

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PARTISIPASI KERJA KARYAWAN  
DI PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA**

**S K R I P S I**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1  
Program Studi Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh :

**AGUS PURNOMO**  
**A 210 050 130**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2010**

**PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
KARYAWAN TERHADAP PARTISIPASI KERJA KARYAWAN  
DI PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA**

Diajukan Oleh:

**AGUS PURNOMO**  
**A 210 050 130**

Telah disetujui dan disahkan oleh Pembimbing I dan Pembimbing II  
untuk dipertahankan dihadapkan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Budi Sutrisno, M. Pd  
NIP. 130887225

Drs. Nur Chusni, SE, M.Ag  
NIK. 261

**PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PARTISIPASI KERJA KARYAWAN  
DI PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA**

Diajukan Oleh:

**AGUS PURNOMO**  
**A 210 050 130**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada tanggal :

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

1. Drs. Budi Sutrisno, M.Pd. (.....)
2. Drs. Nur Chusni, SE. M.Ag. (.....)
3. Drs. Sami'an, MM (.....)

Surakarta,  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Dekan

**Drs. H. Sofyan Anif, M. Si**  
**NIK. 547**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila ternyata kelak di kemudian hari terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, Juni 2010

**AGUS PURNOMO**  
**A 210 050 130**

## MOTTO

*Doa adalah nyanyian hati yang selalu dapat membuka jalan  
terang kesinggasana Tuhan, meskipun terhimpit  
didalam tangisan jiwa  
(Kahlil Gibran)*

*Gelap tanpa sudut... hitam tanpa wujud... samar tanpa  
maksud... terangi rembulan di setiap sisi... sepi bukan berarti  
hilang... diam bukan berarti lupa... jauh bukan berarti  
putus... kita ada karna "persahabatan" yang kan kita jaga  
hingga saatnya nanti  
(Penulis)*

*Lakukan apa yang bisa kau perbuat hari ini, namun jangan  
lakukan apabila yang kamu perbuat tidak membuat keadaan  
menjadi lebih baik  
(Penulis)*

## PERSEMBAHAN

*Teriring sujud syukur kepada Allah SWT serta sholawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW. Karya ini penulis persembahkan kepada yang tercinta:*

- ☞ Ayah dan ibuku tercinta yang dengan kasih sayang, kesabaran, kegigihan dan pengorbanan dalam mendidik dan membesarkan penulis*
- ☞ Adikku "Mimin dan Yunik" terima kasih atas cinta dan dukungannya. Kita harapan keluarga, jangan mudah menyerah oleh tantangan hidup. Allah pasti bersama orang-orang yang beriman dan sabar dalam menggapai harapan-Nya*
- ☞ Thanks to for meine liebe Ami, atas semangat dan kesabaran serta kebersamaan kita selama ini, hingga saat ini, sampai kita bisa menyelesaikan karya ini bersama*
- ☞ Sahabat-sahabatku, Ariel, Andre, Devi, Ima, Marina, Riana, Reni, Septi, Meduk. Terima kasih atas perhatian, dukungan serta kebersamaannya. Semoga persahabatan kita ini untuk selamanya.*
- ☞ Keluarga besarku yang berada di Mojoasri Boyolali, terima kasih atas dukungan dan doa - doanya*
- ☞ Almamaterku*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan keahliatannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PARTISIPASI KERJA KARYAWAN DI PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA”**. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana (S1) Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan pada Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Penyusunan skripsi ini mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Sofyan Anif, M.Si, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Drs. H. Djalal Fuadi, MM, selaku Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Bapak Drs. Budi Sutrisno, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran – saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Drs. Nur Chusni, SE, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran – saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Sami'an MM, selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dari awal sampai akhir studi.
6. Bapak Supadi, selaku Kepala Bagian Personalia PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA yang telah memberikan ijin penelitian dan membantu memberikan keterangan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. AD 4824 DM yang setia mengantarku kemanapun demi selesainya skripsi ini.
8. Teman–teman PEA angkatan 05 khususnya kelas D yang telah bersama–sama berjuang untuk meraih cita–cita.
9. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan semangat kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.

Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhohan dari Allah SWT. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna dan sangat banyak kekurangannya, Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini. Harapan dari penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis pada khususnya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta,

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah .....	4
C. Perumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Motivasi Kerja .....	6
B. Lingkungan Kerja .....	14

C. Partisipasi Kerja .....	18
D. Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Partisipasi Kerja .....	19
E. Kerangka Pemikiran.....	20
F. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Metodologi Penelitian .....	23
B. Teknik Pengumpulan Data.....	26
C. Teknik Pengujian Data.....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum PT. Djitoe Indonesian Tobacco .....	44
B. Uji Instrumen ( <i>Tri Out</i> ).....	54
C. Teknik Pengujian Data .....	58
D. Uji Prasyarat Analisis .....	60
E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	62
F. Pembahasan.....	66
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	70
B. Implikasi .....	71
C. Saran .....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kisi – Kisi Angket Penelitian.....	29
Tabel 4.1 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).....	55
Tabel 4.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) .....	56
Tabel 4.3 Uji Validitas Partisipasi Kerja (Y) .....	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.5. Rangkuman Diskripsi Data Penelitian .....	60
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	61
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Uji Linieritas.....	61
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil uji Regresi Berganda .....	62

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran .....	20
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Djitoe Tobacco Surakarta.....	48

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### Lampiran

1. Surat Ijin Penelitian
2. Angket Penelitian
3. Hasil Tri Out Penelitian
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Data Butir Angket Penelitian
7. Uji Normalitas
8. Uji Linearitas
9. Uji Regresi Berganda
10. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PARTISIPASI KERJA KARYAWAN DI PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA

Agus Purnomo. A.210 050 130. Jurusan Pendidikan Akuntansi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA, 2) Mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan di PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA, dan 3) Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan di PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

Penelitian mengambil lokasi di PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 200 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan tabel krejji diperoleh sampel pada probabilitas 5% sebesar 127 karyawan. Data tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan partisipasi kerja diperoleh melalui angket. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  atau  $10,988 > 1,98$  dan untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  atau  $5,647 > 1,98$  (taraf signifikansi 5%), hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap partisipasi kerja. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap partisipasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh hasil uji regresi bahwa nilai  $F_{hitung} >$   $F_{tabel}$  atau  $121,501 > 3,07$  (taraf signifikansi 5%), dengan persamaan regresi :  $Y = -6,659 + 0,685X_1 + 0,505X_2$ . Motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 71,9% dan sumbangan efektif 47,6% terhadap partisipasi kerja. Lingkungan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 28,1% dan sumbangan efektif 18,6% terhadap partisipasi kerja. Secara keseluruhan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 66,2% terhadap partisipasi kerja. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan lebih besar terhadap partisipasi kerja (47,6%), sehingga motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap partisipasi kerja

Kata kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja dan partisipasi kerja

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan merupakan suatu tempat dimana pemilik usaha dan tenaga kerja bekerjasama untuk mewujudkan timbal balik yang positif. Menurut Undang – undang Ketenagakerjaan RI no 25 Tahun 1997 perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik perseorangan, persekutuan, atau badan hukum milik swasta maupun negara.

Suatu dalam mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibanding yang lainnya. Organisasi merupakan kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi mencapai tujuan. Salah satu tujuan organisasi adalah ingin mencapai efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Suatu organisasi perlu memperhatikan masalah partisipasi kerja karena partisipasi kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menentukan keputusan. Hal ini mengandung maksud bahwa pengambilan keputusan sesuai yang dikehendaki oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam partisipasi kerja karyawan, faktor sumber daya sangat dominan pengaruhnya.

Menurut Nawawi (1998:351) yang dimaksud motivasi adalah “Suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu

perbuatan atau kegiatan”. Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja bagi organisasi-organisasi maka dibutuhkan suatu hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan. Pengertian motivasi menurut (Handoko, 2000:252) adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi dengan demikian merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyatukan, serta memperhatikan orang berperilaku tertentu. Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individual kualitas diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Oleh karena itu motivasi ini merupakan subjek yang paling penting bagi moneter, karena moneter harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri karyawan adalah faktor lingkungan kerja yang baik.

Organisasi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan faktor yang ada diluar organisasi atau yang disebut dengan faktor lingkungan sekitar atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja yang kotor, berisik, tentu besar pengaruhnya pada

kenyamanan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan perlindungan terhadap bahaya akan membuat karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disebabkan para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan ( Niti Semitro, 1992:25). Pentingnya partisipasi kerja para karyawan dalam melaksanakan aktivitas kantor dapat tercapai maka faktor-faktor yang mendukung harus diperhatikan oleh atasan. Bila faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan menghambat usaha mencapai tujuan kantor dimana salah satu tujuan adalah merupakan wujud partisipasi kerja karyawan yang baik. Menurut Soegondo Poerbokawadja dalam bukunya ensiklopedi pendidikan (1986:257) menyatakan bahwa:

“Partisipasi adalah suatu gejala demokrasi , dimana orang diikutsertakan dalam perencanaan dan pelaksanaan dari segala sesuatu yang berpusat pada kepentingan dan juga ikut memiliki tanggung jawab, sesuai dengan tingkat kemampuannya atau kewajibannya.”

Seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan kesalahan yang minimal sehingga hasil yang diperoleh akan lebih berkualitas dan optimal. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan partisipasi perusahaan. Hal ini dapat dirasakan oleh karyawan berupa kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PARTISIPASI KERJA KARYAWAN DI PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA”**.

## **B. Pembatasan Masalah**

Sesuai dengan judul yang diambil dalam penelitian ini maka hanya terbatas pada motivasi, lingkungan kerja, dan partisipasi kerja di PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap partisipasi karyawan di PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

## **D. Tujuan Penelitian**

Setiap kegiatan penelitian tentu mempunyai maksud dan tujuan berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan di PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan di PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang bisa diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap partisipasi dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan atau kebijaksanaannya yang dipandang perlu sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mempraktekkan teori yang diperoleh selama di bangku perkuliahan dan menambah pengalaman dan pengetahuan tentang situasi kerja yang sesungguhnya

3. Bagi Pihak Lain

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan partisipasi kerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Motivasi Kerja**

##### 1. Definisi Motivasi Kerja

“Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (T. Hani Handoko , 2000 : 252)”.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan yang mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang diamati tetapi dapat disimpulkan tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang didorong dari dalam diri orang itu sendiri. Kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi.

Dalam hal ini kita perlu mengingat bahwa sesuatu itu harus diciptakan atau didorong sebelum memenuhi sebagai motivasi, sumber yang mendorong terciptanya suatu kebutuhan dapat ditimbulkan dari orang tersebut, manusia merupakan makhluk kebutuhan. Perasaan dan motivasi adanya kebutuhan, perasaan motivasi mendorong untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan pengertian motivasi menurut Kartini Kartono adalah “Motivasi adalah sebab, alasan, dasar pikiran, dorongan bagi perusahaan untuk membuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh terhadap tingkah laku manusia”( Kartini Kartono, 1994 :147).

Dari pengertian diatas yang berkaitan dengan motivasi diatas dapat ditarik definisi bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

## 2. Macam-macam teori motivasi

Hani Handoko, (2000:260-268) menyatakan bahwa teori motivasi terdiri dari 3 macam yaitu:

- a) Teori Abraham Maslow
- b) Teori Herzberg
- c) Teori Mc.Clelland

### a. Teori Abraham Maslow

Teori ini dalam konsepnya menjelaskan suatu hirarki yang mewujudkan adanya lima tingkat keinginan dan kebutuhan manusia yaitu:

#### 1) Kebutuhan fisiologis (physiological need)

Yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, seks, perumahan, tidur.

#### 2) Kebutuhan keamanan (safety needs)

Yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan atau pemecatan dari pekerjaan.

#### 3) Kebutuhan sosial (sosial needs)

Yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan atau keharmonisan diri reputasi dan prestasi.

5) Kebutuhan aktualisasi (*self actualisation needs*)

Yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas diri dan melakukannya apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Menurut Maslow, kebutuhan manusia utama berada pada tingkat pertama yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan pertama ini terpenuhi atau terhapuskan, barulah menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi) yaitu kebutuhan keamanan, kebutuhan ketiga baru akan dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses seperti ini berjalan terus sampai akhirnya kebutuhan kelima (aktualisasi diri).

(T Hani Handoko, 2000 : 260 – 268).

b. Teori Frederick Herzberg

Ada dua kelompok yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi yang terdiri dari:

- 1) Motivasional
- 2) Higiene atau pemeliharaan

Menurut teori ini yang dimaksud dengan motivasioanal adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik yang berarti

bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antar lain:

- a) Pekerjaan seseorang
- b) Kebutuhan yang diraih
- c) Kesempatan berkumpul
- d) Kemajuan dalam karir
- e) Pengakuan orang lain

Sondang P.Siagian (2001 :290).

Sedangkan yang tergolong sebagai faktor hygiene atau pemeliharaan adalah:

- a) Status seseorang dalam organisasi
- b) Hubungan seseorang karyawan dengan atasannya
- c) Hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya
- d) Kebijakan organisasi
- e) Kondisi pekerjaan dan system imbalan yang berlaku

(Sondang P. Siagian, 2001 :290).

Indikator-indikator motivasi Herzberg

Menurut Herzberg ada dua kelompok yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi yang terdiri dari:

- 1) Motivasional
- 2) Hiegiene atau pemelihara

Yang tergolong faktor motivasional antara lain:

- a) Prestasi yang diraih

- b) Pengakuan orang lain
- c) Tanggung jawab
- d) Peluang untuk maju
- e) Kepuasan itu sendiri
- f) Kemungkinan pengembangan karir

Sedangkan yang tergolong sebagai faktor higiene atau pemelihara adalah:

- a) Kompensasi
  - b) Keamanan dan keselamatan kerja
  - c) Status
  - d) Kondisi kerja
  - e) Prosedur perusahaan
  - f) Mutu dari supervisi dan hubungan interpersonal
- c. Teori Mc Clelland

Dalam teori ini memusatkan perhatiannya pada kebutuhan manusia yang mempunyai tiga kebutuhan manusia yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi, tercermin pada keinginan dia mengambil tugas yang dia dapat atas perbuatan-perbuatannya, dia menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya, dia ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya dan dia berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

- 2) Kebutuhan afisiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bergaul, dia berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain dan akan melakukan tugas-tugasnya secara efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerja sama.
- 3) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi.

Berdasarkan teori Maslow diatas dalam penelitian ini dipilih dan dipakai teori motivasi dari Maslow. Karena teori Maslow dipandang lebih relevan dengan permasalahan motivasi kerja karyawan.

Adapun indikator yang digunakan strata motivasi kebutuhan adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi

(T.Hani Handoko, 2004:245)

d. Teori x dan y Mc Gregor

Dalam teori ini terdapat macam-macam sikap dasar yang didasari oleh teori - teori x yaitu:

- 1) Rata-rata para pekerja malas tidak suka bekerja dan akan menghindarinya bila dapat.
- 2) Karena pada dasarnya pekerja itu suka bekerja maka harus dipaksa diperlakukan dengan suatu masalah dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing berusaha menghindari tanggung jawab mempunyai ambisi yang lebih kecil, keamanan dirinya diatas segala-segalanya.

Teori-teori banyak digunakan dalam perusahaan karena manajer percaya diri sifat yang diamati tersebut dengan anggapan tersebut (T Hani Handoko, 2000 :255). Sedangkan sikap dasar yang dihindari oleh teori Mc. Gregor yaitu:

- 1) Usaha fisik dan mental yang dilakukan manusia dalam bekerja adalah kodrat manusia, sama halnya dengan bermain atau beristirahat.
- 2) Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- 3) Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kreativitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah – masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh karyawan.

- 4) Pengendalian ekstern dan hukuman bukan satu –satunya cara untuk mengarahkan usaha pencapaian tujuan organisasi.
- 5) Keterkaitan pada tujuan organisasi adalah fungsi penghargaan yang diterima karena prestasinya dalam pencapaian tujuannya itu.
- 6) Organisasi seharusnya memberikan kemungkinan orang – orang untuk mewujudkan potensinya dan tidak hanya digunakan sebagian

### 3. Jenis – Jenis Motivasi

#### a. Motivasi Positif

Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

#### b. Motivasi Negatif

Adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan – kekuatan.

### 4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Wex Le dan Lux (dalam Sobarudin, 1992:115) antara lain:

- a. Faktor financial insentif, yang meliputi upah atau gaji yang pantas serta jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.
- b. Faktor non finansial, yang meliputi keadaan pekerjaan yang memuaskan kepada tempat bekerja.

Menurut Herzberg (dalam Annzorga, 1995:76 ) menyebutkan bahwa dalam teori motivasi jika ingin memotivasi seseorang dalam pekerjaannya maka perlu menekankan pada dua faktor yaitu faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content* ) antara lain : gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dengan sesama pekerja. Adapun faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan antara lain : prestasi, pengakuan tanggung jawab, kemajuan-kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

## **B. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Penyusunan suatu system yang baik tidak dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam pabrik tidak akan banyak berarti apabila tenaga kerja perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Menurut ilmu ekonomi lingkungan kerja menurut Manullang (1990:402) adalah “Lingkungan yang didalamnya terdapat unsur-unsur seperti gedung, ruangan, penerangan, peralatan kerja dan lain-lain yang

menyusun suatu proses kerja dan unsur-unsur tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.(Nitisemito,1992:25).

Lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan menurut ILO adalah sebagai berikut:

- a) Kebersihan harus selalu dijaga di semua tempat, ruang pabrik, lantai dan sebagainya
- b) Tersedianya air atau air minum yang bersih dan sehat
- c) Penerangan yang cukup, tidak silau atau gelap
- d) Ventilasi yang cukup sehingga ruangan selalu memperoleh udara yang segar
- e) Pengaturan barang atau ruang kerja yang rapi dan bersih untuk menghindari sarang bakteri
- f) Warna barang atau dinding yang mempengaruhi rasa panas atau dingin dan mengganggu mata
- g) Membuang sisa kerja atau limbah berbentuk apapun sehingga tidak menimbulkan gangguan kesehatan pegawai

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa syarat lingkungan kerja yang memenuhi adalah kebersihan yang selalu dijaga, tersedianya air bersih dan sehat, cukup penerangan, ventilasi udara yang cukup, pengaturan ruang, suara yang tidak mengganggu, warna dinding yang sesuai, serta pembuangan limbah yang tepat.

## 2. Pentingnya Lingkungan Kerja

Beberapa fungsi Lingkungan Kerja selain dapat berfungsi sebagai mesin dan peralatan, pengaruh lingkungan kerja akan terasa didalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan atau dengan kata lain, lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh langsung terhadap tenaga kerja yang melaksanakan proses produksi. Oleh karena itu secara tidak langsung lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap produk yang diproses dalam perusahaan.

Perusahaan pada umumnya diharapkan mampu memproduksi dengan tingkat produktivitas yang tinggi, efisiensi yang tinggi dan biaya produksi yang dapat ditekan seminimal mungkin. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang cukup tinggi, disamping teknologi, bahan baku, mesin, peralatan produksi yang digunakan serta loyalitas dan kemampuan tenaga kerja dalam perusahaan.

## 3. Indikator Lingkungan Kerja yang baik.

Indikator lingkungan kerja dapat di rinci dalam dua jenis antara lain:

- a) Lingkungan fisik terdiri dari : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja.
- b) Lingkungan non fisik terdiri dari : hubungan harmonis sesama karyawan dan pimpinan.

#### 4. Bagian Dari Lingkungan Kerja.

##### a. Pelayanan para tenaga kerja

Pelayanan para tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan. Dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja.

Bentuk pelayanan para tenaga kerja ini meliputi:

- 1) Pelayanan makanan
- 2) Pelayanan kesehatan bagi para tenaga kerja dan keluarganya
- 3) Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil

##### b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan produktivitas.

Beberapa kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan antara lain:

- 1) Penerangan
- 2) Temperatur udara atau suhu udara
- 3) Kebersihan
- 4) Ruang gerak
- 5) Pewarnaan
- 6) Kebisingan
- 7) Keamanan kerja

## C. Partisipasi Kerja

### 1. Definisi Partisipasi

Suatu perusahaan yang tidak hanya mengutamakan keberhasilan saja, tapi juga mengutamakan kesejahteraan karyawan. Partisipasi karyawan memegang peran yang amat menentukan dalam kemajuan dan perkembangan usaha. Walaupun faktor-faktor lain sudah memenuhi persyaratan, tanpa partisipasi karyawan perusahaan tidak akan beroperasi secara efektif dan efisien. Menurut Soegondo Poerbokawadja dalam bukunya ensiklopedi pendidikan (1986:257) menyatakan bahwa:

“Partisipasi adalah suatu gejala demokrasi , dimana orang diikutsertakan dalam perencanaan dan pelaksanaan dari segala sesuatu yang berpusat pada kepentingan dan juga ikut memiliki tanggung jawab, sesuai dengan tingkat kemampuannya atau kewajibannya.”

### 2. Indikator Partisipasi

Untuk mengetahui apakah seseorang tenaga kerja sudah memenuhi kriteria yang dimaksudkan dengan partisipasi kerja karyawan, maka harus memenuhi kriteria tertentu. Adapun indikator partisipasi sebagai berikut :

- a. Ikut serta dalam pengambilan keputusan
- b. Rasa tanggung jawab
- c. Rasa memiliki dan kepentingan bersama

(Bimo Walgito, 2002:105 ).

### 3. Macam – macam Partisipasi

Menurut Neong (1980:125) macam – macam partisipasi dilihat dari derajatnya ada 4 macam yaitu:

- a. Berpartisipasi tanpa mengenal objeknya
- b. Berpartisipasi karena yang bersangkutan telah mengenal kelompok baru tersebut dan ada daya tarik dari objeknya dan ada minat dari subjeknya
- c. Berpartisipasi karena yang bersangkutan telah mengalami bahwa ide tersebut memang baik
- d. Berpartisipasi karena yang bersangkutan dapat memanfaatkan ide dan usaha pembangunan tersebut untuk didirikan keluarga dan masyarakat

Seseorang yang berpartisipasi tanpa mengenal objek partisipasi, mereka diperintahkan untuk ikut serta berpartisipasi dalam hal ini pihak yang berwenang dapat secara bertahap meningkatkan partisipasi. Seseorang dalam kegiatannya yang diselenggarakan dengan mengenal manfaat yang akan diperoleh, apabila ikut serta dalam kegiatan usaha tersebut.

#### **D. Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Partisipasi Kerja**

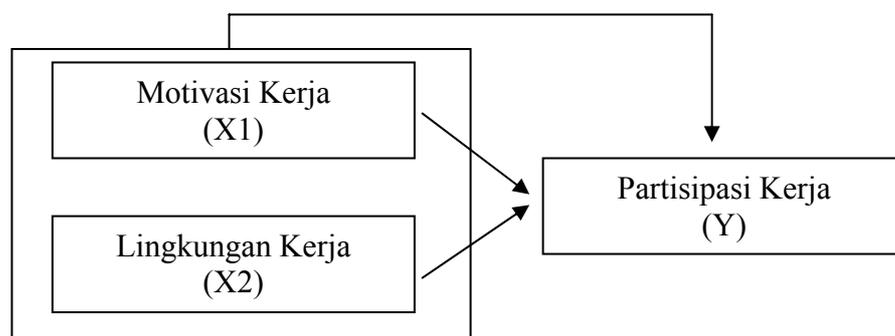
Motivasi kerja merupakan pendorong dalam bekerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menimbulkan suatu kepuasan kerja sehingga karyawan itu berperan aktif dan produktif dalam bekerja.

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu, sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Menurut Manullang (2000:4) “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besarnya kecilnya prestasinya.

Lingkungan Kerja mempunyai peranan yang cukup tinggi disamping teknologi, bahan baku, mesin dan peralatan produksi yang digunakan serta loyalitas dan kemampuan tenaga kerja dan perusahaan. Lingkungan Kerja yang memuaskan tenaga kerja tidak lain adanya campur tangan dari partisipasi kerja karyawan yang baik pula. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja akan berkaitan langsung dengan motivasi kerja yang akhirnya berhubungan dengan partisipasi kerja karyawan. Dengan demikian terlihat adanya hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja dengan partisipasi.

#### E. Kerangka Berpikir

Dibawah ini secara garis besar, masalah-masalah yang akan diteliti dalam suatu kerangka pemikiran untuk memperjelas dan mengarahkan jalannya pemikiran agar tidak menyimpang dari pokok masalah. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas di dalam penelitian ini, penulis menggunakan skema yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1  
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 : Variabel independent, yaitu (variabel yang mempengaruhinya) dalam hal ini adalah motivasi kerja

X2 : Variabel independent, yaitu (variabel yang mempengaruhinya) dalam hal ini adalah lingkungan kerja

Y : Variabel dependent, yaitu (variabel yang mempengaruhinya) dalam hal ini adalah partisipasi kerja

Dalam kerangka teoritik serta uraian diatas, dapat dikatakan bahwa antara motivasi dan lingkungan kerja dilakukan dengan baik yang didukung dengan adanya motivasi kerja dari para karyawan serta lingkungan kerja yang baik, maka dapat tercipta partisipasi kerja karyawan yang pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai.

Dengan hubungan masing-masing variabel independen dan variabel, skripsi ini ingin membuktikan bahwa ada pengaruh secara parsial maupun bersama-sama antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan melalui alat analisis data, uji prasyarat, regresi linier berganda, uji f, uji t.

## **F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dengan yang menjadi jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang diperlukan diuji kebenarannya, penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh yang signifikan motivasi terhadap partisipasi kerja karyawan di PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

2. Ada Pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan di PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA.
3. Ada Pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap partisipasi kerja karyawan di PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

##### 1. Pengertian Metode Penelitian

“Penelitian suatu proses pencarian kebenaran ataupun pembuktian terhadap fenomena yang dihadapi melalui prosedur kerja tertentu (Ibnu Subianto, 1997)”. Selain pengertian diatas “metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.”(Arikunto, 2003 : 136).

Berdasarkan pengertian diatas tersebut dapat diketahui bahwa metode penelitian adalah suatu cara menentukan atau mencari kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan melalui prosedur ilmiah, secara sistematis, berencana dan mengikuti konsep ilmiah dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

##### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

##### 3. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:13) terdapat beberapa jenis penelitian antara lain adalah:

- a. Penelitian Kuantitatif, yaitu penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

- b. Penelitian Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, skema, gambar. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data yang kualitatif yang diangkakan (scoring).

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dimana data-data yang diperoleh dari populasi penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan.

#### 4. Populasi, sampel, sampling

##### a. Populasi

Melakukan suatu penelitian berarti membutuhkan data mengenai jumlah objek yang akan diteliti di suatu tempat yang dapat di sebut dengan populasi.

Menurut Sugiyono (2003:72), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyektif dan subyektif yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan definisi diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 200 orang karyawan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

##### b. Sampel

“Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti” Suharsimi (1992:104). Sedangkan Sugiyono (1998:57) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Pada penelitian ini penulis mengacu pada pendapat Sugiyono yaitu dengan populasi sebesar 200 dengan menggunakan tabel krejji diperoleh sampel pada probabilitas 5% sebesar 127 karyawan.

c. Sampling

“Sampling adalah cara atau tehnik yang dipergunakan untuk mengambil sample”(Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1996:111).

Menurut (Sugiyono, 2006:73) “Sampling adalah tehnik pengembalian sample”. Tehnik pengambilan sampling ada 2 cara yaitu :

1) Tehnik Random Sampling

Adalah tehnik pengambilan sampel yang sembarang atau acak tanpa memerlukan pertimbangan-pertimbangan individu dalam populasi itu tidak dapat mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sampel.

2) Tehnik Non Random Sampling

Adalah cara pengambilan sampel dengan tidak sembarangan atau tidak memberikan kesempatan yang sama pada anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Sedangkan yang termasuk dalam tehnik non random sampling adalah sebagai berikut :

a) Stratified Sampling

Cara pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara bertingkat.

b) Purposive Sampling

Cara pengambilan sampel dengan memiliki anggota populasi yang mempunyai sifat, ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

c) Area Sampling

Cara pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara membagi daerah ke daerah kecil.

d) Cluster Sampling

Cara pengambilan sampel berdasarkan klaster-klaster tertentu.

e) Double Sampling

Sampel ini digunakan dalam penelitian yang mungkin angket lewat post sebagai usaha penampung yang tidak mengembalikan daftar angket.

Berdasarkan uraian diatas penulis menggunakan tehnik porpotional random sampling yaitu suatu tehnik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Penulis menggunakan tehnik ini karena, pengambilan sampel berdasarkan ciri atau sifat yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan populasi yang mampu mewakili seluruh karyawan.

Dengan populasi sebesar 200 dan dikonsultasikan dengan tabel kretji sebagai dasar pengambilan sampel, diperoleh sampel pada

probabilitas 5% sebesar 127. Adapun rincian sampel proporsional sebagai berikut:

Varian	Populasi	Sampel
Bagian Produksi	180	$\frac{180}{200} \times 127 = 114,3$
Bagian Administrasi	20	$\frac{20}{200} \times 127 = 12,7$
Jumlah	200	127

## B. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Metode Dokumentasi

Dokumentasi suatu cara untuk memperoleh data-data informasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun metode dokumentasi ini didasarkan pada objek yang akan diteliti yaitu tentang gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

### 2. Metode Angket

Angket adalah mengemukakan angket dan kuesioner data yang dilakukan dan kuesioner tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2003:135).

Untuk mengetahui jenis-jenis angket sebagai berikut :

#### a. Angket Tertutup

Terdiri dari pertanyaan dengan jumlah jawaban tertentu sehingga sebagai pilihan dengan kata lain, orang yang mengisi angket harus memiliki jawaban yang telah disediakan.

b. Angket Terbuka

Angket ini memberikan kesempatan penuh kepada subjek untuk memberikan jawaban menurut apa yang dirasa perlu. Penelitian ini hanya memberikan sejumlah pertanyaan berkenaan dengan masalah dan meminta kepada responden untuk mengisikan pendapatnya.

c. Kombinasi Angket Tertutup dan Terbuka

Merupakan perpaduan atau kombinasi dari angket terbuka dan tertutup.

Menurut cara memberikan angket dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1) Angket Langsung

Angket diberikan kepada subjek yang diketahui, tanpa menggunakan perantara, peneliti langsung mendapatkan sumber pertama.

2) Angket Tidak Langsung

Angket yang menggunakan perantara dalam menjawab yang diperoleh tidak dari sumber pertama, tetapi melalui perantara.

Penelitian ini penulis menggunakan metode angket dengan memakai jenis angket tertutup dengan cara memberikannya dengan cara langsung, dimana angket dijawab oleh individu yang bersangkutan.

Sedangkan prosedur pemilihan angket adalah :

a. Menetapkan tujuan

Tujuan penyusunan angket ini adalah memperoleh data tentang hubungan motivasi kerja dan efektivitas kerja pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

b. Menentukan Jenis Angket

Jenis angket yang dipakai penelitian dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan cara ini memberikannya dengan cara langsung.

c. Menentukan bentuk item pertanyaan untuk motivasi kerja, lingkungan kerja dan partisipasi kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan bentuk skala likert yang 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 ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2008:132-133).

Tabel 3.1.  
Kisi-kisi Angket Penelitian

Variabel	Indikator	Aspek	Nomor Pertanyaan	Jumlah Total
Motivasi Kerja	Kebutuhan ekonomi	Gaji	1	10
		Upah lembur	2	
		Bonus	3	
	Kebutuhan prestasi	Penghargaan atas prestasi dengan pujian	4	
		Pengembangan Keterampilan	5	
		Penghargaan atas prestasi dengan materi	6	
	Kebutuhan sosial	Dihormati atau dihargai	7	
		Semangat kerja sama	8	
		Komunikasi antar karyawan	9	
		Serikat kerja	10	

Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik	Tata ruang	1,2	10
		Penerangan	3,4	
		Udara	5,6	
		Suara	7	
	Lingkungan sosial	Hubungan sesama karyawan	8,9	
		Hubungan dengan atasan	10	
Partisipasi Kerja	Ikut serta dalam pengambilan keputusan	Keterlibatan	21	10
		Antusias dan tidak mengeluh	22	
		Tidak mengharapkan imbalan	23	
	Rasa tanggung-jawab karyawan	Tanggung jawab	24	
		Tepat waktu	25	
		Menjaga peralatan kerja	26	
	Rasa memiliki dan kepentingan bersama	Iku andil dalam pekerjaan	27	
		Ikut andil dalam keuntungan	28	
		Memperbaiki kesalahan	29	
		Kepentingan bersama	30	

d. Menentukan Skor

Skor untuk item yang bersifat positif :

- 1). Untuk jawaban SS diberi skor 4
- 2). Untuk jawaban S diberi skor 3
- 3). Untuk jawaban TS diberi skor 2
- 4). Untuk jawaban STS diberi skor 1

Skor untuk item bersifat negatif :

- 1) Untuk jawaban SS diberi skor 1
- 2) Untuk jawaban S diberi skor 2
- 3) Untuk jawaban TS diberi skor 3

- 4) Untuk jawaban STS diberi skor 4
- e. Keuntungan – keuntungan angket yaitu :
- Skor untuk tiap jawaban antara 1 sampai dengan 4 :
- 1) Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden
  - 2) Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden
  - 3) Dapat dibuat anonym sehingga responden bebas, jujur dan tidak malu-malu menjawab
  - 4) Dapat dibuat terstandar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.
- f. Kelemahan-kelemahan angket yaitu :
- 1) Responden sering tidak teliti dalam menjawab sehingga ada pertanyaan yang terlewat tidak dijawab, padahal sukar diulangi diberikan kembali padanya.
  - 2) Sering kali sukar dicari validitasnya.  
Walaupun dibuat anonim, kadang-kadang responden sengaja memberikan jawaban yang tidak betul atau tidak jujur.
  - 3) Waktu pengembaliannya tidak bersama-sama, bahkan kadang-kadang lama sehingga terlambat.

### C. Tehnik Pengujian Data

#### 1. Deskriptif Umum

##### a. Mean

Sudjana (2000:24) Rata-rata atau lengkapnya rata-rata hitung, untuk data kuantitatif yang terdapat dalam sebuah sampel dihitung dengan jalan membagi jumlah nilai data oleh banyak data, atau diterjemahkan dalam rumus sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan :

X : rata-rata hitung

$\sum$  : Total pengamatan

N : Jumlah sample

##### b. Median

Sudjana (2000:29) Median adalah suatu nilai yang membelah kelompok data menjadi dua bagian yang cacahnya (banyaknya) sama. Dalam sebuah distribusi frekuensi, median dirumuskan sebagai berikut:

$$Me = b + i \left( \frac{1/2n - F}{f} \right)$$

Keterangan :

Me : median

b : tepi bawah kelas median

i : luas kelas

$F$  : frekuensi sebelum kelas median

$f$  : frekuensi kelas median

c. Modus

Sudjana (2000:27) Modus digunakan untuk menyatakan fenomena yang paling banyak terjadi atau paling banyak terdapat pada penelitian. Modus untuk data kuantitatif ditentukan dengan jalan menentukan frekuensi terbanyak diantara data itu. Jika data kuantitatif telah disusun dalam daftar distribusi frekuensi, modulusnya dapat ditentukan dengan rumus:

$$Mo = b + i \left( \frac{d_1}{d_1 + d_2} \right)$$

Keterangan :

$Mo$  : modus

$b$  : tepi bawah kelas modus

$i$  : luas kelas

$d_1$  : selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sebelumnya

$d_2$  : selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sesudahnya

d. Menghitung Standard Deviasi

Dalam Sutrisno Hadi (2001:258) menyatakan bahwa “standar deviasi yang positif (+) menunjukkan deviasi diatas mean, sedangkan yang bertanda negative (-) menunjukkan penyimpangan dibawah mean.

Rumus yang digunakan adalah:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N} - \left[\frac{\sum x}{N}\right]^2}$$

Dimana :

SD : standar deviasi

N : jumlah individu

$\sum x^2$  : jumlah kuadrat skor item

$\sum x$  : jumlah skor item

## 2. Uji Instrument

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya. Menurut Arikunto (2006:97) untuk mengukur validitas, item atau butir soal dapat digunakan rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson yang digunakan adalah *korelasi product moment* dengan angka kasar.

$$\text{rumusnya } r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

N = Jumlah subjek.

X = skor dari tiap-tiap item.

Y = jumlah dari skor item.

Sedangkan perhitungan korelasi pada taraf signifikan 5% berarti item (butir soal) valid. Sebaliknya bila  $r_{xy} < r_{tabel}$  maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan. Dalam pengujian ini pengolahan data menggunakan SPSS.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu instrumen Arikunto (2002:17). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus *Spearman Brown*:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot (r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}})}{1 + (r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}})}$$

Dimana:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas yang sudah disesuaikan

$r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}$  = Koefisien antara skor-skor setiap belahan test

Dikatakan reliabilitas jika angka korelasi yang diperoleh  $\geq r_{tabel}$  taraf signifikansi 5%. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi  $< r_{tabel}$  pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS for Windows 15.0.

### 3. Prasyarat Analisis

Agar hasil analisis data dapat dipertanggung jawabkan, maka sebelum dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan. Uji persyaratan yang dimaksud sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas menggunakan uji liliefors menurut Sudjana (2002: 466-467), langkah-langkahnya:

1) Hipotesis

$H_0$  = Sampel dari populasi berdistribusi normal

$H_1$  = sampel tidak dari populasi berdistribusi normal

2) Prosedur

a)  $x_1, x_2, \dots, x_n$  dijadikan bilangan baku  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  dengan

rumus:

$$Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s} \text{ dimana } Z_i = \text{bilangan baku}$$

$\bar{x}$  = rata-rata

$s$  = simpangan baku sampel

Data dari sampel tersebut diurutkan dari skor terendah dari skor tertinggi

b) dengan data distribus normal baku, dihitung peluang:

$$F(Z_i) = P(Z_i \geq Z)$$

c) Menghitung proporsi  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n \leq Z$  dinyatakan dengan :  $s$

$$(Z_i) = \frac{\text{banyak } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_i}{N}$$

- d) Menghitung selisih  $F(Z_i) - S(Z_i)$  dan menentukan harga mutlaknya
- e) Mengambil harga yang terbesar diantara harga mutlak selisih tersebut
- f) Kesimpulan:  
Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan tidak normal atau  $H_0$  ditolak. Pengujian normalitas butir soal dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows 15.0.

#### b. Uji Linieritas

Langkah-langkah uji linieritas sebagai berikut:

- 1) Statistik Uji

$$F_1 = \frac{{}^s reg^2}{{}^s reg^2}, F_2 = \frac{{}^s TC^2}{{}^s E^2}$$

- 2) Prosedur

- a) Menghitung jumlah kuadrat regresi (b/a) atau JK (b/a)

$$JK = b \left[ (\sum xy) - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N} \right]$$

Keterangan :

N = banyak data

A = konstanta

B = koefisien regresi untuk variabel x

$$b = \frac{N \sum N_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{N \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

b) Jumlah kuadrat residu abu  $JK_{res}$

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK(b/a) - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

c) Jumlah kuadrat error atau  $JK_E$

$$JK_E = \sum \left( \sum Y_i^2 - \frac{\sum y_i}{N} \right)$$

d) Jumlah kuadrat tidak cocok atau  $JK_{TC}$

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$$

e) Rerata jumlah kuadrat regresi atau  $S_{reg}^2$

$$S_{reg} = Jk(b/a)$$

f) Rerata jumlah kuadrat tuna cocok ( $S_{reg}^2$ )

$$S_{reg} = \frac{JK_{res}}{n-2}$$

g) Rerata jumlah kuadrat kurang cocok ( $S_{TC}^2$ )

$$S_{TC}^2 = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$

h) Rerata jumlah kuadrat error atau  $S_E^2$

$$S_E^2 = \frac{JK_E}{n-k}$$

i) Menghitung  $F_1 = \frac{S_{reg}^2}{S_{res}^2}, F_2 = \frac{S_{TC}^2}{S_E^2}$

Dimaksudkan untuk menguji sifat linier tidaknya data yang dianalisis.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Nilai X yang sama disusun bersama Y, pasangannya.

## 2) Menghitung

a)  $JK_T = \Sigma Y^2$

b)  $JK_{(a)} = \frac{(\Sigma Y)^2}{N}$

c)  $JK_{(b/a)} = \frac{b(\Sigma xy) - (\Sigma x \Sigma y)}{N}$

Diketahui  $b = \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2}$

d)  $JK_s = JK_T - JK_{(a)} - JK_{(b/a)}$

e)  $JK_E = \Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{N}$

f)  $JK_{TC} = JK_s - JK_a$

## 3) Menghitung

a)  $dF_G = N - K$

b)  $dF_{TC} = K - 2$

## 4) Menghitung

a)  $RJK_G = \frac{JK_E}{aF_G}$

b)  $RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{AF_{TC}}$

## 5) Uji hipotesis

Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan linier atau  $H_0$  ditolak. Pengujian linieritas butir soal dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows 15.0.

#### 4. Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa cara dan langkah-langkahnya sebagai berikut:

##### a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan keeratan antar variabel dapat kita gunakan regresi berganda. Penelitian ini memiliki dua independent variabel maka Rumus regresi berganda tersebut adalah:

$$Y_c = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

$Y_C$  = Variabel dependen

$X$  = Variabel independent

$B$  = Bilangan Konstan

##### b. Uji F

Untuk mengetahui kualitas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan secara keseluruhan, secara bersama-sama atau serentak.

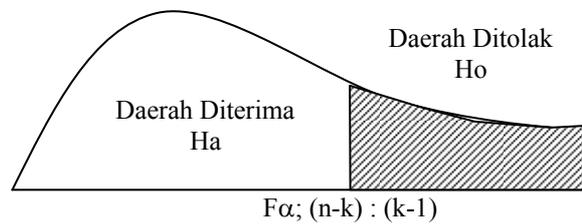
##### a. Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  (tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan)

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  (ada pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan)

##### b. *Level Of Significance* ( $\alpha = 0,05$ )

## c. Kriteria Pengujian



Ho diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

## d. Hitung Nilai f dengan rumus

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

F = F fungsi yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

R = Koefisien Determinasi

K = jumlah variabel independent

n = jumlah populasi

## e. Kesimpulan

Nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh dibandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$ . Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang dominan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang dominan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel (Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Partisipasi Kerja) secara individual, sehingga dapat diketahui dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut :

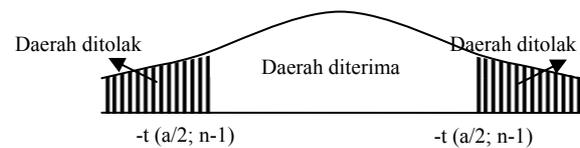
a) Menentukan  $H_0$  dan  $H_1$ 

$H_0: \beta = 0$  berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas (*independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) secara bersama-sama.

$H_1: \beta \neq 0$  berarti ada pengaruh antara variabel bebas (*independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) secara bersama-sama.

b) *Level of significant* ( $\alpha$ ) = 5%

## c) Kriteria pengujian :



$H_0$  diterima apabila  $t_{(\alpha/2; n-2)} \leq t \leq t_{(\alpha/2; n-2)}$

$H_0$  ditolak apabila  $t > t_{(\alpha/2; n-2)}$  atau  $t < t_{(\alpha/2; n-2)}$

## d) Pengujian nilai t

$$t \frac{b}{SE_b}$$

Keterangan :

b = koefisien regresi

$SE_b$  = standar error of b

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

## 1). Sumbangan Relatif (SR)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel bebas dan terikat.

Untuk mencari sumbangan relatif (SE%) digunakan Rumus:

$$SR \% X_1 = \frac{a_1 \sum X_1}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$SR \% X_2 = \frac{a_2 \sum X_2}{JK_{reg}} \times 100\%$$

## 2). Sumbangan Efektif (SE)

Untuk mencari sumbangan efektif (SE %) digunakan rumus :

$$SE \% X_1 = SR \% X_1 \times R^2$$

$$SE \% X_2 = SR \% X_2 \times R^2$$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PT. Djitoe Indonesian Tobacco**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT. Djitoe Indonesian Tobacco**

Perusahaan rokok Djitoe didirikan sekitar tahun 1960, berlokasi di Kampung Sewu dan merupakan perusahaan perseorangan, pemiliknya Bapak Soetantyo. Saat itu produksinya rokok kretek lintingan tradisional dan dikerjakan oleh keluarganya sendiri. Diberi nama “ Perusahaan Rokok Djitoe ITC “ tujuannya agar mudah diingat dan dikenal oleh masyarakat. Djitoe dalam bahasa Jawa artinya siji lan pitu, dalam bahasa Indonesianya tujuh belas. Angka tujuh belas bagi bangsa Indonesia merupakan angka keramat. Djitoe juga berarti tepat. Harga rokok Djitoe relative murah sehingga dapat terjangkau oleh konsumen golongan bawah dan menengah, selain itu mutu dan rasanya juga digemari konsumen di solo.

Pada tahun 1964, Bapak Soetantyo meningkatkan dan memperkuat perusahaan dalam bentuk badan hukum perusahaan perseorangan dengan nomor ijin usaha : No. 8124/F/1964. Saat itu produksi yang dihasilkan berupa rokok kretek tangan, awal tahun 1968 perusahaan rokok Djitoe mengalami penurunan penjualan, yang dikarenakan penggunaan alat-alat yang digunakan kurang efisien serta adanya perusahaan lain yang

membuka cabang di Surakarta, hal itu membuat pihak perusahaan di dalam mempertahankan sekaligus mengembangkan usaha membutuhkan tambahan modal yang akan digunakan untuk mengganti dan menambah alat-alat yang lebih baik.

Berdasar pada peraturan pemerintah No.7/1968 yang menyebut tentang subsidi pemerintah bagi penanaman modal dalam negeri, oleh karena itu pimpinan mengubah usahanya tahun 1968 yang semula perusahaan perseorangan menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. DJITOE INDONESIAN TOBACCO atas Akte Notaris No. 4 tanggal 7 Mei 1969, setahun kemudian diperbaiki dengan akte Pendirian No. 7 tanggal 18 Februari 1970 dan tambahan berita Negara RI tanggal 30 Oktober 1979 No.87. modal yang semula perseorangan diganti menjadi modal yang terdiri dari saham-saham, saham-sahamnya dimiliki oleh keluarga Bapak Soetantyo. Setelah perusahaan merubah badan hukum, kesulitan yang ada dapat teratasi. Hal ini terlihat dari semakin terpenuhinya fasilitas-fasilitas perusahaan atau alat-alat yang berhubungan dengan usaha memproduksi rokok. Sehingga dari tahun ke tahun PT. Djitoe ITC baik volume penjualan maupun pemasarannya mengalami kemajuan yang cukup pesat.

Pada tahun 1971 perusahaan membeli satu unit mesin cetak seperti: segel, label dan lain-lainnya dapat dipenuhi sendiri sehingga kebutuhan barang seperti : pembungkus/etiket, merk, sigaret, label, dan

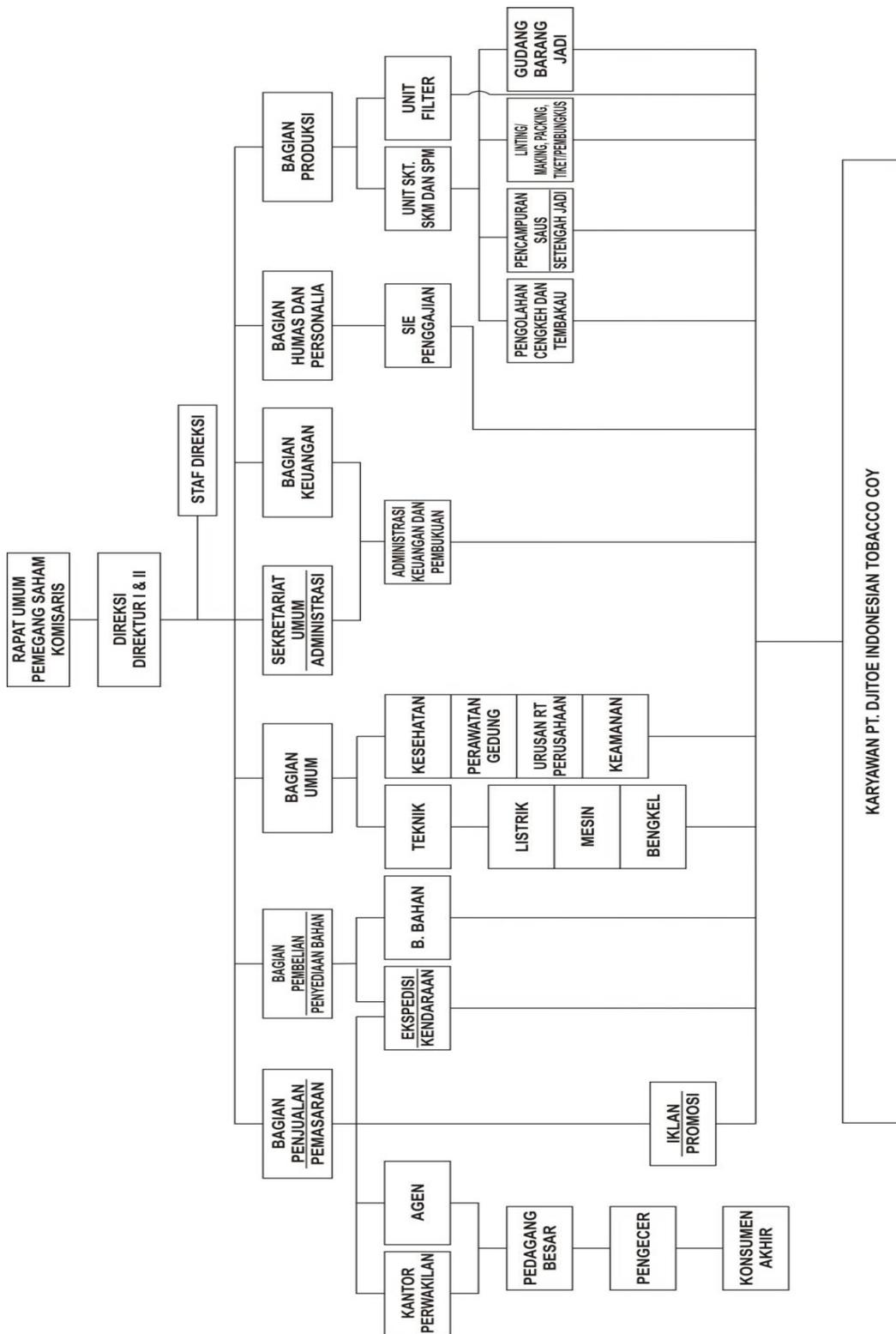
sebagainya dapat dipenuhi. Karena mutu cetaknya cukup baik maka berkembang menjadi “Percetakan Asia Offset”. Di samping itu perusahaan juga membeli satu unit mesin linting sigaret kretek filter dan satu unit mesin linting sigaret warning filer yang dilengkapi satu unit mesin pembuat filter road.

## 2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan sangat penting karena lokasi perusahaan merupakan salah satu unsur untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, lokasi yang strategis membantu dalam operasi suatu perusahaan. Maka Bapak Soetantyo memindahkan lokasi perusahaannya ke jalan L.U. Adisucipto 51 Surakarta. Luas lahan pabrik sekitar 40000 m<sup>2</sup>, dan pabrik dibagi menjadi 4 bagian yaitu : kantor pegawai, gudang rajang tembakau, gudang pembungkus (kertas pembungkus), linting. Lokasi perusahaan ini cukup strategis dan menguntungkan perusahaan, hal ini terlihat dari beberapa faktor antara lain : PT. Djitoe terletak di daerah industri, hal ini daerah sekitarnya terdapat pabrik-pabrik lain juga, fasilitas listrik dan air mudah, dalam memenuhi kebutuhan bahan mentah perusahaan dapat dengan mudah dan cepat membeli di dekat kota Surakarta, memungkinkan pengadaan perluasan perusahaan yang disebabkan penambahan/penggantian tenaga kerja, pengangkutan bahan mentah dan bahan jadi dari perusahaan ke penyalur mudah.

### 3. Struktur Organisasi

Agar kegiatan yang dilakukan bias mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dari itu perlu organisasi yang baik, untuk menciptakan organisasi yang baik, penetapan organisasi penting karena untuk memenuhi tugas, wewenang dengan kemampuan dan besarnya perusahaan. Organisasi mempunyai pengertian sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Struktur organisasi yang digunakan PT. DJITOE adalah bentuk garis dan staf, dengan pertimbangan supaya tercipta kesatuan dalam pimpinan seta pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Adapun Struktur Organisasi pada PT. DJITOE adalah sebagai berikut.



Gambar 4.1.  
Struktur Organisasi PT. Djitoe Tobacco Surakarta

Sumber : PT. Djitoe Tobacco Surakarta

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Rapat Umum Pemegang Saham ( RUPS )

RUPS adalah suatu badan yang memiliki kekuatan tertinggi dalam perusahaan, dimana para anggotanya adalah pemegang saham yang berhak menentukan arah jalannya perusahaan.

b. Komisaris

Komisaris merupakan badan pengawas dan penasehat direksi, yang ditunjuk dan bertanggung jawab langsung pada RUPS. Komisaris beranggotakan dua orang.

Tugasnya yaitu :

- 1) Memberi nasehat kepada direksi bilamana dipandang perlu.
- 2) Mengawasi kegiatan perusahaan serta menilai kebijaksanaan direksi.

c. Direksi

Tugas Direksi I adalah :

- 1) Melaksanakan fungsi sebagai pimpinan dan menjalin hubungan dengan pihak ekstern.
- 2) Memberi laporan kepada pemegang saham mengenai perkembangan perusahaan, serta menentukan diadakannya RUPS.

Tugas Direksi II adalah :

- 1) Bertindak sebagai direktur I pada saat direktur I berhalangan hadir.
- 2) Sebagai pengawas langsung yang bertanggung jawab penuh terhadap segala kegiatan intern perusahaan

d. Staf Direksi

Staf direksi sebagai badan penasehat dan sebagai pembantu direksi yang tugasnya membantu direktur dan memberikan saran atau pendapat dan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan atau perumusan kebijakan perusahaan.

e. Bagian Keuangan

Bagian keuangan bertanggung jawab langsung kepada direksi, dan tugas bagian keuangan adalah:

- 1) Menyelenggarakan atau mengatur anggaran perusahaan yang menyangkut penerimaan dan pengeluaran kas.
- 2) Menyelenggarakan system pembukuan dan pengawasan keuangan yang baik dan teratur.
- 3) Membuat dan mengajukan laporan keuangan direksi yang pelaksanaannya dibantu oleh saksi pembukuan.

f. Bagian Umum

Bagian umum bertanggung jawab langsung kepada direksi, dan bagian ini bertanggung jawab untuk urusan:

- 1) Teknik yang meliputi listrik, mesin dan bengkel kendaraan.
- 2) Kesehatan dan kebersihan
- 3) Perawatan gedung dan bangunan
- 4) Keamanan atau security

g. Bagian Administrasi

Bagian ini bertanggung jawab langsung kepada direksi, dan tugasnya adalah :

- 1) Mengurus keluar atau masuk surat-surat perusahaan.
- 2) Menyelenggarakan system file atau pengarsipan atas dokumen perusahaan.
- 3) Mengadakan atau membuat laporan perkembangan perusahaan, yang meliputi anggaran baik secara berkala tiap tri wulan, maupun laporan pada akhir tahun.

h. Bagian Humas dan Personalia

Bagian ini bertanggung jawab langsung pada direksi, dan tugasnya adalah:

- 1) Melaksanakan seleksi penerimaan karyawan baru.
- 2) Mengatur tata tertib kerja bagi karyawan, serta menyelenggarakan dan mengawasi absensi karyawan dan pembayaran upah/gaji karyawan.
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja bagi karyawan yang tidak memenuhi syarat atau karyawan yang tidak memenuhi syarat atau karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku, baik yang diatur dalam KKB perusahaan maupun yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja.

- 4) Mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pihak ekstern, baik pihak pemerintah maupun umum, untuk memberi informasi yang berkaitan dengan perusahaan bagi pihak yang memerlukan.

i. Bagian Produksi

Bagian ini bertanggung jawab langsung kepada direksi, dan tugasnya adalah :

- 1) Menjalankan proses produksi sesuai rencana yang telah ditetapkan baik untuk produksi pesanan maupun persediaan gudang barang jadi.
- 2) Mengadakan perbaikan serta menjaga kualitas maupun kuantitas.
- 3) Mengadakan pengawasan pelaksanaan proses produksi, serta pengawasan mesin atau peralatan produksi baik dalam pengoprasiaannya maupun dalam perawatannya.

j. Bagian Pembelian

Bagian pembelian bertanggung jawab langsung kepada direksi, dan tugasnya adalah:

- 1) Melaksanakan pembelian bahan-bahan yang dibutuhkan, serta pembelian peralatan dan perlengkapan lainnya yang diperlukan.
- 2) Mengatur barang-barang yang sudah dibeli bila tidak sesuai dengan pesanan baik secara kualitas maupun harga yang telah disetujui sebelumnya.
- 3) Menyelenggarakan administrasi pembelian dan membuat laporan pembelian yang ditunjukkan pada direksi.

#### k. Bagian Penjualan

Bagian penjualan bertanggung jawab kepada direksi, dan tugasnya:

- 1) Melaksanakan penjualan produk ke konsumen melalui lembaga perantara.
- 2) Melaksanakan administrasi penjualan dan rekapitulasi penjualan secara berkala ataupun laporan pada akhir tahun.
- 3) Menyelenggarakan saluran distribusi yang baik.
- 4) Menyelenggarakan survey kedaerah pemasaran dalam upaya meningkatkan dalam upaya meningkatkan omset dan memperluas daerah pemasaran.

#### 4. Kesejahteraan Karyawan Perusahaan

Kesejahteraan kerja karyawan adalah suatu tindakan yang sudah diambil oleh pihak perusahaan dalam mengatasi segala kemungkinan yang akan mengancam keselamatan karyawan, dan tindakan-tindakan yang dilakukan antara lain :

- a. Mengasuransikan karyawan yaitu dengan memberikan premi asuransi
- b. Mendaftarkan karyawan dalam Jamsostek.
- c. Memberikan kelengkapan kerja operasional bagi karyawan sesuai dengan keahlian dan profesinya.

Selain itu PT. Djitoe juga memberikan tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan antara lain :

- a. Tunjangan Hari Raya
- b. Tunjangan kesehatan dan pengobatan

- c. Pemberian bonus pada karyawan bila perusahaan berhasil melebihi atau mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

#### 5. Fasilitas Perusahaan

Luas bangunan pada PT. Djitoe adalah  $\pm 1500 \text{ m}^2$  dengan bangunan yang dimiliki diantaranya sebagai berikut :

- a. Kantor direktur yang merupakan ruang kerja direktur berjumlah 1 unit.
- b. Kantor staf berjumlah 2 unit.
- c. Gudang untuk pabrik berjumlah 4 unit dengan memiliki 2 tempat untuk penyimpanan tembakau dan tempat untuk proses produksi.
- d. Gedung untuk pembangkit tenaga listrik berjumlah 1 unit
- e. Pos jaga satpam 1 unit.
- f. Tempat parkir berjumlah 2 unit.
- g. Kendaraan untuk pengangkut produk ke agen berjumlah 15 unit.
- h. Kendaraan untuk urusan dinas 5 unit.

#### **B. Uji Instrumen (Try Out)**

Sebelum disebar pada responden, angket terlebih dahulu diujicobakan pada individu diluar sampel, yaitu pada 20 karyawan. Hal ini untuk menghindari pertanyaan yang terlalu dangkal, kurang jelas, sehingga menimbulkan penafsiran yang salah atau pertanyaan yang tidak relevan dengan masalah yang diteliti. Selain itu uji coba angket juga untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket

## 1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan masing-masing pertanyaan yang digunakan dalam penelitian mempunyai tingkat kevalidan yang tinggi. Dengan menggunakan instrumen penelitian yang mempunyai validitas yang tinggi, maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitiannya sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya.

Uji validitas yang biasa digunakan dengan metode koefisien korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 dengan menu *correlation bivariate*. Koefisien korelasinya dibandingkan dengan nilai kritis (*critical value*) yang telah ditetapkan pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil uji validitas variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.1. bawah ini

Tabel 4.1  
Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

No. Item	$r_{xy}$	$r_t$	Status
1.	0,673	0,444	Valid
2.	0,669	0,444	Valid
3.	0,578	0,444	Valid
4.	0,562	0,444	Valid
5.	0,639	0,444	Valid
6.	0,550	0,444	Valid
7.	0,701	0,444	Valid
8.	0,550	0,444	Valid
9.	0,602	0,444	Valid
10.	0,729	0,444	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga seluruh pertanyaan untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah signifikan dengan nilai probabilitas/signifikansi  $< \alpha$  (0,05). Dengan demikian semua item pertanyaan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) yang digunakan dalam angket adalah valid.

Tabel 4.2  
Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

No. Item	$r_{xy}$	$r_t$	Status
1.	0,604	0,444	Valid
2.	0,568	0,444	Valid
3.	0,496	0,444	Valid
4.	0,515	0,444	Valid
5.	0,761	0,444	Valid
6.	0,611	0,444	Valid
7.	0,762	0,444	Valid
8.	0,540	0,444	Valid
9.	0,599	0,444	Valid
10.	0,778	0,444	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga seluruh pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah signifikan dengan nilai probabilitas/signifikansi  $< \alpha$  (0,05). Dengan demikian semua item pertanyaan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang digunakan dalam angket adalah valid.

Tabel 4.3  
Uji Validitas Partisipasi Kerja (Y)

No. Item	$r_{xy}$	$r_t$	Status
1.	0,477	0,444	Valid
2.	0,538	0,444	Valid
3.	0,450	0,444	Valid
4.	0,457	0,444	Valid
5.	0,517	0,444	Valid
6.	0,538	0,444	Valid
7.	0,725	0,444	Valid
8.	0,725	0,444	Valid
9.	0,519	0,444	Valid
10.	0,620	0,444	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel partisipasi kerja (Y) menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga seluruh pertanyaan untuk variabel partisipasi kerja (Y) adalah signifikan dengan nilai probabilitas/signifikansi  $< \alpha$  (0,05). Dengan demikian semua item pertanyaan variabel partisipasi kerja (Y) yang digunakan dalam angket adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2002 : 178) “Reliabilitas adalah istilah untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apa bila pengukuran diulangi dua kali atau lebih”. Uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan suatu angket dalam penelitian. Uji reliabilitas butir soal dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 15.0 Uji reliabilitas suatu obyek dimaksudkan sebagai hasil dalam waktu penyajian berbeda sehingga tes yang digunakan pada subyek yang sama

dalam kondisi menunjukkan keajegan yang dicapai. Untuk menguji reliabilitas angket dapat dilakukan jika  $r \text{ Alpha} > 0,6$ . Reliabilitas bisa diterima apabila nilai Alpha minimal 0,6. Sedangkan jika kurang dari 0,6 reliabilitasnya dikategorikan kurang (Sekaran, 2003 : 321). Adapun hasilnya dapat disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Kriteria Nunnally	Ket.
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,7490	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,7539	0,6	Reliabel
Partisipasi Kerja (Y)	0,7360	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang sudah diolah (Lampiran 5 dan 6)

Dari uji reliabilitas pada penelitian ini didapat hasil bahwa  $r \text{ Alpha} > 0,6$  sehingga angket untuk variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan partisipasi kerja adalah reliable. Selanjutnya setelah uji coba angket selesai dinyatakan valid dan reliabel, serta menghasilkan bentuk akhir sebuah angket yang utuh dan berbobot maka angket tersebut siap dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

### C. Teknik Pengujian Data

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 127 karyawan PT. DJITOE Surakarta. Dari hasil penskoran angket diperoleh gambaran atau deskripsi statistik sebagai berikut:

1. Data Hasil Angket Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Data tentang motivasi kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 10 item pertanyaan dengan empat alternatif jawaban dan skor 1, 2, 3, dan 4. Jadi jumlah skor maksimal secara teoritis adalah 40 dan skor terendah adalah 10. Hasil skoring angket motivasi kerja diperoleh skor tertinggi 40 dan skor terendah adalah 23 dengan rata-rata skor 32,37, median 33,00, modus 35,00, standar deviasi (SD) sebesar 4,015, (Lampiran 7).

2. Data Hasil Angket Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Data tentang lingkungan kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 10 item pertanyaan dengan empat alternatif jawaban dan skor 1, 2, 3, dan 4. Jadi jumlah skor maksimal secara teoritis adalah 40 dan skor terendah adalah 10. Hasil skoring angket lingkungan kerja PT. DJITOE diperoleh skor tertinggi 40 dan skor terendah adalah 29 dengan rata-rata skor 33,71, median 34,00, modus 33,00, standar deviasi (SD) sebesar 2,80 (Lampiran 7).

3. Data Hasil Angket Partisipasi Kerja (Y)

Data tentang partisipasi kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 10 item pertanyaan dengan empat alternatif jawaban dan skor 1, 2, 3, dan 4. Jadi jumlah skor maksimal secara teoritis adalah 40 dan skor terendah adalah 10. Hasil skoring angket tentang partisipasi kerja karyawan PT. DJITOE diperoleh skor tertinggi 40 dan skor terendah adalah 23 dengan rata-rata skor 32,53, median 32,00, modus 32,00, standar

deviasi (SD) sebesar 4,38 (Lampiran 7). Untuk lebih jelasnya dapat dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 4.5.  
Rangkuman Diskripsi Data Penelitian

Variabel	Min	Mak	Mean	Median	Modus	Standar Deviasi
Motivasi Kerja	23	40	32.37	33	35	4.02
Lingkungan Kerja	29	40	33.71	34	33	2.80
Partisipasi Kerja	23	40	32.53	32	32	4.38

#### D. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data penelitian. Sedangkan uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dipergunakan cocok atau tidak untuk variabel yang bersangkutan.

##### 1. Uji Normalitas

Pengukuran normalitas dapat dilakukan dengan membandingkan *Asimp.Sig. (2-tailed)* dengan tingkat Alpha yaitu 0,05 (5%),  $H_0$  diterima (terdistribusi normal) jika *Asimp.Sig. (2-tailed)* > dari alpha yang ditentukan 0,05 (Gunawan Sudarmanto, 2005:108). Berdasarkan perhitungan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS For Windows Ver 15.0 terdapat dalam (Lampiran 7) diperoleh kesimpulan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rangkuman hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.6  
Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Kolmogorof-Smirnov Z	Asimp-sig (2-tailes)	Kesimpulan
0,596	0,870	Terdistribusi Normal

Hasil analisis terhadap normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual dari persamaan regresi, menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,870, hal ini menunjukkan bahwa nilai  $0,870 > 0,05$ , berarti penyebaran data normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas regresi antar variabel bebas dengan variabel terikat digunakan untuk mengetahui model regresinya berbentuk linier atau non linier. Apabila model linier maka model regresi yang dipilih dalam penelitian ini tidak sesuai. Perhitungan uji linieritas regresi menggunakan SPSS For Windows Ver 15.0 (terdapat Lampiran 8) terangkum dalam tabel berikut :

Tabel 4.7  
Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	N	$\alpha$	Harga F		Keterangan
			F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
X <sub>1</sub> y	127	0,05	0,719	1,78	Linier
X <sub>2</sub> y	127	0,05	0,782	1,78	Linier

Dari hasil perhitungan uji linieritas diperoleh harga F<sub>hitung</sub> untuk X<sub>1</sub> terhadap Y sebesar 0,719 Harga F ini dikonsultasikan dengan harga F<sub>tabel</sub> dengan dk pembilang = 14 dan dk penyebut = 111 taraf signifikansi 0,05 adalah 1,78. Perbandingan kedua harga tersebut diperoleh harga F<sub>hitung</sub> =  $0,719 < F_{tabel} = 1,78$  karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa

hubungan antara  $X_1$  dan  $y$  linier. Untuk harga  $F_{hitung}$   $X_2$  terhadap  $y$  sebesar 0,782, ini dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  diperoleh  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 14 dan dk penyebut = 111 taraf signifikansi 0,05 adalah 1,78 perbandingan harga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa hubungan antara  $X_2$  dan  $y$  linier.

### E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Perumusan yang dijadikan dasar untuk memformulasikan hipotesis adalah analisis linier berganda. Sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial.

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui persamaan garis regresi pengaruh variabel independen yang berupa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu partisipasi kerja ( $Y$ ). Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8  
Rangkuman Hasil uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Reg	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket
Konstanta (a)	-6,659			
Motivasi kerja ( $b_1$ )	0,685	10,988	1,98	$H_0$
Lingkungan kerja ( $b_2$ )	0,505	5,647	1,98	ditolak

Sumber : Lampiran 10

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $a = -6,659$ ,  $b = 0,685$  dan  $b_2 = 0,505$  sehingga didapat persamaan garis regresinya adalah :

$$Y = - 6,659 + 0,685 X_1 + 0,505 X_2,$$

Nilai  $a = -6,659$  menunjukkan apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap tidak berubah (tetap) maka partisipasi kerja bernilai sebesar  $-6,659$ . Sedangkan  $b_1 = 0,685$  dan  $b_2 = 0,505$  menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja meningkat 1 poin maka partisipasi kerja akan meningkat sebesar  $(0,685 + 0,505) = 1,19$ .

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji F

Uji F atau uji kecocokan model, pada hakekatnya adalah uji untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen dalam model secara signifikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

#### 1) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  tidak terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja.

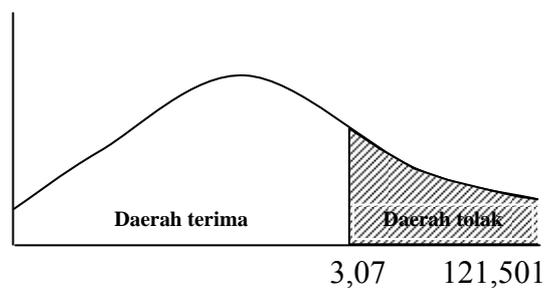
#### 2) *Level of significant* = 5% dengan menggunakan pembilang 2 dan penyebut = 124, diketahui besar nilai $F_{\text{tabel}}$ adalah 3,07

3) Nilai  $F_{hitung}$ 

Dalam penelitian ini untuk mengetahui nilai statistik uji F digunakan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*. Setelah dilakukan analisis data maka diketahui besar nilai  $F_{hitung}$  adalah 121,501.

## 4) Kriteria pengambilan keputusan

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



## 5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai  $F_{hitung} = 121,501$  (terdapat dalam Lampiran 9) sedangkan  $F_{tabel} = 3,07$  pada taraf signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 121,501 > F_{tabel} = 3,07$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja. Jadi hipotesis yang telah diajukan diterima (terbukti).

## b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu partisipasi kerja yaitu:

1) Motivasi Kerja ( $X_1$ )

## a) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$  tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap partisipasi kerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$  terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap partisipasi kerja karyawan

b) *Level of significant* = 5% dengan menggunakan pembilang  $\alpha/2$  dan penyebut =  $n - k - 1$ , diketahui besar nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah 1,98.

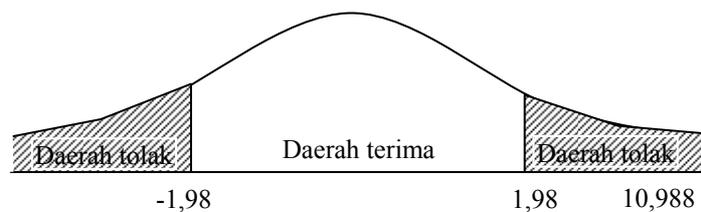
c) Nilai  $t_{\text{hitung}}$ 

Dalam penelitian ini untuk mengetahui nilai statistik uji t digunakan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*. Setelah dilakukan analisis data maka diketahui besar nilai  $t_{\text{hitung}}$  adalah 10,988

## d) Kriteria pengujian hipotesis

a. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

b. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



## e) Kesimpulan

Harga  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar 10,988 lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,98$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap partisipasi kerja. Jadi hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap partisipasi kerja dapat diterima (teruji).

2) Lingkungan kerja ( $X_2$ )

## a) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$  tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$  terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan

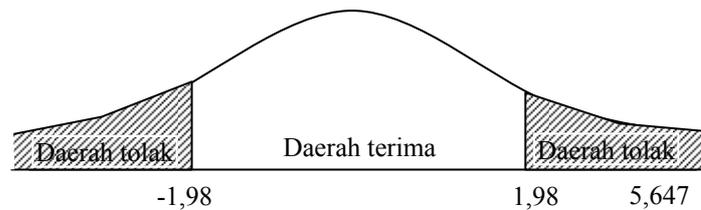
b) *Level of significant* = 5% dengan menggunakan pembilang  $\alpha/2$  dan penyebut =  $n - k - 1$ , diketahui besar nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,98.

c) Nilai  $t_{hitung}$ 

Dalam penelitian ini untuk mengetahui nilai statistik uji t digunakan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*. Setelah dilakukan analisis data maka diketahui besar nilai  $t_{hitung}$  adalah 5,647

d) Kriteria pengujian hipotesis

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



e) Kesimpulan

Harga  $t_{hitung}$  untuk  $X_2$  sebesar 5,647 lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,98$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan dapat diterima (teruji).

3. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Dari pengujian yang telah dilaksanakan menghasilkan nilai  $R^2$  (dalam Lampiran 10) sebesar 0,662 sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang cukup baik. Nilai koefisien determinasi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa sekitar 66,2% variasi dari partisipasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Besarnya tingkat motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi partisipasi kerja dapat dilihat dari besarnya sumbangan relatif (SR%) dan sumbangan efektif (SE%) (Lampiran 10). Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 71,9% dan sumbangan efektif 47,6% terhadap partisipasi kerja. Variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 28,1% dan sumbangan efektif 18,6% terhadap partisipasi kerja.

Secara keseluruhan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 66,2% terhadap partisipasi kerja. Selanjutnya diantara kedua variabel tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan lebih besar terhadap partisipasi kerja (47,6%), sehingga motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap partisipasi kerja.

## **F. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = -6,658 + 0,685X_1 + 0,505X_2$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa partisipasi kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kemudian hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai  $R^2$  sebesar  $= 0,662$  yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap partisipasi kerja sebesar 66,2%, sedangkan 33,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil uji hipotesis pertama dengan uji t memperoleh  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 10,988 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,98) pada taraf signifikansi 5%. Artinya hipotesis pertama dinyatakan teruji, yaitu bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap partisipasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka partisipasi kerjanya akan semakin. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka semakin rendah pula partisipasi kerjanya. Motivasi kerja merupakan suatu bagian yang harus ditumbuhkan didalam diri karyawan, yang dapat didorong baik dari diri sendiri maupun mendapatkan dorongan dari orang lain atau atasan. Dengan motivasi dan semangat kerja yang baik seorang karyawan diharapkan mampu ikut serta secara baik didalam proses-proses kegiatan didalam perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan akan mampu menjalankan proses-proses kegiatan dengan lancar jika motivasi karyawannya untuk bekerja juga bagus. Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja bagi organisasi-organisasi maka dibutuhkan suatu hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2000 : 252) yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Lebih lanjut menurut Nawawi (1998: 351) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang berpartisipasi secara aktif didalam proses-proses kegiatan.

Hasil uji hipotesis kedua dengan uji t memperoleh  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 5,647 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,98) pada taraf signifikansi 5%. Artinya hipotesis kedua dinyatakan teruji, yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap partisipasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja, maka semakin bagus pula partisipasi kerja karyawan. Sebaliknya semakin tidak nyaman lingkungan kerja, maka semakin rendah pula partisipasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu sistem yang kompleks yang terdiri dari unsur-unsur benda, keadaan-keadaan ruang lingkup kerja, dan manusia yang dapat mempengaruhi tingkah laku individu. Perubahan dan perbaikan lingkungan kerja akan mempengaruhi partisipasi kerja karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja dengan partisipasi kerja karyawan seperti yang dinyatakan Manullang (1991: 42) bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan akan mempengaruhi moral pegawai dan kesungguhan kerja. Lingkungan kerja dalam hal ini peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, dan kebersihan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi kerja, juga akan menciptakan semangat kerja dan dapat mempengaruhi partisipasi kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis ketiga dengan uji F memperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (121,501 > 3,07) pada taraf signifikansi 5%. Artinya hipotesis ketiga teruji, yaitu bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap partisipasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil perhitungan sumbangan relatif

dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif 71,9% dan sumbangan efektif 47,6%, variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 28,1% dan sumbangan efektif 18,6% terhadap partisipasi kerja karyawan. Secara keseluruhan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 66,2% terhadap partisipasi kerja karyawan. Selanjutnya di antara kedua variabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan terbesar terhadap kinerja (47,6%). Jadi dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap partisipasi kerja karyawan.

Partisipasi kerja para karyawan dalam melaksanakan aktivitas kantor dapat tercapai jika faktor-faktor yang mendukung diperhatikan oleh atasan. Bila faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan menghambat didalam mencapai tujuan. Menurut Soegondo Poerbokawadja (1986 : 257) menyatakan bahwa partisipasi adalah suatu gejala demokrasi, dimana orang diikuti sertakan dalam perencanaan dan pelaksanaan dari segala sesuatu yang berpusat pada kepentingan dan juga ikut memiliki tanggung jawab, sesuai dengan tingkat kemampuannya atau kewajibannya.

Partisipasi kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menyebabkan karyawan merasa nyaman untuk melakukan aktivitasnya sehingga mampu mendorong motivasi kerja karyawan. Hal ini akan mendorong partisipasi karyawan didalam melakukan

kerjanya. Menurut Achmadi dan Supriyono (2004 : 75) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi kerja meliputi faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam diri individu yang sedang bekerja yang bisa berupa faktor fisiologis dan psikologis, dan faktor eksternal atau faktor yang berasal dari luar diri individu yang dapat berupa lingkungan, sarana dan prasarana kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap partisipasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 10,988 lebih besar dari harga  $t_{tabel}$  sebesar 1,98.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh harga  $t_{hitung} = 5,647 > t_{tabel} = 1,98$ .
3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap partisipasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh  $F_{hitung} = 121,501 > F_{tabel} = 3,07$ , dengan persamaan regresinya adalah  $Y = -6,659 + 0,685X_1 + 0,505X_2$ .
4. Motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 71,9% dan sumbangan efektif 47,6% terhadap partisipasi kerja. Lingkungan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 28,1% dan sumbangan efektif 18,6% terhadap partisipasi kerja. Secara keseluruhan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 66,2% terhadap partisipasi kerja. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan lebih besar terhadap partisipasi kerja (47,6%), sehingga motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap partisipasi kerja

## **B. Implikasi**

Hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial. Apabila motivasi kerja dibina dengan baik dan lingkungan kerja dibikin nyaman dengan penambahan fasilitas-fasilitas kerja maka partisipasi kerja akan meningkat.

## **C. Saran**

1. Hendaknya pimpinan selalu memberikan motivasi-motivasi kepada karyawannya, baik melalui pengarahan-pengarahan atau *briefing* yang dapat dilakukan sebelum karyawan melakukan kerja
2. Lingkungan kerja hendaknya dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja, terutama pengaturan ventilasi udara guna menghilangkan pengapnya bau tembakau. Selain fasilitas fisik tersebut hendaknya perlunya koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga iklim kerja menjadi lebih kondusif

## DAFTAR PUSTAKA

- Annaroga, P dan Sri Sayuti. 1995. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada
- Alex. S. Nitisemitro. 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE
- Hadari Nawawi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gajah Mada: University Pres.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ibnu Subiyanto. 1997. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: UU AMP YKPN.
- Kansil, Kristine. 2001. *Kitab Undang – undang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pradya Paramita.
- Manullang. 1990. *Dasar – dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada. University Pres.
- Moh. As'ad. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Noeng Muhadjir. 1990. *Pendidikan dan Pembangunan*. Yogyakarta: Surasin.
- Sondang P. Siagian. 2001. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegondo Poerbakawatjo. 1986. *Ensiklopedi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Agung.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bima Angkasa.

\_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Penelitian* Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_. 2006. *Prosedur Penelitian*. Suatu edisi revisi. Jakarta: Rineke Cipta

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Riset



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**  
Jl. A Yani Pabelan KartasuraTromol Pos 1 Telp. (0271) 717417 Psw.213 Surakarta – 57102

---

Nomor : 4618/FKIP/A3-III/XII/2009

Surakarta, 10 Desember 2009

Lamp : -

Hal : **Mohon Ijin Riset**

Kepada : **Yth. PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA**  
**Di Tempat**

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pimpinan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : AGUS PURNOMO

NIM/NIRM : A 210 050 130

Jurusan : Pendidikan Akuntansi

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Akan mengadakan riset guna penyusunan skripsi dengan judul;

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PARTISIPASI KERJA KARYAWAN PADA PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA”**

Mohon bantuannya agar mahasiswa tersebut dapat diijinkan dalam mengadakan kegiatan tersebut.

Atas kerjasama dan bantuannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

a.n Dekan  
Wakil Dekan I,

**Drs. H. Maryadi, MA.**  
**NIP. 131 602 728**

## Lampiran 2. Angket Penelitian

### **KATA PENGANTAR**

Penelitian ini diselenggarakan untuk kepentingan ilmiah-akademis semata, yaitu akan penulis gunakan sebagai data dalam penyusunan skripsi. Demi terselenggaranya penelitian ini, penulis mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang penulis sediakan dengan sebenar-benarnya sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara alami selama ini dan jawaban anda akan kami jamin kerahasiaannya.

Sebelumnya penulis ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket/daftar pertanyaan ini dan untuk itu penulis mohon maaf sebesar-besarnya apabila terdapat pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara.

Surakarta, Februari 2010

Penulis

### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Sebelum menjawab angket, isilah dahulu identitas anda
2. Bacalah dengan teliti setiap item pernyataan
3. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai menurut anda. Berilah tanda check ( V ) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Alternatif jawaban

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

### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....  
Umur : ..... tahun  
Jenis Kelamin : .....  
Pendidikan : .....  
Mass kerja : ..... (tahun)

Selamat Mengerjakan !

### Daftar Pertanyaan Angket

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>MOTIVASI KERJA</b>					
1	Anda bekerja dengan keras agar memperoleh gaji yang lebih besar dari perusahaan				
2	Anda bekerja di luar jam kerja agar memperoleh upah lembur dari perusahaan				
3	Bonus dan insentif yang anda terima dari perusahaan cukup memuaskan, sehingga anda lebih rajin bekerja				
4	Anda mendapat penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.				
5	Perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan keterampilan				
6	Anda mendapat bonus uang dari perusahaan atas hasil kerja yang memuaskan.				
7	Anda dihormati sesama karyawan karena kemampuan kerja anda yang baik				
8	Semangat kerja anda meningkat karena suasana dan kerjasama yang baik antar rekan sekerja				
9	Hubungan komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik, sehingga menunjang kelancaran anda bekerja				
10	Adanya serikat kerja dilingkungan perusahaan memberi kemantapan kerja				
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>					
1	Kondisi tempat kerja telah dibuat sedemikian rupa untuk menjamin keselamatan karyawan saat bekerja				
2	Apabila dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja yang selalu bersih, anda menjadi bersemangat untuk bekerja				

3	Pencahayaan dalam ruangan menunjang kelancaran kerja anda				
4	Penerangan di tempat kerja anda bekerja sudah sesuai dengan yang diinginkan, karena pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian				
5	Sirkulasi udara di ruang tempat kerja anda begitu nyaman sehingga dapat bekerja dengan tenang				
6	Pertukaran udara yang cukup dan udara yang bersih/tidak pengap membuat karyawan nyaman dalam bekerja				
7	Mampu berkomunikasi secara jelas tanpa gangguan suara dari mesin, sehingga tidak ada kesalahan komunikasi				
8	Suasana kerja di perusahaan ini memungkinkan karyawan untuk mau bekerja sebaik-baiknya				
9	Kerja sama dan komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik				
10	Gaya kepemimpinan yang dijalankan atasan dapat diterima oleh bawahan, sehingga tidak ada gejolak pada karyawan bawahan				
<b>PARTISIPASI KERJA</b>					
1	Anda selalu dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan				
2	Anda tidak mengeluh jika dilibatkan dalam pengambilan keputusan				
3	Jika anda dilibatkan dalam pengambilan keputusan, anda tidak mengharapkan suatu imbalan				
4	Anda merasa mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan				

5	Anda menyelesaikan pekerjaan anda secara tepat waktu agar tidak ada bagian lain yang terganggu				
6	Anda selalu membersihkan peralatan yang anda gunakan jika sudah selesai bekerja.				
7	Setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik anda akan mendapatkan bonus karena anda ikut andil dalam pekerjaan				
8	Jika perusahaan mendapat keuntungan lebih anda diberikan bonus karena anda ikut andil dalam pekerjaan				
9	Anda menyadari kesalahan anda jika melakukan kesalahan dalam bekerja dan segera melakukan perbaikan.				
10	Anda yakin bahwa majunya perusahaan adalah kemakmuran bagi seluruh karyawan				

### Kisi-kisi Angket

Variabel	Indikator	Aspek	Nomor Pertanyaan	Jumlah Total
Motivasi Kerja	Kebutuhan ekonomi	Gaji	1	10
		Upah lembur	2	
		Bonus	3	
	Kebutuhan prestasi	Penghargaan atas prestasi dengan pujian	4	
		Pengembangan Keterampilan	5	
		Penghargaan atas prestasi dengan materi	6	
	Kebutuhan sosial	Dihormati atau dihargai	7	
		Semangat kerja sama	8	
		Komunikasi antar karyawan	9	
		Serikat kerja	10	
Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik	Tata ruang	1,2	10
		Penerangan	3,4	
		Udara	5,6	
		Suara	7	
	Lingkungan sosial	Hubungan sesama karyawan	8,9	
		Hubungan dengan atasan	10	
Partisipasi Kerja	Ikut serta dalam pengambilan keputusan	Keterlibatan	21	10
		Antusias dan tidak mengeluh	22	
		Tidak mengharapkan imbalan	23	
	Rasa tanggung- jawab karyawan	Tanggung jawab	24	
		Tepat waktu	25	
		Menjaga peralatan kerja	26	
	Rasa memiliki dan kepentingan bersama	Iku andil dalam pekerjaan	27	
		Ikut andil dalam keuntungan	28	
		Memperbaiki kesalahan	29	
		Kepentingan bersama	30	

Lampiran 4.

Hasil Tri Out Angket Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	X1
A1	Pearson Correlation	1,000	,592**	,381	,137	,182	,234	,933**	,732**	,178	,280	,673**
	Sig. (2-tailed)		,006	,098	,566	,442	,320	,000	,000	,452	,232	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A2	Pearson Correlation	,592**	1,000	,471*	,169	,225	,290	,577**	,453*	,397	,346	,669**
	Sig. (2-tailed)	,006		,036	,476	,339	,215	,008	,045	,083	,135	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A3	Pearson Correlation	,381	,471*	1,000	,335	,239	,287	,408	,120	,281	,204	,578**
	Sig. (2-tailed)	,098	,036		,149	,310	,220	,074	,614	,230	,388	,008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A4	Pearson Correlation	,137	,169	,335	1,000	,252	,136	,234	,069	,318	,410	,562**
	Sig. (2-tailed)	,566	,476	,149		,284	,569	,320	,773	,171	,072	,010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A5	Pearson Correlation	,182	,225	,239	,252	1,000	,379	,260	,204	,428	,521*	,639**
	Sig. (2-tailed)	,442	,339	,310	,284		,099	,268	,388	,060	,019	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A6	Pearson Correlation	,234	,290	,287	,136	,379	1,000	,201	,355	,177	,503*	,550*
	Sig. (2-tailed)	,320	,215	,220	,569	,099		,395	,125	,456	,024	,012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A7	Pearson Correlation	,933**	,577**	,408	,234	,260	,201	1,000	,539*	,306	,250	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,074	,320	,268	,395		,014	,190	,288	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A8	Pearson Correlation	,732**	,453*	,120	,069	,204	,355	,539*	1,000	-,060	,392	,550*
	Sig. (2-tailed)	,000	,045	,614	,773	,388	,125	,014		,802	,087	,012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A9	Pearson Correlation	,178	,397	,281	,318	,428	,177	,306	-,060	1,000	,535*	,602**
	Sig. (2-tailed)	,452	,083	,230	,171	,060	,456	,190	,802		,015	,005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A10	Pearson Correlation	,280	,346	,204	,410	,521*	,503*	,250	,392	,535*	1,000	,729**
	Sig. (2-tailed)	,232	,135	,388	,072	,019	,024	,288	,087	,015		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	,673**	,669**	,578**	,562**	,639**	,550*	,701**	,550*	,602**	,729**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,008	,010	,002	,012	,001	,012	,005	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

## Hasil Tri Out Angket Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	X2
B1	Pearson Correlation	1,000	,518*	,092	,531*	,536*	,134	,306	,257	,098	,492*	,604**
	Sig. (2-tailed)		,019	,701	,016	,015	,574	,190	,274	,680	,027	,005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B2	Pearson Correlation	,518*	1,000	,316	,471*	,317	,000	,115	,266	,102	,561*	,568**
	Sig. (2-tailed)	,019		,175	,036	,173	1,000	,629	,257	,670	,010	,009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B3	Pearson Correlation	,092	,316	1,000	,430	,131	,277	,244	,415	,099	,248	,496*
	Sig. (2-tailed)	,701	,175		,058	,583	,237	,300	,069	,678	,292	,026
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B4	Pearson Correlation	,531*	,471*	,430	1,000	,371	-,081	,152	,331	-,134	,392	,515*
	Sig. (2-tailed)	,016	,036	,058		,107	,734	,523	,154	,573	,087	,020
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B5	Pearson Correlation	,536*	,317	,131	,371	1,000	,464*	,663**	,236	,466*	,452*	,761**
	Sig. (2-tailed)	,015	,173	,583	,107		,039	,001	,317	,038	,045	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B6	Pearson Correlation	,134	,000	,277	-,081	,464*	1,000	,802**	,206	,604**	,329	,611**
	Sig. (2-tailed)	,574	1,000	,237	,734	,039		,000	,384	,005	,157	,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B7	Pearson Correlation	,306	,115	,244	,152	,663**	,802**	1,000	,257	,590**	,492*	,762**
	Sig. (2-tailed)	,190	,629	,300	,523	,001	,000		,274	,006	,027	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B8	Pearson Correlation	,257	,266	,415	,331	,236	,206	,257	1,000	,215	,411	,540*
	Sig. (2-tailed)	,274	,257	,069	,154	,317	,384	,274		,364	,072	,014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B9	Pearson Correlation	,098	,102	,099	-,134	,466*	,604**	,590**	,215	1,000	,399	,599*
	Sig. (2-tailed)	,680	,670	,678	,573	,038	,005	,006	,364		,081	,005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B10	Pearson Correlation	,492*	,561*	,248	,392	,452*	,329	,492*	,411	,399	1,000	,778**
	Sig. (2-tailed)	,027	,010	,292	,087	,045	,157	,027	,072	,081		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	,604**	,568**	,496*	,515*	,761**	,611**	,762**	,540*	,599**	,778**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,005	,009	,026	,020	,000	,004	,000	,014	,005	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

## Hasil Tri Out Angket Partisipasi Kerja (Y)

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	Y
C1	Pearson Correlation	1,000	,252	,501*	,238	,456*	,369	,000	,261	-,095	-,105	,477*
	Sig. (2-tailed)		,283	,025	,313	,043	,109	1,000	,267	,690	,658	,034
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C2	Pearson Correlation	,252	1,000	-,058	-,092	,510*	,293	,548*	,221	,157	,348	,538*
	Sig. (2-tailed)	,283		,808	,698	,022	,210	,012	,350	,508	,133	,014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C3	Pearson Correlation	,501*	-,058	1,000	,467*	,121	,085	,000	,407	,055	,061	,450*
	Sig. (2-tailed)	,025	,808		,038	,611	,722	1,000	,075	,819	,800	,046
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C4	Pearson Correlation	,238	-,092	,467*	1,000	,322	,135	,127	,159	,087	,097	,457*
	Sig. (2-tailed)	,313	,698	,038		,167	,569	,595	,503	,715	,685	,043
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C5	Pearson Correlation	,456*	,510*	,121	,322	1,000	,204	,381	,154	-,109	,000	,517*
	Sig. (2-tailed)	,043	,022	,611	,167		,389	,097	,518	,646	1,000	,020
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C6	Pearson Correlation	,369	,293	,085	,135	,204	1,000	,267	,323	,000	,382	,538*
	Sig. (2-tailed)	,109	,210	,722	,569	,389		,255	,165	1,000	,096	,015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C7	Pearson Correlation	,000	,548*	,000	,127	,381	,267	1,000	,605**	,538*	,477*	,725**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,012	1,000	,595	,097	,255		,005	,014	,034	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C8	Pearson Correlation	,261	,221	,407	,159	,154	,323	,605**	1,000	,395	,438	,725**
	Sig. (2-tailed)	,267	,350	,075	,503	,518	,165	,005		,084	,053	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C9	Pearson Correlation	-,095	,157	,055	,087	-,109	,000	,538*	,395	1,000	,595**	,519*
	Sig. (2-tailed)	,690	,508	,819	,715	,646	1,000	,014	,084		,006	,019
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C10	Pearson Correlation	-,105	,348	,061	,097	,000	,382	,477*	,438	,595**	1,000	,620**
	Sig. (2-tailed)	,658	,133	,800	,685	1,000	,096	,034	,053	,006		,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y	Pearson Correlation	,477*	,538*	,450*	,457*	,517*	,538*	,725**	,725**	,519*	,620**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,034	,014	,046	,043	,020	,015	,000	,000	,019	,004	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

## Lampiran 5.

### Reliabilitas Angket Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S    -    S C A L E    ( A L P H A )				
		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	3,7500	,5501	20,0
2.	A2	3,7500	,4443	20,0
3.	A3	3,4000	,5026	20,0
4.	A4	2,6500	,8751	20,0
5.	A5	2,9000	,7881	20,0
6.	A6	2,4500	,5104	20,0
7.	A7	3,8000	,4104	20,0
8.	A8	3,8000	,5231	20,0
9.	A9	3,6500	,6708	20,0
10.	A10	3,5000	,5130	20,0
11.	X1	33,6500	3,5876	20,0

Reliability Coefficients

N of Cases =        20,0

N of Items = 11

Alpha =        ,7490

### Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S    -    S C A L E    ( A L P H A )				
		Mean	Std Dev	Cases
1.	B1	3,6000	,5026	20,0
2.	B2	3,5000	,6070	20,0
3.	B3	2,9500	,6863	20,0
4.	B4	3,1000	,5525	20,0
5.	B5	3,4000	,8208	20,0
6.	B6	3,7000	,4702	20,0
7.	B7	3,4000	,7539	20,0
8.	B8	3,6500	,4894	20,0
9.	B9	3,1000	,8522	20,0
10.	B10	2,7500	,8507	20,0
11.	X2	33,1500	4,1962	20,0

Reliability Coefficients

N of Cases =        20,0

N of Items = 11

Alpha =        ,7539

## Reliabilitas Angket Partisipasi Kerja (Y)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	C1	3,3500	,5871	20,0
2.	C2	3,2500	,4443	20,0
3.	C3	3,4500	,5104	20,0
4.	C4	2,9000	,6407	20,0
5.	C5	3,2500	,6387	20,0
6.	C6	3,5000	,6070	20,0
7.	C7	3,0000	,6489	20,0
8.	C8	3,1500	,6708	20,0
9.	C9	3,4000	,7539	20,0
10.	C10	3,4000	,6806	20,0
11.	Y	32,6500	3,4683	20,0

### Reliability Coefficients

N of Cases = 20,0

N of Items = 11

Alpha = ,7360

Lampiran 6. Data Butir Angket Penelitian

No	Motivasi Kerja (X1)										X1	Lingkungan Kerja (X2)										X2	Partisipasi Kerja (Y)										Y
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10		b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10		c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	
1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	33	4	3	3	3	3	3	3	2	3	30	
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	32
2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	30	2	3	3	4	4	4	4	3	3	34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34	
5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	32	2	3	3	4	3	3	4	3	4	32	
6	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	25	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	
8	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	31	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	4	4	3	4	3	3	3	3	4	34	
9	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	34	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	
11	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	2	3	3	3	4	3	3	3	4	32	
12	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	2	3	2	3	2	2	2	3	2	24	
13	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	33	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	34	4	4	4	4	2	3	2	2	2	30	
14	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	33	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33	
15	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	25	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	35	3	4	3	3	3	2	3	3	3	30	
16	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	35	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	33	4	4	4	3	3	3	3	3	4	34	
17	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	2	3	3	3	2	2	2	2	2	24	
18	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	30	4	3	2	3	4	2	2	2	2	26	
19	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	33	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	33	4	4	4	3	3	2	2	2	3	30	
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	29	4	3	3	3	2	2	3	3	3	29	
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34	
22	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	33	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	29	3	3	2	3	2	3	3	3	4	29	
23	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	2	3	3	34	
24	4	4	4	2	1	3	3	4	4	4	33	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34	
25	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	32	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	34	3	4	4	4	4	3	4	3	4	36	
26	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	33	4	4	3	4	4	4	3	4	3	36	
27	4	4	3	2	1	3	4	4	3	3	31	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33	4	3	2	4	3	2	2	2	4	29	
28	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	33	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	2	3	3	3	3	4	4	4	4	34	
29	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32	3	3	2	3	2	3	2	2	2	24	
30	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35	4	3	4	3	3	2	3	4	2	4	32
31	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	33	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	34	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	29
32	4	3	3	2	1	2	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	29	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	29
33	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	
34	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
35	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	35	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	
36	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	32
37	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	32	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	30
38	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	28	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	35	2	4	3	2	3	3	3	3	3	29	
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	
40	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	30	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	32
41	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	32	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	29
42	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	34
43	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33	2	3	2	4	2	3	4	4	3	30	
44	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	35	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36	
45	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	36
46	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	33	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	3	4	3	4	3	36	
47	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	33	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	2	4	3	4	34	
48	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	34	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	36	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	36
49	4	4	3	1	2	2	3	4	4	3	30	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	32	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	32
50	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	35	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	34
51	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	28	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	30	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2	29

52	4	3	3	2	1	2	3	3	3	4	28	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	29	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	24	
53	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
54	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36	
55	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	34	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	35	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	36	
56	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	33	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	32	
57	4	4	4	2	1	3	4	4	3	3	32	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	32	
58	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	28	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	34	
59	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	36	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	
60	3	4	3	1	2	3	4	4	4	3	31	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	32	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	32	
61	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	32	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	32	
62	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	34	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
63	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	29	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	33	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	32	
64	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	25	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	30	4	4	2	2	2	1	2	2	3	2	24	
65	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	34	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	36	
66	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	30	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	32	
67	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	33	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	33	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	33	
68	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	34	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	34	
69	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	33	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	2	4	4	4	4	3	4	3	2	2	32	
70	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	33	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	32	
71	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	34	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36	
72	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	33	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	32	
73	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	34	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	32	
75	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	23	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	31	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	23	
76	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	25	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	24
77	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	
78	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	
79	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	35	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34	
80	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	32	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	29	
81	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	25	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	29	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	24	
82	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	2	3	3	3	2	2	2	4	28	
83	4	4	3	1	2	2	3	4	4	3	30	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	27	
84	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	24	
85	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	32	
86	3	4	3	1	2	3	4	4	3	3	30	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	32	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	32	
87	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	35	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	
88	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	34	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	34	
89	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	33	4	3	3	4	3	3	4	3	3	33	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	29		
90	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	
91	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	35	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38		
92	4	3	3	1	1	2	2	3	3	3	25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	29	
93	4	3	3	1	1	2	2	3	3	3	25	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	33	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	30	
94	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	35	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	36	
95	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	36	
96	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	30	
97	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	36	
98	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	33	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33	
99	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	36	
101	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	34	
102	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28	
103	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	25	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	32	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	29	
104	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	31	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	29	
105	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	34	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	
106	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	33	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	33	

107	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	
108	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
109	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	35	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34	
110	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	
112	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2	3	2	3	2	2	3	2	2	23	
113	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	28	
114	3	3	4	2	2	2	2	2	4	3	27	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	34	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	29
115	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	30	4	4	3	4	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	
116	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	
117	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
118	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	
119	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	33	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	
120	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	35	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	
121	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
122	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	30	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	32	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	26
123	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	35	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
124	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	30	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	36	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
125	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	35	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	28
126	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	36	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
127	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38

## Data Induk Penelitian

No	X1	X2	Y
1	30	33	30
2	30	32	32
3	30	34	32
4	34	36	34
5	35	32	32
6	25	33	30
7	38	30	38
8	31	35	34
9	35	40	39
10	40	34	38
11	35	31	32
12	27	32	24
13	33	34	30
14	35	33	33
15	25	35	30
16	35	33	34
17	25	29	24
18	28	30	26
19	33	33	30
20	28	29	29
21	38	30	34
22	33	29	29
23	37	36	34
24	33	37	34
25	32	34	36
26	37	33	36
27	31	33	29
28	33	37	34
29	28	32	24
30	33	35	32
31	33	34	29
32	28	29	29
33	35	37	39
34	36	37	40
35	35	35	39
36	30	36	32
37	32	35	30
38	28	35	29
39	39	36	39
40	30	32	32
41	28	32	29
42	34	38	34
43	29	33	30
44	35	30	36
45	34	35	36
46	33	30	36
47	33	33	34
48	34	36	36
49	30	32	32
50	35	35	34
51	28	30	29

52	28	29	24
53	35	39	39
54	36	39	36
55	34	35	36
56	33	36	32
57	32	35	32
58	28	35	34
59	36	36	39
60	31	32	32
61	29	32	32
62	34	38	39
63	29	33	32
64	25	30	24
65	34	35	36
66	30	30	32
67	33	33	33
68	34	36	34
69	33	37	32
70	37	33	32
71	38	34	36
72	33	35	32
73	37	40	39
74	40	34	32
75	23	31	23
76	25	32	24
77	33	30	29
78	35	33	38
79	28	35	34
80	32	33	29
81	25	29	24
82	32	30	28
83	30	33	27
84	25	29	24
85	38	30	32
86	30	32	32
87	35	32	38
88	34	38	34
89	33	33	29
90	27	30	29
91	35	35	38
92	25	30	29
93	25	33	30
94	35	36	36
95	35	37	36
96	37	33	30
97	38	34	36
98	33	35	33
99	35	40	39
100	40	34	36
101	37	29	34
102	27	33	28
103	25	32	29
104	31	34	29
105	34	36	32

106	33	37	33
107	37	33	39
108	38	34	39
109	35	35	34
110	35	40	40
111	40	34	39
112	25	29	23
113	27	32	28
114	27	34	29
115	30	33	29
116	38	34	38
117	31	35	30
118	35	40	38
119	33	34	29
120	35	29	38
121	30	33	28
122	30	32	26
123	35	34	38
124	30	36	35
125	35	37	28
126	36	36	37
127	35	39	38
Jml	4112	4281	4131

## Lampiran 7. Deskripsi Data dan Uji Normalitas

### Statistics

		Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Partisipasi Kerja (Y)
N	Valid	127	127	127
	Missing	0	0	0
Mean		32,3780	33,7087	32,5276
Median		33,0000	34,0000	32,0000
Mode		35,00	33,00	32,00
Std. Deviation		4,0157	2,8005	4,3822
Variance		16,1259	7,8430	19,2036
Skewness		-,313	,208	-,227
Std. Error of Skewness		,215	,215	,215
Kurtosis		-,625	-,348	-,647
Std. Error of Kurtosis		,427	,427	,427
Range		17,00	11,00	17,00
Minimum		23,00	29,00	23,00
Maximum		40,00	40,00	40,00

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Partisipasi Kerja (Y)	Unstandardized Residual
N		127	127	127	127
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	32,3780	33,7087	32,5354	3,041465E-09
	Std. Deviation	4,0157	2,8005	4,3930	2,7126465
Most Extreme Differences	Absolute	,144	,088	,092	,053
	Positive	,076	,088	,080	,053
	Negative	-,144	-,085	-,092	-,046
Kolmogorov-Smirnov Z		1,625	,996	1,036	,596
Asymp. Sig. (2-tailed)		,010	,274	,233	,870

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 8. Uji Linieritas

### ANOVA

Motivasi Kerja (X1)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)		1112,958	15	74,197	8,963	,000
	Linear Term	Weighted Deviation	1029,643	1	1029,643	124,377	,000
			83,315	14	5,951	,719	,752
Within Groups			918,900	111	8,278		
Total			2031,858	126			

### ANOVA

Lingkungan Kerja (X2)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)		406,799	15	27,120	5,178	,000
	Linear Term	Weighted Deviation	349,457	1	349,457	66,715	,000
			57,343	14	4,096	,782	,686
Within Groups			581,421	111	5,238		
Total			988,220	126			

Lampiran 9. Uji Regresi Berganda

**Correlations**

		Partisipasi Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
Pearson Correlation	Partisipasi Kerja (Y)	1,000	,758	,577
	Motivasi Kerja (X1)	,758	1,000	,406
	Lingkungan Kerja (X2)	,577	,406	1,000
Sig. (1-tailed)	Partisipasi Kerja (Y)	,	,000	,000
	Motivasi Kerja (X1)	,000	,	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,000	,000	,
N	Partisipasi Kerja (Y)	127	127	127
	Motivasi Kerja (X1)	127	127	127
	Lingkungan Kerja (X2)	127	127	127

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)	,	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Partisipasi Kerja (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,814 <sup>a</sup>	,662	,657	2,5677	1,710

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
- b. Dependent Variable: Partisipasi Kerja (Y)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1602,120	2	801,060	121,501	,000 <sup>a</sup>
	Residual	817,533	124	6,593		
	Total	2419,654	126			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
- b. Dependent Variable: Partisipasi Kerja (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-6,659	2,875		-2,316	,022			
	Motivasi Kerja (X1)	,685	,062	,628	10,988	,000	,758	,702	,574
	Lingkungan Kerja (X2)	,505	,089	,323	5,647	,000	,577	,452	,295

- a. Dependent Variable: Partisipasi Kerja (Y)

Lampiran 10. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

$r_{xy}$	Koefisien beta	Sumbangan Efektif
0,758	0,628	47,6
0,577	0,323	18,6

Sumbangan Efektif	$R^2$	Sumbangan Relatif
47,6	0,662	71,9
18,6	0,662	28,1