

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di PT.Bank DKI Group Mortgage And Housing Jakarta)**

SKRIPSI

N a m a : Afiah Mustika Sari
N I M : 4310711-0162



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di PT.Bank DKI Group Mortgage And Housing Jakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata I**

**N a m a : Afiah Mustika Sari
N I M : 4310711-0162**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afiah Mustika Sari

NIM : 4310711-0162

Program Studi : Manajemen – S1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri, apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 12 Agustus 2009

(Afiah Mustika sari)

NIM : 4310711-0162

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Afiah Mustika Sari

NIM : 4310711-0162

Program Studi : Manajemen- S1

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Bank DKI
Group Mortga and Housing Jakarta)

Tanggal Lulus Ujian : 28 Agustus 2009

Disahkan oleh :
Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Drs.Hasanuddin Pasiama, MS)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Dra.Yuli Harwani,MM)

(Arief Bowo Prayoga Kasmu SE,MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di PT.Bank DKI Group Mortgage and Housing Jakarta)

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

Afiah Mustika Sari

4310711-0162

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Drs.Hasanuddin Pasiana, MS)

Anggota Dewan Penguji

(Luna Haningsih, SE,ME)

Anggota Dewan Penguji

(Tafiprios SE,MM)

KATA PENGANTAR

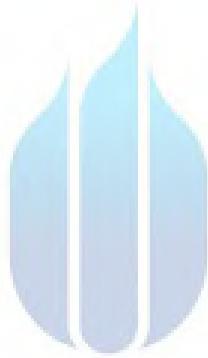
Dengan mengucapkan Alhamdulillah, karena Allah SWT senantiasa selalu memberikan Inayah dan Karunianya dalam mengisi keseharian hidup penulis yang selalu berada dalam Ridhonya, dan atas izinnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Bank DKI Group Mortgage and Housing Jakarta) “. Sebagai salah satu persyaratan tugas akhir dari Program Studi Manajemen – S1 pada Universitas Mercu Buana Jakarta.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penulis kepada :

1. Rektor Universitas Mercu Buana beserta seluruh Civitas Akademi yang telah membantu mulai dari proses perkuliahan sampai dengan selesainya masa studi.
2. Bapak Hasanuddin Pasiama, Drs.,MS selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan, masukan dan memotivasi penulis untuk dapat dan mampu menyelesaikan skripsi ini.
3. Dekan dan Ketua Program Studi beserta Bapak/Ibu dosen dan Staff dilingkungan Universitas Mercu Buana yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan selama penulis menjalankan kuliah.
4. Kedua orang tua yang telah menghadap Ilahi Robi Alm.H.Drs.Djanji Wibowo dan Alm.Hj.Marwati, prinsip hidup dan kasih sayang kedua orang tua selalu ada di hati penulis, semoga penyelesaian studi ini menjadi sesuatu yang membanggakan bagi kedua orang tua penulis.
5. Suami dan kedua ananda tercinta, Gerry Trahutomo dan Gidan Trahkusumo, yang telah mengorbankan waktu dan perhatiannya dan juga menjadi penyemangat bagi penulis dalam menempuh studi S-1.
6. Bapak/Ibu/Sdr./i karyawan PT.Bank DKI Group Mortgage and Housing yang telah banyak membantu penulis dalam pengumpulan data sehingga terselesaikannya skripsi ini.

7. Teman-teman angkatan XI khususnya Program Kelas Karyawan Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kelas Depok yang tetap kompak satu kelas dari awal hingga berakhirnya perkuliahan dan saling membantu dan mengisi.

Penulis menyadari karya akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan penulisan ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini menjadi referensi penelitian serupa untuk masa yang akan datang dengan hasil yang lebih baik lagi.



Hormat Kami,
Penulis,

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Afiah Mustika sari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	3
1.3 Perumusan Masalah	3
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.5 Kegunaan Penelitian	4
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Motivasi Kerja	5
2.2 Lingkungan Kerja	14
2.3 Kinerja Karyawan	18
2.4 Kerangka Pemikiran	24
2.5 Rumusan Hipotesis	25

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Gambaran Umum Perusahaan	26
3.1.1 Sejarah singkat perusahaan	26
3.2.2 Profile Perusahaan	27
3.1.3 Visi, Misi, Nilai Budaya Perusahaan	29
3.1.4 Kegiatan Usaha BankDKI	31
3.1.5 Sejarah Singkat GMH	35
3.2 Objek Penelitian	44
3.3 Metoda Penelitian	44
3.3.1 Definisi Operasional	44
3.3.2 Pengukuran Variabel	46
3.4 Tehnik Penentuan Sampel	46
3.4.1 Sasaran Penelitian	46
3.4.2 Metode Pengambilan Sampel	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.5.1 Metode Pengumpulan Data	47
3.5.2 Sumber Data	48
3.6 Pengukuran Validitas dan Reabilitas	49
3.7 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	51
BAB IV. ANALISA HASIL PENELITIAN	55
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.1.1 Gambaran Umum Responden	55
4.1.2 Validitas dan Reabilitas Kuesioner	56
4.1.3 Analisa Data dan Uji Hipotesis	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Responden Berdasarkan Status Pendidikan	55
2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
3. Pengujian Validitas Variabel Motivasi	56
4. Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja	57
5. Pengujian Validitas Variabel Kinerja	58
6. Pengujian Reliabilitas Variabel	59
7. Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	60
8. Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	62
9. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	65
10. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi, Lingkungan Kerja, & Kinerja	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Kerangka Pemikiran	25
2.1 Struktur Organisasi	36
3.1 Pengujian Hipotesis dengan Uji F	69
4.1 Pengujian Hipotesis dengan Uji.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Data Kuesioner	76
2. Data Ordinal	81
3. Perhitungan Metode Succesive Internal.....	84
4. Data Interval	92
5. Perhitungan Uji Validitas	95
6. Perhitungan Uji Reliabilitas	98
7. Regresi Linear Berganda	100



ABSTRAK

Dalam menghadapi era globalisasi dunia saat ini dimana persaingan usaha sangat kompetitif khususnya dibidang perbankan dimana setiap unit usaha perbankan dituntut untuk dapat terus berinovatif, kreatif dalam melayani dan memuaskan kebutuhan pelanggan sesuai dengan tuntutan zaman maka untuk dapat mengimbangi kemajuan dunia kerja dan tidak ketinggalan dengan pesaing-pesaing perusahaan sejenis, diperlukan Sumber Daya Manusia yang dapat menjawab semua tantangan tersebut.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya faktor motivasi dan lingkungan kerja, maka kedua aspek tersebut yang akan diteliti oleh penulis untuk mengetahui seberapa besar atau signifikansinya variable-variabel tersebut terhadap kinerja. Setelah diadakan penelitian didapatkan hasil-hasil sebagai berikut : untuk Tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah S1 sebanyak 28 orang atau sebanyak 77.78 %. Untuk jenis kelamin didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 20 orang atau sebanyak 55.56 %. Untuk kelompok Umur didominasi oleh usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sebanyak 44.46 % dan untuk tingkatan jabatan didominasi oleh Asisten pelaksana yaitu sebanyak 21 orang atau sebanyak 58.36 %.

Untuk mengetahui koefisien regresi secara parsial digunakan uji t, didapatkan untuk variabel motivasi sebesar 2.996, variabel lingkungan kerja 1.983, dari hasil analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$) diperoleh nilai t_{table} 1.96 maka secara parsial motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Untuk mengetahui koefisien regresi secara bersama-sama digunakan uji F, maka didapatkan F_{hitung} sebesar 140.786, sedangkan F_{table} sebesar 2.92, dapat diambil kesimpulan bahwa kedua factor tersebut signifikan pengaruhnya terhadap kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dewasa ini serta untuk menyongsong era pertumbuhan baru yaitu sebuah era yang ditandai salah satunya dengan pilihan beragam akan produk dan jasa perbankan yang terus berkembang, peran teknologi yang semakin meluas serta tingkat persaingan global baik dengan bank-bank lokal maupun bank-bank asing maka PT.Bank DKI Grup Mortgage and Housing berupaya untuk memposisikan diri pada strata ini yaitu suatu keadaan dimana PT.Bank DKI Grup Mortgage and Housing harus mampu untuk siap bersaing dengan bank-bank lain dengan didukung oleh teknologi yang canggih, pemahaman akan produk dan pasar yang mendalam, memiliki visi dan budaya kerja bagi karyawan yang diharapkan dapat tampil kreatif, penuh inisiatif, berinovatif, untuk memenuhi tuntutan pasar di abad ke-21 ini, sehingga hal-hal tersebut mendorong PT. Bank DKI Grup Mortgage and Housing untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan kelangsungan hidup perusahaan dapat terus terjaga.

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau aset yang menjadi modal utama perusahaan dan berperan sebagai pelaku dan penentu kinerja akan keberadaan dan perkembangan perusahaan, dengan demikian kebijakan yang ada dilaksanakan untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia profesional yang berintegritas tinggi dengan kebijakan-kebijakan manajemen, strategi pengelolaan

yang terarah dan transparan yang dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan sesuai dengan arah dan kebijakan dari perusahaan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan timbul secara intern dalam pribadi manusia itu sendiri dan secara ekstern memberikan stimulus seperti melalui komunikasi, pengendalian, motivasi.

Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Hal ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia perlu ditekankan pada aspek kemampuan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuan karyawannya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, demikian pula organisasi atau perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya agar kinerja mereka meningkat dan tujuan perusahaan tercapai (Mangkunegoro, 2000 : 67).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja . Lingkungan kerja yang menyenangkan terlebih lagi pada saat jam kerja akan mempengaruhi semangat dan keunggulan kerja karyawan sehingga kinerjanya meningkat (Siagian, SP, 2002 : 22-23).

Berkaitan dengan hal tersebut diatas penulis tertarik dan terdorong untuk meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam membentuk kinerja karyawan khususnya karyawan PT.Bank DKI Grup Mortgage and Housing .Tujuan suatu perusahaan atau organisasi akan lebih mudah tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya yang dipengaruhi oleh antara lain motivasi dan lingkungan kerja dalam perusahaan itu sendiri.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang seperti kurang trampil atau kurangnya pengetahuan, insentif yang tidak layak dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi (Rossett, 1987). Dengan melihat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja maka dalam penelitian ini hanya difokuskan pada tiga variabel saja, variabel bebas yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat yaitu variabel kinerja.

1.4 Perumusan Masalah

PT. Bank DKI Grup Mortgage and Housing yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan perbankan khususnya pemberian kredit perumahan kepada masyarakat dimana persaingan industri jasa sejenis yang semakin tajam menjadikan pelayanan PT. Bank DKI harus senantiasa ditingkatkan melalui peningkatan kinerja para karyawannya agar tetap mampu bersaing dengan para pesaingnya.

Berangkat dari pemahaman diatas maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank DKI Grup Mortgage and Housing ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank DKI Grup Mortgage and Housing ?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Bank DKI Grup Mortgage and Housing ?

Untuk itu perlu dikaji lebih lanjut pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI Grup Mortgage and Housing.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT.Bank DKI Grup Mortgage and Housing adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh aspek motivasi dan lingkungan kerja dalam membentuk kinerja pegawai baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ingin didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi PT.Bank DKI Grup Mortgage and Housing dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan agar perusahaan mampu tetap bersaing dalam persaingan yang semakin global.

b. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh, meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pengembangan karir di masa yang akan datang dan untuk melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan erat dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Pengertian tentang motivasi adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Winardi, 2001:2).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan terdiri dari 2 komponen yaitu :

1. Arah perilaku yaitu kerja untuk mencapai tujuan
2. Kekuatan perilaku yaitu seberapa kuat usaha individu dalam bekerja

Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Mengingat bahwa setiap individu atau karyawan dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan ketrampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa

yang akan datang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan makin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada 7 faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja
4. Rasa aman dalam bekerja
5. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
6. Lingkungan kerja yang menyenangkan
7. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen

Dalam melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi factor pemicu kerja karyawan.

Ada beberapa teori motivasi yang dikenal, yaitu :

a) Hierarki Teori Kebutuhan (Hierarchical of Needs Thry)

Maslow (dalam Faustino Cardoso, 2002 : 189) mengembangkan suatu konsep teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*). Kebutuhan manusia diklasifikasikan atas lima jenjang yang secara mutlak harus dipenuhi menurut tingkat jenjangnya dan masing-masing tingkat kebutuhan itu dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. *Physiological Needs*

Merupakan kebutuhan mempertahankan hidup dan manisvestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhannya akan sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling dasar atau primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis manusia.

b. *Safety Needs*

Manisvestasinya dapat terlihat pada kebutuhan akan keamanan jiwa, keamanan harta, perlakuan adil, pensiun dan jaminan hari tua.

c. *Social Needs*

Kebutuhan sosial meliputi keamanan, ketakutan, persahabatan, cinta, partisipasi dan lain-lain.

d. *Exteem Needs*

Bersifat egoistik dan berkaitan erat dengan status seseorang. Semakin tinggi status seseorang maka akan semakin tinggi pula kebutuhannya akan pengakuan, penghormatan, prestise dan lain-lain.

e. *Self-actualization Needs*

b) Mc Clelland's Theory of Needs

McClelland theory of needs memfokuskan pada tiga hal yaitu :

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (Need for achievement) ;

Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (Need for power)

Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi (Needs for affiliation)

Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

c) Theory X and Theory Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia;

Negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

- Karyawan tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindar atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :

- Karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat.
- Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan.

Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi teori X (negative). Sebaliknya jika pimpinan percaya kesenangan menjadi dorongan dalam bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi yang positif. Bukti yang paling dasar terhadap keberhasilan suatu bentuk motivasi adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

d) Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu :

1. Eksistensi (existence)

Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik

2. Keterhubungan (relatedness)

Kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan didalam masyarakat.

3. Pertumbuhan (growth)

Kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

e) Pola Dasar Pemikiran Content Theory

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman factor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. Dalam pandangan ini setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Yang diperlukan manajer adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan dengan mengamati perilaku-perilaku mereka dan kemudian memilih cara apa yang bias digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut.

f) Pola Dasar Pemikiran Process Theory

Proses Theory bukannya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi agar menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya expectancy (harapan) yaitu apa yang dipercayai oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

g) Pola Dasar Pemikiran Reinforcement Theory

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi, sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Perilaku individu dapat diubah, perilaku negative dapat diubah dengan

memberikan imbalan agar berubah menjadi positif. Pada umumnya akan lebih efektif jika memberikan imbalan untuk perilaku yang diinginkan daripada menghukum perilaku yang tidak diinginkan. Beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan adalah :

- Cara berinteraksi
- Menjadi pendengar yang aktif
- Penyusunan tujuan yang menantang
- Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku

h) Poa Dasar Pemikiran Expectancy Theory

Teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang yang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan didapatkan, seperti harapan bonus, kenaikan gaji, promosi dan penghargaan. Lebih intinya, teori memfokuskan hubungan sebagai berikut :

- Effort-performance relationship
Probabilitas yang akan diterima oleh individu dengan mengerahkan kemampuannya untuk suatu hasil kerja yang baik.
- Performance-reward relationship
Tingkatan kepercayaan individu atas hasil kerja tertentu akan mengakibatkan harapan yang diinginkannya.
- Reward-Personal goal relationship
Penghargaan organisasi atas seseorang mengakibatkan kepuasan individu dalam bekerja.

Teori ini menjelaskan kenapa banyak karyawan tidak termotivasi didalam pekerjaannya, boleh jadi karena kemampuan kerja mereka juga kurang sempurna dan tidak untuk menghasilkan kerja yang optimal. Faktor lain yang mempengaruhinya seperti inisiatif, loyalitas, dan keteguhan hati seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Ada 4 asumsi mengenai perilaku individu dalam perusahaan yaitu :

- Perilaku individu ditentukan oleh kombinasi factor-faktor individu dan factor-faktor lingkungan
- Individu mengambil keputusan dengan sadar mengenai perilakunya sendiri dalam perusahaan
- Individu mempunyai kebutuhan, keinginan dan tujuan yang berbeda

Model teori harapan mempunyai sejumlah implikasi nyata yaitu :

1. Menentukan imbalan yang dinilai oleh setiap karyawan
2. Menentukan kinerja yang diinginkan
3. Mengkaitkan imbalan dengan kinerja
4. Menganalisa factor-faktor yang mengurangi efektivitas imbalan
5. Memastikan imbalan mencukupi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit karena motivasi itu melibatkan factor-faktor individual dan factor-faktor organisasional. Yang tergolong pada factor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada factor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan

pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervisor*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses (Gitosudarmo dan Sudita, 1999 : 28) yaitu :

- a. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan (*tention*) dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan perilaku tertentu.
- b. Seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
- c. Seseorang mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya.
- d. Penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilan dalam mencapai dalam mencapai tujuan. Perilaku yang ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan akan kebanggaan biasanya dimulai oleh yang bersangkutan, sedangkan perilaku yang ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan finansial atau jabatan, umumnya dilakukan oleh atasan atau pimpinan organisasi.
- e. Imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atau prestasi yang dilakukan.
- f. Akhirnya seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya , maka keseimbangan atau kepuasan atas atas kebutuhan tertentu dirasakan. Akan tetapi masih ada kebutuhan yang belum

terpenuhi akan terjadi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

Motivasi yang dimiliki karyawan akan mendorongnya untuk bersifat positif terhadap pekerjaannya di mana ia akan berusaha dengan baik supaya mendapatkan hasil yang baik. Dorongan tersebut dipicu dari keinginannya untuk memenuhi berbagai kebutuhannya.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar. Meskipun faktor ini cukup penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ”. Jadi lingkungan kerja sendiri mengandung dua pengertian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Nitisemito, 1996 : 183)

Yang termasuk lingkungan fisik di dalam tata ruang perkantoran antarlain adalah sebagai berikut ini (Sedarmayanti, 2001 : 130-133) :

1. Penerangan / Cahaya

Penerangan sangat besar manfaatnya untuk keselamatan bekerja dan kelancaran kerja bagi para karyawan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak kesalahan yang terjadi dan tentu saja hal ini mengakibatkan kurang

efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan suatu organisasi tersebut tidak dapat tercapai secara efektif.

Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- b. Cahaya buatan berupa lampu

2. Tata Warna

Menata warna dalam ruangan kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan teliti dan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rangsangan pada perasaan manusia.

3. Ventilasi / Pengaturan Udara

Karyawan akan sulit dapat bekerja dengan baik, senang dan efisien apabila mereka bekerja di kantor yang udaranya panas, pengap sehingga sulit bernafas. Sedangkan pekerjaan kantor dengan suhu udara yang dianggap baik berkisar 13-24 derajat Celcius. Oleh karena itu perlu diusahakannya adanya ventilasi yang cukup, yang dapat membantu pertukaran udara dengan lancar, sehingga karyawan di ruang kerjanya mendapat udara yang segar dan nyaman.

4. Dekorasi atau Tata Letak

Masalah dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya mempermasalahkan hiasan ruangan kerja saja tetapi harus diperhatikan cara mengatur letaknya, susunan dan tata warna perlengkapan maupun fasilitas kantor yang akan dipasang atau diatur.

5. Suara Bising

Pada umumnya pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar, efisien sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

6. Musik

Menurut para ahli musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempatnya dapat membangkitkan serta merangsang bekerja.

7. Keamanan

Perlu diingat bahwa di dalam merencanakan tata ruang kantor hendaknya selalu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, oleh karena itu faktor keamanan perlu betul-betul dipertimbangkan secara hati-hati dan teliti.

8. Kelengkapan Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang lengkap seperti komputer, faximail dan sarana pendukung kerja lainnya yang lengkap akan membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan organisasi non fisik meliputi :

1. Komunikasi

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam mengintegrasikan dan mengkoordinasikan semua bagian dan aktivitas dalam suatu organisasi (Indriyo Gitosudarmo dan Sudita, 2000 : 210)

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan akan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

3. Peraturan Kantor

Peraturan kantor diciptakan agar karyawan disiplin dalam pelaksanaan tugasnya.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dari karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diembannya akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

5. Budaya Kerja

Budaya kerja dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja suatu organisasi dapat dinilai dari jarak kekuasaan, sikap individualisme / kolektivisme (sampai dimana tingkat seorang karyawan lebih suka bertindak sebagai individu dibanding anggota kelompok), kuantitas kehidupan (sejauh mana nilai-nilai kemasyarakatan dicirikan oleh ketegasan dan materialisme) atau kualitas kehidupan (menekankan pada hubungan dan kepedulian akan orang lain, sehingga cenderung menghargai hubungan), penghindaran ketidakpastian (sampai dimana orang-orang lebih menyukai sikap yang terstruktur) maupun orientasi jangka panjang / pendek. Orang yang berorientasi ke jangka panjang melihat ke masa depan dan menghargai penghematan serta ketekunan sedangkan orang yang berorientasi ke jangka pendek menekankan penghargaan (Robbins, 2003 : 87).

Berdasarkan hal di atas dapatlah dimengerti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1 Kinerja Karyawan

Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu jabatan, pekerjaan, atau peranan dalam organisasi. Kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Pengertian kinerja tersebut menunjuk pada hasil pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Dengan demikian, pencapaian hasil kerja yang baik berarti menunjukkan kinerja karyawan sudah baik dan berlaku sebaliknya (Sedarmayanti, 2001 : 50).

Kinerja karyawan yang tinggi menurut Schuler (dalam Simamora, 1999:11) terlihat pada perilakunya yaitu :

1. Secara sukarela melaksanakan kegiatan tugas yang secara formal bukan bagian dari jabatan.
2. Tetap antusias atau berupaya ekstra ketika diperlukan, untuk menyelesaikan kegiatan atau tugas dengan baik.
3. Membantu dan bekerjasama dengan orang lain.
4. Mengikuti aturan dan prosedur organisasi sekalipun tidak menyenangkan.
5. Menyetujui, mendukung dan membela sasaran organisasi.

Dalam kehidupan suatu organisasi, ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumberdaya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja karyawan (Payaman Simanjutak, 2001 : 21). Asumsi tersebut antara lain :

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.

2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugasnya dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karier yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerja.
5. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Dipenuhinya berbagai keinginan karyawan tersebut perlu dilakukan organisasi yang menginginkan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Penilaian kinerja merupakan salah satu kunci guna mengembangkan organisasi agar efektif dan efisien. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja karyawan (Martoyo, 2001 : 95) adalah :

1. Mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pendidikan dan latihan.
2. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru.
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
5. Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang tinggi.

Terdapat tiga tipe kriteria penilaian kinerja yang saling berbeda (Faustino Cardoso, 2001 : 137-143) yaitu penilaian kinerja berdasarkan hasil, perilaku dan *judgement* :

1. Penilaian kinerja berdasarkan hasil

Tipe kriteria penilaian kinerja berdasarkan hasil merumuskan kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir. Sasaran kinerja ditetapkan oleh manajemen atau oleh kelompok kerja. Praktek penetapan tujuan secara partisipatif yaitu dengan melibatkan para karyawan diarahkan agar tercapai produktivitas yang lebih meningkat yang dikenal dengan istilah *Management By Objective* (MBO). Karyawan cenderung akan menerima tujuan-tujuan itu sebagai tujuan mereka sendiri.

Ciri-ciri utama dari penilaian ini , meliputi :

- a. Sasaran kinerja ditetapkan oleh atasan bersama-sama para bawahannya dan cenderung meningkatkan sikap penerimaan para pekerja terhadap sasaran tersebut.
- b. Sasaran yang ditetapkan bersama cenderung lebih realistis dan menantang maka jelas mencerminkan kebutuhan-kebutuhan bukan saja dari organisasi, tetapi juga kebutuhan dari karyawan secara perorangan.
- c. Tanggung jawab dan tugas-tugas dipercayakan kepada individu-individu atau kelompok kerja. Karyawan tahu apa yang diharapkan oleh organisasi dan proses pencapaian tujuan-tujuannya.
- d. Peninjauan perkembangan secara periodik diadakan guna melihat seberapa jauh perkembangan pelaksanaan pekerjaan dari para karyawan. Peninjauan ini disengaja dilakukan untuk menyediakan *feed back* kinerja sehingga tindakan-tindakan korektif jika perlu bisa segera diambil.
- e. Sasaran-sasaran dan tanggung jawab sudah terlebih dahulu diperinci secara jelas, maka para bawahannya biasanya tahu di mana posisi mereka.

- f. Kinerja karyawan dinilai atau dievaluasi atas dasar apa yang telah mereka capai ketimbang berdasarkan karakteristik-karakteristik pribadinya. Pendekatan ini cenderung mengurangi kesalahan-kesalahan yang sifatnya *judgmental*.

2. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku

Tipe kriteria penilaian kinerja berdasarkan perilaku ini mengukur sarana pencapaian sasaran dan bukannya hasil akhir. Kebanyakan pekerja tidak memungkinkan diberlakukannya ukuran-ukuran kinerja yang berdasarkan pada obyektivitas, karena melibatkan aspek-aspek kualitatif. Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS), dibuat dari *critical incidents* yang terkait dengan berbagai dimensi kerja.

Behaviorally anchored rating scales (BARS) menganggap bahwa para pekerja bisa memberikan uraian yang tepat tentang perilaku atau kinerja yang efektif dan yang tidak efektif. Standar-standar dimunculkan dari diskusi-diskusi kelompok mengenai kejadian-kejadian krisis di tempat kerja. Langkah-langkah yang bisa ditempuh untuk mengembangkan kriteria jenis ini meliputi :

- a. Sekelompok supervisor dan para bawahan mengidentifikasikan dimensi-dimensi kinerja yang penting, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengarah pada perbaikan kinerja.
- b. Kelompok yang sama juga mengidentifikasikan perangkat *behavioral incidents* yang terkait pada masing-masing kinerja yang utama.

- c. *Behavioral incidents* dinilai menurut tingkat keinginan atau pentingnya, atau bisa diterapkan skala penilaian untuk itu, yang didasarkan pada bobot penerimaan masing-masing.
 - d. *Rating scale* dikembangkan untuk dimensi kinerja.
 - e. Penilaian menggunakan rating scale tersebut untuk menilai perilaku pekerja
3. Penilaian kinerja berdasarkan *judgment*
- Tipe kriteria penilaian kinerja berdasarkan *judgment* kinerja ini menilai dan/atau mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku spesifik. Dimensi-dimensi itu meliputi :
- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
 - b. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
 - c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
 - d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
 - e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
 - f. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
 - g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

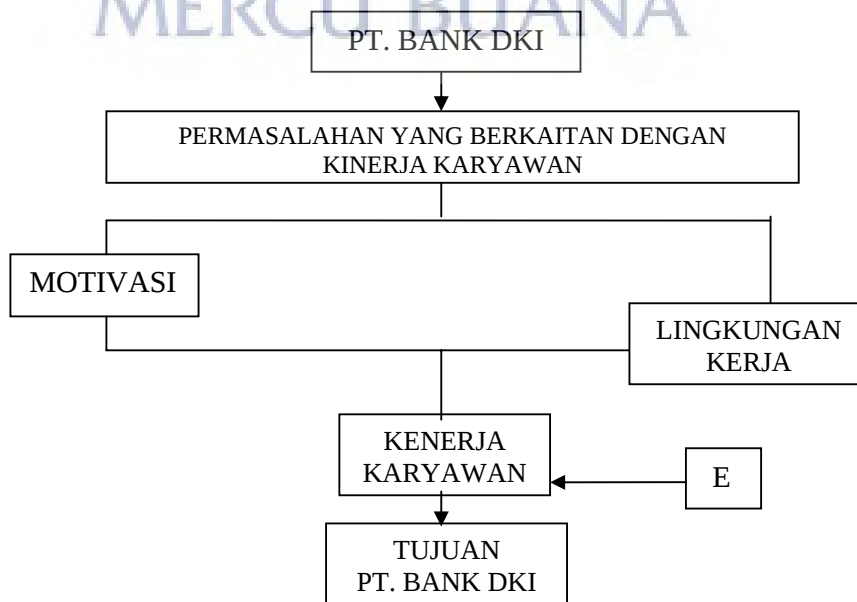
4. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi, yaitu :
- a. Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut)
 - b. Kekuatan statik, yaitu kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.
 - c. Kekuatan, yaitu kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi *exploitif* dalam suatu atau sederetan tindakan *exploitif*.
 - d. Keluwesan *extent*, yaitu kekuatan menggerakkan otot tubuh dan meregangkan punggung sejauh mungkin.
 - e. Keluwesan dinamis, yaitu kemampuan melakukan gerakan cepat.
 - f. Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.
 - g. Kesetimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.
 - h. Stamina, kemampuan yang melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun sejarah.

2.4 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank DKI Group Mortgage and Housing. Dengan adanya motivasi dari karyawan maupun pimpinan diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank DKI Group Mortgage and Housing. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dan diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam membentuk kinerja karyawan PT.Bank DKI Group Mortgage and Housing. Semakin banyak karyawan yang mempunyai motivasi bekerja dengan baik maka kinerja (prestasi kerja) akan meningkat. Demikian pula dengan daya dukung lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif dalam penyelesaian pekerjaan. Dari uraian tersebut diatas dapat diduga bahwa pelaksanaan motivasi dengan didukung oleh lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uraian tersebut dapat digambarkan dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Ket: ε adalah variabel lain yang tidak diteliti.

2.4 Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank DKI Grup Mortgage and Housing.
2. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank DKI Grup Mortgage and Housing.
3. Diduga ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Bank DKI Grup Mortgage and Housing.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bank DKI semula merupakan bank Milik Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta berbentuk Perusahaan Daerah didirikan berdasarkan Peraturan Daerah No. 13 tahun 1962 tentang ketentuan – ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan terakhir dengan Peraturan daerah No.1 tahun 1993 tanggal 15 Januari 1993 yang merubah modal dasar dari sebesar Rp. 50 M, menjadi sebesar Rp. 300 M sampai dengan tanggal 5 Mei 1999 dan sejak tanggal 6 Mei 1999 berubah menjadi perseroan Terbatas dengan modal dasar sebesar Rp. 700 M.

Perubahan bentuk dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas telah disetujui oleh Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta dengan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta No.1 tahun 1999 tanggal 1 Februari 1999 dan telah diaktakan dengan Akta Notaris Harun Kamil, SH, No. 4 tanggal 6 Mei 1999 serta telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. C-8270.HT.01.01.Th.99 tanggal 7 Mei 1999 dan telah diumumkan dalam Berita Negara No. 45, Tambahan No. 3283 tanggal 4 Juni 1999.

Sesuai dengan akta notaries Ny. Poerbaningsih Adi Warsito, SH, No, 101 tanggal 28 September 2007 yang merupakan pernyataan kembali atas

akta notaris yang sama No. 25 tanggal 12 Juni 2007, Bank melakukan penambahan modal dasar dari Rp. 1.000.000.000.000 menjadi Rp. 1.500.000.000.000 dan modal disetor ditingkatkan dari Rp. 553.917.000.000 menjadi Rp. 600.325.000.000 yang berasal dari Pemerintah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Penambahan ini telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-04111.HT.01.04-Th.2007 tanggal 22 November 2007. Penambahan modal disetor tersebut berasal dari hasil tagih sisa kredit Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN) sejak April 2005 sampai dengan April 2006 sejumlah Rp. 46.408.851.656. Sisa lebih besar sebesar Rp. 851.656 dibukukan sebagai cadangan setoran modal Bank.

Sampai dengan 31 Desember 2007, berdasar hasil Rapat Umum Pemegang Saham PT. Bank DKI tanggal 12 Juni 2007, Struktur Pemegang Saham Bank DKI saat ini adalah 99,83% (Rp.599.325.000.000) dimiliki oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Sedangkan 0,17% (Rp.1.000.000.000) dimiliki oleh PD Pasar Jaya.

3.1.2 Profile Perusahaan

Sebagai Bank Pembangunan Daerah yang berdomisili di DKI Jakarta, Bank DKI memiliki peluang besar untuk turut mendanai proyek-proyek pembangunan prasarana umum (infrastruktur) di Jakarta dan sekitarnya. Berbagai proyek prasarana umum kelas dunia kini mulai dikembangkan di wilayah DKI Jakarta, sebagai jawaban atas tuntutan sebuah kota metropolis

yang terus berkembang mengarah ke sebuah konstelasi kota megapolis di abad ke-21 ini. Bekerjasama dengan pihak-pihak pengembang maupun perusahaan kontraktor milik Negara maupun swasta, Bank DKI dalam beberapa tahun terakhir ini telah semakin aktif dalam menyalurkan dana pinjaman bagi kegiatan pembangunan/pemeliharaan prasarana umum seperti jalan tol, jalan layang, bandara dan fasilitas transportasi, pasar umum, tempat-tempat rekreasi, gedung perkantoran, hotel dan sebagainya.

Memasuki tahun 2007, misalnya, Bank DKI siap mengucurkan dana pinjaman bagi pembangunan jaringan busway yang layanannya terus berkembang dan mencakup lebih banyak daerah, dan oleh karenanya semakin diminati oleh penduduk DKI Jakarta. Sebelumnya pada tahun 2006, Bank DKI menyalurkan pinjaman untuk program peremajaan truk sampah sebanyak 45 unit. Selain itu Bank DKI juga turut mendukung program pariwisata Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, antara lain dengan menyediakan pinjaman untuk mendanai proyek pembangunan hotel berbintang tiga di kawasan Mampang, Jakarta Selatan. Dalam hal penyediaan fasilitas perumahan, Bank DKI turut serta dalam program ASBANDA (Asosiasi Bank Daerah) yang menyalurkan dana pinjaman untuk pembangunan rumah KPR bersubsidi.

3.1.3 Visi, Misi dan Nilai Budaya Perusahaan

Sebagai pedoman dalam mengelola usahanya, Direksi menetapkan Visi, Misi dan Nilai Budaya Perusahaan Bank DKI yang wajib diketahui, diahayati oleh setiap pegawai.

a. Visi

Menjadi Bank Terbaik yang Membanggakan

Bank Terbaik :

- a. Memiliki kinerja terbaik diantara bank sekelasnya (Menurut kriteria Permodalan API).
- b. Menjadi bank jangkar yang terbaik.

Yang Membanggakan :

- a. Memiliki kinerja dan reputasi yang baik dan menjadi pilihan utama nasabah dan stakeholder lainnya.
- b. Memberikan deviden dan kontribusi yang tinggi kepada Pemerintah provinsi DKI.
- c. Karyawan memiliki jalur karir yang jelas dan kesejahteraan yang baik.

b.Misi

Bank berkinerja unggul, mitra strategis dunia usaha, masyarakat dan andalan Pemprov. DKI yang memberi nilai tambah bagi stakeholder melalui pelayan terpadu dan professional.

c. Nilai-nilai Perusahaan

1. Komitmen

Menjunjung tinggi nilai-nilai yang disepakati dan bertanggung-jawab dengan sepenuh hati.

2.Teamwork

Kerjasama yang didasari semangat saling menghargai dan menghormati untuk mencapai hasil yang terbaik.

3. Profesional

Melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan di bidangnya untuk mencapai kinerja terbaik dengan tetap menjunjung tinggi kode etik banker.

4. Pelayanan

Memberikan layanan terbaik kepada seluruh nasabah dengan sikap ramah, sopan, tulus dan rendah hati sehingga dapat memberikan kepuasan.

5. Disiplin

Melaksanakan tugas secara tepat waktu, tepat guna, dan tepat manfaat.

6. Kerja Keras

Melaksanakan tugas dengan segala daya upaya untuk mencapai hasil yang terbaik.

7. Integritas

Membangun kepercayaan dengan menjaga kejujuran, tanggung jawab, moral, serta satu kata dengan perbuatan.

d. Budaya Kerja

Teguh dan tegarkan kami dalam menjaga komitmen untuk bekerja dalam satu teamwork yang saling melengkapi. Dengan semangat profesionalisme yang diiringi dengan ketulusan hati untuk selalu bisa memberikan pelayanan yang terbaik. Untuk menegakkan disiplin yang dilandasi kerja keras secara cerdas serta memiliki integritas yang tinggi sehingga terpatrit menjadi budaya kehidupan kami sehari-hari. Agar kami semua terpacu untuk dapat mewujudkan Bank DKI untuk Menjadi Bank Terbaik yang Membanggakan.

3.1.4 Kegiatan Usaha Bank DKI

Bank DKI memiliki Produk dan layanan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat metropolis yang dinamis dan modern, Bank DKI senantiasa akan memfasilitasi seluruh kebutuhan nasabahnya.

a. Dana

1. Tabungan Monas

Rekening tabungan yang menawarkan berbagai fitur manfaat dan keuntungan dengan hadiah emas yang diundi 2 kali dalam setahun.

2. Tabungan Simpeda

Tabungan yang memberikan banyak keuntungan karena berbunga harian dengan bunga yang menarik, dan dilengkapi dengan undian berhadiah

3. Giro

Rekening untuk kelancaran dan kemudahan bisnis anda.

4. Deposito

Anda ingin memiliki simpanan yang memberikan rasa aman sekaligus menguntungkan, sangat tepat bila anda mendepositokan dana di Bank DKI. Dengan jangka waktu pencairan dana bervariasi, bahkan tingkat bunga yang ditawarkan sangat menarik.

b. Kredit

1. Kredit Multiguna

Kredit untuk memenuhi kebutuhan individu / nasabah yang berpenghasilan tetap. Pegawai Pemerintahan Pusat, pegawai Pemda DKI Jakarta, Pegawai BUMD/BUMN dan selain BUMN, Pensiunan Pegawai Bank DKI, Pegawai Perusahaan Swasta Nasional, dan Pegawai lainnya sesuai persetujuan Direksi.

Kredit Multiguna ini dapat dipergunakan untuk keperluan uang muka pemilikan rumah, perbaikan / renovasi rumah, pembelian barang / peralatan, pembayaran uang sekolah, biaya rumah sakit, dan keperluan lainnya. Pelunasan dari Kredit Multiguna ini dipotong langsung dari tabungan simpeda An, debitur ybs. Berdasarkan Surat Kuasa dari Debitur / bendaharawan gaji.

2. Kredit Usaha Kecil

Kredit Pembiayaan Modal Kerja usaha produktif untuk pengusaha kecil.

Cakupan KMK – KUK :

- a. Memiliki kekayaan bersih maksimal diatas Rp. 200 Juta (tidak termasuk tanah dan bangunan serta tempat usaha).
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1 Milyar
- c. Milik WNI
- d. Berdiri sendiri dan bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan
- e. Berbentuk usaha perorangan, badan usaha tidak berbentuk hukum atau badan usaha berbadan hukum termasuk koperasi
- f. Kredit Pembiayaan Modal Kerja Usaha Produktif Untuk Pengusaha Kecil dan Menengah

Cakupan KMK – UKM :

1. Sektor Industri
 - a. Memiliki total asset paling banyak Rp. 5 Milyar

b. Maksimum kredit yang diberikan sebesar Rp. 3 Milyar

2. Sektor Non Industri

a. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 600 juta termasuk tanah, bangunan dan tempat usaha

b. Nilai hasil penjualan pertahaun maksimal Rp. 3 milyar

c. Maksimum kredit yang diberikan Rp. 3 milyar.

3. Kredit Investasi

Kredit jangka menengah atau jangka panjang untuk pembelian barang-barang modal beserta jasa yang diperlukan untuk pendirian Proyek baru, Rehabilitasi, Modernisasi, Ekspansi atau Relokasi Proyek yang sudah ada meliputi :

a. Kredit Investasi Jasa Umum

Yang dibiayai adalah sector perhubungan yaitu perhubungan darat, laut dan udara, sector perhotelan pemerintah maupun swasta, sector jasa lain seperti perbengkelan, telekomunikasi dll.

b. Kredit Investasi Jasa Perhotelan

Untuk pembiayaan pembangunan gedung hotel berikut bangunan pelengkap lainnya.

Jangka waktu kredit yang dapat diberikan 1 s/d 5 tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan, Seluruh sector / sub sector ekonomi yang dinilai prospek dan tidak dilarang oleh ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

4. Kredit Modal Kerja

a. Kredit Modal Kerja (KMK) Umum

KMK umum untuk pengusaha kecil non KUK (KMK non KUK) dengan kriteria :

- a. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 200 Jt di luar tanah, bangunan dan tempat usaha
 - b. Memiliki hasil penjualan senilai diatas Rp. 1 milyar pertahun
 - c. Maksimum kredit yang diberikan Rp. 2 milyar
5. KMK umum untuk pengusaha menengah dan besar diberikan kepada pengusaha besar dan menengah untuk membantu usahanya, seperti PMDN maupun PMA.
6. KPR Griya Monas

Fasilitas kredit untuk pembelian rumah baru atau rumah lama, ruko, rukan, pembelian tanah atau pembangunan rumah atas kavling siap bangun, renovasi rumah, dan pinjaman untuk ***Refinancing.***

Dalam hal penyediaan fasilitas perumahan, Bank DKI bersama Bank Pembangunan Daerah lainnya yang tergabung dalam Asosiasi Bank Pembangunan Daerah (ASBANDA) telah melakukan kerjasama dengan Kementerian Perumahan Rakyat RI untuk penyaluran dana Penerbitan Fasilitas KPR / KPRS bersubsidi.

Selain itu Bank DKI juga akan terlibat dalam pembangunan Rusunawa (Rumah Susun Sederhana Sewa) dan Rusunami (Rumah Susun Sederhana Milik), sebuah konsep rumah susun yang diperuntukkan untuk penduduk Jakarta. Hal ini sebagai salah satu solusi permasalahan lahan hunian di wilayah Jakarta

yang semakin sempit dan tidak mampu lagi mengakomodir tingkat pertumbuhan jumlah penduduk.

Produk Kredit Pemilikan Rumah Bank DKI adalah melalui fasilitas KPR Griya Monas merupakan fasilitas pembiayaan Pemilikan Rumah dengan syarat yang relative murah, proses cepat dan bunga yang sangat bersaing.

3.1.5 Sejarah Singkat Group Mortgage & Housing (GMH)

Sejalan dengan semakin berkembangnya Bank DKI khususnya dalam pemberian kredit yang selama ini banyak di dominasi oleh Kredit Multi Guna(KMG), maka Dirut Bank DKI Ibu Winny Hasan melakukan suatu terobosan mendirikan sebuah Group yang dinamakan Group Mortgage & Housing(GMH) yang khusus menangani kredit KPR (yang termasuk didalamnya kredit kepemilikan Apartemen dan juga Kios).

Group Mortgage & Housing(GMH) berdiri pada Bulan Juli tahun 2007, merupakan Pusat dari Cabang atau Cabang Pembantu yang memberikan penawaran kredit KPR yang akan memproses pengajuan kredit debitur. Mortgage mempunyai dua Divisi yaitu Divisi Pemasaran dan Divisi Operasional.

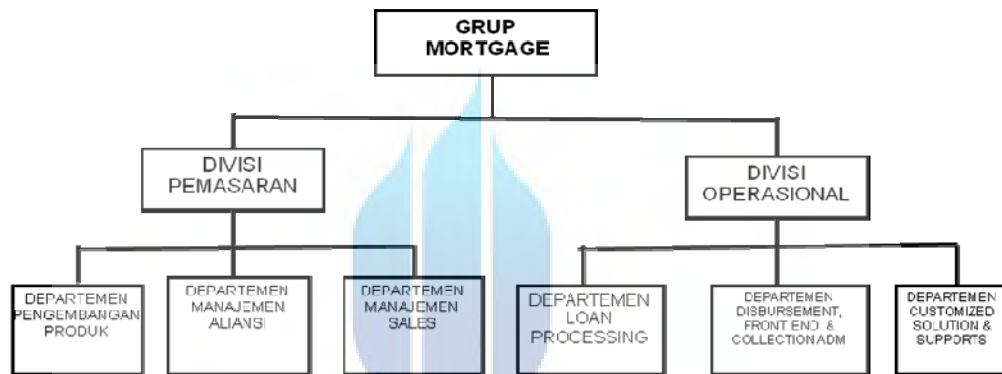
a. Adapun Visi dan Misi dari Goup Mortgage & Housing (GMH) adalah:

Memastikan kelancaran proses dan implementasi produk, pengembangan, pengelolaan dan pemasaran produk KPR yang aman dan menguntungkan serta mempeluas penetrasi pasar melalui kerja sama pembiayaan dengan pihak ketiga lainnya (Developer, Brokerage House,

Payroll Company, Asosiasi, Pemda) termasuk aliansi dengan internal bisnis unit sehingga meningkatkan image Bank DKI sebagai tuan rumah di Kota Jakarta khususnya dalam pembiayaan kepemilikan rumah tinggal, rumah susun, apartemen, ruko dan kios.

b.Struktur Organisasi Group Mortgage & Housing (GMH)

Berdasarkan Surat Direksi kepada Dekom Tanggal 10 Juli 2007 No. 32/DIR/GPS/VII/2007



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Mortgage & Housing Group (GMH)

c. Fungsi-Fungsi Pokok dan Kegiatan yang berkaitan pada Grup

Mortgage & Housing (GMH)

1. Divisi Pemasaran

1.1. Departemen Pengembangan Produk

FUNGSI – FUNGSI	KEGIATAN YANG BERKAITAN
1. Membuat & mengelola kebijakan produk KPR <i>primary, secondary</i> rusun dan KPR program/ <i>feature</i> .	a. Membuat kebijakan produk KPR baik untuk rusun dan non rusun maupun KPR program b. Mengelola kebijakan produk KPR yang dibuat dengan bekerjasama dengan bisnis unit terkait c. Mengevaluasi dan menganalisa kebijakan produk KPR yang akan dikeluarkan d. Bertanggung jawab atas kebijakan produk KPR yang dikeluarkan
2. Memastikan kelancaran implementasi produk dan program termasuk pengelolaan format <i>scoring</i> .	a. Mengevaluasi dan memastikan kelancaran penerapan produk dan program KPR sudah sesuai dengan ketentuan. b. Bertanggung jawab terhadap format scoring pada DCA (Dedicated Credit Administration) Cabang sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Memantau pesaing dalam mengembangkan & inovasi produk.	a. Melakukan pengumpulan data dan informasi pengembangan dan inovasi produk pesaing b. Memantau dan menganalisa terhadap kebijakan yang dikeluarkan perusahaan pesaing dalam pengembangan dan inovasi produk. c. Melaporkan hasil analisa dan evaluasi kepada Grup untuk menjadi bahan informasi dan masukan dalam pengambilan kebijakan.
5. Mengelola format aplikasi produk dari hulu sampai hilir termasuk brosur, <i>marketing & promotion tools</i> dalam implementasi produk.	a. Menetapkan aplikasi sesuai dengan kebutuhan pasar b. Mengelola aplikasi produk sesuai dengan keinginan pasar c. Mengidentifikasi media promosi yang sesuai dengan perkembangan pasar d. Memantau format aplikasi produk sesuai dengan kebutuhan pasar e. Mengidentifikasi dan mengevaluasi format

	aplikasi produk f. Mereview format aplikasi produk sesuai dengan segmen pasar
6. Berkoordinasi dengan Divisi Operasional dalam pengajuan dan pengelolaan suku bunga produk & program.	a. Mengkoordinasikan rencana peluncuran pemasaran produk KPR baru kepada seluruh unit-unit terkait . b. Melakukan koordinasi dengan Grup Tresuri atau unit terkait dalam pengajuan / pengelolaan suku bunga produk dan program.
7. Pengelolaan promosi produk.	a. Mengelola promosi produk sesuai dengan segmen pasar b. Menganalisa promosi produk sesuai dengan kebutuhan produk c. Mengelola hubungan dengan pihak promosi produk d. Menjaga hubungan baik dengan pihak promosi produk untuk mencapai keberhasilan promosi produk PT. Bank DKI e. Mengevaluasi atas promosi produk yang telah dilakukan agar dapat tercapainya sasaran pemasaran dan kepuasan pasar.

8. Branch support : sosialisasi korespondensi, koordinasi dengan cabang dalam implementasi produk	a. Mensosialisasikan produk baru kepada Cabang/Capem agar tercapainya target pemasaran produk. b. Mensupport dan berkoordinasi dengan Cabang dalam implementasi produk-produk KPR c.
---	---

1.2. Departemen Manajemen Aliansi

FUNGSI – FUNGSI	KEGIATAN YANG BERKAITAN
1. Membuat dan mengelola kerjasama dengan <i>developer</i> .	a. Melakukan pertemuan langsung dengan calon brokerage house b. Melakukan pemilihan developer yang memiliki kinerja yang baik c. Melakukan analisis dan kajian atas rancangan isi kesepakatan kerjasama dengan developer d. Melakukan kesepakatan kerjasama yang saling menguntungkan e. Memelihara hubungan baik dengan Developer (Primary Market)
2. Membuat dan mengelola kerjasama dengan <i>brokerage house</i> .	a. Melakukan pemilihan brokerage house / Perantara yang memiliki kinerja yang baik b. Melakukan pertemuan langsung dengan calon brokerage house c. Melakukan analisa dan kajian atas rancangan isi kesepakatan kerjasama dengan brokerage house d. Melakukan kesepakatan kerjasama yang saling menguntungkan e. Memelihara hubungan baik dengan asosiasi brokerage house / Perantara (Secondary Market)
3. Membuat dan mengelola aliansi strategis dengan unit bisnis lainnya (Grup Komersial, Grup Konsumer dan Cabang Konvensional).	a. Mengelola kerjasama strategis dengan Grup dan unit operasional terkait untuk kegiatan yang saling menguntungkan. b. Melakukan analisa dan evaluasi atas kerjasama yang dilakukan dengan unit operasional lainnya c. Melaporkan hasil analisa kepada Grup untuk menjadi bahan kajian dalam

	pengambilan keputusan.
4. Memastikan implementasi produk dan program kepada nasabah aliansi (<i>developer</i> , <i>brokerage</i> dan perusahaan lainnya yang dikelola dalam Departemen Manajemen Aliansi).	a. Mengidentifikasi laporan hasil-hasil implementasi produk dan program yang dikelola Departemen Manajemen Aliansi. b. Melakukan pertemuan langsung dengan nasabah aliansi. - c.
5. Merintis dan memelihara hubungan baik dengan asosiasi developer (REI, APERSI), asosiasi <i>brokerage house</i> dan institusi lainnya termasuk mengajukan dan mengadakan pameran / <i>event</i> bekerjasama dengan Departemen Pengembangan Produk.	a. Memelihara dan menjaga hubungan baik dengan asosiasi developer, <i>brokerage</i> dan institusi lainnya agar tercapainya target pemasaran b. Mencari informasi-informasi pameran atau event-event produk c. Mengadakan kerjasama dalam pameran atau event-event yang diadakan asosiasi <i>brokerage</i>, developer dan institusi lainnya.
6. Pengembangan kerjasama dengan lembaga Mortgage.	a. Melakukan kerjasama dengan pihak / lembaga mortgage untuk pengembangan bisnis mortgage. b. Mengelola pengembangan kerjasama bisnis dengan lembaga Mortgage c. Melakukan analisa dan evaluasi atas informasi-informasi penting dari lembaga Mortgage tentang perkembangan kondisi bisnis Mortgage d. Melaporkan hasil analisa dan evaluasi atas informasi-informasi penting dan up to date sebagai bahan masukan Grup Mortgage and Housing.

1.3. Departemen Sales Manajemen

FUNGSI - FUNGSI	KEGIATAN YANG BERKAITAN
1. Menjual produk dan bertanggung jawab atas KPR <i>sales volume</i> .	a. Menyusun rencana kerja dan anggaran kegiatan penjualan dan pemasaran KPR b. Melaksanakan kegiatan-kegiatan penjualan produk KPR c. Bertanggung jawab untuk penjualan dan marketing produk KPR untuk selanjutnya diteruskan kepada Unit Operasional (Customer Service) d. Bertanggung jawab untuk pencapaian sales volume yang ditetapkan oleh Grup. e. Melakukan evaluasi atas hasil penjualan dan pemasaran produk KPR dengan pencapaian target unit.
2. Menguasai pasar diseluruh unit (cabang, nasabah perusahaan termasuk perusahaan yang pembayaran gajinya melalui Bank DKI, developer, broker)	a. Melakukan analisa pasar di seluruh unit b. Melakukan kajian secara menyeluruh terhadap kondisi pasar c. Membuat kebijakan yang menunjang kegiatan-kegiatan penguasaan pasar secara nyata
3. Melaksanakan implementasi produk dan program marketing melalui <i>event</i> dan pameran di perusahaan <i>payroll</i> , <i>developer</i> , <i>broker</i> dalam menjaring nasabah KPR.	a. Melaksanakan kegiatan (event) yang bersifat promosi kepada lembaga, instansi yang akan dituju dalam rangka menjaring nasabah KPR. b. Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan/event yang akan dilaksanakan diantaranya lembaga/instansi yang akan dituju, jumlah biaya yang akan dipergunakan, waktu penyelenggaraan dan sebagainya . c. Melaksanakan pembuatan laporan kegiatan secara berkala kepada pemimpin Grup atas event yang akan dilaksanakan serta progress hasil/ jumlah yang terjaring atas event tersebut.

4. Mengelola, memelihara dan mengembangkan tim dan jaringan sales yang handal, kuat dan loyal kepada Bank DKI dalam memasarkan produk KPR disemua sasaran bisnis yang telah ditetapkan.	a. Melakukan kegiatan pertemuan rutin team penjualan dan membuat hasil laporan atas kegiatan penjualan secara berkala. b. Memantau, mengevaluasi dan membuat studi perbandingan antara prestasi realisasi penjualan dengan perkiraan. c. Membuat laboran analisa sintesa dan hasil pemantauan prestasi serta tanggapan pasar dalam rangka memperbaiki struktur dan strategi pemasaran produk/jasa dimaksud.
5. Mengelola sistem pembayaran komisi kepada sales dan bersama-sama dengan Divisi Operasional bertanggung jawab atas pengelolaan budget dan profit Grup.	a. Memantau dan mengevaluasi perkembangan pertambahan biaya dan pendapatan (profit model) atas aktifitas pemasaran bisnis KPR yang dikelola dengan menggunakan analisa harga dan persyaratan produk. b. Menganalisa faktor-faktor internal yang mempengaruhi perkembangan seluruh jenis biaya dan pendapatan. c. Melakukan analisa pola penetapan harga dan strategi pemasaran. d. Mengestimasi pengaruh faktor lingkungan eksternal dan ketentuan pemerintah terhadap biaya dan pendapatan produk KPR Bank DKI (misalnya tingkat persaingan bunga, iklan, promosi, ketentuan Bank Indonesia dlsb). e. Menentukan faktor-faktor sensitif yang sangat mempengaruhi resiko, modifikasi struktur, ketentuan & persyaratan dan harga dari pengembangan produk dan jasa Bank DKI. f. Mengelola sistem pembayaran komisi kepada sales bersama dengan unit terkait.

2. Divisi Operasional

2.1. Departemen Loan Processing

FUNGSI – FUNGSI	KEGIATAN YANG BERKAITAN
1. Merealisasi keputusan kredit melalui pengikatan kredit dan pengikatan agunan kredit	a. Melaksanakan realisasi penandatanganan kredit KPR dengan calon nasabah atas kredit yang diputuskan oleh Departemen Loan Processing. b. Melaksanakan pengikatan agunan kredit atas kredit yang telah disetujui dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Memastikan pembukuan kredit telah dilaksanakan dengan benar sesuai dengan ketentuan / <i>compliance review</i> atas pemenuhan syarat pencairan kredit	a. Memastikan pembukuan kredit yang dilaksanakan oleh unit operasional sesuai dengan ketentuan yang berlaku. b. Memastikan bahwa penginputan kredit serta pemotongan bunga dan biaya lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. c. Memastikan bahwa pemenuhan seluruh persyaratan pencairan kredit sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Menyimpan jaminan kredit termasuk monitoring dokumen atas <i>cover note</i> notaris / PPAT, <i>developer</i> atau institusi lainnya yang masih dalam proses penjaminan.	a. Melaksanakan penyimpanan/ pemeliharaan bundel-bundel yang berhubungan dengan kredit KPR dengan baik sehingga mudah untuk dicari. b. Melaksanakan penyimpanan jaminan kredit pada tempat yang aman dan tahan api. c. Melakukan monitoring atas dokumen-dokumen atas <i>cover note</i> notaris/PPAT, <i>developer</i> atau institusi lainnya.
4. Melakukan pemantauan kelengkapan jaminan KPR dan memastikan penyimpanan dokumen jaminan sudah benar dan lengkap sesuai dengan ketentuan.	a. Melaksanakan pemantauan atas kelengkapan jaminan secara berkala. b. Memastikan bahwa penyimpanan atas bundel dan agunan telah lengkap dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. c. Melakukan pemantauan secara terus menerus atas rekening rekening yang telah dicairkan agar penyimpangan dapat diminimalkan.

3.2 Objek Penelitian

Obyek penelitian yang dilakukan adalah observasi atau pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh Karyawan PT.Bank DKI Group Mortgage and Housing khususnya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, yang lebih ditekankan pada penelitian relasional yakni dengan mempelajari hubungan-hubungan variabel baik secara langsung maupun tidak langsung. Singarimbun dan Efendi (1991:8) menyatakan dalam survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

3.3.1 Definisi operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian sebagai petunjuk variable yang akan diukur. Variabel penelitian terdiri dari dua variable bebas dan satu variable terikat :

a) Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya kekuatan yang mendorong karyawan PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing untuk bekerja lebih baik dengan seluruh potensi yang dimilikinya. Indikator dari motivasi kerja meliputi :

- 1) Dorongan memenuhi kebutuhan fisik.
- 2) Dorongan memenuhi kebutuhan keamanan.
- 3) Dorongan memenuhi kebutuhan sosial.

- 4) Dorongan memenuhi kebutuhan penghargaan.
- 5) Dorongan memenuhi kebutuhan aktualisasi diri.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang bersifat fisik yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Indikator lingkungan kerja meliputi :

- 1) Tingkat ketenangan , kebersihan, keamanan dan kenyamanan di tempat kerja.
- 2) Sistem penerangan yang baik di tempat kerja.
- 3) Kelengkapan fasilitas kerja yang tersedia.
- 4) Tata letak fasilitas kerja yang tidak mengganggu pelaksanaan kerja karyawan.
- 5) Peraturan-peraturan kantor yang ada.
- 6) Hubungan kerja baik secara vertikal maupun horisontal di tempat kerja.

c) Kinerja karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil yang dicapai seorang karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan (As'ad, 1982:84).

Indikatornya :

- 1) Tingkat disiplin pribadi
- 2) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 3) Kualitas hasil kerja : ketepatan, ketelitian, keterampilan kerja.
- 4) Kuantitas kerja : kecepatan kerja

5) Kemampuan bekerjasama

6) Konsistensi karyawan : pengembangan pengetahuan, wawasan, aktualisasi diri.

3.3.2 Pengukuran Variabel

Untuk menganalisis data digunakan data kualitatif yang didapat dari kuesioner. Agar dapat dihitung berdasarkan statistik perlu diubah menjadi data kuantitatif, yaitu dengan cara memberi angka (skor) untuk setiap jawaban dengan menggunakan skala likert sebagai berikut :

- a) Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b) Setuju (S) : skor 4
- c) Ragu-ragu (R) : skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

3.4 Teknik Penentuan Sampel

3.4.1 Sasaran Penelitian

Sasaran penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank DKI Grup Mortgage and Housing.

3.4.2 Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank DKI Grup Mortgage and Housing, Jumlah karyawan sebanyak 36 orang yang semuanya diambil sebagai sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan sensus.

3.5 Teknik pengumpulan Data

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;

a. Kuesioner

Yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan secara terbuka maupun pertanyaan tertutup agar masing-masing responden dapat memberikan jawaban yang saling melengkapi. Daftar pertanyaan ini dibuat secara tertulis.

b. Observasi

Pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan pengumpulan keterangan yang diperoleh dari lokasi penelitian yang diamati secara langsung.

c. Dokumentasi

Adalah suatu pencatatan data-data yang terdapat pada lokasi penelitian dari buku pedoman peraturan perusahaan di PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing.

3.5.2 Sumber Data

a) Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara maupun pengamatan atau data yang diperoleh atau didapat langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.

b) Data Sekunder

Data ini berupa catatan-catatan, dokumentasi yang diperoleh di lokasi penelitian dan dari literatur-literatur yang ada kaitannya dengan penelitian.

Data sekunder diperoleh dari catatan-catatan dan dokumen perusahaan atau instansi yang meliputi :

- 1) Sejarah berdirinya perusahaan atau instansi.
- 2) Struktur organisasi.
- 3) Ruang lingkup dan operasi perusahaan.

c) Data lain yang berhubungan dengan penelitian ini, meliputi :

- 1) Jumlah karyawan pada PT.Bank DKI Group Mortgage and Housing tahun 2009.
- 2) Persepsi karyawan tentang motivasi kerja pada PT.Bank DKI Group Mortgage and Housing.
- 3) Persepsi karyawan tentang lingkungan kerja pada PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing.
- 4) Persepsi karyawan tentang kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing.

3.6 Pengukuran Validitas dan Reabilitas

a. Pengukuran Validitas

Pengukuran validitas kuesioner dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut benar – benar dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian ini (Sugiyono, 1999:109).

Analisis validitas pertanyaan diuji dengan menghitung korelasi dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment (Sugiyono, 1999 : 182), sebagai berikut :

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

Keterangan :

R = korelasi product moment

n = jumlah responden

X = skor mentah variabel X

Y = skor mentah variabel Y

Dengan menggunakan derajat kebebasan (*degree of freedom*), yaitu $df = n - 2$

dengan n adalah jumlah sampel penelitian, sehingga dapat dicari r tabel, maka :

$R_{xy} > r$ tabel, berarti item tersebut dinyatakan valid

$R_{xy} \leq r$ tabel, berarti item tersebut dinyatakan valid

b. Pengukuran Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan dari suatu alat ukur terhadap sesuatu yang diukur. Untuk menguji reliabilitas kuesioner tersebut digunakan teknik belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan antara item bernomor ganjil dengan item bernomor genap. Item kuesioner ganjil dikelompokkan dalam belahan pertama (X), sedangkan item bernomor genap dikelompokkan dalam belahan kedua (Y). Masing – masing item pada tiap belahan dijumlahkan. Rumus yang digunakan adalah rumus Spearman Brown

(Sugiyono, 1999 : 122).

$$R_i = \frac{2R_b}{1 + R_b}$$

Keterangan :

R_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

R_b = korelasi product moment antara belahan pertama dengan kedua

Dengan menggunakan derajat kebebasan (*degree of freedom*), yaitu

$df = n - 2$ diperoleh r tabel, maka apabila :

$R_i > r$ tabel berarti item tersebut dinyatakan reliable

$R_i \leq r$ tabel berarti item tersebut dinyatakan tidak reliable

c. Untuk mengubah dari skala ordinal menjadi skala interval digunakan Metode

Succesive Interval (Al Rasyid, 1994 : 64)

Langkah-langkah yaitu :

- a. Mencari frekuensi (f_i) jawaban responden.
- b. Membagi setiap bilangan f_i (frekuensi) dengan n (jumlah responden) sehingga diperoleh proporsi (P_i) :

$$P_i = f_i/n$$
- c. Menjumlahkan P (Proporsi) secara berurutan sehingga diperoleh proporsi kumulatif (P_{ki}) :

$$P_{ki} = P_{k(i-1)} + P_i$$
- d. Proporsi kumulatif (P_{ki}) dianggap mengikuti distribusi normal baku kemudian menentukan nilai sebagaimana untuk setiap kategori.
- e. Menghitung SV (*scale value* = nilai skala) menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

SV (*Skala Value*) yang nilainya terkecil (negatif terbesar) diubah menjadi 1 (satu)

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda.

(J. Supranto, 1993 : 93)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = dependent variabel (kinerja karyawan)

x₁ = independent variabel (motivasi)

x₂ = independent variabel (lingkungan kerja)

a = konstanta

b₁, b₂, = koefisien regresi

e) Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besar kontribusi semua variabel bebas terhadap perubahan nilai variabel terikat keseluruhan digunakan koefisien determinasi (J. Supranto : 1993).

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R² = Koefisien determinasi

Y = Variabel terikat kinerja karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

f) Uji F

Untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama digunakan rumus uji F sebagai berikut (Gujarati, 1995)

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

Keterangan :

R² Koefisien determinasi

n : jumlah pengamatan

k : banyaknya variabel

Dengan tingkat kepercayaan 95 % dan derajat kebebasan (k-1) (n-k)

Kriteria pengujian :

H₀ : b_j = 0 (secara keseluruhan tidak ada pengaruh X_j terhadap Y)

H_a : b_j > 0 (secara keseluruhan ada pengaruh X_j terhadap Y)

Kriteria penerimaan :

Jika F_{hitung} ≤ F_{tabel} maka H₀ diterima

Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H_a ditolak

g) Uji t

Untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial digunakan rumus uji t sebagai berikut (Gujarati, 1995)

$$t = \frac{b_j}{Sb_j}$$

Keterangan :

b_j : koefisien regresi

S_{bj} : standar eror koefisien regresi

Dengan menggunakan derajat kebebasan ($n - k$) dan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) uji hipotesisnya :

$H_0 : b_1 = 0$ (X_j tidak ada pengaruh yang berarti terhadap Y)

$H_0 : b_1 \neq 0$ (X_j ada pengaruh yang berarti terhadap Y)

H_0 diterima apabila $-t_{\alpha/2} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\alpha/2}$

H_0 ditolak apabila $-t_{\alpha/2} > t_{\text{hitung}}$ atau $t_{\alpha/2} < t_{\text{hitung}}$

h) Uji Elastisitas

Untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel tidak bebas akan dibandingkan elastisitasnya dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$E_j = b_i \frac{\bar{X}_j}{\bar{Y}}$$

Keterangan :

E_j = Elastisitas ke j

b_i = Koefisien regresi ke i

$\bar{X}_j$ = Rata-rata pelatihan, motivasi dan kepemimpinan

$\bar{Y}$ = Rata-rata kinerja

Kriteria pengujian :

Hipotesis diterima jika $E_1 > E_2, E_3$

Hipotesis ditolak jika $E_1 \leq E_2, E_3$

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh data pekerjaan responden seperti dalam tabel 1 :

Tabel 1. Responden Berdasarkan Status Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)	Pembulatan Prosentase (%)
1. Diploma	8	22,22	22,00
2. Sarjana	28	77,78	78,00
Jumlah	36	100,00	100,00

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa 22 % berpendidikan Diploma dan 78 % responden berpendidikan Sarjana. Perhitungan prosentase jumlah responden pada masing – masing strata mengalami pembulatan keatas.

Dari hasil jawaban responden diperoleh data mengenai jenis kelamin responden seperti dalam tabel 2 :

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)	Pembulatan Prosentase (%)
Laki-laki	16	44,44	44,00
Perempuan	20	55,56	56,00
Jumlah	36	100,00	100,00

Dari tabel 2, diketahui bahwa 44 % responden berjenis kelamin laki – laki dan sebesar 56 % perempuan. Perhitungan prosentase jumlah responden pada masing – masing strata mengalami pembulatan keatas.

4.1.2. Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

a) Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus korelasi *product moment*. Analisis validitas kuesioner meliputi variabel motivasi(X_1), lingkungan kerja (X_2 dan kinerja (Y). Dengan bantuan program SPSS diperoleh uji validitas sbb.:

Tabel 3. Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
(Taraf kepercayaan 95 %)			
01	0,557	0,305	Valid
02	0,522	0,305	Valid
03	0,577	0,305	Valid
04	0,659	0,305	Valid
05	0,484	0,305	Valid
06	0,605	0,305	Valid
07	0,422	0,305	Valid
08	0,741	0,305	Valid
09	0,376	0,305	Valid
10	0,455	0,305	Valid

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 3, diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* setiap item pertanyaan variabel motivasi (X_1) lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,305 pada tingkat kepercayaan 95 %. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi dinyatakan *valid*.

Tabel 4. Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
(Taraf kepercayaan 95 %)			
01	0,462	0,305	Valid
02	0,605	0,305	Valid
03	0,425	0,305	Valid
04	0,608	0,305	Valid
05	0,408	0,305	Valid
06	0,589	0,305	Valid
07	0,454	0,305	Valid
08	0,731	0,305	Valid
09	0,511	0,305	Valid
10	0,557	0,305	Valid

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4, diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* setiap item pertanyaan variabel lingkungan kerja (X_2) lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,305 pada tingkat kepercayaan 95 %. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi dinyatakan *valid*.

Tabel 5. Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
(Taraf kepercayaan 95 %)			
01	0,500	0,305	Valid
02	0,461	0,305	Valid
03	0,442	0,305	Valid
04	0,514	0,305	Valid
05	0,443	0,305	Valid
06	0,522	0,305	Valid
07	0,544	0,305	Valid
08	0,697	0,305	Valid
09	0,474	0,305	Valid
10	0,424	0,305	Valid

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 5, diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* setiap item pertanyaan variabel kinerja (Y) lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,305 pada tingkat kepercayaan 95 %. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja dinyatakan *valid*.

b. Pengujian Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas kuesioner atau pertanyaan digunakan rumus *Spearman Brown*. Suatu kuesioner penelitian dikatakan reliabel apabila r_{hitung} (r_{tot}) lebih besar dari r_{tabel} . Hasil pengujian reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6. Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Reliabilitas	r_{tabel}	Keterangan
(Taraf kepercayaan 95 %)			
Y	0,690	0,305	Reliabel
X ₁	0,730	0,305	Reliabel
X ₂	0,712	0,305	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 6, nilai koefisien reliabilitas (r_{tot}) untuk motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja (Y) lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,305 sehingga semua pertanyaan untuk setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.2.3 Analisis Data

a. Penilaian Responden Terhadap Variabel – Variabel Penelitian

Tabel : 7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Pada PT. Bank DKI
Group Mortgage and Housing Tahun 2009

Jawaban Skor			Pertanyaan																				Jumlah Skor	
			1		2		3		4		5		6		7		8		9		10			
			Org	skor	Org	skor	Org	Skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	4+6+8+10 +12+14+16 +18+20+22		
			2x3		2x5		2x7		2x9		2x11		2x13		2x16		2x18		2x19		2x21			
SS	5	7	35	4	20	4	20	9	45	6	30	12	60	8	40	9	45	4	20	12	60	375		
S	4	22	88	25	100	19	76	24	96	23	92	23	92	22	88	17	68	24	96	22	88	884		
RR	3	6	18	6	18	12	36	3	9	6	18	0	0	3	9	6	18	7	21	1	3	150		
TS	2	1	2	1	2	1	2	0	0	1	2	1	2	3	6	4	8	1	2	1	2	75		
STS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Jml		36	143	38	140	36	134	36	150	36	142	36	154	36	143	36	139	36	139	36	153	1484		

Dari tabel 7, diketahui hasil penilaian responden terhadap variabel motivasi dengan jumlah bobot untuk pertanyaan 1 adalah 143, yang terdiri dari 7 untuk jawaban sangat setuju, 22 untuk jawaban setuju, 6 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 2 adalah 140, yang terdiri dari 4 untuk jawaban sangat setuju, 25 untuk jawaban setuju, 6 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju

dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 3 adalah 134, yang terdiri dari 4 untuk jawaban sangat setuju, 19 untuk jawaban setuju, 12 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 4 adalah 150, yang terdiri dari 9 untuk jawaban sangat setuju, 24 untuk jawaban setuju, 3 untuk jawaban ragu – ragu, 0 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 5 adalah 142, yang terdiri dari 6 untuk jawaban sangat setuju, 30 untuk jawaban setuju, 6 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 6 adalah 154, yang terdiri dari 12 untuk jawaban sangat setuju, 23 untuk jawaban setuju, 0 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 7 adalah 143, yang terdiri dari 8 untuk jawaban sangat setuju, 22 untuk jawaban setuju, 3 untuk jawaban ragu – ragu, 3 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 8 adalah 139, yang terdiri dari 9 untuk jawaban sangat setuju, 17 untuk jawaban setuju, 6 untuk jawaban ragu – ragu, 4 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 9 adalah 139, yang terdiri dari 4 untuk jawaban sangat setuju, 24 untuk jawaban setuju, 7 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 10 adalah 153, yang terdiri dari 12 untuk jawaban sangat setuju, 22 untuk jawaban setuju, 1 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju

dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Hasil jawaban tersebut dikalikan tiap – tiap skor jawaban.

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui tanggapan responden terhadap item pertanyaan variabel motivasi pada PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing dengan frekuensi penilaian sangat setuju 375, setuju 884, ragu – ragu 150, tidak setuju 75 dan sangat tidak setuju 0. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak menjawab setuju untuk item pertanyaan variabel motivasi.

Tabel : 8, Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Pada PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing Tahun 2009

Jawaban	Skor	Pertanyaan																				Jumlah Skor
		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		
		Org	skor	Org	skor	Org	Skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	4+6+8+10 +12+1416 +18+20+22
			2x3		2x5		2x7		2x9		2x11		2x13		2x16		2x18		2x19		2x21	
SS	5	6	30	5	25	4	20	10	50	9	45	12	60	9	45	10	50	4	20	13	65	410
S	4	25	100	25	100	18	72	24	96	23	92	24	96	22	88	17	68	24	96	22	88	896
RR	3	4	12	5	15	11	33	2	6	4	12	0	0	3	9	5	15	7	21	1	3	126
TS	2	1	2	1	2	3	6	0	0	0	0	0	0	2	4	4	8	1	2	0	0	24
STS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jml		36	144	36	142	36	131	36	152	38	149	38	156	38	146	38	141	38	139	38	156	1456

Dari tabel 8, diketahui hasil penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja dengan jumlah bobot untuk pertanyaan 1 adalah 144, yang terdiri dari 6 untuk jawaban sangat setuju, 25 untuk jawaban setuju, 4 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 2 adalah 142, yang terdiri dari 5 untuk jawaban sangat setuju, 25 untuk jawaban setuju, 5 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 3 adalah 131, yang terdiri dari 4 untuk jawaban sangat setuju, 18 untuk jawaban setuju, 11 untuk jawaban ragu – ragu, 3 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 4 adalah 152, yang terdiri dari 10 untuk jawaban sangat setuju, 24 untuk jawaban setuju, 2 untuk jawaban ragu – ragu, 0 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 5 adalah 149, yang terdiri dari 9 untuk jawaban sangat setuju, 23 untuk jawaban setuju, 4 untuk jawaban ragu – ragu, 0 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 6 adalah 156, yang terdiri dari 12 untuk jawaban sangat setuju, 24 untuk jawaban setuju, 0 untuk jawaban ragu – ragu, 0 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 7 adalah 146, yang terdiri dari 9 untuk jawaban sangat setuju, 22 untuk jawaban setuju, 3 untuk jawaban ragu – ragu, 2 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 8 adalah 141, yang terdiri dari 10 untuk jawaban sangat setuju, 17 untuk jawaban setuju, 5 untuk jawaban ragu – ragu, 4 untuk jawaban tidak setuju

dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 9 adalah 139, yang terdiri dari 4 untuk jawaban sangat setuju, 24 untuk jawaban setuju, 7 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 10 adalah 156, yang terdiri dari 13 untuk jawaban sangat setuju, 22 untuk jawaban setuju, 1 untuk jawaban ragu – ragu, 0 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Hasil jawaban tersebut dikalikan tiap – tiap skor jawaban.

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui tanggapan responden terhadap item pertanyaan variabel kepemimpinan pada PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing dengan frekuensi penilaian sangat setuju 410, setuju 896, ragu –ragu 126, tidak setuju 24 dan sangat tidak setuju 0. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak menjawab setuju untuk item pertanyaan variabel kepemimpinan.



Tabel : 9, Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pada PT. Bank

DKI Group Mortgage and Housing Tahun 2009

Jawaban	Skor	Pertanyaan																				Jumlah Skor
		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		
		Org	skor	Org	skor	Org	Skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	Org	skor	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	4+6+8+10 +12+1416 +18+20+22
			2x3		2x5		2x7		2x9		2x11		2x13		2x16		2x18		2x19		2x21	
SS	5	8	40	4	20	4	20	10	50	6	30	12	60	8	45	10	50	4	20	10	50	380
S	4	19	76	25	100	18	72	24	96	22	88	23	92	21	84	17	68	24	96	22	88	860
RR	3	8	24	6	18	11	33	2	6	8	24	0	0	6	21	5	15	7	21	4	12	171
TS	2	1	2	1	2	2	4	0	0	0	0	1	2	1	2	4	8	1	2	0	2	22
STS	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Jml		36	142	36	140	36	130	36	152	36	142	36	154	36	144	36	141	36	139	36	150	1434

Dari tabel 9, diketahui hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja dengan jumlah bobot untuk pertanyaan 1 adalah 142, yang terdiri dari 8 untuk jawaban sangat setuju, 19 untuk jawaban setuju, 8 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 2 adalah 140, yang terdiri dari 4 untuk jawaban sangat setuju, 25 untuk jawaban setuju, 6 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 3 adalah 130, yang terdiri dari 4 untuk jawaban sangat setuju, 18 untuk jawaban setuju, 11 untuk jawaban ragu – ragu, 2 untuk jawaban tidak setuju dan 1 untuk jawaban

sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 4 adalah 152, yang terdiri dari 10 untuk jawaban sangat setuju, 24 untuk jawaban setuju, 2 untuk jawaban ragu – ragu, 0 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 5 adalah 142, yang terdiri dari 6 untuk jawaban sangat setuju, 22 untuk jawaban setuju, 8 untuk jawaban ragu – ragu, 0 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 6 adalah 154, yang terdiri dari 12 untuk jawaban sangat setuju, 22 untuk jawaban setuju, 1 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 7 adalah 144, yang terdiri dari 8 untuk jawaban sangat setuju, 21 untuk jawaban setuju, 6 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 8 adalah 141, yang terdiri dari 10 untuk jawaban sangat setuju, 17 untuk jawaban setuju, 5 untuk jawaban ragu – ragu, 4 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 9 adalah 139, yang terdiri dari 4 untuk jawaban sangat setuju, 24 untuk jawaban setuju, 7 untuk jawaban ragu – ragu, 1 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Jumlah bobot untuk pertanyaan 10 adalah 150, yang terdiri dari 10 untuk jawaban sangat setuju, 22 untuk jawaban setuju, 4 untuk jawaban ragu – ragu, 0 untuk jawaban tidak setuju dan 0 untuk jawaban sangat tidak setuju. Hasil jawaban tersebut dikalikan tiap – tiap skor jawaban.

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui tanggapan responden terhadap item pertanyaan variabel kinerja pada PT. Bank DKI Group Mortgage and

Housing dengan frekuensi penilaian sangat setuju 380, setuju 860, ragu – ragu 171, tidak setuju 22 dan sangat tidak setuju 1. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak menjawab setuju untuk item pertanyaan variabel kinerja.

Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pada PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing Tahun 2009

Jawaban	Variabel		
	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja
	Skor	Skor	Skor
Sangat setuju	375	410	380
Setuju	884	896	860
Ragu-ragu	150	126	171
Tidak setuju	75	24	22
Sangat tidak setuju	0	0	1

Dari tabel 10, diketahui bahwa jumlah skor jawaban responden terhadap motivasi adalah 1484 yang terdiri dari 375 jawaban sangat setuju, 884 jawaban setuju, 150 jawaban ragu – ragu, 75 jawaban tidak setuju dan 0 jawaban sangat tidak setuju. Jumlah skor jawaban responden terhadap lingkungan kerja adalah 1456 yang terdiri dari 410 jawaban sangat setuju, 896 jawaban setuju, 126 jawaban ragu – ragu, 24 jawaban tidak setuju dan 0 jawaban sangat tidak setuju. Jumlah skor jawaban responden terhadap kinerja adalah 1434 yang terdiri dari 380 jawaban sangat setuju, 860 jawaban setuju, 171 jawaban ragu – ragu, 22 jawaban tidak setuju dan 1 jawaban sangat tidak setuju.

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui tanggapan responden terhadap item pertanyaan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pada PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing dengan jumlah skor sebesar 1449 untuk motivasi, 1456 untuk variabel lingkungan kerja, dan 1434 untuk variabel kinerja.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari perhitungan statistik dengan bantuan *software SPSS 12.0 For Windows* maka di dapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,000 + 0,372 X_1 + 0,359 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal :

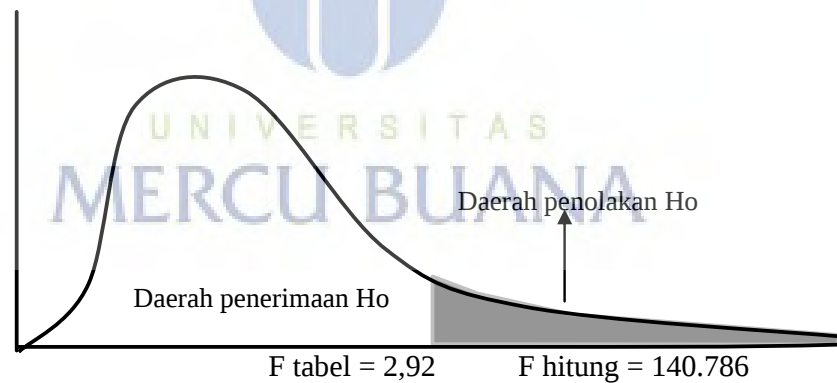
- a. Nilai konstanta sebesar 3,000 yang berarti bila motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) tetap (pada angka nol atau tidak ada perubahan), maka kinerja (Y) sebesar 3,000.
- b. Koefisien b_1 sebesar 0,372 yang berarti faktor motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.
- c. Koefisien b_2 sebesar 0,359 yang berarti faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.

b. Koefisien Determinasi

Melalui perhitungan statistik diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,895 (lampiran 7), artinya adalah bahwa variasi – variasi yang dijelaskan oleh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 89,5 % sedangkan sisanya sebesar 10,5 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian.

c. Analisis Pengaruh Secara Bersama (simultan) dengan Uji F

Dari hasil perhitungan dengan tingkat kesalahan (α) = 0,05 diperoleh F_{hitung} sebesar 140,786 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,92. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau dengan kata lain H_a diterima. Dalam grafik dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

d. Analisis Koefisien Regresi Secara Parsial

Untuk mengetahui keberartian koefisien regresi secara parsial digunakan Uji t. Dari hasil analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* ($n - k$) diperoleh nilai t_{tabel} 1,96.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai :

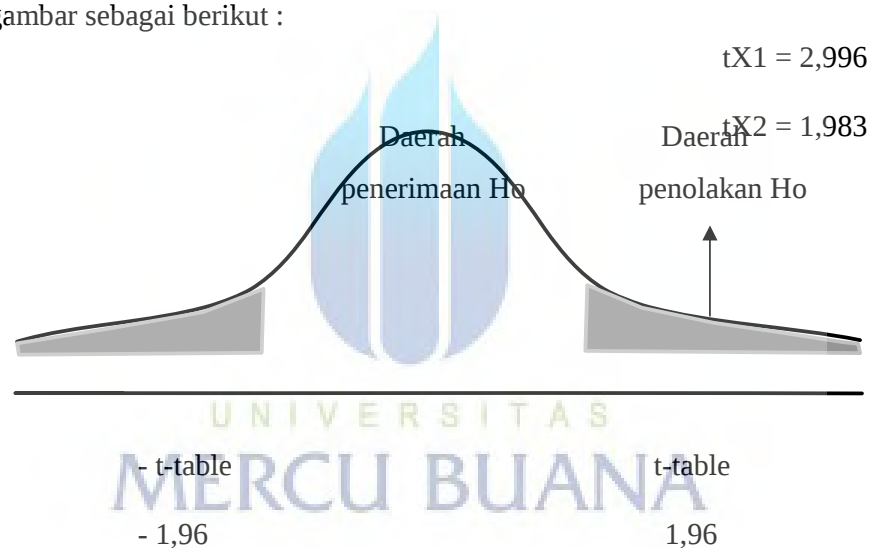
a. t_{hitung} variabel motivasi (X_1) sebesar 2,996

(nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$)

b. t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1,983

(nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$)

Maka secara parsial motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Secara grafik dapat dijelaskan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Berdasarkan Uji F dan Uji t diatas, maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing dapat diterima.

6. Elastisitas Koefisien Regresi

Berdasarkan Uji elastisitas pada lampiran 8 dapat diketahui nilai elastisitas variabel motivasi (X_1) sebesar 0,562, nilai elastisitas variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,372. Dari nilai elastisitas tersebut, diketahui bahwa $E_{X_1} > E_{X_2}$, artinya variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing dibanding dengan variabel lingkungan kerja (X_2), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja, ditolak.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing.



5.2 Saran

1. PT. Bank DKI Grup Mortgage and Housing hendaknya lebih meningkatkan lagi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan agar hasil yang dapat dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya bisa lebih maksimal dimana Bank DKI sebagai lembaga keuangan yang bergerak dibidang jasa pelayanan yaitu melayani kepentingan umum yang memprioritaskan pelayanan.
2. PT. Bank DKI Grup Mortgage and Housing diharapkan lebih meningkatkan motivasi kepada para karyawan, karena variabel tersebut memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, misalnya dengan memberikan punish & reward bagi setiap karyawan sehingga karyawan terpacu untuk terus berkinerja baik dan benar dan terus berinovasi untuk tumbuh maju nya perusahaan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2000 *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*.Remaja Rosdakarya : Bandung.
- A.S.Nitisemito.1996.*Manajemen Personalia*.Cetakan ketiga. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita.2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso.2001.*Manajemen Sumberdaya Manusia*.Andi Offset: Yogyakarta.
- Harun Al Rasyid.1994.*Teknik Penarikan Sample dan Penyusunan Skala*.Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran : Bandung.
- Hasibuan, Malayu SP.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*.PT.Midos Surya Grafindo : Jakarta.
- Jusuf Winardi.2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- P.Robbins, Stephen.2003. *Perilaku Organisasi I*. Prenhalindo : Jakarta..
- Sedarmayanti.2001.*Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja*.Mandar Maju: Bandung.
- Siagian,S.P.2002.*Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT.Rineka Cipta : Jakarta.
- Simamora, H.1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN : Yogyakarta.
- Simanjutak, Payaman.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.

Siswanto Sastrohadiwiro B.2002.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta.

Sugiyono.1999,*Statistika Untuk Terapan*. Alfabeta : Bandung.

Susilo Martoyo.1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi ketiga, Cetakan ketiga. BPFE : Yogyakarta.

Wayne Pace, R dan Don F. Favles.1998.*Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya :Bandung.



JADWAL PENELITIAN

1) Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan kegiatan yang dilakukan adalah menyusun usulan penelitian, waktu yang diperlukan untuk tahap ini satu bulan.

2) Tahap Pengumpulan Data

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah mengumpulkan data primer dan sekunder. Waktu yang dibutuhkan untuk tahap ini adalah tiga minggu.

3) Tahap Pengolahan dan Analisis Data

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah tabulasi data . penyusunan tabel analisis dan seterusnya.

4) Tahap Penyusunan Laporan

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah menyusun draft laporan seminar hasil penelitian dan seterusnya . Waktu yang diperlukan untuk tahap ini adalah satu bulan.

Waktu seluruhnya adalah tiga bulan.

Lampiran 1. Surat Kuesioner Penelitian dan Identifikasi Responden

KUESIONER PENELITIAN

**Angket Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja
Pada PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing**

Angket ini disebarakan dalam rangka memenuhi persyaratan studi akhir peneliti di Program Studi Manajemen – S1 Universitas Mercu Buana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank DKI Group Mortgage and Housing.

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, pastikan bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan didasarkan pada penilaian yang kritis, jujur, sesuai dengan kenyataan dan hati nurani. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, Agustus 2009

Hormat saya,

Afiah Mustika Sari

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Pria / Wanita
Pendidikan :
Usia :.....Tahun
Jabatan :.....

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang ($\checkmark$) pada alternatif jawaban yang tersedia. Kuesioner dibagi menjadi 3 jenis pernyataan :

- I. Pernyataan tentang motivasi kerja karyawan
- II. Pernyataan tentang lingkungan kerja
- III. Pernyataan tentang kinerja karyawan

Keterangan pilihan jawaban :

- a) Sangat Setuju (SS) : bernilai 5
- b) Setuju (S) : bernilai 4
- c) Ragu-ragu (R) : bernilai 3
- d) Tidak Setuju (TS) : bernilai 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : bernilai 1

Kuesioner Motivasi Kerja

Petunjuk : Beri tanda (V) pada pilihan jawaban yang sesuai

Pilihan Jawaban : - Sangat Setuju (SS)

- Setuju (S)

- Ragu-ragu (R)

- Tidak Setuju (TS)

- Sangat Tidak Setuju (STS)

No	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Gaji pokok dan tunjangan tetap yang diterima karyawan pada perusahaan sudah bisa memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.					
2.	Terus berinovasi dengan mencari ide-ide baru dalam mengembangkan perusahaan sesuai dengan tuntutan zaman					
3.	Adanya jaminan hari tua faktor yang penting untuk mengikat para karyawan agar tetap bekerja dengan baik.					
4.	Hubungan kerja yang baik di tempat kerja mempengaruhi kinerja Anda.					
5.	Penghargaan terhadap pencapaian hasil kerja yang baik mempengaruhi kinerja Anda					
6.	Adanya kesempatan dari perusahaan untuk menyalurkan potensi yang dimiliki karyawan					

	mempengaruhi kinerja Anda.					
7.	Tunjangan tidak tetap yang diterima karyawan juga merupakan dorongan untuk bekerja lebih baik.					
8.	Pelatihan-pelatihan yang up to date yang dilakukan oleh pihak perusahaan berguna untuk meningkatkan pengetahuan karyawan					
9.	Komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan juga jembatan untuk memotivasi karyawan					
10.	Program pengembangan karier melalui program sdp dengan mempercepat kenaikan jabatan melalui test dan analisa					

Kuesioner Lingkungan Kerja

Petunjuk : Beri tanda (V) pada pilihan jawaban yang sesuai

Pilihan Jawaban : - Sangat Setuju (SS)

- Setuju (S)

- Ragu-ragu (R)

- Tidak Setuju (TS)

- Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Tempat kerja Anda sudah bersih.					
2.	Tempat kerja yang tenang mampu meningkatkan kinerja Anda					
3.	Sistem penerangan yang baik di tempat kerja mempengaruhi kinerja Anda.					
4.	Sistem sirkulasi udara yang baik di tempat kerja mempengaruhi kinerja Anda.					
5.	Fasilitas kerja yang lengkap di tempat kerja mempengaruhi kinerja Anda.					
6.	Penataan fasilitas kerja di tempat kerja tidak mengganggu Anda dalam melaksanakan pekerjaan.					
7.	Kondisi gedung dan lingkungan perkantoran cukup bonafid dalam menunjang tugas sehari-hari					
8.	Adanya bimbingan rohani setiap minggu yang					

	dilakukan oleh pihak pengelola gedung sangat berpengaruh positif bagi karyawan					
9.	Lokasi kantor dan gedung yang megah menambah kepercayaan diri karyawan					
10.	Tersedianya sarana olah raga bagi karyawan					



Kuesioner Kinerja

Petunjuk : Beri tanda (V) pada pilihan jawaban yang sesuai

Pilihan Jawaban : - Sangat Setuju (SS)

- Setuju (S)
- Ragu-ragu (R)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Keterangan	SS	S	R	TS	STS
1.	Anda bekerja tanpa menunda-nunda pekerjaan.					
2.	Anda berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat waktu dan tuntas.					
3.	Sebagian besar karyawan di kantor Anda mampu menggunakan fasilitas kerja yang ada dengan baik.					
4.	Anda dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam bekerja tanpa harus selalu tergantung pada orang lain atau rekan kerja yang lain.					
5.	Anda akan selalu berusaha bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh pimpinan.					
6.	Adanya aturan yang jelas bagi karyawan yang telah melakukan prestasi kerja					

7.	Lingkungan kerja yang kondusif cenderung untuk karyawan dapat melakukan kompetensi					
8.	Manajemen harus transparan dalam menilai setiap karyawan					
9.	Reward dan punish merupakan alat untuk menumbuhkan kinerja bagi karyawan					
10.	Hendaknya dibuat aturan yang jelas dalam perencanaan kiner, bimbingan dan penilaian					



Lampiran 2. Data Ordinal

Variabel Motivasi Kerja (X_1)

n	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	Total
1	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	65
2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	51
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	57
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	65
6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	69
7	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	63
8	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	66
9	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	68
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
11	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	57
12	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	61
13	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	60
14	2	5	5	3	4	5	5	5	3	5	63
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	56
17	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	64
18	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	56
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
20	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	56

21	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	53
22	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	54
23	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	56
24	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	62
25	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	54
26	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	65
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
28	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	52
29	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	60
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
31	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	69
32	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	54
33	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	62
34	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	52
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
36	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	69

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

n	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	Total
1	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	43
2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	39
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
7	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	42
8	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
9	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
11	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	36
12	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	42
13	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
14	2	5	5	3	4	5	5	5	3	5	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	37
17	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	42
18	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	39
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
20	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37
21	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36

22	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	36
23	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
25	4	4	3	4	5	4	4	2	3	5	38
26	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
28	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	36
29	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	41
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
31	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	45
32	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	38
33	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	42
34	4	3	3	4	5	4	2	4	3	4	36
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
36	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	47

Variabel Kinerja (Y)

n	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Total
1	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	40
2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	34
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	5	36
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
7	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	41
8	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
9	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
11	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	36
12	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	42
13	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
14	2	5	5	3	4	5	4	5	3	5	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	37
17	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	40
18	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	38
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
20	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37
21	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
22	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	35
23	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37

24	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	42
25	4	4	3	4	5	4	4	2	3	5	38
26	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	42
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
28	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	36
29	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	41
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
31	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	44
32	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36
33	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	43
34	3	4	3	4	5	4	2	4	3	3	35
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	45

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Lampiran 3. Perhitungan Metode Succesive Interval

Variabel X_1

X1	Jawab an	fre k	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penamba h	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	6	0,1667	0,1944	0,8056	0,86	0,86	0,2756	-1,27	3,318	2,0512
	4	22	0,6111	0,8056	0,8056	0,86	0,86	0,2756	0,00	3,318	3,3184
	5	7	0,1944	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,42	3,318	4,7358
		36	1,0000						-2,32		

X2	Jawab an	fre k	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penamba h	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	6	0,1667	0,1944	0,8056	0,86	0,86	0,2756	-1,27	3,318	2,0512
	4	25	0,6944	0,8889	0,8889	1,22	1,22	0,1895	0,12	3,318	3,4424
	5	4	0,1111	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,71	3,318	5,0239
		36	1,0000						-2,32		

X3	Jawab an	fre k	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penamba h	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	12	0,3333	0,3611	0,6389	0,36	0,36	0,3752	-0,93	3,318	2,3860
	4	19	0,5278	0,8889	0,8889	1,22	1,22	0,1895	0,35	3,318	3,6703

	5	4	0,1111	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,71	3,318	5,0239
		36	1,0000						-2,32		

X4	Jawab an	fre k	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penamba h	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	3	3	0,0833	0,0833	0,9167	1,38	1,38	0,1539	-1,85	2,847	1,0000
	4	24	0,6667	0,7500	0,7500	0,67	0,67	0,3187	-0,25	2,847	2,5996
	5	9	0,2500	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,27	2,847	4,1216
		36	1,0000						-1,85		

X5	Jawab an	fre k	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penamba h	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	6	0,1667	0,1944	0,8056	0,86	0,86	0,2756	-1,27	3,318	2,0512
	4	23	0,6389	0,8333	0,8333	0,97	0,97	0,2516	0,04	3,318	3,3560
	5	6	0,1667	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,51	3,318	4,8280
		36	1,0000						-2,32		

X6	Jawab an	fre k	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penamba h	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	0	0,0000	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	0,00	0,000	0,0000
	4	23	0,6389	0,6667	0,6667	0,43	0,43	0,3637	-0,47	3,318	2,8499
	5	12	0,3333	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,09	3,318	4,4095
		36	1,0000						-2,32		

X7	Jawab an	fre k	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penamba h	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	3	0,0833	0,0833	0,9167	1,38	1,38	0,1539	-1,85	2,847	1,0000
	3	3	0,0833	0,1667	0,8333	0,97	0,97	0,2516	-1,17	2,847	1,6744
	4	22	0,6111	0,7778	0,7778	0,76	0,76	0,2989	-0,08	2,847	2,7694
	5	8	0,2222	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,35	2,847	4,1919
		36	1,0000						-1,85		

X8	Jawab an	fre k	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penamba h	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	4	0,1111	0,1111	0,8889	1,22	1,22	0,1895	-1,71	2,706	1,0000
	3	6	0,1667	0,2778	0,7222	0,59	0,59	0,3372	-0,89	2,706	1,8193
	4	17	0,4722	0,7500	0,7500	0,67	0,67	0,3187	0,04	2,706	2,7447
	5	9	0,2500	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,27	2,706	3,9803
		36	1,0000						-1,71		

X9	Jawab an	fre k	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penamba h	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	7	0,1944	0,2222	0,7778	0,76	0,76	0,2989	-1,21	3,318	2,1124
	4	24	0,6667	0,8889	0,8889	1,22	1,22	0,1895	0,16	3,318	3,4825
	5	4	0,1111	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,71	3,318	5,0239
		36	1,0000						-2,32		

X1 0	Jawab an	fre k	prob prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penamba h	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	1	0,0278	0,0556	0,9444	1,59	1,59	0,1127	-1,74	3,318	1,5796
	4	22	0,6111	0,6667	0,6667	0,43	0,43	0,3637	-0,41	3,318	2,9077
	5	12	0,3333	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,09	3,318	4,4095
		36	1,0000						-2,32		



Variabel X₂

X1	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	4	0,1111	0,1389	0,8611	1,09	1,09	0,2227	-1,42	3,318	1,8937
	4	25	0,6944	0,8333	0,8333	0,97	0,97	0,2516	-0,04	3,318	3,2768
	5	6	0,1667	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,51	3,318	4,8280
		36	1,0000						-2,32		

X2	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	5	0,1389	0,1667	0,8333	0,97	0,97	0,2516	-1,35	3,318	1,9706
	4	25	0,6944	0,8611	0,8611	1,09	1,09	0,2227	0,04	3,318	3,3600

	5	5	0,1389	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,60	3,318	4,9218
		36	1,0000						-2,32		

X3	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	3	0,0833	0,0833	0,9167	1,38	1,38	0,1539	-1,85	2,847	1,0000
	3	11	0,3056	0,3889	0,6111	0,28	0,28	0,3836	-0,75	2,847	2,0951
	4	18	0,5000	0,8889	0,8889	1,22	1,22	0,1895	0,39	2,847	3,2350
	5	4	0,1111	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,71	2,847	4,5523
		36	1,0000						-1,85		

X4	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	3	2	0,0556	0,0556	0,9444	1,59	1,59	0,1127	-2,03	3,029	1,0000
	4	24	0,6667	0,7222	0,7222	0,59	0,59	0,3372	-0,34	3,029	2,6919
	5	10	0,2778	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,21	3,029	4,2425
		36	1,0000						-2,03		

X5	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	3	4	0,1111	0,1111	0,8889	1,22	1,22	0,1895	-1,71	2,706	1,0000
	4	23	0,6389	0,7500	0,7500	0,67	0,67	0,3187	-0,20	2,706	2,5033
	5	9	0,2500	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,27	2,706	3,9803
		36	1,0000						-1,71		

X6	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	3	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	4	24	0,6667	0,6667	0,6667	0,43	0,43	0,3637	-0,55	1,546	1,0000
	5	12	0,3333	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,09	1,546	2,6367
		36	1,0000						-0,55		

X7	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	2	0,0556	0,0556	0,9444	1,59	1,59	0,1127	-2,03	3,029	1,0000
	3	3	0,0833	0,1389	0,8611	1,09	1,09	0,2227	-1,32	3,029	1,7086
	4	22	0,6111	0,7500	0,7500	0,67	0,67	0,3187	-0,16	3,029	2,8715
	5	9	0,2500	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,27	3,029	4,3034
		36	1,0000						-2,03		

X8	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	4	0,1111	0,1111	0,8889	1,22	1,22	0,1895	-1,71	2,706	1,0000
	3	5	0,1389	0,2500	0,7500	0,67	0,67	0,3187	-0,93	2,706	1,7753
	4	17	0,4722	0,7222	0,7222	0,59	0,59	0,3372	-0,04	2,706	2,6663
	5	10	0,2778	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,21	2,706	3,9194
		36	1,0000						-1,71		

X9	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	7	0,1944	0,2222	0,7778	0,76	0,76	0,2989	-1,21	3,318	2,1124
	4	24	0,6667	0,8889	0,8889	1,22	1,22	0,1895	0,16	3,318	3,4825
	5	4	0,1111	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,71	3,318	5,0239
		36	1,0000						-2,32		

X10	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	3	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	4	22	0,6111	0,6389	0,6389	0,36	0,36	0,3752	-0,51	3,318	2,8098
	5	13	0,3611	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,04	3,318	4,3574
		36	1,0000						-2,32		

Variabel Y

X1	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	8	0,2222	0,2500	0,7500	0,67	0,67	0,3187	-1,14	3,318	2,1741

	4	19	0,5278	0,7778	0,7778	0,76	0,76	0,2989	0,04	3,318	3,3559
	5	8	0,2222	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,35	3,318	4,6635
		36	1,0000						-2,32		

X2	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	6	0,1667	0,1944	0,8056	0,86	0,86	0,2756	-1,27	3,318	2,0512
	4	25	0,6944	0,8889	0,8889	1,22	1,22	0,1895	0,12	3,318	3,4424
	5	4	0,1111	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,71	3,318	5,0239
		36	1,0000						-2,32		

X3	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	2	2	0,0556	0,0833	0,9167	1,38	1,38	0,1539	-1,61	3,318	1,7074
	3	11	0,3056	0,3889	0,6111	0,28	0,28	0,3836	-0,75	3,318	2,5667
	4	18	0,5000	0,8889	0,8889	1,22	1,22	0,1895	0,39	3,318	3,7066
	5	4	0,1111	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,71	3,318	5,0239
		36	1,0000						-2,32		

X4	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	3	2	0,0556	0,0556	0,9444	1,59	1,59	0,1127	-2,03	3,029	1,0000
	4	24	0,6667	0,7222	0,7222	0,59	0,59	0,3372	-0,34	3,029	2,6919
	5	10	0,2778	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,21	3,029	4,2425

		36	1,0000						-2,03		
--	--	----	--------	--	--	--	--	--	-------	--	--

X5	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	3	8	0,2222	0,2222	0,7778	0,76	0,76	0,2989	-1,35	2,345	1,0000
	4	22	0,6111	0,8333	0,8333	0,97	0,97	0,2516	0,08	2,345	2,4225
	5	6	0,1667	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,51	2,345	3,8547
		36	1,0000						-1,35		

X6	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	0	0,0000	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	0,00	0,000	0,0000
	4	23	0,6389	0,6667	0,6667	0,43	0,43	0,3637	-0,47	3,318	2,8499
	5	12	0,3333	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,09	3,318	4,4095
		36	1,0000						-2,32		

X7	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	6	0,1667	0,1944	0,8056	0,86	0,86	0,2756	-1,27	3,318	2,0512
	4	21	0,5833	0,7778	0,7778	0,76	0,76	0,2989	-0,04	3,318	3,2785
	5	8	0,2222	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,35	3,318	4,6635
		36	1,0000						-2,32		

X8	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	4	0,1111	0,1111	0,8889	1,22	1,22	0,1895	-1,71	2,706	1,0000
	3	5	0,1389	0,2500	0,7500	0,67	0,67	0,3187	-0,93	2,706	1,7753
	4	17	0,4722	0,7222	0,7222	0,59	0,59	0,3372	-0,04	2,706	2,6663
	5	10	0,2778	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,21	2,706	3,9194
		36	1,0000						-1,71		

X9	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	1	0,0278	0,0278	0,9722	1,91	1,91	0,0644	-2,32	3,318	1,0000
	3	7	0,1944	0,2222	0,7778	0,76	0,76	0,2989	-1,21	3,318	2,1124
	4	24	0,6667	0,8889	0,8889	1,22	1,22	0,1895	0,16	3,318	3,4825
	5	4	0,1111	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,71	3,318	5,0239
		36	1,0000						-2,32		

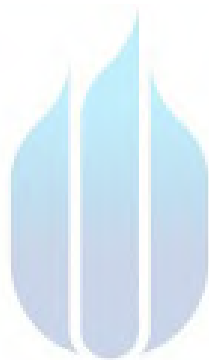
X10	Jawaban	frek	prob	prob komulatif		Normal Inves		Ordinat Kurva Normal	Scale Value	Penambah	Nilai Interval
	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00		0,0000	0,00	0,000	0,0000
	1	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	2	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,00	0,00	0,0000	0,00	0,000	0,0000
	3	4	0,1111	0,1111	0,8889	1,22	1,22	0,1895	-1,71	2,706	1,0000
	4	22	0,6111	0,7222	0,7222	0,59	0,59	0,3372	-0,24	2,706	2,4638
	5	10	0,2778	1,0000	1,0000	TTH	TTH	0,0000	1,21	2,706	3,9194
		36	1,0000						-1,71		

Lampiran 4. Data Interval

Variabel Motivasi (X_1)

n	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	Total
1	4,1079	2,9383	3,0048	4,1216	4,8280	4,4095	2,7694	3,9803	3,4825	2,9077	37,9041
2	2,2664	2,9383	2,0158	1,0000	3,3560	1,0000	2,7694	1,8193	2,1124	1,0000	20,2368
3	2,2664	2,9383	3,0048	2,5996	3,3560	2,8499	2,7694	1,8193	3,4825	2,9077	28,5621
4	2,9933	2,9383	2,0158	2,5996	3,3560	2,8499	2,7694	1,8193	3,4825	4,4095	29,9620
5	2,9933	2,9383	3,0048	2,5996	3,3560	4,4095	4,1919	3,9803	3,4825	2,9077	34,9423
6	4,1079	2,9383	3,0048	4,1216	4,8280	4,4095	2,7694	3,9803	5,0239	4,4095	40,9028
7	2,9933	2,9383	2,0158	4,1216	3,3560	4,4095	2,7694	3,9803	3,4825	2,9077	33,7824
8	2,9933	2,9383	3,0048	4,1216	3,3560	4,4095	4,1919	2,7447	3,4825	2,9077	35,2268
9	4,1079	2,9383	3,0048	2,5996	4,8280	4,4095	4,1919	2,7447	3,4825	2,9077	36,4930
10	2,9933	2,9383	3,0048	2,5996	2,0512	2,8499	2,7694	2,7447	3,4825	1,5796	28,0309
11	2,9933	1,9126	3,0048	2,5996	3,3560	2,8499	2,7694	1,8193	1,0000	2,9077	25,8431
12	4,1079	2,9383	2,0158	2,5996	3,3560	4,4095	1,6744	3,9803	5,0239	2,9077	33,9758
13	2,9933	2,9383	2,0158	2,5996	3,3560	2,8499	4,1919	2,7447	3,4825	2,9077	30,8666
14	1,7681	4,4247	4,2753	1,0000	3,3560	4,4095	4,1919	3,9803	2,1124	4,4095	33,8798
15	2,9933	2,9383	3,0048	2,5996	3,3560	2,8499	2,7694	2,7447	3,4825	2,9077	30,7332
16	2,9933	1,5585	3,0048	2,5996	3,3560	2,8499	4,1919	1,0000	3,4825	2,9077	28,0666
17	2,9933	2,9383	4,2753	2,5996	4,8280	2,8499	2,7694	2,7447	2,1124	4,4095	33,6341
18	2,9933	2,9383	2,0158	2,5996	3,3560	4,4095	2,7694	2,7447	3,4825	2,9077	30,9439
19	2,9933	2,9383	3,0048	4,1216	3,3560	2,8499	2,7694	2,7447	3,4825	2,9077	32,2947
20	2,2664	2,9383	3,0048	2,5996	3,3560	2,8499	2,7694	1,0000	3,4825	2,9077	27,7964
21	2,2664	1,9126	2,0158	2,5996	3,3560	2,8499	2,7694	1,8193	3,4825	2,9077	25,8628
22	2,9933	1,9126	2,0158	2,5996	3,3560	2,8499	2,7694	1,0000	3,4825	2,9077	26,3332
23	2,9933	2,9383	2,0158	2,5996	2,0512	2,8499	2,7694	2,7447	2,1124	2,9077	26,6098
24	4,1079	4,4247	3,0048	2,5996	2,0512	2,8499	2,7694	2,7447	3,4825	4,4095	33,7105
25	2,9933	2,9383	2,0158	2,5996	2,0512	2,8499	2,7694	1,0000	2,1124	4,4095	26,3669
26	2,9933	2,9383	4,2753	4,1216	3,3560	2,8499	2,7694	3,9803	3,4825	2,9077	34,9355
27	2,9933	2,9383	3,0048	2,5996	2,0512	2,8499	2,7694	2,7447	3,4825	2,9077	29,2761
28	2,9933	2,9383	1,0000	2,5996	3,3560	2,8499	1,0000	2,7447	3,4825	2,9077	26,1159

29	2,9933	2,9383	3,0048	4,1216	3,3560	2,8499	1,6744	2,7447	3,4825	4,4095	32,5904
30	4,1079	4,4247	4,2753	4,1216	4,8280	2,8499	4,1919	3,9803	5,0239	4,4095	43,7898
31	4,1079	4,4247	3,0048	4,1216	3,3560	4,4095	2,7694	3,9803	2,1124	4,4095	38,1385
32	2,2664	2,9383	3,0048	2,5996	2,0512	2,8499	1,6744	2,7447	3,4825	4,4095	28,3357
33	2,9933	1,9126	3,0048	2,5996	3,3560	4,4095	4,1919	2,7447	3,4825	4,4095	33,7178
34	2,9933	1,9126	2,0158	2,5996	4,8280	2,8499	1,0000	2,7447	2,1124	2,9077	26,2228
35	2,2664	2,9383	3,0048	2,5996	3,3560	2,8499	2,7694	2,7447	3,4825	2,9077	29,4971
36	2,9933	1,9126	2,0158	1,0000	1,0000	4,4095	1,0000	1,8193	5,0239	4,4095	41,2606



Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

n	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	Total
1	2,9848	3,0559	2,0086	4,2425	3,9803	2,6367	2,8715	3,9194	3,4825	2,8098	32,7330
2	2,9848	3,0559	2,0086	1,0000	2,5033	1,0000	2,8715	1,7753	2,1124	1,0000	20,8953
3	2,9848	3,0559	3,0477	2,6919	2,5033	1,0000	2,8715	1,7753	3,4825	2,8098	27,0078
4	2,9848	3,0559	1,0000	2,6919	3,9803	1,0000	2,8715	1,7753	3,4825	4,3574	27,8177
5	2,9848	3,0559	3,0477	2,6919	2,5033	2,6367	4,3034	3,9194	3,4825	4,3574	33,7935
6	4,1331	3,0559	3,0477	4,2425	3,9803	2,6367	2,8715	3,9194	5,0239	4,3574	38,5597
7	2,9848	3,0559	2,0086	4,2425	2,5033	2,6367	2,8715	3,9194	3,4825	2,8098	31,2299
8	2,9848	3,0559	3,0477	4,2425	2,5033	2,6367	4,3034	2,6663	3,4825	2,8098	32,5090
9	4,1331	3,0559	3,0477	2,6919	3,9803	2,6367	4,3034	2,6663	3,4825	2,8098	34,0074
10	2,9848	3,0559	3,0477	2,6919	1,0000	1,0000	2,8715	2,6663	3,4825	2,8098	26,4019
11	2,9848	2,0511	3,0477	2,6919	2,5033	1,0000	2,8715	1,7753	1,0000	2,8098	23,0900
12	4,1331	3,0559	2,0086	2,6919	2,5033	2,6367	1,7086	3,9194	5,0239	2,8098	31,7547
13	2,9848	3,0559	2,0086	2,6919	2,5033	1,0000	4,3034	2,6663	3,4825	2,8098	28,1667

14	1,7681	4,4340	4,3504	1,0000	2,5033	2,6367	4,3034	3,9194	2,1124	4,3574	31,3671
15	2,9848	3,0559	3,0477	2,6919	2,5033	1,0000	2,8715	2,6663	3,4825	2,8098	27,9428
16	2,9848	1,6396	3,0477	2,6919	2,5033	1,0000	4,3034	1,0000	3,4825	2,8098	25,2388
17	2,9848	3,0559	4,3504	2,6919	3,9803	1,0000	2,8715	2,6663	2,1124	4,3574	30,9644
18	2,9848	3,0559	1,0000	2,6919	2,5033	2,6367	2,8715	2,6663	3,4825	2,8098	27,3387
19	2,9848	3,0559	3,0477	4,2425	2,5033	1,0000	2,8715	2,6663	3,4825	2,8098	29,4826
20	2,2347	3,0559	3,0477	2,6919	2,5033	1,0000	2,8715	1,0000	3,4825	2,8098	24,8614
21	2,2347	2,0511	2,0086	2,6919	2,5033	1,0000	2,8715	1,7753	3,4825	2,8098	23,0557
22	2,9848	2,0511	2,0086	2,6919	2,5033	1,0000	2,8715	1,0000	3,4825	2,8098	23,6707
23	2,9848	3,0559	2,0086	2,6919	1,0000	1,0000	2,8715	2,6663	2,1124	2,8098	23,8432
24	4,1331	4,4340	3,0477	2,6919	2,5033	1,0000	2,8715	2,6663	3,4825	4,3574	32,6257
25	2,9848	3,0559	2,0086	2,6919	3,9803	1,0000	2,8715	1,0000	2,1124	4,3574	26,7338
26	2,9848	3,0559	4,3504	4,2425	2,5033	1,0000	2,8715	3,9194	3,4825	2,8098	32,1234
27	2,9848	3,0559	3,0477	2,6919	1,0000	1,0000	2,8715	2,6663	3,4825	2,8098	26,4019
28	2,9848	3,0559	1,0000	2,6919	2,5033	1,0000	1,0000	2,6663	3,4825	2,8098	23,9797
29	2,9848	3,0559	3,0477	4,2425	2,5033	1,0000	1,7086	2,6663	3,4825	4,3574	29,9812
30	4,1331	4,4340	4,3504	4,2425	3,9803	1,0000	4,3034	3,9194	5,0239	4,3574	41,2776
31	4,1331	4,4340	3,0477	4,2425	2,5033	2,6367	2,8715	3,9194	2,1124	4,3574	35,6863
32	2,2347	3,0559	3,0477	2,6919	1,0000	1,0000	1,7086	2,6663	3,4825	4,3574	25,5198
33	2,9848	2,0511	3,0477	2,6919	2,5033	2,6367	4,3034	2,6663	3,4825	4,3574	31,1112
34	2,9848	2,0511	2,0086	2,6919	3,9803	1,0000	1,0000	2,6663	2,1124	2,8098	23,7593
35	2,2347	3,0559	3,0477	2,6919	2,5033	1,0000	2,8715	2,6663	3,4825	2,8098	26,5621
36	2,9848	4,4340	2,0086	4,2425	3,9803	2,6367	4,3034	3,9194	5,0239	4,3574	38,8490

Variabel Kinerja (Y)

n	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Total
1	2,2976	2,9645	2,7042	4,2425	3,4521	4,4095	3,2785	3,9194	3,4825	1,0000	31,2449
2	3,0066	2,9645	2,7042	1,0000	3,4521	1,0000	3,2785	1,7753	2,1124	2,4638	23,5983
3	2,2976	2,9645	3,6487	2,6919	3,4521	2,8499	3,2785	1,7753	3,4825	1,0000	27,2024
4	3,0066	2,9645	1,9543	2,6919	2,1766	2,8499	2,0512	1,7753	3,4825	3,9194	26,5199
5	4,0740	2,9645	3,6487	2,6919	3,4521	4,4095	4,6635	3,9194	3,4825	2,4638	36,1170
6	4,0740	2,9645	3,6487	4,2425	4,8603	4,4095	3,2785	3,9194	5,0239	3,9194	40,7506
7	2,2976	2,9645	2,7042	4,2425	3,4521	4,4095	3,2785	3,9194	3,4825	2,4638	32,6626
8	3,0066	2,9645	3,6487	4,2425	3,4521	4,4095	4,6635	2,6663	3,4825	2,4638	35,1045
9	4,0740	2,9645	3,6487	2,6919	4,8603	4,4095	4,6635	2,6663	3,4825	2,4638	36,3311
10	3,0066	2,9645	3,6487	2,6919	2,1766	2,8499	3,2785	2,6663	3,4825	2,4638	29,2622
11	3,0066	1,9700	3,6487	2,6919	3,4521	2,8499	3,2785	1,7753	1,0000	2,4638	25,8935
12	4,0740	2,9645	2,7042	2,6919	3,4521	4,4095	2,0512	3,9194	5,0239	2,4638	33,9896
13	3,0066	2,9645	2,7042	2,6919	3,4521	2,8499	4,6635	2,6663	3,4825	2,4638	30,8998
14	1,7681	4,4347	4,9205	1,0000	3,4521	4,4095	3,2785	3,9194	2,1124	3,9194	32,3047
15	3,0066	2,9645	3,6487	2,6919	3,4521	2,8499	3,2785	2,6663	3,4825	2,4638	30,7138
16	3,0066	1,6350	3,6487	2,6919	3,4521	2,8499	4,6635	1,0000	3,4825	2,4638	27,8128
17	3,0066	2,9645	4,9205	2,6919	2,1766	2,8499	3,2785	2,6663	2,1124	3,9194	30,6028
18	3,0066	2,9645	1,0000	2,6919	3,4521	4,4095	3,2785	2,6663	3,4825	2,4638	29,4563
19	3,0066	2,9645	3,6487	4,2425	3,4521	2,8499	3,2785	2,6663	3,4825	2,4638	32,2536
20	2,2976	2,9645	3,6487	2,6919	3,4521	2,8499	3,2785	1,0000	3,4825	2,4638	27,8006
21	2,2976	1,9700	2,7042	2,6919	3,4521	2,8499	2,0512	1,7753	3,4825	2,4638	24,8681
22	3,0066	1,9700	2,7042	2,6919	2,1766	2,8499	3,2785	1,0000	3,4825	2,4638	24,9747
23	3,0066	2,9645	2,7042	2,6919	2,1766	2,8499	3,2785	2,6663	2,1124	2,4638	26,7094
24	4,0740	4,4347	3,6487	2,6919	2,1766	2,8499	3,2785	2,6663	3,4825	3,9194	33,5544
25	3,0066	2,9645	2,7042	2,6919	4,8603	2,8499	3,2785	1,0000	2,1124	3,9194	29,2881
26	3,0066	1,9700	4,9205	4,2425	3,4521	2,8499	3,2785	3,9194	3,4825	2,4638	33,4325
27	3,0066	2,9645	3,6487	2,6919	2,1766	2,8499	3,2785	2,6663	3,4825	2,4638	29,2622
28	3,0066	1,9700	1,9543	2,6919	3,4521	2,8499	2,0512	2,6663	3,4825	2,4638	26,0894
29	3,0066	2,9645	3,6487	4,2425	3,4521	2,8499	2,0512	2,6663	3,4825	3,9194	32,4591
30	4,0740	4,4347	4,9205	4,2425	4,8603	2,8499	4,6635	3,9194	5,0239	3,9194	43,4988

31	4,0740	2,9645	3,6487	4,2425	3,4521	4,4095	3,2785	3,9194	2,1124	3,9194	36,3227
32	2,2976	2,9645	3,6487	2,6919	2,1766	2,8499	2,0512	2,6663	3,4825	1,0000	25,4668
33	4,0740	1,9700	3,6487	2,6919	3,4521	4,4095	4,6635	2,6663	3,4825	3,9194	34,8861
34	2,2976	2,9645	2,7042	2,6919	4,8603	2,8499	1,0000	2,6663	2,1124	1,0000	24,7028
35	3,0066	2,9645	3,6487	2,6919	3,4521	2,8499	3,2785	2,6663	3,4825	2,4638	30,7138
36	2,2976	4,4347	2,7042	4,2425	4,8603	4,4095	4,6635	3,9194	5,0239	2,4638	38,6223



Lampiran 5. Perhitungan Uji Validitas

Variabel Motivasi (X_1)

		Correlations						
		x3_1	x3_2	x3_3	x3_4	x3_5	x3_6	x3_7
x3_1	Pearson Correlation	1	,125	-,016	,525**	,240	,352*	-,001
	Sig. (1-tailed)	.	,235	,463	,001	,079	,018	,497
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_2	Pearson Correlation	,125	1	,320*	,218	,053	,083	,164
	Sig. (1-tailed)	,235	.	,029	,100	,379	,315	,170
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_3	Pearson Correlation	-,016	,320*	1	,266	,269	,118	,489**
	Sig. (1-tailed)	,463	,029	.	,058	,057	,247	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_4	Pearson Correlation	,525**	,218	,266	1	,403**	,276	,136
	Sig. (1-tailed)	,001	,100	,058	.	,007	,051	,214
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_5	Pearson Correlation	,240	,053	,269	,403**	1	,107	,259
	Sig. (1-tailed)	,079	,379	,057	,007	.	,267	,064
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_6	Pearson Correlation	,352*	,083	,118	,276	,107	1	,131
	Sig. (1-tailed)	,018	,315	,247	,051	,267	.	,224
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_7	Pearson Correlation	-,001	,164	,489**	,136	,259	,131	1
	Sig. (1-tailed)	,497	,170	,001	,214	,064	,224	.
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_8	Pearson Correlation	,347*	,565**	,333*	,429**	,306*	,469**	,071
	Sig. (1-tailed)	,019	,000	,024	,005	,035	,002	,341
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_9	Pearson Correlation	,312*	,032	-,025	,226	-,018	,319*	-,063
	Sig. (1-tailed)	,032	,427	,443	,093	,458	,029	,358
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_10	Pearson Correlation	,205	,212	,282*	,196	-,033	,465**	-,041
	Sig. (1-tailed)	,115	,107	,048	,126	,425	,002	,407
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_tot	Pearson Correlation	,557**	,522**	,577**	,659**	,484**	,605**	,422**
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,005
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Correlations								
		x3_1	x3_2	x3_3	x3_4	x3_5	x3_6	x3_7
x3_1	Pearson Correlation	1	,143	-,057	,418	,305	,189	,000
	Sig. (1-tailed)	.	,202	,372	,006	,035	,135	,500
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_2	Pearson Correlation	,143	1	,186	,205	,098	,253	,127
	Sig. (1-tailed)	,202	.	,138	,115	,285	,068	,230
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_3	Pearson Correlation	-,057	,186	1	,125	-,072	-,050	,367
	Sig. (1-tailed)	,372	,138	.	,234	,338	,386	,014
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_4	Pearson Correlation	,418	,205	,125	1	,258	,258	,039
	Sig. (1-tailed)	,006	,115	,234	.	,065	,064	,411
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_5	Pearson Correlation	,305	,098	-,072	,258	1	,235	,110
	Sig. (1-tailed)	,035	,285	,338	,065	.	,084	,261
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_6	Pearson Correlation	,189	,253	-,050	,258	,235	1	,344
	Sig. (1-tailed)	,135	,068	,386	,064	,084	.	,020
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_7	Pearson Correlation	,000	,127	,367	,039	,110	,344	1
	Sig. (1-tailed)	,500	,230	,014	,411	,261	,020	.
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_8	Pearson Correlation	,241	,573	,226	,432	,073	,574	,047
	Sig. (1-tailed)	,078	,000	,093	,004	,336	,000	,392
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_9	Pearson Correlation	,283	,193	-,045	,423	,128	,249	,135
	Sig. (1-tailed)	,047	,130	,397	,005	,229	,071	,216
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_10	Pearson Correlation	,085	,396	,290	,231	,300	,224	,165
	Sig. (1-tailed)	,312	,008	,043	,088	,037	,095	,167
	N	36	36	36	36	36	36	36
x3_tot	Pearson Correlation	,462	,605	,425	,608	,408	,589	,454
	Sig. (1-tailed)	,002	,000	,005	,000	,007	,000	,003
	N	36	36	36	36	36	36	36

Variabel Kinerja (Y)

Correlations											
	x3_1	x3_2	x3_3	x3_4	x3_5	x3_6	x3_7	x3_8	x3_9	x3_10	x3_tot
x3_1 Pearson Correlation	1	-,059	,044	,302	,060	,072	,250	,165	,243	,424	,500
Sig. (1-tailed)	.	,366	,400	,037	,364	,338	,071	,169	,077	,005	,001
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x3_2 Pearson Correlation	-,059	1	,113	,112	,122	,130	,000	,459	,176	,284	,461
Sig. (1-tailed)	,366	.	,256	,258	,239	,225	,500	,002	,153	,046	,002
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x3_3 Pearson Correlation	,044	,113	1	,082	,015	-,002	,349	,235	-,076	,133	,442
Sig. (1-tailed)	,400	,256	.	,316	,466	,496	,019	,084	,329	,219	,003
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x3_4 Pearson Correlation	,302	,112	,082	1	,317	,027	,076	,311	,367	,206	,514
Sig. (1-tailed)	,037	,258	,316	.	,030	,437	,331	,032	,014	,114	,001
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x3_5 Pearson Correlation	,060	,122	,015	,317	1	,312	,180	,186	,202	,028	,443
Sig. (1-tailed)	,364	,239	,466	,030	.	,032	,147	,138	,118	,435	,003
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x3_6 Pearson Correlation	,072	,130	-,002	,027	,312	1	,432	,546	,194	-,012	,522
Sig. (1-tailed)	,338	,225	,496	,437	,032	.	,004	,000	,128	,472	,001
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x3_7 Pearson Correlation	,250	,000	,349	,076	,180	,432	1	,123	,182	,061	,544
Sig. (1-tailed)	,071	,500	,019	,331	,147	,004	.	,237	,144	,363	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x3_8 Pearson Correlation	,165	,459	,235	,311	,186	,546	,123	1	,278	,089	,697
Sig. (1-tailed)	,169	,002	,084	,032	,138	,000	,237	.	,051	,304	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x3_9 Pearson Correlation	,243	,176	-,076	,367	,202	,194	,182	,278	1	-,016	,474
Sig. (1-tailed)	,077	,153	,329	,014	,118	,128	,144	,051	.	,462	,002
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x3_10 Pearson Correlation	,424	,284	,133	,206	,028	-,012	,061	,089	-,016	1	,424
Sig. (1-tailed)	,005	,046	,219	,114	,435	,472	,363	,304	,462	.	,005
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x3_tot Pearson Correlation	,500	,461	,442	,514	,443	,522	,544	,697	,474	,424	1
Sig. (1-tailed)	,001	,002	,003	,001	,003	,001	,000	,000	,002	,005	.
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Lampiran 6. Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel Motivasi (X_1)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	11

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	94,7
	Excluded ^a	2	5,3
	Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	10

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Variabel Kinerja (Y)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	94,7
	Excluded ^a	2	5,3
	Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,690	10

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2_tot, x1_tot	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y_tot

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,895	,889	1,20531

a. Predictors: (Constant), x2_tot, x1_tot

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409,059	2	204,529	140,786	,000 ^a
	Residual	47,941	33	1,453		
	Total	457,000	35			

a. Predictors: (Constant), x2_tot, x1_tot

b. Dependent Variable: y_tot

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,000	2,208		1,359	,183
	x1_tot	,372	,124	,575	2,996	,005
	x2_tot	,359	,181	,381	1,983	,056

a. Dependent Variable: y_tot

Lampiran 8. Perhitungan Analisis Elastisitas Koefisien Regresi

Diketahui :

Rata – rata Y : 39,83

Rata – rata X_1 : 60,19

Rata – rata X_2 : 40,25

Koefisien regresi X_1 : 0,372

Koefisien regresi X_2 : 0,359

Perhitungan :

$$E_1 = 0,372 \cdot \frac{60,19}{39,83}$$

$$= 0,562$$

$$E_2 = 0,359 \cdot \frac{40,25}{39,83}$$

$$= 0,363$$

