

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, dapat ditemukan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hasil dari profil responden dapat ditarik kesimpulan bahwa:
 - a) Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin pria sebanyak 20 orang (71,4 %).
 - b) Sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 41 tahun sampai 45 tahun sebanyak 11 orang (31,4%).
 - c) Sebagian besar responden dalam penelitian ini sudah bekerja selama 1 tahun sampai 3 tahun (57,1%)
- 2) Kesimpulan dari analisis deskriptif statistik variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a) *Mean* lingkungan kerja pada kategori tinggi ada 2 butir yaitu pada KL9 dan LK10.
 - b) *Mean* kompensasi berada pada kategori tinggi tetapi ada satu pernyataan yang berada pada kategori sedang yaitu pernyataan K6.

- c) *Mean* kinerja karyawan berada pada kategori tinggi tetapi ada satu pernyataan yang berada pada kategori sedang yaitu pernyataan MK1
- 3) Kesimpulan dari uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a) Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada H1 menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,916) > t tabel (1,692) artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bentuk lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan , Dengan demikian, hasil hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.
- b) Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada H2 menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,479) > t tabel (1,692) artinya kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi yang baik di perusahaan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.
- c) Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada H2 menunjukkan bahwa nilai t hitung (3,045) > t tabel (1,692) artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pemberian motivasi yang baik di organisasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

5.2. Implikasi Manajerial

Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi karyawan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja kerja karyawan. memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian telah diperoleh hasil signifikan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi memberikan hasil yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai *mean* dapat digunakan untuk melihat item mana yang terlihat masih rendah dan kemudian bisa menjadi masukan atau saran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. ditemukan bahwa nilai *mean* dari variabel-variabel pada penelitian ini sudah termasuk dalam kategori tinggi, berarti dapat dikatakan bahwa Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika sudah berhasil menyediakan Lingkungan kerja , pemberian kompensasi serta motivasi kerja yang baik. Dari hasil Lingkungan kerja berkisar diperoleh nilai terendah yaitu 3,23 yang terletak pada pernyataan nomor LK3 dengan isi pernyataan “Suasana kerja yang berisik di ruang kerja mengganggu aktivitas saya untuk bekerja” hal tersebut

menunjukkan adanya permasalahan yang disebabkan akibat suasana kerja yang berisik. Peneliti memberikan saran bagi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua untuk melakukan penataan ruangan ulang. Dalam permasalahan ini saran peneliti adalah menyatukan koordinator bidang dan anggotanya dalam satu ruangan. Pada setiap ruangan dapat diberikan jarak ataupun alat kedap suara hal ini bertujuan untuk meredakan kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi para karyawan. Tujuan menyatukan perdivisinya ialah agar komunikasi dalam pekerjaan pun menjadi mudah dan terkoordinasi dengan baik.

Pada hasil *mean* untuk variabel kedua yaitu kompensasi berkisar dari nilai terendah yaitu 3,26 yang terletak pada pernyataan nomor 4 dengan isi pernyataan “Karyawan harus dibayar dengan gaji yang sama” hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi sebagian besar karyawan merasakan tidak seharusnya penerimaan dan pemberian gaji disamakan. Peneliti memberikan saran bagi Dinas Perikanan dan Kelautan Mimika bahwa sebaiknya pemberian gaji harus disesuaikan kinerja karyawan selain itu pemberian gaji dapat didasarkan dengan jabatan yang dipegang oleh karyawan. Hal ini dikarenakan Jabatan seseorang akan mendapatkan tanggung jawab dan tugas yang diberikan lebih besar. Pemberian gaji yang tepat dan sesuai hasil dari kinerja seseorang akan memberikan rasa kepuasan dan merasa dihargai.

Sedangkan nilai *mean* untuk variabel ketiga yaitu Motivasi kerja ialah 3,26 yang terletak pada pernyataan nomor MK 6 dengan isi pernyataan “Beban kerja saya lebih ringan dari penghasilan yang diperoleh” hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak menyetujui jika tanggung jawab atau pekerjaan yang

mereka dapatkan tidak sesuai dengan gaji yang diberikan atau dapat dikatakan gaji mereka terlalu besar untuk tanggung jawab yang mereka pegang. Peneliti menyarankan kepada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi atau intensif sesuai dengan peraturan atau keuangan yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk membuat pegawai dapat merasa betah dan loyal terhadap organisasinya.

Selain itu pemberian hasil atau gaji atas kinerja kerja yang diperoleh dapat disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila tugas yang diberikan berat maka hasil atau gaji yang diberikan harus setara dengan usaha, kerja keras dan kinerja yang diberikan oleh karyawan begitu juga sebaliknya. Hal ini sangat bermanfaat agar para karyawan merasa puas atas kerja keras yang mereka berikan bagi Organisasinya.

Selanjutnya, nilai mean terendah untuk variabel keempat yaitu kinerja karyawan dengan nilai 3,86 terletak pada item KK3 dengan isi pernyataan “ Lingkungan pekerjaan yang bersahabat belum dimiliki oleh semua karyawan” hal ini menunjukkan jika sebagian karyawan belum merasakan nyaman pada lingkungan pekerjaannya seperti hubungan kerja antara para sesama para pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti menyarankan kepada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua dapat mengadakan kegiatan bersama selain ibadah bersama yang telah dilaksanakan setiap bulannya. Kegiatan bersama tersebut dapat berupa liburan bersama pada libur nasional hal ini bertujuan untuk membangun rasa kekeluargaan yang lebih serta dapat mendekatkan sesama para pegawai baik secara individu atau berkelompok. Adanya kegiatan tersebut dapat

meningkatkan pengenalan , keharmonisan serta rasa kenyamanan antara sesama para pegawai yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaan seperti hubungan kerja dan sikap antara sesama pegawai pada tempat kerjanya.

Selain itu peneliti menyarankan agar Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua mengadakan acara sosialisasi atau seminar yang meliputi bidang perikanan. Pemberian materi yang disediakan dapat lebih mendalam terhadap bidang yang ada dalam sektor perikanan dan kelautan hal ini bertujuan untuk pengenalan lebih dalam mengenai ilmu perikanan dan membantu para pegawai dalam agar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya lebih memahami dan mengerti serta tepat pada tujuan organisasi. Sehingga dalam melakukan pekerjaan para pegawai dapat dengan mudah dan mempunyai rasa senang untuk melakukan pekerjaan mereka hal ini akan berpengaruh terhadap kenyamanan melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa di dalam penelitian ini, penulis menemukan beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada satu organisasi dengan spesifikasi kantor Pemerintahan yaitu Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mimika sehingga beberapa hal yang terkait dengan kebijakan harus menyesuaikan dengan peraturan Pemerintah.
2. Permasalahan jarak antara peneliti dan tempat penelitian menyebabkan dalam penyebaran kuesioner peneliti mengirimkan dokumen kuesioner tempat

penelitian. Hal ini menyebabkan penelitian data cenderung lama dan kurang efektif.

3. Pengisian kuesioner tidak didampingi oleh peneliti sehingga memungkinkan terjadi perbedaan pemahaman antara peneliti dengan responden, serta pengumpulan datanya menggunakan metode yang sederhana (kuesioner).

5.4. Saran

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan jumlah objek penelitian sehingga tidak terbatas hanya pada satu perusahaan saja. Selain itu penulis juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat memasukkan variabel penelitian lain yang berbeda yang sekiranya relevan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar mendapatkan pengetahuan dan informasi yang lebih jelas dan spesifik mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan mengawasi secara langsung pengisian kuesioner oleh responden, sehingga dapat diisi dan dikumpulkan saat itu juga serta lebih menjamin data-data dapat terisi seluruhnya serta data akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Acep Abdul Basit, Tinneke Hermina, and Muslim Al Kautsar. (2018). *The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity*.
- Avi Nugraha, S. S. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Aryo Widagdo, J.S. (2018). *Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment*.
- Creswell, J. W. (2014). "Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town",.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management, 14th Edition, Upper Saddle*.
- Erianjoni, A. B. (2020). *The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in Class IIB Bangko Correctional Institutions*
- Ferry Setiawan, A. A. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*.
- Handayani, R. (2015). *The Influence of work motivation and work environment to the performance of library staff of ten november institute of technology (ITS) Surabaya, 35-42*.
- Hasibuan M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi*.
- Intan Candradewi, I Gst. A. Manuati Dewi. (2019). *Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). "Effect of Training, Motivation and work environment of pychians performance.
- Muchtar, M. (2017). "The influence of motivation and Work environment On the performance employee, 22-40.
- Rivai, v. (2011). *Corporate Performance Management, Raja Grafindo Persada*,
- Robbins, S. P. (2012). *Management, 11th Edition, Erlangga*,.
- Robert M.L. dan Jackson.J.H. (2011). *Human Resource Management, 13th Edition, South Western Cengage Learning, USA*.
- Saman, A. (2021). *EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND EMPLOYEE* .
- .Sekaran, U. d. (2013). *Research Methods for Business, 6th Edition*,.
- sindi Larasati, A. G. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta,.

Yel Brando Sitopu, K. A. (2021). *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*.

zendrato, F. a. (2019). *THE IMPACT ANALYSIS OF MOTIVATION, TRAINING, WORK ENVIRONMENT TO NURSE PERFORMANCE IN PATIENT*



LAMPIRAN I

HASIL TANYA JAWAB DENGAN PENANGGUNG JAWAB MSDM

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa pertanyaan yang akan diberikan kepada Ibu selaku penanggung jawab Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika. Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia, Pertanyaan adalah sebagai berikut :

Lingkungan Kerja

1. Menurut ibu apakah lingkungan kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Mimika Papua sudah dikatakan nyaman ?

Lingkungan pada kantor sendiri menurut saya sudah nyaman, hal ini dikarenakan sarana dan prasarana yang disediakan pemerintah sudah sangat cukup. Serta letak kantor yang strategis jauh dari keramaian kota.

2. Bagaimana suasana kerja dalam kantor atau lingkungan Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua ?

Suasana kerja pada kantor sangat tenang dan kondusif, para karyawan disini sangat menghargai sesame serta menjaga ketenangan agar masing-masing karyawan dapat berkonsentrasi mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Apakah Tata ruangan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua sudah dapat dikatakan baik?

Menurut saya belum terlalu baik, hal ini dikarenakan Gedung kantor yang kurang luas dan besar mengakibatkan beberapa bagian ruang kerja tidak ada jarak antara sesama karyawan.

4. Permasalahan lingkungan kerja apa yang pernah terjadi pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua ?

Permasalahan yang terjadi tidak cukup banyak, mungkin hanya kekurangan sarana dan prasarana atau mungkin kehabisan kertas, alat tinta yang habis dan sebagainya

5. Apakah hubungan antara sesama karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua sudah terjalin dengan baik ?

Menurut saya sudah, di kantor setiap sebulan sekali kami selalu dan wajib mengadakan ibadah dan makan bersama. Hal ini untuk mempererat rasa kekeluargaan, namung untuk permasalahan atau hubungan secara individu saya tidak menjamin tidak adanya permasalahan.

Kompensasi

1. Apa saja pemberian kompensasi yang ada pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua?

-Pemberian kompensasi berdasarkan absensi Karyawan sebanyak 3% setiap harinya

- Pemberian Uang lauk pauk

2. Bagaimana penilaian kompensasi berdasarkan Absensi karyawan ?

Pemberian berdasarkan absensi karyawan ini akan dinilai berdasarkan daftar kehadiran per harinya. 1% untuk absen pagi, 1% untuk absen pulang dan 1% lagi untuk absen bersama

3. Apakah ada pengurangan untuk setiap pemberian kompensasi?

Untuk pengurangan tidak ada, pemberian kompensasi uang lauk pauk telah tetap akan diberikan sedangkan untuk pemberian kompensasi berdasarkan absensi akan dihitung per harinya. Apabila karyawan tidak hadir sekali akan dikurangi 1%

4. Kapan pemberian kompensasi tersebut diberikan

Akan diberikan 3 bulan 1 kali

5. Apakah dalam pemberian kompensasi pernah terjadi keterlambatan pembayaran ?

Tidak pernah, Pemberian kompensasi selalu diberikan tepat waktu.

Motivasi Kerja

1. Apa yang diberikan Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua untuk memotivasi karyawan?

- Memberikan Kompensasi berupa uang lauk pauk dan kompensasi berdasarkan Absensi karyawan
- Memberikan kenaikan jabatan atau golongan yang dilihat dari kinerja karyawan

2. Bagaimana Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika papua memberikan motivasi kepada karyawan?

-Memberikan apresiasi atau reward akan kinerja atau tanggung jawab yang telah diselesaikan.

-Memberikan arahan dan membantu ide serta menolong para karyawan akan kesusahan yang dialaminya

3. Apakah ada kendala dalam memotivasi karyawan ?

-Rasa malas dan ketidakpedulian karyawan

-Rasa Kurang percaya diri terhadap kemampuannya

-Merasa motivasi tidak ada dalam dirinya

-Merasa cukup atas apa yang telah dicapai

4. Apakah pernah terjadi permasalahan dalam pemberian motivasi yang menyebabkan karyawan tidak termotivasi yang berpengaruh terhadap kinerja kerjanya?

-Kurangnya arahan dan perhatian dari coordinator atau atasan perbagiannya

-Konflik dan permasalahan yang terjadi antara sesama rekan kerja.

5. -Keputusan yang diambil tidak mufakat dan transparan atau pengambilan keputusan sepihak membuat rasa tidak puas dan tidak nyaman

LAMPIRAN II

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap

Kinerja Karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan

Kabupaten Mimika Papua

Saya Jessica Gloria Sahuburua mahasiswa S1 program studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang menempuh skripsi dan saya hendak melakukan penelitian yang membahas tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika” Kuesioner ini ditujukan bagi karyawan-karyawan yang bekerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua dengan minimal 1 tahun lamanya bekerja..Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk meneliti seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua. Saya memohon bantuan anda sekalian, untuk berkenan mengisi kuesioner ini dengan sebaik mungkin dan sebenarnya.

A. Petunjuk Pengisian

Kuesioner Diharapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara membaca pertanyaan dengan cermat sebelum mengisi kuesioner. Cara pengisian kuesioner dengan memilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara sesuai dengan pernyataan di bawah

Pilihan Jawaban	Keterangan Jawaban	dan klik jawaban yang ingin dipilih. Setiap pernyataan dari kuesioner memiliki 5 jawaban dengan bobot nilai sebagai berikut:
STS	Sangat tidak setuju	
TS	Tidak setuju	
N	Netral	
S	Setuju	
SS	Sangat setuju	

B. Profil Diri

Anda Mohon isikan mengenai data diri anda secara singkat berdasarkan latar belakang diri untuk penelitian ini.

1) Jenis Kelamin

- Perempuan
- Laki-laki

2) Usia

- 21-25 tahun
- 26-30 tahun
- 31-35 tahun
- 35-40 tahun

- 45-50 tahun

- > 50 tahun

3) Sudah berapa lama menjadi pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua (hingga tahun 2020)

- 1-3 tahun
- 4-6 tahun
- 7-9 tahun
- > 10 tahun

4) Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika, Sebagai (Jabatan)

- Kepala Dinas
- Sekretaris
- Bidang Perikanan Tangkap
- Bidang Perikanan Budidaya
- Bidang Pemasaran dan pengolahan Hasil Perikanan
- Unit Pelaksana Teknis Dinas
- Kelompok Jabatan Fungsional
- Pegawai Honorer

>

BAGIAN I : LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pencahayaan di tempat kerja mendukung suasana hati ketika saya bekerja					
2	Suhu ruang kerja mendukung aktivitas saya untuk bekerja					
3	Suasana kerja yang berisik di ruang kerja mengganggu aktivitas saya untuk bekerja					
4	Penggunaan warna pada dinding dalam ruangan di tempat saya bekerja mendukung suasana hati untuk bekerja.					
5	Tata letak posisi karyawan di tempat saya					
6	Tempat saya bekerja memiliki keamanan yang baik					
7	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan pimpinan					
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya di tempat saya bekerja,					
9	Saya memiliki hubungan yang baik dengan staf di tempat saya bekerja.					

BAGIAN II : Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini.					
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.					
3	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja					
4	Penghargaan yang diberikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
5	Penghasilan saya sudah mencukupi untuk kehidupan sehari-hari					
6	Beban kerja saya lebih ringan dari penghasilan yang diperoleh					
7	Tempat kerja saya saat ini menyediakan peluang jenjang karir yang baik					

8	Saya mendapatkan kesempatan yang sama dengan karyawan lain dalam pengembangan diri					
9	Saya mendapatkan dukungan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar profesional yang saya miliki.					
10	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kompetensi yang saya miliki					
11	Saya merasa nyaman di tempat kerja saat ini					
12	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
13	Saya mudah bekerja dengan rekan kerja					
14	Saya bisa menghadapi konflik dengan rekan kerja					

BAGIAN III: Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Penghasilan yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan					
2	Insentif bisa membuat kinerja saya menjadi lebih baik					
3	Bonus tak terduga dari tempat saya bekerja dapat meningkatkan kinerja					
4	Karyawan harus dibayar dengan gaji yang sama					
5	Saya tidak puas dengan bonus yang saya terima dari tempat saya bekerja					
6	Karyawan harus menerima perlakuan yang tepat jika terjadi bencana.					

BAGIAN IV: KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas pekerjaan saya dapat membuat rekan kerja termotivasi dengan cara saya bekerja					
2	Jumlah ketidakhadiran karyawan di tempat kerja saya mengalami penurunan					
3	Lingkungan pekerjaan yang bersahabat belum dimiliki oleh semua karyawan.					
4	Inisiatif kerja saya sangat tinggi dan tidak diragukan lagi.					
5	Semua karyawan di tempat kerja bersedia untuk bekerja sama					

LAMPIRAN III

UJI VALIDITAS

Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	TOTAL
LK1	Pearson Correlation	1	.874**	.628**	.523**	.635**	.572**	.523**	.555**	.594**	.580**	.762**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
LK2	Pearson Correlation	.874**	1	.696**	.501**	.656**	.626**	.556**	.582**	.624**	.638**	.797**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.002	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
LK3	Pearson Correlation	.628**	.696**	1	.841**	.737**	.712**	.681**	.672**	.556**	.519**	.828**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

LK4	Pearson Correlation	.523**	.501**	.841**	1	.770**	.693**	.625**	.651**	.469**	.396*	.757**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.019	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
LK5	Pearson Correlation	.635**	.656**	.737**	.770**	1	.835**	.711**	.728**	.613**	.550**	.853**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
LK6	Pearson Correlation	.572**	.626**	.712**	.693**	.835**	1	.901**	.854**	.765**	.706**	.910**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
LK7	Pearson Correlation	.523**	.556**	.681**	.625**	.711**	.901**	1	.948**	.849**	.792**	.905**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

LK8	Pearson Correlation	.555**	.582**	.672**	.651**	.728**	.854**	.948**	1	.852**	.799**	.911**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
LK9	Pearson Correlation	.594**	.624**	.556**	.469**	.613**	.765**	.849**	.852**	1	.955**	.873**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
LK10	Pearson Correlation	.580**	.638**	.519**	.396**	.550**	.700**	.792**	.795**	.955**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.019	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.762**	.797**	.828**	.757**	.853**	.910**	.905**	.911**	.873**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kuesioner Kompensasi

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	TOTAL
K1	Pearson Correlation	1	.860**	.830**	.727**	.756**	.670**	.907**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
K2	Pearson Correlation	.860**	1	.915**	.785**	.739**	.720**	.943**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
K3	Pearson Correlation	.830**	.915**	1	.809**	.665**	.661**	.918**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
K4	Pearson Correlation	.727**	.785**	.809**	1	.744**	.550**	.867**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
K5	Pearson Correlation	.756**	.739**	.665**	.744**	1	.799**	.879**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
K6	Pearson Correlation	.670**	.720**	.661**	.550**	.799**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.907**	.943**	.918**	.867**	.879**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

		M K 1	M K 2	M K 3	M K 4	M K 5	M K 6	M K 7	M K 8	M K 9	M K 10	M K 11	M K 12	M K 13	M K 14	TOTAL
M K1	Pear son Corr elati on	1	.8 0 7*	.6 0 0*	.3 8 3*	0. 2 0	.3 7 6*	.4 7 5*	.5 1 6*	.4 9 2*	.6 28 **	.6 21 **	.6 49 **	.5 97 **	.5 86 **	.684**
	Sig. (2- taile d)		0. 0 0	0. 0 0	0. 0 3	0. 2 0	0. 0 6	0. 0 4	0. 0 2	0. 0 3	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0.000
	N	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	35	35	35	35	35	35
M K2	Pear son Corr elati on	.8 0 7*	1 5 1*	.7 5 3*	.6 5 3*	.4 9 2*	.5 4 8*	.6 6 9*	.7 5 1*	.7 6 4*	.7 09 **	.6 40 **	.6 65 **	.7 81 **	.7 51 **	.863**
	Sig. (2- taile d)	0. 0 0		0. 0 0	0. 0 0	0. 0 3	0. 0 1	0. 0 0	0. 0 0	0. 0 0	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0.000
	N	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	35	35	35	35	35	35
M K3	Pear son Corr elati on	.6 0 0*	.7 5 1*	1 0 3*	.7 0 3*	.4 0 7*	.4 5 5*	.4 8 3*	.5 6 1*	.6 2 4*	.6 46 **	.6 91 **	.6 87 **	.7 49 **	.7 09 **	.781**
	Sig. (2- taile d)	0. 0 0	0. 0 0		0. 0 0	0. 0 1	0. 0 5	0. 0 6	0. 0 3	0. 0 0	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0.000
	N	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	35	35	35	35	35	35
M K4	Pear son Corr elati on	.3 8 3*	.6 5 3*	.7 0 3*	1 0 3*	.5 7 8*	.5 6 3*	.5 4 7*	.6 1 7*	.6 1 4*	.5 67 **	.6 68 **	.6 37 **	.7 03 **	.7 07 **	.772**
	Sig. (2- taile d)	0. 0 2	0. 0 0	0. 0 0		0. 0 0	0. 0 0	0. 0 0	0. 0 1	0. 0 0	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 0	0.000
	N	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	3 5	35	35	35	35	35	35

M K5	Pearson Correlation	0.20	.49 ^{2*}	.40 ^{7*}	.57 ^{8*}	1	.88 ^{6*}	.64 ^{5*}	.70 ^{3*}	.58 ^{6*}	.48 ^{**}	.46 ^{**}	.50 ^{**}	.54 ^{**}	.56 ^{**}	.701 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.050	0.003	0.005	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.005	0.002	0.001	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
M K6	Pearson Correlation	.37 ^{6*}	.54 ^{8*}	.45 ^{5*}	.56 ^{3*}	.88 ^{6*}	1	.64 ^{0*}	.70 ^{1*}	.62 ^{1*}	.66 ^{**}	.63 ^{**}	.67 ^{**}	.62 ^{**}	.60 ^{**}	.780 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.001	0.006	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
M K7	Pearson Correlation	.47 ^{5*}	.66 ^{9*}	.48 ^{3*}	.54 ^{7*}	.64 ^{5*}	.64 ^{0*}	1	.93 ^{9*}	.77 ^{5*}	.62 ^{**}	.54 ^{**}	.52 ^{**}	.59 ^{**}	.56 ^{**}	.786 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.003	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
M K8	Pearson Correlation	.51 ^{6*}	.75 ^{1*}	.56 ^{1*}	.61 ^{7*}	.70 ^{3*}	.70 ^{1*}	.93 ^{9*}	1	.89 ^{1*}	.75 ^{**}	.68 ^{**}	.65 ^{**}	.72 ^{**}	.69 ^{**}	.884 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
M K9	Pearson Correlation	.49 ^{2*}	.76 ^{4*}	.62 ^{4*}	.61 ^{4*}	.58 ^{6*}	.62 ^{1*}	.77 ^{5*}	.89 ^{1*}	1	.84 ^{**}	.67 ^{**}	.65 ^{**}	.72 ^{**}	.69 ^{**}	.866 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
MK10	Pearson Correlation	.628*	.709*	.604*	.506*	.408*	.606*	.602*	.705*	.804*	1	.836**	.813**	.7040**	.7017**		.869**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
MK11	Pearson Correlation	.621*	.604*	.609*	.606*	.406*	.603*	.504*	.606*	.607*	.807**	1	.9068**	.8054**	.8032**		.874**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
MK12	Pearson Correlation	.649*	.606*	.608*	.603*	.500*	.607*	.502*	.605*	.605*	.805**	.9068**	1	.8085**	.8063**		.882**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
MK13	Pearson Correlation	.597*	.708*	.704*	.700*	.504*	.600*	.509*	.701*	.702*	.7040**	.8054**	.8085**	1	.9085**		.909**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

MK14	Pearson Correlation	.586*	.751*	.709*	.700*	.561*	.605*	.565*	.693*	.699*	.717**	.832**	.863**	.985**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.64*	.863*	.781*	.770*	.770*	.788*	.888*	.888*	.866**	.869**	.874**	.882**	.909**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																

Uji Validitas Kinerja Karyawan

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	.723**	.532**	.639**	.722**	.824**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35
KK2	Pearson Correlation	.723**	1	.700**	.735**	.587**	.871**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35
KK3	Pearson Correlation	.532**	.700**	1	.733**	.627**	.842**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35

KK4	Pearson Correlation	.639**	.735**	.733**	1	.782**	.910**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	35	35	35	35	35	35
KK5	Pearson Correlation	.722**	.587**	.627**	.782**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.824**	.871**	.842**	.910**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

LAMPIRAN IV

HASIL UJI RELIABEL

Uji Reliabel Kuesioner Lingkungan Kerja

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded	0	0.0
	Total	35	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.786	11

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	68.26	280.197	0.739	0.771
LK2	68.40	277.071	0.774	0.767
LK3	68.71	275.387	0.808	0.765
LK4	68.63	280.358	0.733	0.771
LK5	68.46	275.079	0.835	0.765
LK6	68.26	272.726	0.899	0.762
LK7	68.23	273.064	0.893	0.762
LK8	68.23	271.182	0.899	0.760
LK9	68.14	270.185	0.856	0.760
LK10	68.14	272.479	0.812	0.763
TOTAL	35.97	76.029	1.000	0.955

Uji Reliabel Kuesioner Kompensasi

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded	0	0.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

0.814	7
-------	---

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	38.57	112.017	0.890	0.782
K2	38.57	108.546	0.930	0.772
K3	38.77	110.005	0.900	0.777
K4	38.97	112.264	0.841	0.784
K5	38.83	111.558	0.854	0.782
K6	38.54	114.667	0.788	0.791
TOTAL	21.11	33.104	1.000	0.947

Uji Reliabel Kuesioner Motivasi

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded	0	0.0
	Total	35	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.775	15

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	101.60	420.424	0.662	0.765
MK2	101.63	410.064	0.851	0.757
MK3	101.69	417.516	0.765	0.762
MK4	101.83	416.734	0.755	0.762
MK5	102.26	417.726	0.678	0.763
MK6	102.40	415.541	0.763	0.761
MK7	102.00	413.706	0.768	0.760
MK8	102.00	407.706	0.873	0.756
MK9	101.97	411.852	0.855	0.758
MK10	101.94	410.820	0.858	0.758
MK11	101.83	410.734	0.863	0.758
MK12	101.77	410.123	0.871	0.757
MK13	101.74	408.373	0.900	0.756
MK14	101.71	410.739	0.880	0.758
TOTAL	52.83	110.970	1.000	0.964

Uji Reliabel Kuesioner Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded	0	0.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.819	6

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	35.09	45.787	0.789	0.796
KK2	35.06	43.408	0.836	0.779
KK3	35.11	43.869	0.801	0.784
KK4	35.09	42.375	0.884	0.770
KK5	35.03	44.087	0.825	0.784
TOTAL	19.49	13.492	1.000	0.912

LAMPIRAN V

ANALISIS DESKRIPTIF STATISTIK

Analisis deskriptif Statistik

jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	25	71.4	71.4	71.4
	perempuan	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30	2	5.7	5.7	5.7
	31-35	10	28.6	28.6	34.3
	36-40	5	14.3	14.3	48.6
	41-45	11	31.4	31.4	80.0
	46-50	2	5.7	5.7	85.7
	>50	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

lama bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	20	57.1	57.1	57.1
	4-6 tahun	5	14.3	14.3	71.4
	7-10 tahun	5	14.3	14.3	85.7
	>10 tahun	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Divisi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kepala dinas	1	2.9	2.9	2.9
	sekretaris	1	2.9	2.9	5.7
	b.perikanan tangkap	6	17.1	17.1	22.9
	b.budidaya	7	20.0	20.0	42.9

b.pemasaran dan pengolahan	8	22.9	22.9	65.7
Teknis dinas	6	17.1	17.1	82.9
jabatan fungsional	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

LAMPIRAN VI
ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Hasil analisis Deskriptif Kuesioner Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
LK1	35	3	2	5	3.69	0.158	0.932	0.869
LK2	35	3	2	5	3.54	0.171	1.010	1.020
LK3	35	3	2	5	3.23	0.174	1.031	1.064
LK4	35	3	2	5	3.31	0.158	0.932	0.869
LK5	35	3	2	5	3.49	0.171	1.011	1.022
LK6	35	3	2	5	3.69	0.173	1.022	1.045
LK7	35	3	2	5	3.71	0.172	1.017	1.034
LK8	35	3	2	5	3.71	0.181	1.073	1.151
LK9	35	3	2	5	3.80	0.196	1.158	1.341

LK10	35	3	2	5	3.80	0.191	1.132	1.282
------	----	---	---	---	------	-------	-------	-------

Hasil analisis Deskriptif Kuesioner Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
LK1	35	3	2	5	3.69	0.158	0.932	0.869
LK2	35	3	2	5	3.54	0.171	1.010	1.020
LK3	35	3	2	5	3.23	0.174	1.031	1.064
LK4	35	3	2	5	3.31	0.158	0.932	0.869
LK5	35	3	2	5	3.49	0.171	1.011	1.022
LK6	35	3	2	5	3.69	0.173	1.022	1.045
LK7	35	3	2	5	3.71	0.172	1.017	1.034
LK8	35	3	2	5	3.71	0.181	1.073	1.151
LK9	35	3	2	5	3.80	0.196	1.158	1.341
LK10	35	3	2	5	3.80	0.191	1.132	1.282
TOTAL	35	29	21	50	35.97	1.474	8.719	76.029
Valid N (listwise)	35							

Hasil analisis Deskriptif Kuesioner Kompensasi

Descriptive Statistics	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Error	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
K1	35	3	2	5	3.66	0.174	1.027	1.055
K2	35	3	2	5	3.66	0.196	1.162	1.35
K3	35	3	2	5	3.46	0.189	1.12	1.255

K4	35	3	2	5	3.26	0.18	1.067	1.138
K5	35	3	2	5	3.4	0.184	1.09	1.188
K6	35	3	2	5	3.69	0.168	0.993	0.987
TOTAL	35	17	13	30	21.11	0.973	5.754	33.104
Valid N (listwise)	35							

Hasil Analisis Deskriptif Kuesioner Motivasi Kerja

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
MK1	35	3	2	5	4.06	0.142	0.838	0.703
MK2	35	3	2	5	4.03	0.161	0.954	0.911
MK3	35	3	2	5	3.97	0.139	0.822	0.676
MK4	35	3	2	5	3.83	0.145	0.857	0.734
MK5	35	3	2	5	3.40	0.154	0.914	0.835
MK6	35	3	2	5	3.26	0.150	0.886	0.785
MK7	35	3	2	5	3.66	0.158	0.938	0.879
MK8	35	3	2	5	3.66	0.169	0.998	0.997
MK9	35	3	2	5	3.69	0.152	0.900	0.810
MK10	35	3	2	5	3.71	0.156	0.926	0.857
MK11	35	3	2	5	3.83	0.156	0.923	0.852
MK12	35	3	2	5	3.89	0.158	0.932	0.869
MK13	35	3	2	5	3.91	0.161	0.951	0.904
MK14	35	3	2	5	3.94	0.153	0.906	0.820

Hasill Analisis Deskriptif Kuesioner Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
KK1	35	3	2	5	3.89	0.121	0.718	0.516
KK2	35	3	2	5	3.91	0.150	0.887	0.787
KK3	35	3	2	5	3.86	0.149	0.879	0.773
KK4	35	3	2	5	3.89	0.158	0.932	0.869
KK5	35	3	2	5	3.94	0.142	0.838	0.703
TOTAL	35	13	12	25	19.49	0.621	3.673	13.492
Valid N (listwise)	35							

LAMPRAN VII

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	0.597	0.558	2.442
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.904	3	91.301	15.312	.000 ^b
	Residual	184.839	31	5.963		
	Total	458.743	34			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI						

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.754	2.557		1.077	0.290
	LINGKUNGAN KERJA	0.146	0.050	0.347	2.916	0.007
	KOMPENSASI	0.205	0.083	0.321	2.479	0.019
	MOTIVASI KERJA	0.135	0.044	0.388	3.045	0.005
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

LAMPIRAN VIII

JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

Hasil Jawaban Responden Kuesioner Lingkungan Kerja

NO	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
7	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	23
8	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
10	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	25
11	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
12	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
13	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28
14	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
17	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	30
18	4	4	2	2	3	3	3	3	5	5	34
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
20	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	32
21	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	38
22	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	39
23	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	36
24	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	40
25	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	30
26	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	38
27	5	5	2	2	4	4	4	4	5	5	40
28	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25
29	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48

31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
32	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
33	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22

Hasil Jawaban Kuesioner Kompensasi

NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	5	5	28
3	3	3	3	2	2	3	16
4	3	2	3	3	3	3	17
5	4	4	4	4	4	5	25
6	5	5	5	3	5	5	28
7	2	2	2	2	3	3	14
8	3	3	3	3	4	4	20
9	4	4	3	3	5	5	24
10	3	3	2	2	2	2	14
11	4	5	4	4	4	4	25
12	3	3	2	3	3	3	17
13	5	5	5	4	4	5	28
14	2	2	2	2	2	3	13
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	4	4	3	3	3	20
17	4	4	4	2	2	4	20
18	5	5	5	4	4	4	27
19	4	5	4	4	4	5	26
20	5	5	5	5	4	4	28
21	3	3	2	2	3	3	16
22	3	2	2	2	2	3	14
23	2	3	3	2	2	4	16
24	5	5	4	4	5	5	28
25	3	2	2	2	2	3	14
26	5	4	4	4	4	4	25
27	3	3	3	3	3	4	19
28	4	5	5	5	4	4	27
29	3	2	2	2	2	2	13
30	3	3	3	4	4	3	20

31	2	2	2	3	2	2	13
32	5	4	4	4	4	3	24
33	4	5	5	5	3	3	25
34	3	3	3	3	4	4	20
35	3	3	3	2	2	2	15

Hasil Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja

N O	M K 1	M K 2	M K 3	M K 4	M K 5	M K 6	M K 7	M K 8	M K 9	M K 10	M K1 1	M K1 2	M K1 3	M K1 4	TOTA L
1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	65
2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	64
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	50
5	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	45
6	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	60
7	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	33
8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	51
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	46
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	65
11	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	63
12	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	50
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	63
14	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
15	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65
16	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	33
17	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	47
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	61

20	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	48
21	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	60
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	68
24	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	60
25	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	33
26	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	50
27	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
28	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
29	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
30	5	4	5	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	50
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
33	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	49
34	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	60
35	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	32

Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	4	5	5	24
3	4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	3	19
5	4	4	5	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	3	5	5	3	3	19

9	4	4	4	5	5	22
10	4	4	3	4	4	19
11	3	3	5	5	5	21
12	4	4	5	4	4	21
13	3	3	3	3	4	16
14	3	3	3	3	3	15
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	4	4	4	21
18	4	5	4	4	4	21
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	5	21
22	3	2	3	2	2	12
23	5	5	4	4	5	23
24	4	4	4	5	4	21
25	3	2	2	2	3	12
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	4	5	5	24
28	4	5	4	5	4	22
29	4	3	3	3	4	17
30	4	4	4	3	4	19
31	2	3	2	3	2	12
32	4	5	5	5	4	23
33	4	4	5	5	5	23
34	5	5	5	5	5	25
35	3	2	2	2	3	12



**PEMERINTAH KABUPATEN MIMIKA
DINAS PERIKANAN**

Jl. Poros Timika-Kuala Kencana, Pusat Pemerintahan Kabupaten Mimika, Blok C/1 Lt. 1
Kode Pos 99913 Website : www.mimikab.go.id Email: disdkpkabmimika@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir. RACHEL LATUHERU, M.Pi
Jabatan : Sekretaris
Kantor : Dinas Perikanan Kabupaten Mimika
Alamat : Jl. Poros Timika - Kuala Kencana, Pusat Pemerintahan
Kabupaten Mimika Blok C/1, Timika 99913, Papua

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : JESICA GLORIA SAHUBURUA
Tempat/Tanggal Lahir : Timika, 11 Mei 1999
NIM : 170323620
Judul KP/TA : Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Motivasi
terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten
Mimika

Merupakan Mahasiswa Program Studi S1 Universitas Atma Jaya Yogyakarta Jurusan
Manajemen, telah selesai melaksanakan Tugas Akhir (TA) secara Virtual/Online di Dinas
Perikanan Kabupaten Mimika terhitung sejak 10 Oktober 2021 s/d 10 November 2021.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Timika, 10 November 2021
a.n. KEPALA DINAS
SEKRETARIS

Ir. RACHEL LATUHERU, M.Pi
PEMBINA TK. I
NIP. 19640615 199803 2 004