3.33
130	3	5	3	11	3.67
131	4	4	4	12	4.00
132	4	4	4	12	4.00
133	3	3	3	9	3.00
134	5	4	5	14	4.67
135	5	4	4	13	4.33
136	4	4	4	12	4.00
137	3	3	3	9	3.00
138	2	3	3	8	2.67
139	5	4	4	13	4.33
140	3	4	3	10	3.33
141	3	3	4	10	3.33

Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Untuk Y (Motivasi)

Responden	Pernyataan					Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5		
1	4	4	5	5	5	23	4.60
2	4	5	5	5	5	24	4.80
3	4	4	3	3	3	17	3.40
4	4	4	4	5	3	20	4.00
5	4	4	4	4	4	20	4.00
6	3	3	3	3	4	16	3.20
7	4	5	4	5	4	22	4.40
8	3	3	3	3	3	15	3.00
9	4	4	4	5	4	21	4.20
10	4	3	4	5	3	19	3.80
11	4	3	4	4	3	18	3.60
12	4	3	3	3	3	16	3.20
13	4	4	3	3	4	18	3.60
14	4	4	4	5	4	21	4.20
15	5	4	4	4	4	21	4.20
16	5	4	4	4	4	21	4.20
17	5	5	3	4	4	21	4.20
18	4	4	5	4	4	21	4.20
19	4	4	4	4	4	20	4.00
20	4	4	4	4	4	20	4.00
21	4	5	4	5	5	23	4.60
22	5	4	5	4	5	23	4.60
23	4	3	3	3	3	16	3.20
24	4	4	4	4	3	19	3.80
25	5	4	4	4	4	21	4.20
26	4	4	3	3	3	17	3.40
27	4	3	3	3	4	17	3.40
28	4	5	5	4	5	23	4.60
29	4	3	3	3	4	17	3.40
30	4	4	4	3	3	18	3.60
31	4	4	3	3	4	18	3.60
32	4	4	3	4	4	19	3.80
33	4	4	4	3	3	18	3.60
34	4	4	5	5	5	23	4.60
35	3	3	4	4	4	18	3.60
36	4	4	4	4	4	20	4.00
37	4	4	4	4	3	19	3.80
38	4	4	4	4	3	19	3.80
39	4	4	3	3	3	17	3.40
40	4	3	3	3	3	16	3.20
41	3	3	3	3	4	16	3.20
42	4	3	2	4	3	16	3.20
43	4	4	4	4	4	20	4.00
44	4	4	5	3	3	19	3.80
45	3	4	3	4	3	17	3.40
46	4	4	3	3	4	18	3.60

47	4	4	4	4	3	19	3.80
48	4	4	3	4	5	20	4.00
49	5	4	3	4	4	20	4.00
50	4	4	4	4	4	20	4.00
51	4	4	4	5	4	21	4.20
52	4	5	5	4	4	22	4.40
53	4	4	4	3	3	18	3.60
54	3	3	4	4	5	19	3.80
55	3	3	4	3	3	16	3.20
56	3	4	4	4	4	19	3.80
57	4	4	4	3	4	19	3.80
58	4	4	5	4	5	22	4.40
59	3	4	4	4	4	19	3.80
60	5	4	4	4	4	21	4.20
61	5	4	5	5	5	24	4.80
62	4	4	4	4	4	20	4.00
63	4	4	4	3	3	18	3.60
64	5	4	4	3	3	19	3.80
65	4	4	4	3	3	18	3.60
66	4	4	4	4	4	20	4.00
67	3	4	4	4	3	18	3.60
68	4	4	4	4	3	19	3.80
69	3	3	4	4	4	18	3.60
70	3	4	4	4	3	18	3.60
71	3	3	3	3	4	16	3.20
72	4	4	4	5	4	21	4.20
73	3	4	4	4	4	19	3.80
74	4	4	4	4	4	20	4.00
75	3	3	4	4	3	17	3.40
76	4	5	4	3	3	19	3.80
77	4	4	4	4	4	20	4.00
78	4	4	4	3	2	17	3.40
79	4	4	4	4	4	20	4.00
80	3	4	4	3	3	17	3.40
81	4	5	3	4	3	19	3.80
82	4	5	4	4	3	20	4.00
83	4	4	4	4	4	20	4.00
84	3	3	4	4	3	17	3.40
85	3	3	5	4	3	18	3.60
86	5	4	4	4	4	21	4.20
87	4	4	3	3	4	18	3.60
88	4	4	4	3	4	19	3.80
89	4	4	4	4	3	19	3.80
90	5	4	4	3	3	19	3.80
91	3	4	4	4	5	20	4.00
92	4	3	3	4	4	18	3.60
93	4	4	4	4	4	20	4.00
94	5	4	4	4	4	21	4.20
95	4	4	3	3	4	18	3.60
96	3	4	4	4	4	19	3.80

97	5	4	3	4	5	21	4.20
98	4	5	4	4	4	21	4.20
99	3	3	3	3	3	15	3.00
100	3	4	4	3	3	17	3.40
101	3	3	4	3	4	17	3.40
102	4	3	4	4	4	19	3.80
103	3	3	4	4	4	18	3.60
104	3	4	5	3	4	19	3.80
105	4	4	4	5	4	21	4.20
106	4	4	4	4	4	20	4.00
107	4	4	4	4	4	20	4.00
108	4	4	3	4	4	19	3.80
109	4	4	4	5	4	21	4.20
110	4	4	4	4	4	20	4.00
111	3	3	4	4	4	18	3.60
112	3	3	5	5	4	20	4.00
113	3	3	4	4	4	18	3.60
114	3	4	4	3	3	17	3.40
115	4	4	3	3	4	18	3.60
116	5	3	3	3	3	17	3.40
117	3	4	4	4	3	18	3.60
118	3	3	4	3	3	16	3.20
119	4	4	4	3	4	19	3.80
120	3	4	4	4	4	19	3.80
121	3	4	4	3	4	18	3.60
122	3	4	3	4	4	18	3.60
123	2	3	4	4	4	17	3.40
124	4	4	4	4	4	20	4.00
125	4	4	4	4	4	20	4.00
126	4	4	5	4	4	21	4.20
127	4	4	4	5	5	22	4.40
128	4	4	3	3	3	17	3.40
129	4	3	3	2	4	16	3.20
130	4	3	4	4	4	19	3.80
131	4	3	4	5	3	19	3.80
132	4	4	4	3	4	19	3.80
133	4	4	4	3	3	18	3.60
134	5	4	4	4	4	21	4.20
135	5	4	4	3	4	20	4.00
136	5	5	4	3	4	21	4.20
137	4	4	2	3	4	17	3.40
138	4	3	2	2	3	14	2.80
139	4	4	5	5	4	22	4.40
140	4	3	3	3	4	17	3.40
141	4	4	3	3	3	17	3.40

Tabulasi Akhir Variabel-Variabel Penelitian

Responden	X1	X2	X3	Y
1	4.25	4.50	4.33	4.60
2	4.00	4.00	4.33	4.80
3	3.00	3.33	3.33	3.40
4	4.50	4.33	3.00	4.00
5	4.00	3.83	4.00	4.00
6	3.25	3.17	4.33	3.20
7	4.50	4.33	3.33	4.40
8	2.75	3.17	3.67	3.00
9	3.75	4.33	4.33	4.20
10	4.25	3.83	2.67	3.80
11	4.50	4.17	3.33	3.60
12	3.25	3.33	3.67	3.20
13	3.00	3.33	4.00	3.60
14	4.25	4.17	4.67	4.20
15	4.50	4.00	4.00	4.20
16	4.75	4.17	3.00	4.20
17	4.75	4.17	4.00	4.20
18	3.25	4.17	5.00	4.20
19	4.25	4.00	4.33	4.00
20	4.75	4.00	4.33	4.00
21	4.50	4.50	4.00	4.60
22	4.50	4.50	4.00	4.60
23	2.75	3.17	5.00	3.20
24	4.25	4.17	3.00	3.80
25	4.00	4.33	2.33	4.20
26	3.50	3.50	2.67	3.40
27	3.50	3.33	4.00	3.40
28	4.75	4.33	4.33	4.60
29	4.25	3.67	3.00	3.40
30	4.50	3.83	3.33	3.60
31	4.25	3.83	2.67	3.60
32	4.50	4.17	4.67	3.80
33	3.00	3.00	5.00	3.60
34	4.75	4.50	4.00	4.60
35	4.00	4.00	2.67	3.60
36	4.75	4.50	2.67	4.00
37	4.50	3.83	4.00	3.80
38	3.75	3.17	4.00	3.80
39	3.25	3.33	3.33	3.40
40	3.50	3.17	3.33	3.20
41	3.50	3.83	3.00	3.20
42	4.50	3.17	4.67	3.20
43	3.00	3.83	4.33	4.00
44	4.50	4.00	3.67	3.80
45	3.25	4.17	3.33	3.40
46	3.25	4.17	4.00	3.60
47	4.50	4.17	3.67	3.80

48	4.00	3.00	4.00	4.00
49	3.50	3.83	3.33	4.00
50	3.75	4.50	4.67	4.00
51	4.50	4.00	4.33	4.20
52	4.50	3.83	4.33	4.40
53	3.75	3.50	4.00	3.60
54	4.50	3.67	4.33	3.80
55	4.25	3.33	3.33	3.20
56	3.25	4.00	3.67	3.80
57	4.50	3.50	3.33	3.80
58	4.75	4.00	4.33	4.40
59	4.25	3.17	4.33	3.80
60	4.50	3.33	4.67	4.20
61	4.50	4.67	5.00	4.80
62	4.25	3.83	4.00	4.00
63	3.50	3.17	4.33	3.60
64	3.50	4.17	3.00	3.80
65	4.50	3.33	3.67	3.60
66	3.75	4.17	4.67	4.00
67	3.75	4.00	3.67	3.60
68	3.75	3.50	3.00	3.80
69	3.50	3.67	3.67	3.60
70	3.75	3.00	3.33	3.60
71	3.50	3.67	3.33	3.20
72	4.50	4.67	4.33	4.20
73	3.25	3.83	3.33	3.80
74	3.75	3.67	4.33	4.00
75	4.50	3.83	3.00	3.40
76	4.00	4.67	3.00	3.80
77	4.75	3.83	4.00	4.00
78	4.00	4.33	3.00	3.40
79	4.50	3.83	4.33	4.00
80	3.25	3.67	3.33	3.40
81	4.25	3.67	3.67	3.80
82	3.75	4.50	4.00	4.00
83	4.00	3.67	4.00	4.00
84	3.25	3.67	3.67	3.40
85	3.75	3.50	4.33	3.60
86	4.50	4.17	4.00	4.20
87	4.75	4.33	3.33	3.60
88	3.25	4.17	3.67	3.80
89	3.25	3.50	4.00	3.80
90	4.25	3.67	3.00	3.80
91	4.25	3.17	4.00	4.00
92	3.75	3.50	3.67	3.60
93	3.25	4.67	4.33	4.00
94	4.75	4.50	3.67	4.20
95	4.50	2.83	3.00	3.60
96	4.25	3.83	3.67	3.80
97	4.25	3.67	4.67	4.20

98	4.00	4.33	4.33	4.20
99	3.00	3.00	3.67	3.00
100	4.00	2.67	3.33	3.40
101	4.75	4.33	3.33	3.40
102	4.25	4.17	3.00	3.80
103	3.25	3.33	4.00	3.60
104	4.25	3.83	3.33	3.80
105	4.50	3.17	4.67	4.20
106	4.25	3.83	4.67	4.00
107	4.25	4.83	4.00	4.00
108	3.00	4.17	4.00	3.80
109	4.25	3.83	3.33	4.20
110	4.50	2.67	4.00	4.00
111	3.75	4.67	3.67	3.60
112	4.25	4.83	3.67	4.00
113	3.00	4.33	4.67	3.60
114	4.25	3.50	3.33	3.40
115	4.25	2.83	3.33	3.60
116	4.50	4.50	3.33	3.40
117	3.50	4.17	3.33	3.60
118	2.75	4.67	4.67	3.20
119	3.75	3.33	4.00	3.80
120	4.00	4.00	3.67	3.80
121	3.75	3.67	3.33	3.60
122	4.25	4.00	4.00	3.60
123	4.00	4.67	4.00	3.40
124	3.50	3.50	4.00	4.00
125	3.75	4.17	3.67	4.00
126	4.50	4.00	4.00	4.20
127	4.50	4.00	4.33	4.40
128	4.50	4.00	2.67	3.40
129	3.00	3.50	3.33	3.20
130	3.50	3.83	3.67	3.80
131	4.00	3.83	4.00	3.80
132	4.25	3.33	4.00	3.80
133	4.25	3.67	3.00	3.60
134	3.50	4.17	4.67	4.20
135	4.25	3.83	4.33	4.00
136	4.50	3.67	4.00	4.20
137	4.25	3.83	3.00	3.40
138	3.50	3.50	2.67	2.80
139	4.25	4.00	4.33	4.40
140	4.25	3.33	3.33	3.40
141	3.75	3.33	3.33	3.40



LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_1	3.9787	.8902	141.0
2.	BUTIR_2	3.7589	.8693	141.0
3.	BUTIR_3	3.9716	.9176	141.0
4.	BUTIR_4	4.2270	.7306	141.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.9362	4.6745	2.1621	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_1	11.9574	2.8125	.3582	.3631
BUTIR_2	12.1773	3.1755	.2399	.4758
BUTIR_3	11.9645	2.9344	.2856	.4358
BUTIR_4	11.7092	3.3506	.2954	.4300

Reliability Coefficients

N of Cases = 141.0 N of Items = 4
Alpha = .6993

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_1	3.7943	1.0318	141.0
2.	BUTIR_2	3.8298	.8532	141.0
3.	BUTIR_3	3.7943	.9143	141.0
4.	BUTIR_4	3.9504	.8810	141.0
5.	BUTIR_5	3.7447	.8897	141.0
6.	BUTIR_6	3.9291	.7713	141.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	23.0426	8.4125	2.9004	6

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_1	19.2482	5.6594	.3440	.4269
BUTIR_2	19.2128	6.0116	.3999	.4052
BUTIR_3	19.2482	6.7022	.1847	.5124
BUTIR_4	19.0922	6.8129	.1791	.5134
BUTIR_5	19.2979	6.2249	.3145	.4469
BUTIR_6	19.1135	7.0299	.1926	.5039

Reliability Coefficients

N of Cases = 141.0 N of Items = 6
 Alpha = .6166

Uji Validitas dan Reliabilitas X3

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_1	3.8298	.8277	141.0
2.	BUTIR_2	3.8085	.8529	141.0
3.	BUTIR_3	3.7021	.8924	141.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.3404	3.1833	1.7842	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_1	7.5106	1.9088	.2577	.4035
BUTIR_2	7.5319	1.7365	.3201	.2937
BUTIR_3	7.6383	1.7468	.2714	.3828

Reliability Coefficients

N of Cases = 141.0 N of Items = 3

Alpha = .6592

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_1	3.8652	.6120	141.0
2.	BUTIR_2	3.8298	.5472	141.0
3.	BUTIR_3	3.8227	.6357	141.0
4.	BUTIR_4	3.7518	.6882	141.0
5.	BUTIR_5	3.7447	.6257	141.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	19.0142	3.7427	1.9346	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_1	15.1489	2.9848	.1812	.6326
BUTIR_2	15.1844	2.7229	.3989	.5284
BUTIR_3	15.1915	2.5702	.3770	.5349
BUTIR_4	15.2624	2.3092	.4589	.4848
BUTIR_5	15.2695	2.5840	.3814	.5327

Reliability Coefficients

N of Cases = 141.0 N of Items = 5
 Alpha = .6710



LAMPIRAN 4

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			X1	X2	X3	RESIDUAL
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.260**	-.008	.079
		Sig. (2-tailed)		.002	.925	.349
		N	141	141	141	141
	X2	Correlation Coefficient	.260**	1.000	.057	.126
		Sig. (2-tailed)	.002		.499	.136
		N	141	141	141	141
	X3	Correlation Coefficient	-.008	.057	1.000	.019
		Sig. (2-tailed)	.925	.499		.820
		N	141	141	141	141
	RESIDUAL	Correlation Coefficient	.079	.126	.019	1.000
		Sig. (2-tailed)	.349	.136	.820	
		N	141	141	141	141

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



LAMPIRAN 5

UJI REGRESI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.8028	.38692	141
X1	3.9840	.54051	141
X2	3.8405	.48353	141
X3	3.7799	.59479	141

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.480	.435	.408
	X1	.480	1.000	.232	-.067
	X2	.435	.232	1.000	.043
	X3	.408	-.067	.043	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.003	.215
	X2	.000	.003	.	.308
	X3	.000	.215	.308	.
N	Y	141	141	141	141
	X1	141	141	141	141
	X2	141	141	141	141
	X3	141	141	141	141

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.509	.27126

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.878	3	3.626	49.282	.000 ^a
	Residual	10.080	137	.074		
	Total	20.959	140			

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.550	.270		2.037	.044			
	X1	.311	.044	.435	7.121	.000	.480	.520	.422
	X2	.253	.049	.316	5.178	.000	.435	.405	.307
	X3	.275	.039	.423	7.118	.000	.408	.520	.422

a. Dependent Variable: Y