

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
KABUPATEN SINTANG**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

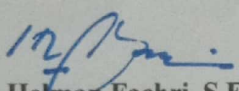
**RIZKY OKTAVIANI**  
NIM. 181320029

**Progam Studi Manajemen**

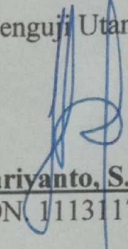
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 11 Februari 2023**

**Majelis Penguji :**

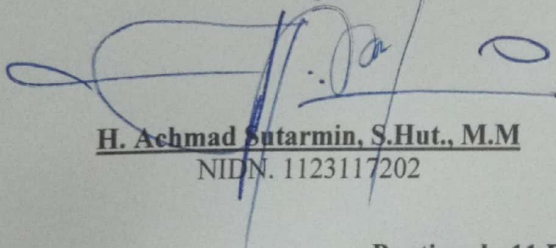
**Pembimbing Utama**

  
**Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M**  
NIDN. 1107056101

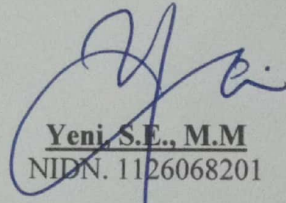
**Penguji Utama**

  
**Dedi Hariyanto, S.E., M.M**  
NIDN. 1113117702

**Pembimbing Pembantu**

  
**H. Achmad Sutarmin, S.Hut., M.M**  
NIDN. 1123117202

**Penguji Pembantu**

  
**Yeni S.E., M.M**  
NIDN. 1126068201

**Pontianak, 11 Februari 2023**

**Disahkan Oleh**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMADIYAH PONTIANAK  
DEKAN**



**Dedi Hariyanto, S.E., M.M**  
NIDN. 1113117702

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS  
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN SINTANG**

**SKRIPSI**

**OLEH:  
RIZKY OKTAVIANI  
NIM. 181320029**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2022**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang, dengan sampel sebanyak 63 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis normalitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji model (F).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 39,289 + 0,316X$ . Koefisien korelasi menunjukkan nilai  $R$  sebesar 0,581, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara lingkungan kerja fisik (X) terhadap semangat kerja (Y) memiliki hubungan yang cukup. Koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  ( $R$  Square) sebesar 0,337, yang berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel semangat kerja adalah sebesar 33,7% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 66,3%. Hasil uji kelayakan model (uji F) menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $31,060 > 4,00$ , nilai taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan memprediksi Semangat Kerja yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik Pegawai Negeri Sipil.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul :“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak selama dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya pada pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

1. Bapak DR. Doddy Irawan, ST, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan, sehingga dapat terselesaikan nya penulisan skripsi ini.
4. Bapak H.Achmad Sutarmin, S.Hut, MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.

5. Kepada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang, Bapak H. Edy Harmaini, SE, M.Si. selaku pembina utama muda yang telah memberikan izin dan bantuan untuk mengadakan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Kepada Ibuku Jumailik, adikku Helmi Adi Putra, bibiku Ngatijah, serta saudara-saudaraku yang selalu memberikan dukungan baik materil maupun do'a, perhatian dan dorongan nya selama ini..
8. Terimakasih kepada sahabat pendukung Ozy Brylliana S.E, Emy Lestari S.E, Kak Sheren Rahmawati S.E, Sri Febriawati S.E, Siti Agustina S.E, Anggi Rizki Octaviani S.Pd dan semua rekan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Sintang, 19 Oktober 2022

**Penulis**

## **MOTTO**

Skripsi ini saya persembahkan untuk Orang Tua, Keluarga, Dosen, Sahabat,

Teman, dan Semua pihak yang telah bertanya:

“Kapan Sempro?”, “Kapan Sidang?”, “Kapan Wisuda?”

“Kapan Nyusul?” dan lain sebagainya.

Kalian adalah alasan saya segera menyelesaikan Skripsi ini.

***Dan Secara Khusus Saya Persembahkan Juga Untuk Pendamping Hidup***

***Saya. (Kelak)***

“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”

Orang lain ga akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka

ingin tahu hanya bagian succes storiesnya. Berjuanglah untuk diri sendiri

walaupun ga ada yang tepuk tangan, kelak diri kita di masa depan akan sangat

bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Permasalahan .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Kerangka Penelitian .....	8
G. Metode Penelitian .....	12
BAB II LANDASAN TEORI .....	22
A. Lingkungan Kerja Fisik .....	22
B. Semangat Kerja .....	24
C. Pegawai Negeri Sipil (PNS) .....	25
BAB III GAMBARAN UMUM .....	27
A. Profil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang .....	27
B. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup .....	28
C. Struktur Organisasi .....	31
D. Jam Operasional Kerja .....	40
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	41
A. Karakteristik Responden .....	41
B. Uji Instrumen .....	45
C. Uji Normalitas .....	48
D. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	49
E. Koefisien Korelasi Sederhana (R) .....	50
F. Koefisien Determinasi .....	50

G. Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	51
BAB V PENUTUP .....	52
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran .....	53
DAFTAR PUSTAKA .....	55
LAMPIRAN .....	56



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah PNS Berdasarkan Jabatan Tahun 2021 .....	2
Tabel 1.2	Data Barang Inventaris yang Kurang Baik Tahun 2021.....	3
Tabel 1.3	Jumlah Tingkat Ketidakhadiran PNS Tahun 2019-2021.....	4
Tabel 1.4	Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019-2021 .....	5
Tabel 1.5	Nilai dan Sebutan Prestasi Kerja Pegawai.....	5
Tabel 1.6	Alternatif Jawaban Responden .....	16
Tabel 1.7	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	20
Tabel 3.1	Jam Operasional Kerja Tahun 2021 .....	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Golongan/ruang .....	43
Tabel 4.5	Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan .....	43
Tabel 4.6	Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan .....	44
Tabel 4.7	Karakteristik Responden berdasarkan Tanggungan .....	44
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik .....	45
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Semangat Kerja .....	46
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik .....	47
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja.....	48
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	49
Tabel 4.14	Hasil Koefesien Korelasi Sederhana .....	50
Tabel 4.15	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran.....	11
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	31

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I Kuesioner Penelitian .....	56
Lampiran II Identitas Responden .....	62
Lampiran III Tabulasi Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X) .....	66
Lampiran IV Tabulasi Kuesioner Semangat Kerja (Y).....	70
Lampiran V Tranformasi Data .....	74
Lampiran VI Output SPSS .....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan disuatu instansi. Dalam mencapai tujuannya, suatu instansi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Dalam pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti lingkungan kerja, semangat kerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam instansi manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi tersebut. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi instansi antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pegawai akan semangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebaliknya jika adanya ketidaknyamanan di lingkungan sekitar mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja. Karena lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi semangat pegawai, mengakibatkan kurang optimalnya kerja pegawai yang ditandai dengan lambatnya penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang mempunyai tugas guna melaksanakan kewenangan di bidang kebersihan dan pengelolaan sampah, kebersihan jalan dan lingkungan, pertamanan, pengendalian pencemaran kerusakan lingkungan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup.

Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan**  
**Tahun 2021**

No	Jabatan	Jumlah PNS	Jumlah Non-PNS	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Dinas	1	-	1
2.	Sekretaris	1	-	1
3.	Kasubbag Keuangan Dan Program	5	-	5
4.	Kasubbag Aparatur Dan Umum	3	3	6
5.	Kasubbag Perlengkapan	3	2	5
6.	Kasubbag Tata Lingkungan	3	3	6
7.	Seksi Kajian Dampak Lingkungan	3	1	4
8.	Seksi Perlindungan Dan Pengelolaan LH	4	2	6
9.	Seksi Pengaduan Penyelesaian Sengketa Dan Penegak Hukum	3	-	3
10.	Bidang Kebersihan Dan Pengelolaan Sampah	5	1	6
11.	Seksi Kebersihan Jalan Dan Lingkungan	3	1	4
12.	Seksi Pengendalian Dan Pengelolaan Sampah	3	1	4
13.	Seksi Sarana Prasarana Dan Angkutan	3	3	6
14.	Bidang PPKL Dan PKLH	5	-	5
15.	Seksi Pencemaran Lingkungan Dan Pengelolaan Limbah B3	3	-	3
16.	Seksi Kerusakan Dan Pemulihan LH	3	-	3
17.	Bidang Pertamanan Dan Pemakaman	3	2	5
18.	Seksi Pertamanan	3	1	4
19.	Seksi Penataan Pemakaman	3	1	4

**Lanjutan Tabel 1.1**

20.	Kepala UPTD Lab DLH	1	2	3
21.	Bagian Tata Usaha UPTD Lab DLH	2	2	4
Jumlah		63	25	88

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup, 2021

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pegawai berjumlah 88 orang di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang pada tahun 2021 yang terdiri dari 63 orang PNS (71,6%) dan 25 orang lainnya (28,4%) merupakan Non PNS atau tenaga kerja kontrak.

Selanjutnya pada Tabel 1.2 yang mengenai Data Barang Inventaris yang Kurang Baik Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang pada Tahun 2019-2021 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang**  
**Data Barang Inventaris yang Kurang Baik**  
**Tahun 2021**

No	Nama barang	Jumlah barang (unit)	Tidak berfungsi dengan baik	Keterangan
1.	AC Sharp	15	4	Kurang Baik
2.	Kursi	65	7	Kurang Baik
3.	Lampu	35	8	Kurang Baik
4.	Lemari	25	9	Kurang Baik
5.	Meja	65	9	Kurang Baik
Total		205	34	Kurang Baik

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup, 2021

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi barang inventaris yang kurang baik di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang yaitu *Air Conditioner* (AC), Kursi, Lampu, Lemari, Meja yang total jumlah barang 205 unit, yang tidak berfungsi dengan baik 34 barang. Dan diperoleh informasi bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dikantor masih belum memadai dikarenakan sebagian

ruangan yang cukup sempit dan sirkulasi udara serta penerangan diruangan kurang baik.

**Tabel 1.3**  
**Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang**  
**Jumlah Tingkat Ketidakhadiran PNS**  
**Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah PNS	Hari Kerja	Jumlah PNS X Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Ketidakhadiran (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2019	70	242	16.940	9	26	-	35	0,21%
2020	63	248	15.624	29	23	-	52	0,33%
2021	63	245	15.435	25	20	-	45	0,29%

Sumber : Absensi Dinas Lingkungan Hidup, 2021

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 tingkat absensi mengalami kenaikan sebesar 57,1%, dan pada tahun 2021 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 12,12% dari tahun sebelumnya.

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang Tahun 2019-2021.

**Tabel 1.4**  
**Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2019-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Naik/Turun (%)</b>
2019	91,70	Baik	-
2020	89,70	Cukup	2,23
2021	90,20	Baik	0,55

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup, 2021

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 2,23% dan Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 0,55%.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Nilai dan Sebutan Prestasi Kerja Pegawai**

<b>No</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
1.	110 – 120	Sangat Baik
2.	90 – 120	Baik
3.	70 – 90	Cukup
4.	50 – 70	Kurang
5.	< 50	Sangat Kurang

Sumber : Peraturan Pemerintah RI No. 30 Tahun 2019

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kasubbag Aparatur dan Umum dapat diketahui ada beberapa kemangkiran pegawai yang dikarenakan sistem absensi yang masih manual dan adanya beberapa pegawai yang datang terlambat ketempat kerja sehingga pegawai bisa saja melakukan absensi kapan saja sepengetahuan pimpinan.



Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melanjutkan sebuah penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah : “ Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang?”

## **C. Pembatasan Masalah**

Batasan masalah ini digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan atau pelebaran pokok masalah, agar penelitian ini lebih terarah dan lebih fokus untuk dilakukan. Beberapa batasan masalah ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik ( Variabel X ) dibatasi pada:
  - a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
  - b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
  - c. Kelembaban di tempat kerja
  - d. Sirkulasi udara di tempat kerja
  - e. Kebisingan di tempat kerja
  - f. Getaran mekanis di tempat kerja
  - g. Bau tidak sedap di tempat kerja
  - h. Tata warna di tempat kerja
  - i. Dekorasi di tempat kerja

- j. Musik di tempat kerja
  - k. Keamanan di tempat kerja
2. Semangat kerja ( Variabel Y ) dibatasi pada:
- a. Suasana batin/kondisi psikologi
  - b. Baik individu maupun kelompok
  - c. Senang terhadap pekerjaan yang dihadapi
  - d. Bekerja dengan giat
  - e. Konsekuen terhadap tugas yang diberikan
  - f. Tujuan yang telah ditetapkan

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari penjelasan permasalahan diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang.

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

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan berguna untuk mengembangkan sebuah teori dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik dengan memaksimalkan tingkat kehadiran pegawai yang

berhubungan dengan semangat kerja sebagai bahan masukan guna mencapai tujuan organisasi.

### 3. Bagi Almamater

Penelitian ini berguna untuk sebagai salah satu bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik yang sama dan sebagai suatu pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## **F. Kerangka Penelitian**

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2017:60): “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Menurut Sedarmayanti dalam Satiana (2019:152): “ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Sedarmayanti (2011:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai antara lain:

1. Pencahayaan di ruang kerja  
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
2. Temperatur di tempat kerja  
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut

akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

5. Kebisingan di tempat kerja

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

6. Getaran mekanis di tempat kerja

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

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

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

9. Dekorasi di tempat kerja

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

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

Menurut Siswanto dalam Busro (2018 : 326), “Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga

kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Menurut Siswanto dalam Busro (2018:326), ada beberapa dimensi semangat kerja yaitu:

1. Suasana batin/kondisi psikologi  
Pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerjasama antar atasan atau sesama pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.
2. Baik individu maupun kelompok  
Semakin tinggi kemampuan seseorang maupun kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan dan saling bekerjasama akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut.
3. Senang terhadap pekerjaan yang dihadapi  
Pegawai dapat menyelesaikan tugas tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit, sehingga ada jiwa tertanam dalam diri seorang pegawai akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan.
4. Bekerja dengan giat  
Yang mempengaruhi semangat kerja yakni lingkungan kerja itu sendiri, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik atau sosial. Suasana lingkungan kerja yang aman dan kondusif, jauh dari kebisingan, terjalin hubungan yang harmonis, dan tidak ada ketegangan antar sesama pegawai dan atasan membuat setiap pegawai bergairah dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.
5. Konsekuen terhadap tugas yang diberikan  
Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan.
6. Tujuan yang telah ditetapkan  
Tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama untuk memajukan organisasi mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.

Berikut penelitian terdahulu:

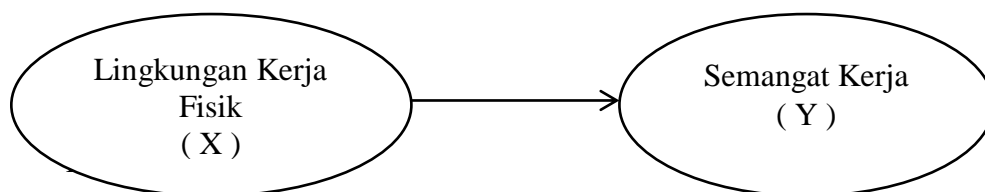
1. Zulfan Yusuf (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)”. Sampel dalam penelitian ini menggunakan model slovin sehingga diperoleh 38 orang pegawai sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan

komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh.

2. Anggi Yoga Pratama, Wulan Purnama Sari, dan Helman Fachri (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kualitas Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang. Hasil penelitian uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar  $74,318 > T$  tabel sebesar 4,07, serta memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai kualitas kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang**



Keterangan:

X= Lingkungan Kerja Fisik

Y= Semangat Kerja

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017: 224): “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Data dalam penelitian ini terdiri dari:

#### **a. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017:225): “Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Untuk mendapatkan data primer penelitian melakukan 3 cara yaitu sebagai berikut:

##### **1) Observasi**

Menurut Sutrisno dalam Sugiyono (2017:145): “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Dalam penelitian ini penulis turun langsung ke lapangan yaitu di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang untuk dapat mengamati yang berkaitan

dengan variabel. Dalam penelitian seperti ini penulis dapat langsung melihat seluruh fasilitas serta gedung bangunan dan ruangan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang.

## 2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data penulis melakukan wawancara langsung dengan Kasubbag Aparatur dan Umum Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang untuk mendapatkan informasi dalam rangka memperoleh data yang diperlukan. Penulis melakukan wawancara mengenai jumlah PNS, Fasilitas yang berada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang, prestasi kinerja pegawai serta data-data lainnya.

## 3) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabannya”.

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang.

### a. Data Sekunder



Menurut Sugiyono (2017:225): “ Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah data jumlah PNS, data barang inventaris yang kurang baik, jumlah absensi, penilaian kinerja PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang.

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017: 80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 63 Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang pada tahun 2021.

#### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85): “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh 63 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang.

#### **4. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:38): “ Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

##### a) Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik.

##### b) Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja.

#### **5. Skala Pengukuran**

Menurut Sugiyono (2017:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor,

maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif).

Skala Likert dalam penelitian ini berisi 5 alternatif jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Alternatif Jawaban Responden**

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Metode Penelitian Sugiyono, 2017

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure phenomenom*)”.

Rumus uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu:

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

Sumber: Siregar (2017:77)

Keterangan:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (Jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ .

Rumus yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Siregar (2017:90)

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun pengambilan keputusan uji ini yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $\leq 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Tujuan penerapan ini adalah untuk meramalkan dan memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Berikut rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + b.X$$

Sumber : Siregar (2017:379)

Keterangan:

X = Variabel bebas ( Lingkungan Kerja Fisik)

Y = Variabel terikat ( Semangat Kerja)

a dan b = Konstanta

d. Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Menurut Siregar (2017: 337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”.

Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang. Koefisien korelasi dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan metode *product moment*.

Menurut Siregar (2017:338): “Korelasi *pearson product moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio”.

Berikut tingkat koefisien korelasi dan hubungan dapat dilihat pada tabel 1.7 sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Nilai korelasi ( $r$ )	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2.	0,20 – 0,399	Lemah
3.	0,40 – 0,599	Cukup
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar, (2017: 337)

e. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber : Siregar (2017:338)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r$  = Koefisien Korelasi

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159): “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Menurut Siregar (2017:390), langkah-langkah untuk uji kelayakan:

1. Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat

$H_0$ : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik Pegawai Negeri Sipil.

$H_a$ : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik Pegawai Negeri Sipil.

2. Menentukan taraf nyata  $\alpha = 5\%$

3. Kaidah pengujian:

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden laki-laki, berusia 47-57 tahun, berpendidikan SMA, berpenghasilan Rp3.000.000-Rp3.999.999, berstatus sudah kawin dan memiliki tanggungan 1 – 2 orang.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:
  - a. Nilai a sebesar 39,289 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel semangat kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu lingkungan kerja fisik. Jika variabel independen sama dengan nol maka variabel semangat kerja sebesar 39,289.
  - b. b (nilai koefisien regresi X) sebesar 0,316 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja fisik maka akan memberikan kontribusi positif terhadap semangat kerja sebesar 0,316.
3. Berdasarkan hasil koefisien korelasi sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,581 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja memiliki hubungan yang cukup.

4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Nilai R square sebesar 0,337, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel semangat kerja adalah sebesar 33,7% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 66,3%.

5. Berdasarkan pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai F hitung 31,060 dengan taraf signifikan sebesar 0,000, sedangkan F tabel sebesar 4,00 dengan taraf signifikan 0,05. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $31,060 > 4,00$ , artinya sedangkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Semangat Kerja yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang.

## **B. Saran**

Dari kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi sebagai berikut:

1. Untuk instansi dapat memperhatikan sirkulasi udara, temperatur atau suhu udara ditempat kerja agar pegawai nyaman dalam bekerja. Dengan adanya peningkatan lingkungan fisik seperti diatas diharapkan para pegawai akan mampu bekerja secara baik dan penuh semangat.

2. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, serta fasilitas yang memadai mempengaruhi semangat kerja seseorang, jadi perlu ditingkatkan lagi untuk kenyamanan bersama.
3. Semangat kerja karyawan sudah sangat baik, namun demikian masih perlu adanya peningkatan lagi agar menjadi lebih baik terutama pada peningkatan baik individu maupun kelompok pada pegawai untuk bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Busro, Muhammad. 2018, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gani Irwan, Amalia Siti. 2018, *Alat Analisis Data*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Hasibuan, Melayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ishak, Arep, dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Pratama, Anggi Yoga, Wulan Purnama Sari, dan Helman Fachri. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kualitas Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*. Vol 9 (2), Hal 161-168.
- Sedarmayanti. 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Setiana, Adi Robith. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Undang Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Yusuf, Zulfan. 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 1.

## LAMPIRAN

### Lampiran I Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Dengan ini saya sampaikan daftar kuesioner yang diajukan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang". Saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan memberikan keterangan dengan menjawab pertanyaan yang diajukan sebagai sumber informasi yang saya gunakan dalam penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

#### I. Identitas Peneliti

Nama : Rizky Oktaviani  
 NIM : 181320029  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas : Muhammadiyah Pontianak

#### II. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda check list (  ) pada pilihan yang telah disediakan berdasarkan keterangan sebagai berikut:

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

2. Mohon mengisi sesuai dengan yang anda rasakan karena dapat membantu peneliti dalam memperoleh data yang akurat.

### III. Identitas Responden

Nama Responden : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Golongan/Ruang : .....

Penghasilan Per Bulan : .....

Status Perkawinan : .....

Tanggungan : .....

### IV. Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik

No	Daftar Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Penerangan/cahaya ditempat kerja						
1.	Penerangan di ruang kerja saya sudah sesuai dan memadai sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja.					
2.	Cahaya yang ada sangat membantu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Penerangan diruang kerja saya tidak menyilaukan.					
Temperatur/suhu udara ditempat kerja						
4.	Temperatur diruang kerja saya memberikan rasa nyaman dalam bekerja.					
5.	Saya dapat beradaptasi dengan suhu udara diruang kerja saya.					
6.	Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.					

Kelembaban diruang kerja					
7.	Kelembaban diruang kerja saya tidak mengganggu kesehatan saya.				
8.	Saya dapat beradaptasi dengan kelembaban diruang kerja saya.				
9.	Kelembaban diruang kerja saat ini membuat saya nyaman dalam bekerja.				
Sirkulasi udara ditempat kerja					
10.	Sirkulasi udara disetiap ruangan sudah memadai sehingga tidak mengganggu pekerjaan saya.				
11.	Sirkulasi udara yang terdapat diruang kerja saya memberikan rasa nyaman dalam bekerja.				
12.	Sirkulasi udara di tempat kerja bersih dan sejuk.				
Kebisingan ditempat kerja					
13.	Ditempat kerja saya jauh dari suara bising.				
14.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena ruang kerja saya cukup tenang.				
15.	Tidak adanya suara bising membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan.				
Getaran ditempat kerja					
16.	Ditempat kerja saya tidak merasakan adanya getaran mekanis.				
17.	Tidak adanya getaran membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan.				
18.	Getaran diruang kerja saya tidak mengganggu pekerjaan saya.				
Bau tidak sedap ditempat kerja					
19.	Ditempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.				
20.	Ditempat kerja saya terjaga kebersihannya.				
21.	Kebersihan ditempat kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja.				
Tata warna ditempat kerja					
22.	Tata warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja.				

23.	Saya menyukai warna di ruangan kerja					
24.	Tata warna diruang kerja membuat saya bersemangat dalam bekerja.					
Dekorasi ditempat kerja						
25.	Penataan dekorasi ruangan sederhana dan tidak berlebihan untuk bekerja.					
26.	Dekorasi di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.					
27.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja.					
Musik ditempat kerja						
28.	Saya diperbolehkan bekerja sambil mendengarkan musik					
29.	Dalam melakukan pekerjaan sambil mendengarkan musik membuat saya bersemangat.					
30.	Dengan mendengarkan musik membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan.					
Keamanan ditempat kerja						
31.	Keamanan ditempat kerja saya baik membuat saya bekerja dengan nyaman.					
32.	Lingkungan tempat saya bekerja aman sehingga saya tenang dalam bekerja					
33.	Sistem keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik.					



## V. Kuesioner Semangat Kerja (Y)

No	Daftar Pertanyaan Semangat Kerja (X2)	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Suasana batin/kondisi psikologi						
1.	Antara sesama pegawai saya saling memahami keadaan dan kondisi rekan.					
2.	Antara rekan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja.					
3.	Antara rekan kerja saya saling bekerja sama dan saling membantu.					
Baik individu maupun kelompok						
4.	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja didalam pekerjaan.					
5.	Saya menganggap rekan kerja saya sebagai keluarga.					
6.	Saya merasa rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Senang terhadap pekerjaan yang dihadapi						
7.	Saya sudah nyaman dengan pekerjaan saat ini					
8.	Ada rasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar.					
9.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh.					
Bekerja dengan giat						
10.	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih serta fasilitas yang memadai membuat saya semangat dalam bekerja.					
11.	Saya merupakan orang yang serius dalam bekerja					
12.	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan.					
Konsekuen terhadap tugas yang diberikan						
13.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
14.	Saya dapat bertanggung jawab untuk					

	dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu.					
15.	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan.					
Tujuan yang telah ditetapkan						
16.	Saya selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.					
17.	Saya memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja keras.					
18.	Saya dan rekan kerja memiliki tujuan bersama untuk memajukan organisasi.					
19.	Saya selalu bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.					

### Lampiran II Identitas Responden

No	Nama responden	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Golongan/ ruang	Penghasilan perbulan	Status perkawinan	Tanggungian
1	H. Edy Haraini, SE,M.Si	Laki-laki	55	S2	Pembina Utama Muda (IV/c)	6.800.000	kawin	2
2	Drs.Subendi, M.Si	Laki-laki	55	S2	Pembina TK.I (IV/b)	4.500.000	kawin	2
3	Viktor Adrianus, S.Sos	Laki-laki	44	S1	Penata Muda TK.I (III/b)	4.499.000	kawin	3
4	Zullya Pratiwi, S,STP	Perempuan	30	S1	Penata Muda (III/a)	3.599.000	kawin	1
5	Lilis Suryani, S.Sos	Perempuan	50	S1	Penata (III/c)	4.499.000	kawin	2
6	Sutarno, S.Sos	Laki-laki	49	S1	Penata Muda TK.I (III/b)	4.499.000	kawin	4
7	Heryanto	Laki-laki	39	SMA	Pengatur Muda TK.I (II/b)	3.300.000	kawin	2
8	Aswandi, S.AP	Laki-laki	38	S1	Penata Muda (III/a)	3.599.000	kawin	2
9	Siti Rape'ah	Perempuan	55	SMA	Penata Muda TK.I (III/b)	3.600.000	kawin	2
10	Sahbul, S.Sos	Laki-laki	55	S1	Penata Muda TK.I (III/b)	4.499.000	kawin	3
11	Mala Mandri	Laki-laki	56	SMA	Penata Muda TK.I (III/b)	3.599.000	kawin	2
12	Asbulani	Laki-laki	45	SMA	Pengatur Muda TK.I (II/b)	3.300.000	kawin	2

No	Nama responden	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Golongan/ ruang	Penghasilan perbulan	Status perkawinan	Tanggungan
13	Ricardo F.V.P.A.E.S. S.Hut, M.Si	Laki-laki	48	S2	Pembina (IV/a)	6.799.000	kawin	2
14	H. Sumardi, S.Sos, M.Si	Laki-laki	51	S2	Pembina (IV/a)	6.799.000	kawin	3
15	Eka Puji Astuty, ST	Perempuan	38	S1	Penata (III/c)	3.599.000	kawin	2
16	Supriady, S.Sos, M.M	Laki-laki	46	S2	Penata TK.I (III/d)	4.500.000	kawin	2
17	Fransissius	Laki-laki	47	SMA	Pengatur Muda TK.I (II/b)	3.600.000	kawin	3
18	Yohanes Romy Km Berage, S,H,M. Hum	Laki-laki	44	S2	Penata TK.I (III/d)	6.799.000	kawin	2
19	Rizka Ulimma, ST	Perempuan	29	S1	Penata Muda (III/a)	3.300.000	kawin	2
20	Nicodemus, S.Sos	Laki-laki	45	S1	Penata Muda TK.I (III/b)	4.499.000	kawin	2
21	Sulaiman Anwar	Laki-laki	53	SMA	Penata Muda (III/a)	3.600.000	kawin	3
22	Mona Rusdianti	Perempuan	51	SMA	Pengatur (II/c)	3.600.000	kawin	1
23	Samsuryadi	Laki-laki	45	SMA	Pengatur Muda TK.I (II/b)	3.600.000	kawin	3
24	Musriadi	Laki-laki	48	SMA	Pengatur Muda TK.I (II/b)	3.600.000	kawin	2
25	Tinda	Perempuan	48	SMA	Pengatur Muda TK.I (II/b)	3.600.000	kawin	1
26	Joko Suryanto	Laki-laki	59	SMA	Pengatur Muda (II/a)	3.600.000	kawin	3
27	Mardianto	Laki-laki	38	SMA	Pengatur Muda (II/b)	3.600.000	kawin	2

No	Nama responden	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Golongan/ ruang	Penghasilan perbulan	Status perkawinan	Tanggungan
28	Suriyadi	Laki-laki	50	SMA	Juru TK.I (I/d)	3.600.000	kawin	3
29	Edi Ruslan	Laki-laki	42	SMA	Juru (I/c)	3.600.000	kawin	2
30	Sriyati	Perempuan	47	SMA	Pengatur Muda (II/b)	3.600.000	kawin	2
31	Rudiansyah	Laki-laki	39	SMA	Juru TK.I (I/d)	3.600.000	kawin	2
32	A.Mohier	Laki-laki	59	SMA	Juru (I/d)	3.600.000	kawin	2
33	Apriliano	Laki-laki	42	SMA	Juru Muda TK.I (I/b)	3.600.000	kawin	4
34	Drs. Samsul Bahri	Laki-laki	46	S1	Penata TK.I (III/d)	4.499.000	kawin	3
35	Supardi Ahmad, S.Hut	Laki-laki	42	SMA	Penata Muda (III/a)	3.600.000	kawin	2
36	Cingka	Laki-laki	57	SMA	Juru Muda TK.I (I/b)	3.600.000	kawin	2
37	Agustina	Perempuan	57	SMA	Pengatur Muda (II/a)	3.600.000	kawin	2
38	Nurfajriansah, S.T,M.Eng	Laki-laki	51	S2	Pembina (IV/a)	6.799.000	kawin	2
39	Widakso, S.Hut	Laki-laki	54	S1	Penata Muda TK.I (III/b)	4.499.000	kawin	2
40	Iskandar	Laki-laki	49	SMA	Pengatur TK.I (II/d)	3.600.000	kawin	2
41	Muhamad Hairullah	Laki-laki	39	SMA	Juru TK.I (I/d)	3.300.000	kawin	2
42	Ari Budiman	Laki-laki	37	SMA	Juru TK.I (I/d)	3.300.000	kawin	2
43	Didi Sapari	Laki-laki	50	SMA	Pengatur Muda TK.I (II/b)	3.600.000	kawin	2
44	Rutinah	Perempuan	49	SMA	Pengatur Muda (II/b)	3.600.000	kawin	2
45	Rosliadi	Laki-laki	46	SMA	Juru Muda TK.I (I/b)	3.600.000	kawin	2

No	Nama responden	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Golongan/ ruang	Penghasilan perbulan	Status perkawinan	Tanggungan
46	Joanna F.BP, S.Hut	Laki-laki	50	S1	Pembina (IV/a)	4.499.000	kawin	2
47	Liza Syafitri, ST	Perempuan	28	S1	Penata Muda (III/a)	3.300.000	kawin	2
48	Yudha Prawiyanto, ST	Laki-laki	44	S1	Penata TK.I (III/d)	4.499.000	kawin	2
49	Abang Lukman, SP	Laki-laki	43	S1	Penata Muda TK.I (III/b)	4.499.000	kawin	2
50	Muhammad Iqbal, ST	Laki-laki	28	S1	Penata Muda (III/a)	3.300.000	kawin	2
51	Warina, S.Hut	Perempuan	44	S1	Penata TK.I (III/d)	4.499.000	kawin	2
52	Drs. Abdurahman, M.Si	Laki-laki	56	S2	Pembina (IV/a)	6.799.000	kawin	2
53	AM. Dedy Zulverdi, S.Sos	Laki-laki	41	S1	Penata (III/c)	4.499.000	kawin	3
54	Abdurrahman	Laki-laki	58	SMA	Pengatur (II/c)	3.600.000	kawin	3
55	Akhmad Yani	Laki-laki	51	SMA	Pengatur (II/c)	3.600.000	kawin	2
56	Muhammad Saleh Swito, SP	Laki-laki	39	SMA	Penata Muda (III/a)	3.300.000	kawin	2
57	Sukardi	Laki-laki	52	SMA	Pengatur TK.I (II/d)	3.600.000	kawin	2
58	Agus Mawardi, S.Sos	Laki-laki	53	S1	Penata TK.I (III/d)	4.499.000	kawin	2
59	Golkanaen	Laki-laki	51	SMA	Pengatur (II/c)	3.600.000	kawin	3
60	Aspol Bahri	Laki-laki	51	SMA	Pengatur Muda (II/b)	3.600.000	kawin	3
61	Rochman, ST, M.Ling	Laki-laki	45	S2	Penata TK.I (III/d)	6.799.000	kawin	4
62	Uci Rosita, S.Si	Perempuan	37	S1	Penata (III/c)	3.600.000	kawin	1
63	Budi, S.Sos	Laki-laki	36	S1	Penata Muda TK.I (III/b)	3.600.000	kawin	2

**Lampiran III Tabulasi Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X)**

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	TOTAL X		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165		
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	
3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	139	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	149		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
6	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	143	
7	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	137		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
9	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
12	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	135	
14	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	109







No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	TOTAL X	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
52	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	148
53	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	133	
54	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	133	
55	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
56	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	132	
57	5	5	4	3	3	4	4	4	4	1	1	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	133	
58	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	115	
59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	132	
60	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	132	
61	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151	
62	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	153	
63	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	138		
Total	276	275	276	259	267	267	268	272	267	228	244	266	268	268	278	282	281	272	268	274	278	270	270	269	265	260	269	276	278	276	270	272	272	9.014	
Rata-rata	4,38	4,37	4,38	4,11	4,24	4,24	4,25	4,32	4,24	3,62	3,87	4,22	4,25	4,25	4,41	4,48	4,46	4,32	4,25	4,35	4,41	4,29	4,29	4,27	4,21	4,13	4,27	4,38	4,41	4,38	4,29	4,32	4,32	140,98	

**Lampiran IV Tabulasi Kuesioner Semangat Kerja (Y)**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	TOTAL Y
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	91
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	92
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	82
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	92
6	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	91
7	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	77
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	79
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	91
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	93
12	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	75
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	78
14	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	78
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	78
16	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	85

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	TOTAL Y
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	73
18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	75
19	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	78
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	91
21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	88
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	78
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	91
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	77
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	78
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	92
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	92



No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	TOTAL Y
51	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	73
52	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
53	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	79
54	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
55	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	87
56	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	74
57	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
58	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
60	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	90
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
62	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
Total	280	279	268	280	279	267	279	280	279	281	283	280	281	282	278	278	277	277	273	5.281
Rata-rata	4,44	4,43	4,25	4,44	4,43	4,24	4,43	4,44	4,43	4,46	4,49	4,44	4,46	4,48	4,41	4,41	4,40	4,40	4,33	83,81

**Lampiran V Tranformasi Data**

No	Res 1	No	Res 1	No	Res 1	No	Res 1	No	Res 1
1	-0,4179	16	5,9036	31	6,90083	46	-14,838	61	-10,995
2	2,16181	17	-1,9892	32	-7,4673	47	-8,1514	62	4,37335
3	-1,2036	18	-5,992	33	0,58213	48	8,16457	63	-6,8876
4	8,63709	19	-2,0442	34	-1,992	49	-2,0442		
5	0,58213	20	3,37335	35	3,05742	50	4,74148		
6	6,5327	21	-0,5745	36	7,63709	51	-7,992		
7	-5,5717	22	-4,308	37	0,21677	52	-9,047		
8	-0,4123	23	5,74148	38	2,11238	53	-2,308		
9	3,37335	24	-6,4673	39	-5,6239	54	-2,308		
10	-3,992	25	0,84587	40	3,37335	55	12,0108		
11	6,95303	26	-3,992	41	9,42831	56	-6,992		
12	-4,4123	27	-5,2558	42	-7,4701	57	-4,308		
13	-3,9398	28	-2,6761	43	5,42555	58	4,37889		
14	4,2745	29	-4,0442	44	9,42831	59	13,008		
15	-2,3601	30	2,58213	45	3,26896	60	9,00799		

## Lampiran VI Output SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis\_Kelamin Umur Pendidikan Golongan\_Ruang  
Peghasilan Perkawinan Tanggungan  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

		Statistics						Tanggungan
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Golongan Ruang	Peghasilan	Perkawinan	n
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63
	Missig	0	0	0	0	0	0	

### Frequency Table

		Jenis_Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	50	79,4	79,4	79,4
	Perempuan	13	20,6	20,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

		Umur			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	28	2	3,2	3,2	3,2
	29	1	1,6	1,6	4,8
	30	1	1,6	1,6	6,3
	36	1	1,6	1,6	7,9
	37	2	3,2	3,2	11,1
	38	3	4,8	4,8	15,9
	39	4	6,3	6,3	22,2
	41	1	1,6	1,6	23,8
	42	3	4,8	4,8	28,6
	43	1	1,6	1,6	30,2
	44	4	6,3	6,3	36,5
	45	4	6,3	6,3	42,9
	46	3	4,8	4,8	47,6
	47	2	3,2	3,2	50,8



48	3	4,8	4,8	55,6
49	3	4,8	4,8	60,3
50	4	6,3	6,3	66,7
51	6	9,5	9,5	76,2
52	1	1,6	1,6	77,8
53	2	3,2	3,2	81,0
54	1	1,6	1,6	82,5
55	4	6,3	6,3	88,9
56	2	3,2	3,2	92,1
57	2	3,2	3,2	95,2
58	1	1,6	1,6	96,8
59	2	3,2	3,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	21	33,3	33,3	33,3
	S2	9	14,3	14,3	47,6
	SMA	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

### Golongan\_Ruang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Juru (I/c)	1	1,6	1,6	1,6
	Juru (I/d)	1	1,6	1,6	3,2
	Juru Muda TK.I (I/b)	3	4,8	4,8	7,9
	Juru TK.I (I/d)	4	6,3	6,3	14,3
	Pembina (IV/a)	5	7,9	7,9	22,2
	Pembina TK.I (IV/b)	1	1,6	1,6	23,8
	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	1,6	1,6	25,4
	Penata (III/c)	4	6,3	6,3	31,7
	Penata Muda (III/a)	8	12,7	12,7	44,4
	Penata Muda TK.I (III/b)	9	14,3	14,3	58,7
	Penata TK.I (III/d)	7	11,1	11,1	69,8

Pengatur (II/c)	4	6,3	6,3	76,2
Pengatur Muda (II/a)	2	3,2	3,2	79,4
Pengatur Muda (II/b)	4	6,3	6,3	85,7
Pengatur Muda TK.I (II/b)	7	11,1	11,1	96,8
Pengatur TK.I (II/d)	2	3,2	3,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

<b>Peghasilan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.300.000	8	12,7	12,7	12,7
	3.599.000	4	6,3	6,3	19,0
	3.600.000	29	46,0	46,0	65,1
	4.499.000	13	20,6	20,6	85,7
	4.500.000	2	3,2	3,2	88,9
	6.799.000	6	9,5	9,5	98,4
	6.800.000	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>Perkawinan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kawin	63	100,0	100,0	100,0

<b>Tanggungan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6,3	6,3	6,3
	2	43	68,3	68,3	74,6
	3	13	20,6	20,6	95,2
	4	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	























## Correlations

	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	TOTAL_X	
	Sig. (2-tailed)	,011	,007	,027	,051	,247	,938	,002	,808	,299	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X6	Pearson Correlation	,325**	,410**	,366**	,253*	,231	,082	,397**	,010	,178	,743**
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,003	,045	,069	,524	,001	,938	,162	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X7	Pearson Correlation	,238	,206	,404**	,283*	,259*	,106	,396**	-,003	,125	,673**
	Sig. (2-tailed)	,060	,105	,001	,024	,040	,409	,001	,979	,329	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X8	Pearson Correlation	,159	,185	,351**	,337**	,307*	,156	,383**	-,015	,195	,737**
	Sig. (2-tailed)	,214	,147	,005	,007	,014	,221	,002	,909	,126	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X9	Pearson Correlation	,232	,230	,389**	,396**	,372**	,215	,379**	,010	,170	,722**
	Sig. (2-tailed)	,068	,070	,002	,001	,003	,091	,002	,941	,182	,000



## Correlations

		X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	TOTAL_X
X14	Pearson Correlation	,360**	,501**	,405**	,363**	,426**	,404**	,014	,284*	,331**	,579**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,001	,003	,001	,001	,913	,024	,008	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X15	Pearson Correlation	,399**	,433**	,419**	,242	,191	,110	,067	,231	,231	,599**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,056	,135	,391	,604	,069	,069	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X16	Pearson Correlation	,521**	,561**	,525**	,299*	,234	,149	,114	,306*	,306*	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,017	,065	,243	,373	,015	,015	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X17	Pearson Correlation	,535**	,459**	,677**	,390**	,325**	,230	,034	,191	,191	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,009	,070	,794	,133	,133	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X18	Pearson Correlation	,561**	,631**	,317*	,133	,096	,217	,131	,329**	,154	,579**

## Correlations

		X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	TOTAL_X
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,300	,454	,088	,304	,009	,228	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X19	Pearson Correlation	,510**	,490**	,243	,124	,090	,225	,253*	,266*	,198	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,055	,334	,485	,076	,045	,035	,120	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X20	Pearson Correlation	,473**	,472**	,394**	,254*	,104	,128	,028	,115	,115	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,045	,417	,319	,827	,367	,367	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X21	Pearson Correlation	,516**	,430**	,538**	,471**	,411**	,418**	,170	,121	,190	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,182	,345	,135	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X22	Pearson Correlation	,758**	,591**	,819**	,589**	,540**	,523**	,252*	,323**	,323**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,046	,010	,010	,000







## Correlations

	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	TOTAL_X	
	Sig. (2-tailed)	,040	,030	,110	,116	,182	,083		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X32	Pearson Correlation	,349**	,382**	,257*	,237	,259*	,335**	,468**	1	,780**	,353**
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,042	,061	,040	,007	,000		,000	,005
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X33	Pearson Correlation	,206	,264*	,328**	,448**	,467**	,460**	,518**	,780**	1	,466**
	Sig. (2-tailed)	,106	,037	,009	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL_X	Pearson Correlation	,630**	,644**	,680**	,581**	,518**	,442**	,468**	,353**	,466**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

**CORRELATIONS**

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 TOTAL\_Y  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

		Correlations																			TOTAL	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y	
Y1	Pearson	1	,000	,036	-,087	,194	,215	,182	,164	,115	,292*	,206	,261*	,308*	,171	,141	,079	,189	,168	,208	,282*	
	Correlation																					
	Sig. (2-tailed)		1,000	,781	,496	,128	,090	,153	,198	,369	,020	,105	,039	,014	,181	,270	,536	,139	,189	,102	,025	
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y2	Pearson	,000	1	,610**	,608**	,417**	,104	,392**	,452**	,429**	,492**	,431**	,345**	,398**	,395**	,456**	,489**	-,047	-,100	-,114	,510**	
	Correlation																					
	Sig. (2-tailed)	1,000		,000	,000	,001	,416	,001	,000	,000	,000	,000	,006	,001	,001	,000	,000	,716	,436	,374	,000	
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y3	Pearson	,036	,610**	1	,600**	,409**	,156	,309*	,397**	,472**	,415**	,284*	,282*	,212	,295*	,483**	,563**	-,136	-	-,083	,472**	
	Correlation																			,339**		
	Sig. (2-tailed)	,781	,000		,000	,001	,222	,014	,001	,000	,001	,024	,025	,095	,019	,000	,000	,286	,007	,520	,000	

		Correlations																			TOTAL
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	-,087	,608**	,600**	1	,547**	,127	,400**	,457**	,433**	,437**	,374**	,300*	,347**	,401**	,350**	,334**	-,068	-	-,231	,458**
	Sig. (2-tailed)	,496	,000	,000		,000	,322	,001	,000	,000	,000	,003	,017	,005	,001	,005	,008	,595	,027	,068	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y5	Pearson Correlation	,194	,417**	,409**	,547**	1	,631**	,819**	,839**	,833**	,779**	,816**	,748**	,822**	,780**	,688**	,655**	,281*	,192	,285*	,881**
	Sig. (2-tailed)	,128	,001	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,026	,133	,024	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y6	Pearson Correlation	,215	,104	,156	,127	,631**	1	,670**	,660**	,635**	,578**	,627**	,696**	,648**	,517**	,501**	,408**	,207	,366**	,463**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,090	,416	,222	,322	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,104	,003	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y7	Pearson Correlation	,182	,392**	,309*	,400**	,819**	,670**	1	,911**	,784**	,787**	,828**	,758**	,774**	,794**	,702**	,668**	,326**	,235	,268*	,870**
	Sig. (2-tailed)	,153	,001	,014	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,064	,034	,000

		Correlations																			TOTAL
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y8	Pearson Correlation	,164	,452**	,397**	,457**	,839**	,660**	,911**	1	,863**	,864**	,909**	,835**	,791**	,874**	,777**	,739**	,254*	,168	,321*	,922**
	Sig. (2-tailed)	,198	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,045	,189	,010	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y9	Pearson Correlation	,115	,429**	,472**	,433**	,833**	,635**	,784**	,863**	1	,797**	,841**	,770**	,733**	,809**	,820**	,829**	,192	,119	,304*	,891**
	Sig. (2-tailed)	,369	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,132	,354	,015	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y10	Pearson Correlation	,292*	,492**	,415**	,437**	,779**	,578**	,787**	,864**	,797**	1	,837**	,771**	,733**	,808**	,772**	,735**	,319*	,129	,269*	,887**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,315	,033	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y11	Pearson Correlation	,206	,431**	,284*	,374**	,816**	,627**	,828**	,909**	,841**	,837**	1	,924**	,824**	,905**	,816**	,776**	,240	,271*	,376**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,105	,000	,024	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,058	,032	,002	,000

		Correlations																			TOTAL
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y12	Pearson Correlation	,261*	,345**	,282*	,300*	,748**	,696**	,758**	,835**	,770**	,771**	,924**	1	,813**	,894**	,796**	,708**	,226	,305*	,489**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,039	,006	,025	,017	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,074	,015	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y13	Pearson Correlation	,308*	,398**	,212	,347**	,822**	,648**	,774**	,791**	,733**	,733**	,824**	,813**	1	,852**	,707**	,621**	,275*	,299*	,390**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,095	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,029	,017	,002	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y14	Pearson Correlation	,171	,395**	,295*	,401**	,780**	,517**	,794**	,874**	,809**	,808**	,905**	,894**	,852**	1	,840**	,800**	,266*	,179	,338**	,889**
	Sig. (2-tailed)	,181	,001	,019	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,035	,161	,007	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y15	Pearson Correlation	,141	,456**	,483**	,350**	,688**	,501**	,702**	,777**	,820**	,772**	,816**	,796**	,707**	,840**	1	,952**	,275*	,140	,424**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,270	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,029	,274	,001	,000

## Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	TOTAL Y	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y16	Pearson Correlation	,079	,489**	,563**	,334**	,655**	,408**	,668**	,739**	,829**	,735**	,776**	,708**	,621**	,800**	,952**	1	,206	,084	,307*	,828**	
	Sig. (2- tailed)	,536	,000	,000	,008	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,106	,515	,014	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y17	Pearson Correlation	,189	-,047	-,136	-,068	,281*	,207	,326**	,254*	,192	,319*	,240	,226	,275*	,266*	,275*	,206	1	,653**	,441**	,368**	
	Sig. (2- tailed)	,139	,716	,286	,595	,026	,104	,009	,045	,132	,011	,058	,074	,029	,035	,029	,106		,000	,000	,003	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y18	Pearson Correlation	,168	-,100	- ,339**	- ,279*	,192	,366**	,235	,168	,119	,129	,271*	,305*	,299*	,179	,140	,084	,653**	1	,597**	,304*	
	Sig. (2- tailed)	,189	,436	,007	,027	,133	,003	,064	,189	,354	,315	,032	,015	,017	,161	,274	,515	,000		,000	,015	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y19	Pearson Correlation	,208	-,114	-,083	-,231	,285*	,463**	,268*	,321*	,304*	,269*	,376**	,489**	,390**	,338**	,424**	,307*	,441**	,597**	1	,455**	
	Sig. (2- tailed)	,102	,374	,520	,068	,024	,000	,034	,010	,015	,033	,002	,000	,002	,007	,001	,014	,000	,000		,000	



## Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	TOTAL Y	
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL_Y Pearson Correlation	,282*	,510**	,472**	,458**	,881**	,707**	,870**	,922**	,891**	,887**	,919**	,896**	,862**	,889**	,878**	,828**	,368**	,304*	,455**		1
Sig. (2- tailed)	,025	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,015	,000		
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15
X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24
X25 X26 X27 X28 X29 X30 X31 X32 X33
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	63	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,947	33

**RELIABILITY**

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15  
Y16 Y17 Y18 Y19

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	63	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,938	19

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TOTAL_Y
/METHOD=ENTER TOTAL_X
/SAVE RESID.

```

### Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 <sup>a</sup>	,337	,327	6,073

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145,470	1	1145,470	31,060	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2249,609	61	36,879		
	Total	3395,079	62			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	39,289	8,028		4,894	,000
	TOTAL_X	,316	,057	,581	5,573	,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

<b>Residuals Statistics<sup>a</sup></b>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	73,73	91,42	83,83	4,298	63
Residual	-14,838	13,008	,000	6,024	63
Std. Predicted Value	-2,350	1,766	,000	1,000	63
Std. Residual	-2,443	2,142	,000	,992	63

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

#### NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=RES\_1

/MISSING ANALYSIS.

#### NPar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,02362169
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,712
Asymp. Sig. (2-tailed)		,691

a. Test distribution is Normal.