



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, DAN  
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KELURAHAN TAMBAKBOYO KECAMATAN AMBARAWA**

**SKRIPSI**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat**

**Memperoleh Gelar Akademik Sarjana Ekonomi**

**Oleh:**

**Nama : Nia Desti Hidayah**

**NPM : 16510066**

**Dosen Pembimbing:**

- |   |                   |
|---|-------------------|
| <b>1. Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM</b> | <b>0606096201</b> |
| <b>2. Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si</b>                    | <b>0606056901</b> |

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS)**

**2022**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, DAN KETERAMPILAN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TAMBAKBOYO KECAMATAN AMBARAWA

Oleh :  
NIA DESTI HIDAYAH  
NPM : 16.51.0066

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada  
tanggal.....27.....Juli 2022

Dosen Pembimbing Utama

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE. MM

NIDN : 0-6060962-01

Dosen Pembimbing Pendamping

Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si

NIDN : 0-6060569-01

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si

NIDN : 0-6060569-01

## PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, DAN KETERAMPILAN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TAMBAKBOYO KECAMATAN AMBARAWA

Oleh :  
NIA DESTI HIDAYAH  
NPM : 16.51.0066

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada  
tanggal...05 Agustus 2022.....

Tim Penguji  
Ketua,



Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE. M.Si

NIDN : 0-6090664-01

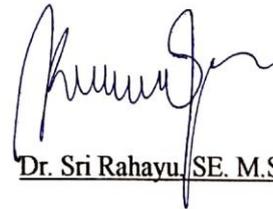
Anggota,



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE. MM

NIDN : 0-6090664-01

Anggota,



Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si

NIDN : 0-6060569-01

...

## **SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nia Desti Hidayah

NPM : 16.51.0066

Mahasiswa Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tahun Akademik : 2022/2023

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TAMBAKBOYO KECAMATAN AMBARAWA.**

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 26 Juli 2022

(Materai :  
Nia Desti



## ABSTRAK

Kelurahan Tambakboyo adalah sebuah kelurahan di kecamatan Ambarawa, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. Kelurahan Tambakboyo berada di sebelah timur Kota Ambarawa, tepatnya sebelah Tenggara dan Timur Kelurahan Kupang. Dengan jumlah penduduk Laki-laki 3008 jiwa dan 3051 jiwa untuk penduduk perempuan. Dalam pemerintahan desa, perangkat desa ditugaskan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan, namun kenyataan yang terjadi kinerja atau kualitas pelayanan yang diberikan pegawai di Kelurahan Tambakboyo rendah dan hal tersebut sering dikeluhkan oleh warga setempat karena lamban dan tidak cepat tanggap dalam melayani masyarakat. Menurut Mangkunegara (2016), istilah Kinerja dari kata *Job performance* atau *Actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : lingkungan, keterlibatan, dan keterampilan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan, keterlibatan, dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo.

Penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara *Probability Sampling* (pengambilan sampel secara acak atau random). Alat analisa yang digunakan adalah Validitas, Reliabilitas, Korelasi, Regresi, Determinasi, Uji T dan Uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penduduk Kelurahan Tambakboyo tahun 2021, yaitu sebanyak 6059 jiwa. Dengan jumlah sampel 100 yang di hitung menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *Multistage sampling*, (metode penarikan sampel secara bertahap/bertingkat), dilakukan dengan strata pendidikan SMP, SMK/A, D3 dan S1.

Lingkungan, Keterlibatan, dan Keterampilan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi masing-masing untuk lingkungan 0,845, untuk keterlibatan sebesar 0,813, dan keterampilan sebesar 0,826 yang apabila diinterpretasikan kecenderungannya termasuk dalam kategori sangat kuat. Selain itu lingkungan, keterlibatan dan keterampilan mempunyai pengaruh dalam kinerja pegawai ditunjukkan koefisien regresi untuk lingkungan sebesar 0,826, untuk keterlibatan koefisien regresi sebesar 0,812, dan keterampilan koefisien regresi sebesar 0,811. Pengaruh lingkungan, keterlibatan, dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo ditunjukkan dengan hasil uji determinasi sebesar 78,6% dengan nilai F hitung sebesar 122,105 yang lebih besar dari F tabel 2,70 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Saran dari peneliti ini adalah kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo perlu dipertahankan demi terciptanya kinerja yang berkualitas sehingga memberikan dampak positif kepada Pemerintah Desa.

**Kata Kunci :** Lingkungan, Keterlibatan, Keterampilan, Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

*Tambakboyo Village is a village in Ambarawa sub-district, Semarang, Central Java, Indonesia. Tambakboyo Village is located in the east of Ambarawa City, to the southeast and east of Kupang Village. With a population of 3008 male and 3051 female population. In village government, village officials are assigned to provide good service to the government and the interests of local communities in the government system, but the reality is that the performance or quality of services provided by employees in Tambakboyo Village is low and this is often complained by local residents because it is slow and not fast. responsive in serving the community. According to Mangkunegara (2016), the term performance from the word Job performance or Actual performance is the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Factors that affect performance are: environment, involvement, and skills. The purpose of this study was to determine the effect of environment, involvement, and work skills on employee performance in Tambakboyo Village.*

*In this study, sampling was carried out by probability sampling (random sampling). The analytical tools used are Validity, Reliability, Correlation, Regression, Determination, T Test and F Test. The population in this study is the entire population of Tambakboyo Village in 2021, which is 6059 people. With a sample of 100 which is calculated using the Slovin formula. The sampling technique used is multistage sampling, (stepwise/staged sampling method), carried out with the education strata of SMP, SMK/A, D3 and S1.*

*Environment, Involvement, and Work Skills together have an influence on employee performance with a correlation coefficient value of 0.845 for the environment, 0.813 for involvement, and 0.826 for skills, which if interpreted the tendency is included in the very strong category. In addition, the environment, involvement and skills have an influence on employee performance. The regression coefficient for the environment is 0.826, the regression coefficient for involvement is 0.812, and the skills regression coefficient is 0.811. The influence of the environment, involvement, and skills together affect the performance of employees in Tambakboyo Village as shown by the results of the determination test of 78.6% with a calculated F value of 122.105 which is greater than F table 2.70 and a significance value of 0.000 which is more smaller than the 0.05 significance level. The suggestion from this researcher is that the performance of employees in Tambakboyo Village needs to be maintained in order to create quality performance so that it has a positive impact on the Village Government.*

*Keywords: Environment, Involvement, Skills, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr, Wb.

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridhoNya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TAMBAKBOYO” sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman-GUPPI (Undaris) Ungaran.

Penulis mengakui bahwa sangat tidak mudah untuk mengumpulkan bahan, literatur dan data yang berkaitan dengan Skripsi ini, kemudian mengkaji, menganalisis serta menyajikan dalam satu kesatuan utuh dan terpadu. Namun berkat bantuan beberapa pihak berupa tenaga dan saran, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu sudah sepantasnya apabila pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu SE. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS sekaligus pembimbing pendamping yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan dukungan dan bimbingan, mengoreksi serta memberikan pengarahan, petunjuk pada saat penulis menyelesaikan Skripsi ini.
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan dan bimbingan,

mengoreksi dan memberikan pengarahan serta petunjuk pada saat penulis menyelesaikan Skripsi ini.

4. Ibu Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE. M.Si selaku Dosen Penguji.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman-GUPPI (Undaris) Ungaran.
6. Ibu, Bapak orang tua penulis yang senantiasa selalu memberikan doa serta menjadi motivasi utama penulis untuk bisa menyelesaikan Skripsi ini.
7. Anak-anak tercinta, Ananda Abimana Yusuf Az Zafran dan Albifardzan Gibran Az Zidan, yang menjadi penyemangat dalam penyelesaian Skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat tersayang yang selalu memberi dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan semangat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulis merasa berterima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan, karena dengan bantuan dari para pihak tersebut akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan iringan do'a Jazakumullah Akhsanal Jaza', akhirnya semoga penelitian ini bermanfaat sebagai suatu sumbangan pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Ungaran, 22 Juli 2022



(Nia Desti Hidayah)

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Jika mereka bisa, maka saya pasti bisa”**

**“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri – QS Ar Rad 11”**

**“Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain, Karena tidak semua Bunga tumbuh mekar secara bersamaan”**

**Skripsi ini saya persembahkan untuk :**

- 1. Ibu Juwaeni dan Bapak Bunari selaku orang tua penulis yang selalu memotivasi, mendoakan serta memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.**
- 2. Kakak-kakak serta keluarga yang telah memberikan semangat dan dukungannya.**
- 3. Suami dan Anak-anak tercinta, Ananda Abimana Yusuf Az Zafran dan Albifardzan Gibran Az Zidan, yang menjadi penyemangat dalam penyelesaian Skripsi ini.**
- 4. Sahabat-sahabatku tersayang.**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIATISME.....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Operasional.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II. LANDASAN TEORI.....	12
A. Kajian Pustaka .....	12
1. Lingkungan .....	12
2. Keterlibatan.....	19
3. Keterampilan.....	26
4. Kinerja .....	32
B. Penelitian Terdahulu.....	37
C. Kerangka Pemikiran .....	39

D. Hipotesis .....	39
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Lokasi Penelitian .....	41
C. Variabel Penelitian .....	42
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	44
E. Jenis dan Sumber Data .....	45
F. Teknik Pengumpulan Data .....	46
G. Teknik Analisis Data .....	47
1. Uji Validitas.....	48
2. Uji Reliabilitas.....	50
3. Analisa Korelasi .....	52
4. Analisa Regresi.....	54
5. Analisa Koefisien Determinasi.....	55
6. Uji Hipotesis.....	56
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian.....	59
1. Gambaran Geografis Kelurahan Tambakboyo.....	59
2. Visi, Misi Wilayah Kelurahan Tambakboyo.....	60
3. Struktur Organisasi.....	61
B. Hasil Penelitian.....	62
1. Identifikasi Responden .....	62
2. Analisa Korelasi.....	64
3. Analisa Regresi .....	67
4. Uji Koefisien Determinasi .....	72
5. Pengujian Hipotesis .....	73
C. Pembahasan .....	79

BAB V. PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA .....	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	89

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1 Indikator Penelitian .....	43
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian .....	49
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	51
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 4.1 Komposisi Jenis Kelamin Responden .....	62
Tabel 4.2 Komposisi Usia Responden .....	63
Tabel 4.3 Komposisi Pendidikan Responden.....	63
Tabel 4.4 Hubungan Lingkungan Dengan Kinerja .....	64
Tabel 4.5 Hubungan Keterlibatan Dengan Kinerja .....	65
Tabel 4.6 Hubungan Keterampilan Dengan Kinerja .....	66
Tabel 4.7 Hubungan Lingkungan, Keterlibatan, Keterampilan Dengan Kinerja	67
Tabel 4.8 Persamaan Regresi X1 Terhadap Y .....	68
Tabel 4.9 Persamaan Regresi X2 Terhadap Y .....	69
Tabel 4.10 Persamaan Regresi X3 Terhadap Y .....	70
Tabel 4.11 Model Persamaan Regresi Berganda.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji t .....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji f .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	39
Gambar 3.1 Uji T (Parsial) .....	57
Gambar 3.2 Uji F (Simultan).....	58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	61
Gambar 4.2 Gambar Uji t Hipotesis Pertama .....	74
Gambar 4.3 Gambar Uji t Hipotesis Kedua .....	75
Gambar 4.4 Gambar Uji t Hipotesis ketiga .....	76
Gambar 4.5 Gambar Uji F .....	78

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Kelurahan Tambakboyo adalah sebuah kelurahan di kecamatan Ambarawa, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. Kelurahan Tambakboyo berada di sebelah timur Kota Ambarawa, tepatnya sebelah Tenggara dan Timur Kelurahan Kupang. Dengan jumlah penduduk Laki-laki 3008 jiwa dan 3051 jiwa untuk penduduk perempuan. Jumlah KK Laki-laki 1655 dan KK perempuan sebanyak 374. Tambakboyo terdiri dari 8 (delapan) Desa, yakni : Desa Tambakboyo, Desa Tambaksari, Desa Tambakrejo, Desa Katang, Desa Busungan, Desa Karanganyar, Desa Rengas, dan Alam Rawa Asri (Perumahan).

Menurut UU Nomor 6 Tahun 2014 pasal 1 ayat (1) Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penjelasan lebih lanjut dalam pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan. Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan dalam pemerintahan desa yang anggotanya terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, dan perangkat desa lainnya. Di dalam penelitian ini *locus* yang peneliti pakai adalah perangkat desa yang meliputi kepala seksi, kepala urusan, dan kepala dusun. Untuk memperlancar tata kelola pemerintahan

desa, maka kepala desa dibantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Bicara mengenai tata kelola pemerintahan desa, harus didukung oleh perangkat desa handal yang merupakan sumber daya manusia terpilih. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kebutuhan penting dalam menentukan kemajuan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2016), istilah Kinerja dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan observasi awal permasalahan yang berkaitan dengan kinerja perangkat kelurahan di Kelurahan Tambakboyo dan yang selalu dikeluhkan oleh warga setempat bahwa kualitas pelayanan Pegawai kelurahan yang rendah, hal tersebut dapat dilihat bahwa : pertama, Pegawai yang lamban atau tidak cepat tanggap dalam melayani masyarakatnya. Hal ini dapat dilihat banyak yang harus menunggu lama dalam mengurus keperluannya. Kedua, masih adanya Pegawai kelurahan yang tidak datang ke kantor tepat dengan jam kerja. Hal tersebut membuat masyarakat yang akan mengurus keperluannya harus membuang waktu lebih lama. Dan yang ketiga, tidak adanya koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat dilihat banyak warga yang harus pulang lagi ketika ada Pegawai yang bertugas mengurus keperluannya tidak hadir, sehingga membuat masyarakat kecewa karena harus kembali datang untuk mengurus keperluannya dilain waktu. Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Fitri Afriani dengan judul Pengaruh

Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru).

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Sedangkan menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, seperti warna cat ruangan, penerangan, kebersihan ruang kerja, keamanan, tersedianya peralatan yang canggih dan mutakhir dan sebagainya. Instansi atau lembaga Pemerintah harus mampu menyediakan fasilitas –fasilitas yang dapat menunjang keberhasilan kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa senang, nyaman dan aman.

Lingkungan kerja di bagi menjadi 2 macam yaitu lingkungan kerja internal dan eksternal. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Seperti halnya Lingkungan Kerja di kelurahan Tambakboyo, masih belum baik. Hal tersebut terlihat pada pengaturan penataan ruangan di kelurahan yang hanya terdapat satu ruangan, tidak terdapat sekat antara ruang satu dengan yang lain, tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya.. Pada akhirnya, tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung lebih sering mengobrol dengan rekan kerjanya, alih-alih melakukan pekerjaan mereka. Bahkan ketika sedang melayani warga yang akan mengurus surat-surat kependudukan pun, sebagian dari pegawai masih sibuk membicarakan hal-hal diluar pekerjaan, dengan suara yang cukup keras sehingga hal tersebut menimbulkan ketidaknyamanan bagi warga yang sedang membutuhkan jasa mereka karena merasa bising. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh R Nabawi (2019) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang), yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Keterlibatan kerja menurut Robbins (2001) adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri, merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Adalah bentuk keterlibatan seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya. Seorang karyawan yang terlibat sepenuhnya dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Secara psikologis akan menimbulkan rasa sukses yang akan menaikkan harga diri karyawan sehingga kondisi ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan performa karyawan. Yang terjadi di kelurahan Tambakboyo yaitu, kurangnya keterlibatan pegawai di kegiatan masyarakat, hal tersebut terlihat dari jarang ada partisipasi dari pihak Kelurahan ketika di Desa-desa setempat mengadakan acara-acara penting. Seperti acara adat, keagamaan, hari Kemerdekaan, tasyakuran Desa, dan lain-lain. Hal tersebut membuat masyarakat menilai, pihak Kelurahan kurang peduli akan kegiatan yang dilakukan warganya. Sehingga mengurangi pandangan masyarakat terhadap kinerja pegawai Kelurahan Tambakboyo. Dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Alfine Kakinsale, 2015) yang meneliti mengenai pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Studi kasus pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. Yang penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Keterampilan Kerja menurut Amirullah dan Budiyono (2014) adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Sehingga keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan bisa timbul secara alami berdasarkan pengetahuan dan informasi yang didapatkan dari lingkungan disekitarnya. Sehingga dapat diterapkan dengan varian yang baru berdasarkan dari pengalaman yang dialami sendiri. Di kelurahan Tambakboyo yang terjadi adalah dari 9 pegawai , 6 diantaranya adalah sudah pada usia tidak produktif lagi. Berkisar antara 45 tahun – 60 tahun. Hal ini tentu akan sangat menghambat dan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Karena di era Digital ini, hampir semua aktifitas mengharuskan kita untuk selalu *update* dan mengikuti kemajuan teknologi dan juga serba cepat. Serta masih minimnya komunikasi antar pegawai Senior dan pegawai Junior. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Welinus Halawa, 2019) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan”, yang

penelitiannya menunjukkan bahwa Keterampilan dan efektifitas kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas peneliti memilih melakukan penelitian ini agar dapat mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa. Dengan demikian penulis ingin mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TAMBAKBOYO KECAMATAN AMBARAWA”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah seperti berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan Tambakboyo Ambarawa?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan Tambakboyo Ambarawa?
3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan Tambakboyo Ambarawa?
4. Apakah lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan Tambakboyo Ambarawa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kelurahan Tambakboyo Ambarawa.
2. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kelurahan Tambakboyo Ambarawa.
3. Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kelurahan Tambakboyo Ambarawa.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kelurahan Tambakboyo Ambarawa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna

dalam beberapa aspek :

1. Bagi organisasi

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem lingkungan, keterlibatan dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai di sebuah instansi sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja pegawai serta dapat berguna bagi organisasi agar mencapai tujuan.

2. Bagi penulis

Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang berkaitan dengan masalah yang di teliti dan membandingkan teoriti dengan praktek yang ada mengenai pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan keterampilan kerja terhadap dan kinerja pegawai pada Kelurahan Tambakboyo Ambarawa.

3. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dalam melengkapi khasana perpustakaan UNDARIS serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia kepuasan kerja. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan pada misi yang memiliki keterikatan meneliti di bidang yang sama.

## E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran yang diteliti, maka dikemukakan definisi setiap variabel sebagai berikut :

1. Kinerja dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016).
2. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2017).
3. Keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri, merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Robbins (2001) .
4. Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Amirullah dan Budiyono (2014).

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan penelitian ini dijelaskan bab demi bab sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan, bagian ini diawali dengan latar belakang masala yang mendasar diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori, bagian ini berisi tinjauan pustaka yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran teoristis dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian, bagian ini berisi jenis, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan teknik sampling, teknik pengambilan data, teknik analisis data dan metode analisis data.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

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

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

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan/organisasi yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan bekerja, yang mempunyai pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan/organisasi, sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan/organisasi (Budianto,

2015). Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Ahyari dalam Purnomo, (2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut Saydam (2014) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

## **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

### **1. Lingkungan kerja fisik**

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun

secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

#### 1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### 2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

#### 3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan

atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-

bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

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

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

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

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

##### 1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

- a. Penerangan cahaya
- b. Suhu Udara
- c. Kebersihan
- d. Penggunaan Warna
- e. Keamanan
- f. Jam Kerja

##### 2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain

- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah organisasi hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

## **e. Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003):

### **1. Pelayanan kerja**

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

### **2. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

### 3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

#### **f. Manfaat Lingkungan**

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

## **2. Keterlibatan Kerja**

### **a. Pengertian Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja merupakan identifikasi psikologis dengan pekerjaan tertentu, dimana hal tersebut tergantung dari seberapa besar pekerjaan memiliki arti penting bagi kebutuhan dan persepsi seseorang mengenai potensi pekerjaan yang memuaskan kebutuhannya. Selain itu keterlibatan kerja merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan dan pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan pegawai.

Keterlibatan kerja menurut Robbins (2001) adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri, merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Yoshimura dalam (Utami & Palupiningdyah, 2016) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan seberapa besar individu diidentifikasi dari pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan rasa kepedulian terhadap pekerjaannya. Kemudian untuk Yudiani (2017) keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort*, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Karyawan yang antusias terhadap pekerjaan, tenggelam dalam kegiatan kerja dan gigih saat berhadapan dengan tantangan dan rintangan yang ada merupakan ciri karyawan yang memiliki perasaan untuk terlibat yang tinggi terhadap pekerjaan yang ada (Bakker, 2017). Rogelberg (2007) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja mengacu pada keadaan identifikasi psikologis dengan pekerjaan atau sejauh mana pekerjaan menjadi pusat identitas seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih

mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

#### **b. Aspek-aspek Keterlibatan Kerja**

Menurut Saleh dan Hosek (dalam Hasanah, 2014), keterlibatan kerja merupakan konsep yang kompleks berdasarkan aspek kognitif, aspek tindakan dan aspek perasaan, ditandai dengan adanya:

##### 1. Pekerjaan adalah minat hidup yang utama

Keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang menonjol (*salient need*) individu. Kebutuhan yang menonjol (*salient need*) ini akan menguat bila pekerjaan persepsikan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga akan membuat individu menghabiskan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaannya.

##### 2. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan

Partisipasi aktif akan terjadi bila seorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.

3. Menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya.  
Seberapa jauh peforma kerja individu mempengaruhi harga dirinya (*self esteem*). Usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seorang yang terlibat pada pekerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi *self-esteem* atau rasa keberhargaan diri pada diri seorang. Hal ini bisa terlihat dari seberapa sering karyawan memikirkan tentang pekerjaannya yang belum terselesaikan setelah jam kerja selesai, masalah yang belum selesai menjadi pusat konsep diri yang berlaku dalam hati.
4. Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya.  
Seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan memiliki konsentrasi terhadap unjuk kerja sehingga mempengaruhi konsistensi seseorang dengan konsep dirinya. Hal ini dapat terlihat dari seseorang memiliki prinsip terhadap pekerjaannya, unjuk kerjanya konsisten dengan kemampuan yang dimiliki.

### **c. Dimensi Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi diantaranya: partisipasi aktif, pekerjaan sebagai yang utama, pekerjaan sebagai sesuatu yang penting. (Robbin dan Judge, 2008). Dimensi yang digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja :

#### **1. Partisipasi Aktif**

Partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan,

kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.

2. Pekerjaan sebagai yang utama

Keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang menonjol individu.

3. Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting

Seberapa jauh performa kerja individu mempengaruhi harga dirinya. Usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang terlibat pada pekerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi atau rasa keberhargaan diri pada diri seorang.

Dubin (dalam Siahaan, 2011) mengatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan kerja adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya. Ini berarti bahwa dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

#### **d. Karakteristik Keterlibatan Kerja**

Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja (*Job Involvement*) yang tinggi dan yang rendah (Cohen, 2003), antara lain:

1. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi :
  - a. Menghabiskan waktu untuk bekerja.
  - b. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.
  - c. Puas dengan pekerjaannya.
  - d. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi.
  - e. Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan.
  - f. Tingkat absen dan intensi turnover rendah.
  - g. Memiliki motivasi yang tinggi.
2. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah :
  - a. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan.
  - b. Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan.
  - c. Tidak puas dengan pekerjaan.
  - d. Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan.
  - e. Tingkat absen dan intensi turnover tinggi.
  - f. Memiliki motivasi kerja yang rendah.
  - g. Tingkat pengunduran diri yang tinggi.
  - h. Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan.

## **e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja**

### **1. Variabel personal**

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Cherrington (dalam Siahaan, 2011) mengatakan bahwa karyawan yang usianya lebih tua cenderung untuk memiliki keterlibatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang umurnya lebih muda. Moynihan dan Pandey juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

### **2. Variabel situasional**

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, supervisi, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Siahaan, 2011) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

### **e. Indikator Keterlibatan Kerja**

Adapun indikator dari keterlibatan kerja menurut Robbins (2001) adalah :

#### 1. Partisipasi Kerja.

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

#### 2. Keikutsertaan.

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

#### 3. Kerja sama.

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

### **3. Keterampilan Kerja**

#### **a. Pengertian Keterampilan Kerja**

Keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Amirullah dan Budiyo (2014) menjelaskan bahwa keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Wahyudi dalam Syahdan (2017) Keterampilan Kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa

dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Kinichi (2003), bahwa keterampilan pegawai berkaitan dengan perencanaan karir berkomunikasi dengan pegawai, pengetahuan yang dimiliki serta bagaimana menginformasikan pengetahuan tersebut kepada pegawai sehingga pegawai menjadi sadar terhadap pengetahuan tersebut. Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek.

Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :

1. Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
2. Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
3. Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

#### **b. Dasar-dasar Keterampilan**

Indikator dalam pengukuran keterampilan kerja Menurut Amirullah dan Budiyo (2014) yaitu :

1. Pelatihan (adalah setiap usaha untuk memperbaiki *performa* pekerja pada suatu pekerjaan tertentu).
2. Kecakapan (adalah kemampuan fisik, taktis dan teknis untuk melakukan atau melaksanakan tugas atau misi).
3. Kemampuan (adalah kesanggupan pekerja untuk menyelesaikan tugasnya).

4. Ketelitian (adalah kesesuaian pesanan dan hasil yang diberikan)
5. Komitmen (adalah kesanggupan memelihara nilai dalam upaya mencapai tujuan).

Indikator Keterampilan menurut Wahyudi (2002) :

- a. keterampilan mental
- b. keterampilan fisik
- c. keterampilan sosial.

Menurut Robbins pada Ibrahim 2018, indikator keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*)

Keterampilan dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti membaca, menulis, mendengarkan, melihat, maupun kemampuan dalam berhitung.

2. Keahlian Teknik (*Technical Skill*)

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara cepat, mengoperasikan komputer dan lain-lain.

3. Keahlian Interpersonal (*Interpersonal Skill*)

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja sama dalam suatu tim.

#### 4. Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving*)

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

### c. Jenis-jenis keterampilan

Menurut Amirullah dan Budiyo (2014), ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yakni:

#### 1. Keterampilan teknik (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

#### 2. Keterampilan kemanusiaan (*human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain ,sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

#### 3. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan

interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

Menurut Robert L Katz (2017) mengidentifikasi bahwa jenis-jenis keterampilan yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan Teknik (Technical Skills)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang spesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosuder.

3. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai, menciptakan dan

membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja baik secara individual maupun kelompok.

#### 4. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpersi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

#### 5. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan keputusan melalui analisa dan pengujian hakekat dari suatu kondisi-kondisi khusus. Keterampilan diagnostik dapat dapat dimaksudkan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta-fakta.

## 4. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya apabila kinerjanya rendah disebut sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Menurut Mangkunegara (2016), istilah Kinerja dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison dkk, (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Edison, dkk tersebut menunjukkan bahwa, Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2014) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan

persyaratan-persyaratan pekerjaan. Mangkunegara (2016) berpendapat, kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Selanjutnya menurut Tongo (2014) kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa, informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

#### **a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu suatu faktor untuk mendorong agar hasil kerja karyawan memenuhi kualitas dan kuantitas yang di tetapkan dan diharapkan. Menurut Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

##### **1. Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam memngerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di

tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap seorang pegawai harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang dicapai.

Dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu terdapat dua faktor , faktor kemampuan dan faktor motivasi.

### **b. Indikator Kinerja**

Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

## 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

## 3. Tanggunng jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Mengammbil keputusan

## 4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

#### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Berikut indikator yang dilakukan untuk mengukur kinerja menurut Bangun (2012):

##### 1. Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

##### 2. Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

### 3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

### 4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

### 5. Kemampuan kerjasama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai berikut :

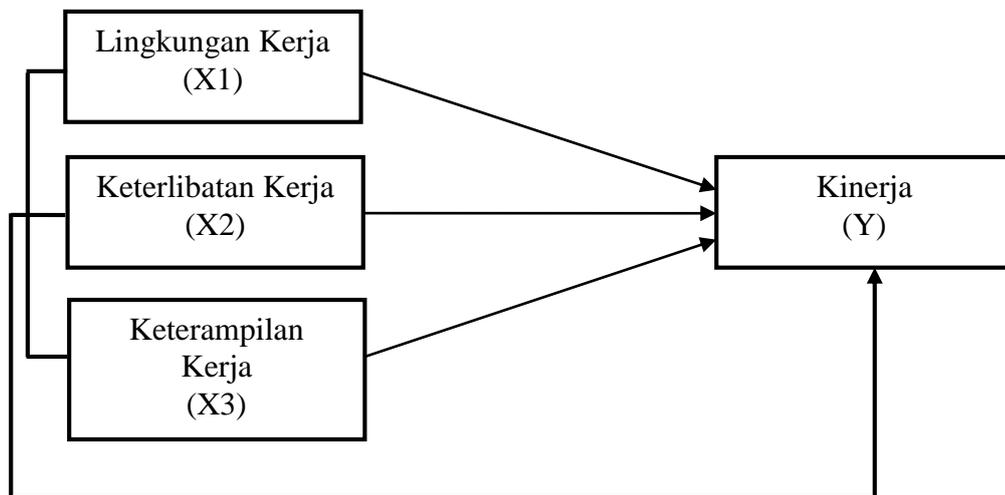
**Tabel 2.1**  
**Rekapitulasi Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. (Rizal Nabawi, 2019)	Lingkungan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, Studi kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Banyuasin. (Hendry Wijaya, 2017)	Lingkungan Kerja berpengaruh positif tinggi dan signifikan terhadap Kinerja.
3	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverage Manado. (Alfine Kakinsale, 2015)	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. (Welnus Helawa, 2019)	Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. (Sofyang, Andi Rasyid Pananrangi, Gunawan, 2017)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, keterampilan tidak berpengaruh signifikan.

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu.

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut merupakan kerangka konseptual penelitian ini :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa.
- H2: Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa.
- H3: Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa.
- H4: Lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan kegunaan tertentu. Tujuannya untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Hasil dari penelitian tersebut pada akhirnya menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini penulis berupaya menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan (X1), keterlibatan (X2), keterampilan (X3) dan kinerja pegawai (Y).

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ditetapkan di kantor Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa.

Alasan memilih lokasi penelitian di Kelurahan Tambakboyo adalah sebagai berikut :

1. Alasan Obyektif

Untuk menganalisa pengaruh lingkungan, keterlibatan, dan keterampilan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo.

## 2. Alasan Subjektif

Secara geografis, lokasi penelitian mudah terjangkau oleh peneliti.

Sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian.

### C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: lingkungan ( $X_1$ ), keterlibatan ( $X_2$ ) dan keterampilan ( $X_3$ ).

#### 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai atau perangkat Kelurahan (Y).

Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam penelitian dalam tabel 3.1 berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Variabel Dan Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Lingkungan ( X1 )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan cahaya</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Kebersihan</li> <li>4. Penggunaan warna</li> <li>5. Keamanan</li> <li>6. Jam kerja</li> </ol>	Likert dengan interval 1-5	Sedarmayanti (2017)
Keterlibatan ( X2 )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partisipasi</li> <li>2. Keikutsertaan</li> <li>3. Kerja sama</li> </ol>	Likert dengan interval 1-5	Robbins (2001)
Keterampilan ( X3 )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan</li> <li>2. Kecakapan</li> <li>3. Kemampuan (kesanggupan menyelesaikan tugasnya)</li> <li>4. Ketelitian</li> <li>5. Komitmen (kesanggupan memelihara nilai dalam upaya mencapai tujuan)</li> </ol>	Likert dengan interval 1-5	Amirullah dan Budiyono (2014)
Kinerja ( Y )	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas Kerja (kerapian, ketelitian, hasil kerja)</li> <li>b. Kuantitas kerja (kecepatan, kemampuan)</li> <li>c. Tanggung Jawab (hasil kerja, mengambil keputusan)</li> <li>d. Kerja Sama</li> <li>e. Inisiatif (kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan)</li> </ol>	Likert dengan interval 1-5	Mangkunegara (2014)

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu.

#### D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penduduk Kelurahan Tambakboyo tahun 2021, yaitu sebanyak 6059 jiwa.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Karena sample merupakan bagian dari populasi, tentulah sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi N = 6059 dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10%, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{6059}{1+6059(0.10)^2} = 98,37 \text{ dibulatkan menjadi } 100.$$

Jadi dari perhitungan diatas, untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebanyak 100 penduduk.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara *Probability Sampling* (pengambilan sampel secara acak atau random) menggunakan *Multistage sampling* (metode penarikan sampel secara bertahap/bertingkat), merupakan suatu metode penarikan sampel yang menggunakan kombinasi dua atau lebih metode pengambilan sampel yang berbeda.

## E. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas,

korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

## 2. Sumber Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016).

Menurut (Sugiyono, 2016) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) skor 5
- b. Setuju (S) skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan sejumlah fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi (Sujarweni, 2015). Data yang diperoleh dengan metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah jumlah penduduk, data jumlah karyawan dan struktur organisasi.

## **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data digunakan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan (Sujarweni, 2015).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh penulis sebagai berikut :

## 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Kriteria dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung}$  positif  $> r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah valid.
- b. Jika  $r_{hitung}$  negatif  $< r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji validitas menggunakan rumus menurut pendapat Sujarweni (2015) sebagai berikut :

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

Dimana :

$r$  = nilai koefisien korelasi antar item dan total

$y$  = jumlah skor total (kinerja)

$x$  = jumlah skor item (lingkungan kerja  $X_1$ , keterlibatan kerja  $X_2$  dan keterampilan kerja  $X_3$ )

$n$  = jumlah responden

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. (*Statistical Package for Social Science*), karena dalam program SPSS 25 tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan tabel  $r$  hitung.

Kriteria penilaian uji validitas, adalah :

- a. Apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Adapun hasil uji validitas dari pengolahan data dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel, dapat dilihat dalam Tabel 3.2 sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Item/ Kode	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan (X1)	X1.1	0,899	0,631	0,000	Valid
	X1.2	0,949	0,631	0,000	Valid
	X1.3	0,939	0,631	0,000	Valid
	X1.4	0,884	0,631	0,001	Valid
	X1.5	0,899	0,631	0,000	Valid
	X1.6	0,884	0,631	0,001	Valid
Keterlibatan (X2)	X2.1	0,879	0,631	0,001	Valid
	X2.2	0,879	0,631	0,001	Valid
	X2.3	0,946	0,631	0,000	Valid
	X2.4	0,951	0,631	0,000	Valid
	X2.5	0,951	0,631	0,000	Valid
	X2.6	0,838	0,631	0,002	Valid
Keterampilan (X3)	X3.1	0,931	0,631	0,000	Valid
	X3.2	0,931	0,631	0,000	Valid
	X3.3	0,956	0,631	0,000	Valid
	X3.4	0,916	0,631	0,000	Valid
	X3.5	0,916	0,631	0,000	Valid
	X3.6	0,830	0,631	0,003	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,957	0,631	0,000	Valid
	Y1.2	0,893	0,631	0,001	Valid
	Y1.3	0,957	0,631	0,000	Valid
	Y1.4	0,950	0,631	0,000	Valid
	Y1.5	0,950	0,631	0,000	Valid
	Y1.6	0,950	0,631	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada Tabel 3.2 dijelaskan mengenai validitas item kuesioner, dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* / $r_{hitung}$  dari tabel tersebut terlihat seluruh  $r_{hitung}$  lebih besar bila dibandingkan  $r_{tabel}$  product moment = 0,631 ( dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $df = N-2$  ), dengan *range*  $r$  hitung 0,830 – 0,957. Sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2016) suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ .

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut pendapat Sujarweni (2015) sebagai berikut :

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

Dimana :

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir

$\sigma_t^2$  = Total varians

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.7 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0.7$  (Ghozali, 2016).

Adapun hasil uji reliabilitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan reliability dalam penelitian disajikan dalam Tabel 3.4 dari sebagai berikut :

**Tabel 3.3.**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Nilai Reliabilitas	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Lingkungan (X1)	0,957	0,70	Reliabel
2.	Keterlibatan (X2)	0,963	0,70	Reliabel
3.	Keterampilan (X3)	0,963	0,70	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,975	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3.3. dapat diketahui bahwa dari variabel lingkungan (X1), keterlibatan (X2), keterampilan (X3) dan kinerja (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur (reliabel).

### 3. Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel (Ghozali, 2016).

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda yang dijelaskan oleh penulis sebagai berikut :

#### a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Uji korelasi sederhana menggunakan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

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

Dimana :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

$y$  = Jumlah skor  $y$  (Kinerja pegawai kelurahan)

$x$  = Jumlah skor ( $x$ ) (lingkungan  $X_1$ , keterlibatan  $X_2$  dan keterampilan  $X_3$ )

#### **b. Korelasi Berganda**

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua variabel bebas atau lebih dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 25 dengan melihat nilai ( $R$ ). Uji korelasi berganda menggunakan rumus menurut Usman dan Akbar (2011) yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1} + r_{2YX2} + r_{2XY3} - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r_{2X_1X_2X_3}}}$$

Dimana :

$R$  : korelasi berganda antara  $x$  dan  $y$

$r$  : korelasi sederhana antara  $x$  dan  $y$

$x$  : variabel bebas (lingkungan, keterlibatan, dan keterampilan)

$y$  : variabel terikat (kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo)

#### **4. Regresi**

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Uji regresi linier sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

##### **a. Regresi Linier Sederhana**

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai kelurahan Y)

X = Variabel bebas (lingkungan X<sub>1</sub>, keterlibatan X<sub>2</sub> dan keterampilan X<sub>3</sub>)

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

##### **b. Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Variabel kinerja pegawai kelurahan

X<sub>1</sub> = Variabel lingkungan

X<sub>2</sub> = Variabel keterlibatan

X<sub>3</sub> = Variabel keterampilan

a = Bilangan konstanta

b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien regresi

##### **5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti *R Square*, nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

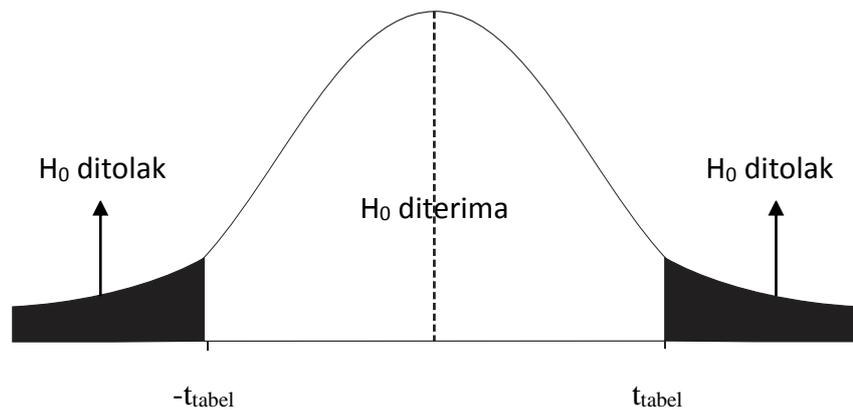
Menurut (Ghozali, 2016) uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara parsial ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dalam uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah = 2,5% atau 0,25).
  - a.  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel.
  - b.  $H_1 H_2 H_3 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS versi 25.
3. Menentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n - k$  dengan keterangan  $df$  (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan,  $n$  adalah *number* atau jumlah responden,  $k$  adalah konstruk atau jumlah variabel independen.
4. Kesimpulan
  - a. Apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1 H_2 H_3$  ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

- b. Apabila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$   $H_2$   $H_3$  diterima artinya ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

5. Gambar uji t (parsial)



**Gambar 3.1**

**Uji t (Parsial)**

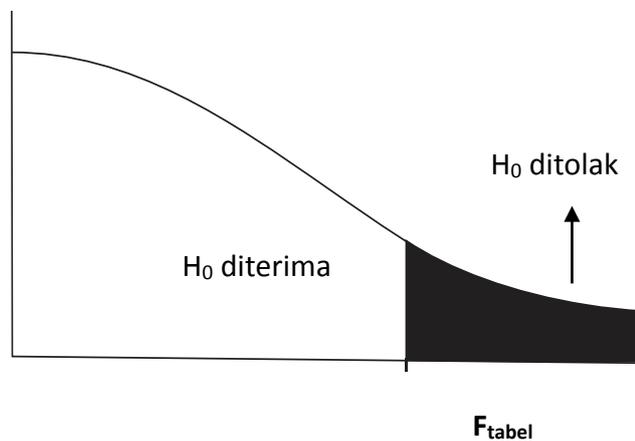
**b. Uji F (Simultan)**

Menurut (Ghozali, 2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi bebas (X) secara simultan ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dalam uji f dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji satu arah).
  - a.  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel.
  - b.  $H_4 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- 2) Menentukan nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS versi 25.
- 3) Menentukan nilai  $F_{tabel}$  dengan rumus  $df = n - k$  dengan keterangan  $df$  (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan,  $n$  adalah *number* atau jumlah responden,  $k$  adalah konstruk atau jumlah variabel penelitian.
- 4) Kesimpulan
  - a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_4$  diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
  - b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_4$  ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 5) Gambar uji F (Simultan)



**Gambar 3.2**

**Uji F (Simultan)**

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian**

##### **1. Gambaran Geografis Kelurahan Tambakboyo**

Tambakboyo merupakan salah satu Kelurahan yang berada di kecamatan Ambarawa, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. Kelurahan Tambakboyo berada di sebelah timur Kota Ambarawa, tepatnya sebelah Tenggara dan Timur Kelurahan Kupang. Dengan jumlah penduduk Laki-laki 3008 jiwa dan 3051 jiwa untuk penduduk perempuan. Jumlah KK Laki-laki 1655 dan KK perempuan sebanyak 374. Tambakboyo terdiri dari 8 (delapan) Lingkungan, yakni Lingkungan Tambakboyo (RW 01), Lingkungan Tambaksari (RW 02), Lingkungan Tambakrejo (RW 03), Lingkungan Busungan (RW 04), Lingkungan Karanganyar (RW 05), Lingkungan Rengas (RW 06), Lingkungan Katang (RW 07) dan Alam Rawa (Perumahan/RW 08). Dipimpin oleh seorang Lurah bernama Yuniyanto, SH. M.A. Kelurahan Tambakboyo kini pada sebagian wilayahnya terlintasi jalur lingkaran Selatan Ambarawa di bagian Timur wilayahnya dan Bagian Selatan di sekitar Rawa Pening. Sebagian besar penduduk Tambakboyo adalah pemeluk Islam, sebagian Nasrani dan minoritas Hindu dan Aliran Kepercayaan lainnya. Mata pencaharian penduduknya beragam dari petani, nelayan, pedagang, wirausahawan, kantor, buruh pabrik, pegawai negeri, guru, dan sebagainya. Di wilayah Kelurahan Tambakboyo terdapat beberapa Sekolah antara lain TK R.A Tambakboyo, SDN Tambakboyo 1, SDN Tambakboyo 2, Sekolah Luar Biasa, SMK Dr. Tjipto Ambarawa.

Luas wilayah Kelurahan Tambakboyo 189,00 Ha yang terdiri dari Penggunaan Tanah Pertanian Sawah 101,39 Ha (53,65 % dari luas wilayah kelurahan), Tadah Pertanian Bukan Sawah 4,29 Ha (2,27 %), Bukan Tanah Pertanian seluas 83,32 Ha (44,08 %). Dengan batas wilayah di :

- Sebelah utara : Kelurahan Bawen dan Kupang
- Sebelah timur : Desa Asinan
- Sebelah selatan : Desa Bejalen
- Sebelah barat : Kelurahan Lodoyong dan Kupang

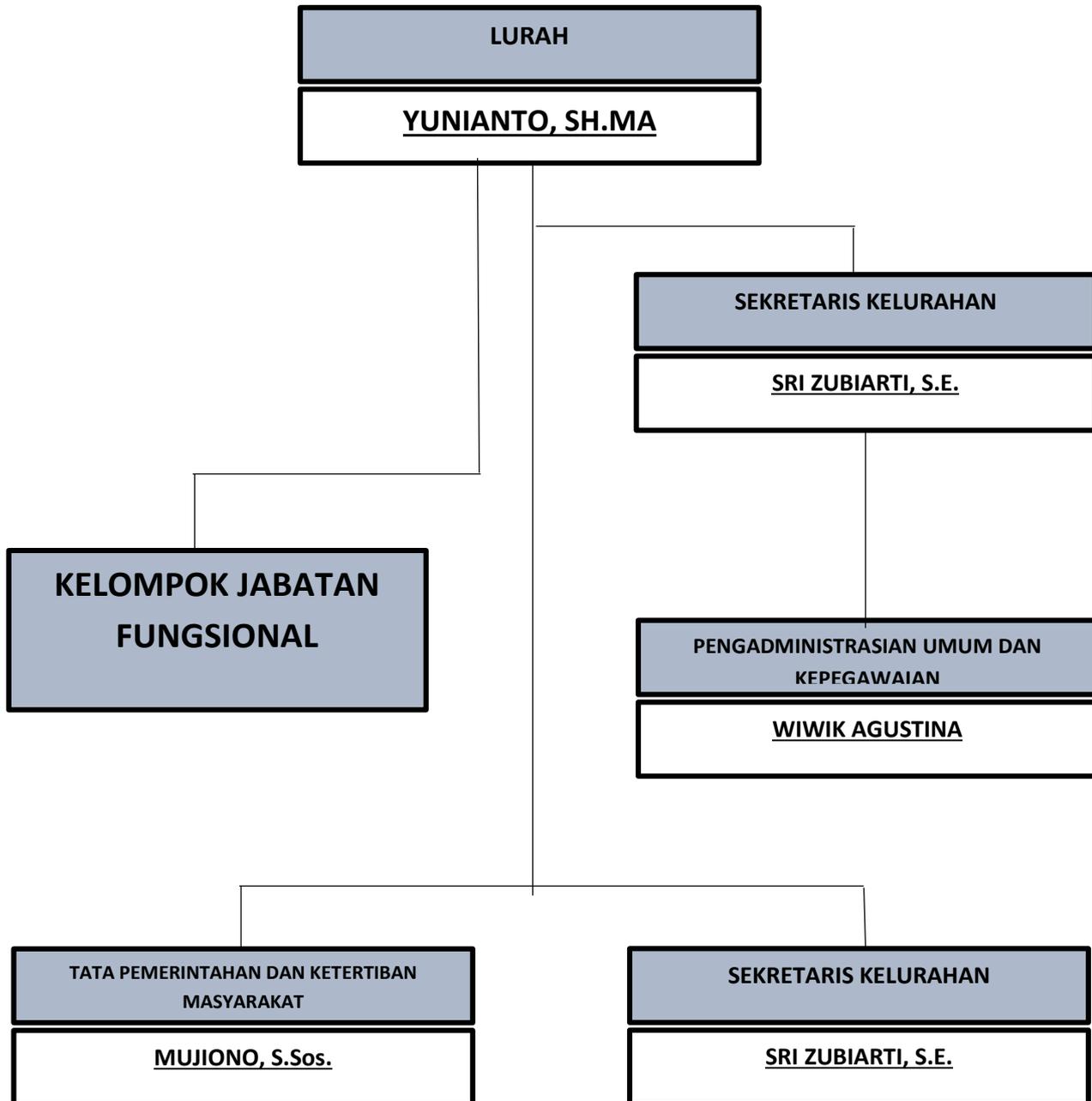
## **2. Visi dan Misi Kelurahan Tambakboyo**

Visi Kelurahan Tambakboyo adalah “Terwujudnya pelayanan public yang prima transparan, akuntabilitas, menuju masyarakat yang maju dan sejahtera”.

Misi Kelurahan Tambakboyo yaitu : “Mewujudkan masyarakat yang makmur, berbudaya dan terdidik berdasarkan nilai-nilai spiritual yang agamis dan toleran”.

### 3. Susunan Organisasi

## STRUKTUR ORGANISASI KELURAHAN TAMBAKBOYO KECAMATAN AMBARAWA



Gambar 4.1  
Bagan Susunan Organisasi Kelurahan Tambakboyo.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah warga Kelurahan Tambakboyo yang memiliki latar belakang pendidikan SMP, SMA, D3 dan S1 yang berjumlah 100 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 100 responden yang berkaitan dengan lingkungan, keterlibatan, dan kinerja pegawai di kelurahan Tambakboyo. Penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

- a) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
No	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - laki	43	43%
2	Perempuan	57	57%
	Jumlah	100	100%

*Sumber : Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan data tabel 4.1 yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 43 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 43% dan 57 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 57%.

b) Diskripsi responden berdasarkan usia

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	13 - 30 tahun	57	57%
2	31- 40 tahun	24	24%
3	41 tahun ke atas	19	19%
	Jumlah	100	100%

*Sumber : Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan data tabel 4.2, didapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu berusia 13-30 tahun 57 responden (57%), berusia diantara 31-40 tahun, 24 responden (24%), berusia 41 tahun keatas, 19 responden (19%).

c) Diskripsi responden berdasarkan pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

Latar Belakang Pendidikan Responden Penelitian			
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMP	20	20%
2	SMK/A	29	29%
3	D3	21	21%
4	S1	30	30%
	Jumlah	100	100%

*Sumber : Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan data tabel 4.3, didapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikan yaitu SMP 20 responden (20%), SMK/A 29 responden (29%), D3 21 responden (21%) dan S1 30 responden (30%).

## 2. Korelasi

Analisa korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

### a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan kinerja (Y), hubungan antara keterlibatan kerja (X2) dengan kinerja (Y) dan hubungan antara keterampilan kerja (X3) dengan kinerja (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Hubungan Lingkungan (X1) Dengan Kinerja (Y)**

<b>Correlations</b>			
		lingkungan	kinerja
Lingkungan	Pearson Correlation	1	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi lingkungan (X1) dengan kinerja (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial

didapat hubungan antara lingkungan (X1) dengan kinerja (Y) adalah sebesar 0,845. Hasil korelasi sederhana memiliki hubungan sangat kuat (dilihat pada Tabel 3.4 halaman 52).

Berikut hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara keterlibatan (X2) dengan kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.5 yang diperoleh dari sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hubungan Keterlibatan (X2) Dengan Kinerja (Y)**

<b>Correlations</b>			
		keterlibatan	kinerja
Keterlibatan	Pearson Correlation	1	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi keterlibatan (X2) dengan kinerja (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara keterlibatan (X2) dengan kinerja (Y) adalah sebesar 0,813, hasil korelasi sederhana memiliki hubungan sangat kuat (dilihat pada Tabel 3.4 halaman 52).

Berikut hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara keterampilan (X3) dengan kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hubungan Keterampilan (X3) Dengan Kinerja (Y)**

<b>Correlations</b>			
		keterampilan	kinerja
Keterampilan	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi keterampilan (X3) dengan kinerja (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara keterampilan (X3) dengan kinerja (Y) adalah sebesar 0,826, hasil korelasi sederhana memiliki hubungan sangat kuat (dilihat pada Tabel 3.4 halaman 52).

**b. Korelasi Berganda**

Analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan (X1), keterlibatan (X2), keterampilan (X3) dengan kinerja (Y). Hubungan antar variabel dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS dijelaskan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hubungan Lingkungan (X1), Keterlibatan (X2) dan Keterampilan (X3)**  
**Dengan Kinerja (Y)**  
**Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda**

<b>Model Summary</b>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.890 <sup>a</sup>	.792	.786	1.61804	.792	122.105	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), keterampilan, keterlibatan, lingkungan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan lingkungan (X1), keterlibatan (X2), keterampilan (X3) dengan kinerja (Y) sebesar 0,890 dan apabila diinterpestrasikan berdasarkan Tabel 3.4 (halaman 52), maka dapat diartikan hubungan lingkungan (X1), keterlibatan (X2), keterampilan (X3) dengan kinerja (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat.

### 3. Analisa Regresi

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

#### 1. Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan (X1) terhadap kinerja (Y), pengaruh keterlibatan (X2) terhadap kinerja (Y) dan pengaruh keterampilan (X3) terhadap kinerja (Y). Hasil

perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Analisis pengaruh variabel lingkungan (X1) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.114	1.313		3.133	.002
	Lingkungan	.826	.053	.845	15.626	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

$$Y = 4.114 + 0.826X_1$$

dimana :

Y : Kinerja

X<sub>1</sub> : Lingkungan

Nilai (constant) sebesar 4,114 dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan (X1) tidak mengalami peningkatan/penurunan maka kinerja perangkat desa di Kelurahan Tambakboyo akan tetap bernilai 4,114. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan (X1) sebesar 0,826 bertanda positif, Artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo akan meningkat sebesar 0.826 satuan.

Analisis pengaruh variabel keterlibatan (X2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Keterlibatan Kerja (X2)**  
**terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.615	1.446		3.190	.002
	Keterlibatan	.812	.059	.813	13.831	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

$$Y = 4.615 + 0.812X_2$$

dimana :

Y : Kinerja

X<sub>2</sub> : Keterlibatan

Nilai (constant) sebesar 4,615, dapat diartikan bahwa apabila variabel keterlibatan (X2) tidak mengalami peningkatan/penurunan maka kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo akan tetap bernilai 4,615. Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan (X2) sebesar 0,812 bertanda positif, Artinya jika Keterlibatan Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo akan meningkat sebesar 0.812 satuan.

Analisis pengaruh variabel keterampilan (X3) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Keterampilan Kerja (X3)**  
**terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.732	1.370		3.453	.001
	Keterampilan	.811	.056	.826	14.522	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

$$Y = 4.732 + 0.811 X_3$$

dimana :

Y : Kinerja

X<sub>3</sub> : Keterampilan

Nilai (constant) sebesar 4,732 dapat diartikan bahwa apabila variabel keterampilan (X3) tidak mengalami peningkatan/penurunan maka kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y) akan tetap bernilai 4,732. Nilai koefisien regresi variabel keterampilan (X3) sebesar 0,811 bertanda positif, Artinya jika Keterampilan Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo akan meningkat sebesar 0,811 satuan.

## 2. Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh

lingkungan (X1), keterlibatan (X2) dan keterampilan (X3) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama.

Adapun hasil dari pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.458	1.214		1.200	.233
	Lingkungan	.366	.089	.374	4.105	.000
	Keterlibatan	.257	.085	.258	3.021	.003
	Keterampilan	.317	.083	.323	3.816	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,458 + 0,366 X_1 + 0,257 X_2 + 0,317 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai (constant) sebesar 1,458 dapat diartikan bahwa apabila skor Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Keterampilan Kerja (X<sub>3</sub>) sama dengan nol, maka Kinerja pegawai naik sebesar 1,458.
- 2) Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,366 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Artinya apabila variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) meningkat satu maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,366, dengan

syarat Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>), Keterampilan Kerja (X<sub>3</sub>) sama atau sama dengan nol.

- 3) Nilai koefisien regresi Keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,257 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Keterlibatan kerja dengan maka kinerja pegawai. Artinya apabila Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat satu maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,257, dengan syarat Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Keterampilan Kerja (X<sub>3</sub>) sama atau sama dengan nol.
- 4) Nilai koefisien regresi keterampilan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,317 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara keterampilan kerja dengan kinerja pegawai. Artinya apabila Keterampilan Keerja (X<sub>3</sub>) meningkat satu maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,317, dengan syarat Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>) sama atau sama dengan nol.

#### **4. Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>), Keterampilan Kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan dengan kinerja pegawai (Y) di Kelurahan Tambakboyo. Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil koefisien determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 <sup>a</sup>	.792	.786	1.61804
a. Predictors: (Constant), keterampilan, keterlibatan, lingkungan				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui besarnya nilai determinasi (Adjusted R Square) hasil hitungnya adalah sebesar 0,786. Nilai tersebut menunjukkan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ), Keterampilan Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y) sebesar 78,6% dimana sisanya yaitu sebesar 21,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ . Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan  $df = n-k$  atau  $100-3 = 97$  sehingga diketahui t tabel sebesar 1,984. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.13:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.458	1.214		1.200	.233
	Lingkungan	.366	.089	.374	4.105	.000
	Keterlibatan	.257	.085	.258	3.021	.003
	Keterampilan	.317	.083	.323	3.816	.000

a. Dependent Variable: kinerja

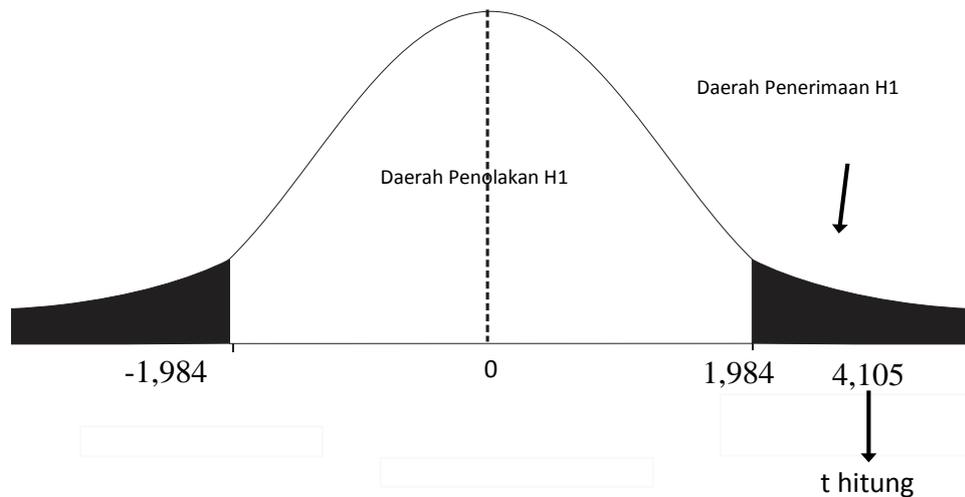
Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

### 1). Pengujian hipotesis pertama (H1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y)
- H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4.105 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 ( $4,105 > 1,984$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak.



**Gambar 4.2**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1**

## 2). Pengujian hipotesis kedua (H2)

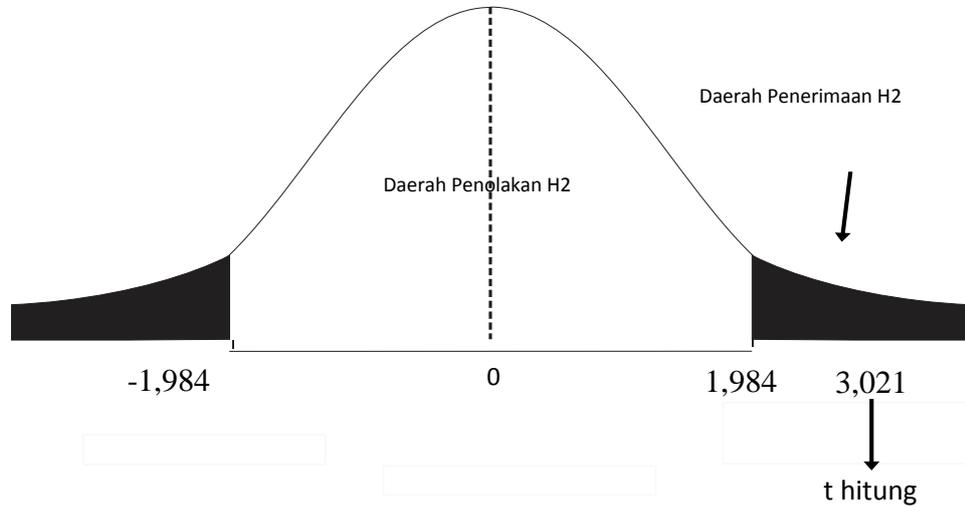
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y)

H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 didapatkan hasil bahwa variabel Keterlibatan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,021 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 ( $3,021 > 1,984$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Keterlibatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y) atau dapat

dikatakan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.



**Gambar 4.3**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2**

### 3). Pengujian hipotesis ketiga (H3)

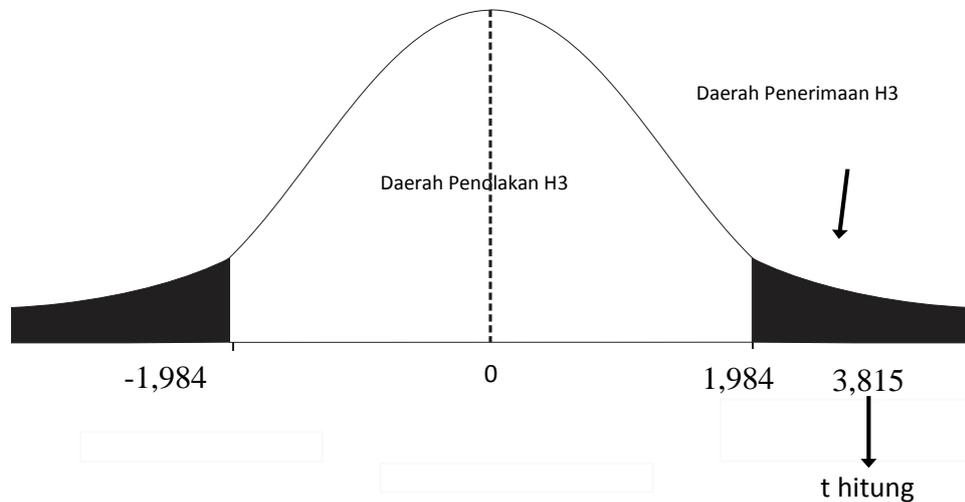
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Keterampilan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y)

H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara Keterampilan kerja (X3) Kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 didapatkan hasil bahwa Keterampilan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,815 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 ( $3,815 > 1,984$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 yang berarti bahwa variabel Keterampilan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

pegawai (Y) di Kelurahan Tambakboyo. Atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.



**Gambar 4.4**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3**

#### **b. Uji F**

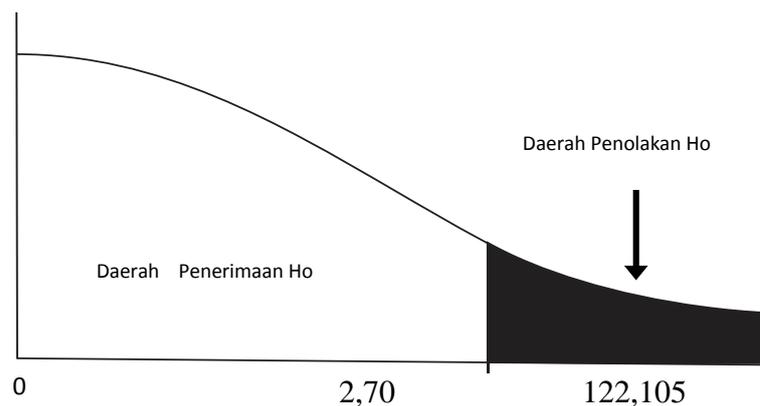
Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Keterampilan kerja terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  ( $100-3-1=96$ ) sehingga diketahui F tabel sebesar 2,70. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.14.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	959.028	3	319.676	122.105	.000 <sup>b</sup>
	Residual	251.332	96	2.618		
	Total	1210.360	99			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), keterampilan, keterlibatan, lingkungan						

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 122,105 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,70 ( $122,105 > 2,70$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ), dan keterampilan kerja ( $X_3$ ) secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y). Dengan demikian hipotesis (H4) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.



**Gambar 4.5**  
**Test signifikasi simultan F**

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 122,105 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,70 ( $122,105 > 2,70$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ), dan keterampilan kerja ( $X_3$ ) secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo (Y). Dengan demikian hipotesis ( $H_4$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa, didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,105 > t_{tabel}$  sebesar 1,984 nilai tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) . Dengan nilai Koefisien Regresi 0,826 dan nilai Korelasi 0,845. Yang berarti Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa dan Hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Kelurahan Tambakboyo bersedia untuk menata kembali tata ruang kerja. Yaitu diberikannya sekat antar ruang satu dengan yang lain, serta memperbaiki tata letak meja kerja agar tidak berdekatan antar meja kerja satu dengan yang lain, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan. Secara teoritis lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi

sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, Sedarmayanti (2017). Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan (Rizal Nabawi, 2019) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang), yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa didapatkan hasil bahwa variabel Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.021 > t_{tabel}$  sebesar  $1.984$  nilai tingkat signifikansi sebesar  $(0,003 < 0,05)$ . Dengan nilai Koefisien Regresi  $0,812$  dan nilai Korelasi  $0,813$ . Yang berarti Keterlibatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa dan Hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa mampu terlibat di setiap acara yang diadakan masyarakat setempat. Secara teoritis keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri, merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya, Robbins (2001) . Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya

yang dilakukan (Alfine Kakinsale, 2015) yang meneliti mengenai pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Studi kasus pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. Yang penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa didapatkan hasil bahwa variabel Keterampilan Kerja (X3) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,815 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,984 nilai tingkat signifikan sebesar (0,000 < 0,05). Dengan nilai Koefisien Regresi 0,811 dan nilai Korelasi 0,826. Yang berarti Keterampilan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa dan Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa meskipun memiliki usia yang sudah tidak produktif lagi, namun pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan untuk mengikuti perkembangan kemajuan teknologi, menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja senior maupun junior. Secara teoritis Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan, Amirullah dan Budiyo (2014). Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Welinus Helawa, 2019, yang berjudul “Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan”, yang penelitiannya menunjukkan

bahwa Keterampilan dan efektifitas kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian mengenai Lingkungan Kerja (X1), keterlibatan kerja (X2), dan keterampilan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo  $F_{hitung}$  sebesar 122,105 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2,70 (tabel distribusi  $F_{tabel}$ ). Dari hasil tersebut  $F_{hitung}$  ( $122,105 > F_{tabel}$  (2,70) nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya lingkungan kerja (X1), keterlibatan kerja (X2), dan keterampilan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo.

Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,786. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 78,6% dimana sisanya yaitu 21,4% dijelaskan oleh faktor yang lain diluar penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo, nilai koefisien korelasi sebesar 0,845 yang termasuk dalam kategori “sangat kuat”. Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,826, nilai t hitung sebesar 4,105 yang lebih besar dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya lingkungan kerja sangat mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo. Pegawai Kelurahan Tambakboyo bersedia untuk menata kembali tata ruang kerja. Yaitu diberikannya sekat antar ruang satu dengan yang lain, serta memperbaiki tata letak meja kerja agar tidak berdekatan antar meja kerja satu dengan yang lain, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan. Sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan, mampu mengatur prioritas kerja secara efektif.
2. Keterlibatan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo, nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 yang termasuk dalam “sangat kuat”. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap

kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,812 nilai t hitung sebesar 3,021 yang lebih besar dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya keterlibatan kerja sangat mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo. pegawai di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa mampu terlibat di setiap acara yang diadakan Masyarakat setempat. Sehingga pegawai mampu mengatur prioritas kerja secara efektif.

3. Keterampilan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo, nilai koefisien korelasi sebesar 0,826 yang termasuk dalam kategori “sangat kuat”. Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,811, nilai t hitung sebesar 3,815 yang lebih besar dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya keterampilan kerja sangat mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo. Pegawai Kelurahan Tambakboyo mempunyai kemampuan dan kemauan untuk mengikuti perkembangan kemajuan teknologi, menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja senior maupun junior. Sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan, mampu mengatur prioritas kerja secara efektif.

4. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,786, yang berarti 78,6% kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan keterampilan kerja. Dan sisanya 21,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.
5. Lingkungan kerja, Keterlibatan kerja, dan Keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Tambakboyo. Dengan nilai F hitung sebesar 122,105 yang lebih besar dari F tabel 2,70 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

## **B. Saran**

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa. Saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Instansi :
  - 1.1 Berkaitan dengan lingkungan kerja, hendaknya perlu diadakannya renovasi tata ruang yang nyaman untuk masing-masing para pegawai dan diberikannya sekat antar ruang satu dengan yang lain agar kinerja Pegawai di Kelurahan Tambakboyo lebih maksimal.
  - 1.2 Berkaitan dengan keterlibatan kerja, perlu ditingkatkan lagi. Pegawai/perangkat Kelurahan bisa lebih andil terhadap kegiatan-kegiatan yang diadakan warganya

agar menambah nilai tersendiri dari masyarakat terhadap kinerja perangkat Kelurahan.

1.3 Berkaitan dengan keterampilan kerja, hendaknya perlu adanya peningkatan/upgrade pengetahuan teknologi terhadap pegawai-pegawai yang sudah pada usia tidak produktif lagi agar system di Kelurahan bisa selalu mengikuti dan menyesuaikan dengan perkembangan jaman.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya perlu melakukan penelitian yang lebih spesifik dan mendalam menggunakan variabel-variabel selain variabel lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan keterampilan kerja yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel terhadap kinerja pegawai.

3. Untuk para akademis, hal ini menjadi sebuah masukan tersendiri dimana perlu dikaji kembali lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan pegangan yang pasti untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

#### 4. Bagi Pembaca

Disarankan untuk mempelajari lebih jauh mengenai manajemen sumber daya manusia maupun variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kamal, Y. (2022). Pengaruh Keterampilan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin Pada Sentra Pandai Besi Teratak Rumbio Jaya. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*|Vol. 4, No. 1, Januari 2022,| 2723-1305.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. *Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183, 2, 170-181.*
- Rahmawanti, N. P. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014|, 8, 1-9.*
- Pima, N. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).  
*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2*  
*administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Kakinsale, A. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014|, 8, 1-9.*
- Tolo1, I. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Vol.4 No.4 September 2016, 4, 256-267.*
- Khairani, D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Vol 2, No. 1, 2013, 18-23*
- Maya, P. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap kinerja karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhanbatu Selatan. *JURNAL ECOBISMA Vol. 3 No. 2 Juni 2016.*
- Maulina, Y. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengairan Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian, 2015.*
- Rahmawati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Vol 2, No. 3, Maret 2021 , 192-200*
- Helawa, W. (2019). Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan.
- Sofyang, Andi Rasyid.2017. *Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017.
- Suhartini. 2015. *Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit Manding, Bantul Yogyakarta)*.Volume 12, nomor 2.Tahun 2015.

- Kakinsale, A. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA 900 Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 900-911*
- Handoko, Hani T. 2012. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins. Stephen P. 2012. Perilaku Organisasi: Kontroversi. Aplikasi, Prenhallindo. Jakarta
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tirtaraharja, Umar dan La Sulo. (2019). Pengantar Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta
- Usman & Akbar. (2011) Pengantar Statistika. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Wawancara dengan Bapak Yunianto, SH. MA, selaku Lurah di Kelurahan Tambakboyo, tanggal 15 Oktober 2021
- Wawancara dengan Bapak Budiyanto, selaku Ketua RW desa Rengan Kelurahan Tambakboyo, tanggal 1 Juli 2021
- Wawancara dengan Sdr.Abidin, selaku admin di kelurahan Tambakboyo, tanggal 15 Oktober 2021

**LAMPIRAN 1**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,  
KETERLIBATAN KERJA, DAN KETERAMPILAN  
KERJA DI KELURAHAN TAMBAKBOYO  
KECAMATAN AMBARAWA**



Oleh :

**NIA DESTI HIDAYAH**  
NIM : 16.51.0066

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN  
GUPPI**

**(UNDARIS)  
2022**

## **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr Perangkat dan Warga.....

di Kelurahan Tambakboyo

Dengan Hormat,

Sebelumnya perkenalkan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN – GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang akan mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TAMBAKBOYO”

Guna keperluan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara berkenan meluangkan waktu untuk mengisi/ menjawab kuesioner (daftar pertanyaan) yang kami ajukan.

Jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara akan kami jamin kerahasiaannya, oleh karena itu jawaban yang terbaik adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan kondisi keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu tidak perlu untuk mencantumkan namanya dalam kuesioner ini.

Demikian, atas kesediaan dan kerjasama dari Bapak/ Ibu/ Saudara dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nia Desti Hidayah

Nim. 16.51.0066



## **B. PERTANYAAN PENELITIAN**

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

**SS** : **Sangat Setuju** mendapat skor/nilai 5

**S** : **Setuju** mendapat skor/nilai 4

**KS** : **Kurang Setuju** mendapat skor/nilai 3

**TS** : **Tidak Setuju** mendapat skor/nilai 2

**STS** : **Sangat Tidak Setuju** mendapat skor/nilai 1

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

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pencahayaanan di dalam ruangan kantor baik.					
2	Terdapat ventilasi dan jendela untuk sirkulasi udara					
3	Kebersihan didalam dan diluar kantor terjaga dengan baik					
4	Pemilihan warna tembok yang pas untuk mendukung suasana kerja					
5	Tersedia tempat parkir yang aman untuk pengunjung					
6	Pegawai hadir dan meninggalkan kantor sesuai jam kerja					

### 2. Keterlibatan (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Para pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin sesuai dengan tugas-tugasnya					
2	Para pegawai Kelurahan selalu datang tepat waktu begitupun saat pulang selalu pada waktunya.					
3	Para pegawai bebas mengeluarkan ide-ide, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja,					

4	Cepat tanggap dalam melayani masyarakat yang datang					
5	Para pegawai selalu andil dalam setiap kegiatan warga.					
6	Terjalin hubungan kerja sama yang baik antar sesama pegawai baik senior maupun junior					

### 3. Keterampilan (X<sub>3</sub>)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai adalah orang-orang yang sudah terlatih dibidangnya					
2	Para pegawai ramah dalam melayani masyarakat yang datang					
3	Para pegawai selalu upgrade dan cepat mengikuti kemajuan teknologi					
4	Para pegawai mempunyai keterampilan komputerisasi dengan baik					
5	Para pegawai memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan mereka.					
6	Para pegawai bisa menerima kritik dan masukan dengan baik apabila melakukan kesalahan pendataan warga agar terjaga image baik instansi					

#### 4. Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Para pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka dengan hasil yang memuaskan.					
2	Melayani warga yang datang dengan ramah dan bertutur kata baik					
3	Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
4	Dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dan bijak mengambil keputusan					
5	Para pegawai bersedia mengajari dan membantu pegawai lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
6	Para pegawai dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.					

## LAMPIRAN 2

NO	usia	jenis kelamin	pendidikan terakhir
1	29	Perempuan	S1
2	25	Perempuan	D3
3	18	laki-laki	SMK/A
4	20	laki-laki	SMK/A
5	28	laki-laki	S1
6	19	laki-laki	SMK/A
7	18	Perempuan	SMK/A
8	30	Perempuan	SMP
9	27	laki-laki	D3
10	24	Perempuan	SMK/A
11	25	Perempuan	SMK/A
12	29	Perempuan	S1
13	24	laki-laki	SMK/A
14	30	laki-laki	S1
15	30	Perempuan	SMP
16	30	Perempuan	D3
17	28	Perempuan	D3
18	30	laki-laki	SMK/A
19	28	Perempuan	D3
20	20	laki-laki	SMK/A
21	25	Perempuan	SMK/A
22	32	Perempuan	S1
23	28	Perempuan	S1
24	30	laki-laki	SMK/A
25	38	Perempuan	S1
26	29	laki-laki	D3
27	28	Perempuan	S1
28	19	laki-laki	SMK/A
29	35	Perempuan	S1
30	28	Perempuan	S1
31	30	Perempuan	SMP
32	39	Perempuan	SMK/A
33	42	Perempuan	S1
34	43	laki-laki	D3
35	45	laki-laki	SMK/A
36	38	laki-laki	S1
37	38	Perempuan	SMP
38	41	Perempuan	S1
39	20	Perempuan	SMP
40	47	laki-laki	SMK/A
41	42	Perempuan	D3
42	18	laki-laki	SMK/A
43	18	Perempuan	SMK/A

44	27	Perempuan	S1
45	25	Perempuan	SMK/A
46	35	Perempuan	D3
47	41	Perempuan	S1
48	14	Perempuan	SMP
49	14	laki-laki	SMP
50	27	Perempuan	SMK/A
51	15	Perempuan	SMP
52	25	laki-laki	D3
53	14	Perempuan	SMP
54	20	laki-laki	SMK/A
55	15	Perempuan	SMP
56	32	Perempuan	S1
57	31	Perempuan	SMK/A
58	15	laki-laki	SMP
59	34	Perempuan	S1
60	25	Perempuan	D3
61	43	Perempuan	S1
62	41	laki-laki	S1
63	28	Perempuan	SMK/A
64	20	Perempuan	SMK/A
65	32	Perempuan	D3
66	44	laki-laki	S1
67	38	laki-laki	D3
68	41	Perempuan	S1
69	32	Perempuan	D3
70	43	laki-laki	S1
71	29	Perempuan	SMP
72	27	laki-laki	SMP
73	41	Perempuan	S1
74	16	laki-laki	SMP
75	15	laki-laki	SMP
76	15	laki-laki	SMP
77	28	Perempuan	S1
78	26	laki-laki	SMP
79	41	Perempuan	S1
80	23	laki-laki	SMK/A
81	27	laki-laki	SMP
82	33	Perempuan	SMK/A
83	43	laki-laki	S1
84	16	Perempuan	SMP
85	37	laki-laki	D3
86	35	Perempuan	D3
87	40	laki-laki	SMK/A
88	41	laki-laki	S1
89	31	Perempuan	D3

90	41	Perempuan	S1
91	28	Perempuan	SMK/A
92	38	Perempuan	SMP
93	40	laki-laki	D3
94	40	laki-laki	SMK/A
95	56	laki-laki	S1
96	39	laki-laki	D3
97	37	laki-laki	SMK/A
98	52	laki-laki	S1
99	39	laki-laki	D3
100	23	Perempuan	SMK/A

LAMPIRAN 3

DATA HASIL PENELITIAN

NO	lingkungan kerja						keterlibatan kerja						keterampilan kerja						kinerja					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
11	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
12	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
20	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
23	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
24	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
25	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4

26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
27	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
29	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
30	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
32	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
33	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
34	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
35	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
36	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
37	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
39	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
41	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3
44	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
45	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
47	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
48	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
50	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4

51	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
52	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
53	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
54	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
55	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
56	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
58	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
59	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
61	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
62	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	
63	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
64	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	
65	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
66	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
67	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	
68	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	
69	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
71	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
72	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
73	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
74	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
75	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4

76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
78	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
79	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
80	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
81	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
82	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
83	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
85	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
86	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
87	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
88	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
90	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
91	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
92	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
93	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
94	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
96	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
97	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
99	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
100	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5

## LAMPIRAN 4

### HASIL DESKRIPSI RESPONDEN

Statistics				
		usia	jenis kelamin	pendidikan
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13-30	57	57.0	57.0	57.0
	31-40	24	24.0	24.0	81.0
	41 >	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	43	43.0	43.0	43.0
	PEREMPUAN	57	57.0	57.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	20	20.0	20.0	20.0
	SMK/A	29	29.0	29.0	49.0
	D3	21	21.0	21.0	70.0
	S1	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 5**

**HASIL UJI VALIDITAS**

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.906**	.724*	.611	1.000**	.611	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.060	.000	.060	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.906**	1	.855**	.737*	.906**	.737*	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.015	.000	.015	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.724*	.855**	1	.924**	.724*	.924**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.018	.002		.000	.018	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.611	.737*	.924**	1	.611	1.000**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.060	.015	.000		.060	.000	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	.906**	.724*	.611	1	.611	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.060		.060	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.611	.737*	.924**	1.000**	.611	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.060	.015	.000	.000	.060		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.899**	.949**	.939**	.884**	.899**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	KETERLIBATAN
X2.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.906**	.724*	.724*	.611	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.018	.018	.060	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.906**	.724*	.724*	.611	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.018	.018	.060	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.906**	.906**	1	.855**	.855**	.737*	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.002	.015	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.724*	.724*	.855**	1	1.000**	.924**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.018	.018	.002		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.724*	.724*	.855**	1.000**	1	.924**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.018	.018	.002	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.611	.611	.737*	.924**	.924**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.060	.060	.015	.000	.000		.002
	N	10	10	10	10	10	10	10
KETERLIBATAN	Pearson Correlation	.879**	.879**	.946**	.951**	.951**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10	10

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	KETERAMPILAN
X3.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.933**	.724*	.724*	.611	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.018	.018	.060	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.933**	.724*	.724*	.611	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.018	.018	.060	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.933**	.933**	1	.826**	.826**	.690*	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.003	.027	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.724*	.724*	.826**	1	1.000**	.924**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.018	.018	.003		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.724*	.724*	.826**	1.000**	1	.924**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.018	.018	.003	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.611	.611	.690*	.924**	.924**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.060	.060	.027	.000	.000		.003
	N	10	10	10	10	10	10	10
KETERAMPILAN	Pearson Correlation	.931**	.931**	.956**	.916**	.916**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	10	10	10	10	10	10	10

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	KINERJA
Y.1	Pearson Correlation	1	.933**	1.000**	.826**	.826**	.826**	.957**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.003	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.933**	1	.933**	.724 <sup>*</sup>	.724 <sup>*</sup>	.724 <sup>*</sup>	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.018	.018	.018	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	.933**	1	.826**	.826**	.826**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.003	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.826**	.724 <sup>*</sup>	.826**	1	1.000**	1.000**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.003		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.826**	.724 <sup>*</sup>	.826**	1.000**	1	1.000**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.003	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson Correlation	.826**	.724 <sup>*</sup>	.826**	1.000**	1.000**	1	.950**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.003	.000	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
KINERJA	Pearson Correlation	.957**	.893**	.957**	.950**	.950**	.950**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

## LAMPIRAN 6

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### 1. LINGKUNGAN KERJA (X1)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	6

#### 2. KETERLIBATAN KERJA (X2)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	6

### 3. KETERAMPILAN KERJA (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	6

### 4.KINERJA (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	6

**LAMPIRAN 7**

**HASIL UJI KORELASI**

**1. KORELASI SEDERHANA**

<b>Correlations</b>			
		lingkungan	kinerja
lingkungan	Pearson Correlation	1	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

<b>Correlations</b>			
		keterlibatan	kinerja
keterlibatan	Pearson Correlation	1	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

<b>Correlations</b>			
		keterampilan	kinerja
Keterampilan	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
kinerja	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

## 2. KORELASI BERGANDA

<b>Model Summary</b>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.890 <sup>a</sup>	.792	.786	1.61804	.792	122.105	3	96	.000
a. Predictors: (Constant), keterampilan, keterlibatan, lingkungan									

**LAMPIRAN 8**

**HASIL UJI REGRESI**

**1. REGRESI SEDERHANA**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.114	1.313		3.133	.002
	lingkungan	.826	.053	.845	15.626	.000

a. Dependent Variable: kinerja

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.615	1.446		3.190	.002
	keterlibatan	.812	.059	.813	13.831	.000

a. Dependent Variable: kinerja

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.732	1.370		3.453	.001
	keterampilan	.811	.056	.826	14.522	.000

a. Dependent Variable: kinerja

## 2. REGRESI BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.458	1.214		1.200	.233
	lingkungan	.366	.089	.374	4.105	.000
	keterlibatan	.257	.085	.258	3.021	.003
	keterampilan	.317	.083	.323	3.816	.000

a. Dependent Variable: kinerja

## LAMPIRAN 9

### HASIL UJI DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 <sup>a</sup>	.792	.786	1.61804
a. Predictors: (Constant), keterampilan, keterlibatan, lingkungan				

## LAMPIRAN 10

### HASIL UJI HIPOTESIS

#### 1. UJI t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.458	1.214		1.200	.233
	lingkungan	.366	.089	.374	4.105	.000
	keterlibatan	.257	.085	.258	3.021	.003
	keterampilan	.317	.083	.323	3.816	.000

a. Dependent Variable: kinerja

#### 2. UJI f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	959.028	3	319.676	122.105	.000 <sup>b</sup>
	Residual	251.332	96	2.618		
	Total	1210.360	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), keterampilan, keterlibatan, lingkungan

LAMPIRAN : 11

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**LAMPIRAN : 12**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**LAMPIRAN : 13**

Tabel f untuk probabilita 0,05

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

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

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





YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 05 bulan Agustus tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No.099/A.I/6/X/2019 tanggal 02 bulan Oktober tahun 2019 perihal Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM  
Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
Pangkat / Golongan: Pembina, IV/a  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama

2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Nia Desti Hidayah  
NIM : 16510066  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TAMBAKBOYO KECAMATAN AMBARAWA.

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	05 Februari 2020	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	19 Januari 2021	Bab 1, 2 dan 3
3	Instrumen penelitian	19 Januari 2022	Validitas Reabilitas
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	19 Januari 2022	Perizinan
5	Pengumpulan Data	16 Juni 2022	Tabulasi Data
6	Analisis Data	22 Juni 2022	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	27 Juli 2022	Bab 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM

Pembimbing Pendamping,

Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si

Mengetahui  
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 05 bulan Agustus tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 117/A.III/6/VIII/2022 tanggal 03 bulan Agustus tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE, M.Si  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/c  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM  
Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
Pangkat / Golongan: Pembina, IV/a  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: III/c  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,  
Nama : Nia Desti Hidayah  
N I M : 16510066  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TAMBAKBOYO KECAMATAN AMBARAWA.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 83,73 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Hj. Tjiptowati Endang I, SE, M.Si

Anggota,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE, MM

Anggota,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

  
Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si