

Akhmad Nizam Zuhri Khafidz. Business administration study program, Yudharta University Pasuruan, July 2023. The effect of self efficacy and work environment on employee performance through job satisfaction as mediating variable "study on production employees of PT. The Clod Indonesia"

ABSTRACT

Human resources are the main driver of the company and its success in achieving the goals and sustainability of the company. PT. The Clod Indonesia is a company engaged in the manufacture of goods in the form of electric, acoustic and bass guitars. This study aims to determine the effect of the variables studied. These variables include self-efficacy, work environment, job satisfaction and employee performance.

This type of research is associative research with a quantitative approach, the data collection technique used is a questionnaire which is distributed online using Google Forms. The samples in this study were employees of PT. The Clod Indonesia as many as 158 respondents with a random sampling technique. The analysis technique used is the Path analysis technique and by using the SPSS 22 application.

The results of the study show that self-efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction with a probability value of 0.000. Work environment has a positive and significant effect on job satisfaction with a probability value of 0.001. Self efficacy has a positive and significant effect on employee performance with a probability value of 0.000. The work environment has a positive and significant effect on employee performance with a probability value of 0.000. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a probability value of 0.003. Job satisfaction can mediate the relationship between self-efficacy and employee performance with a probability value of 0.004. Job satisfaction can mediate the relationship between work environment and employee performance with a probability value of 0.028.

KEYWORD : SELF EFFICACY, WORK ENVIRONMENT, EMPLOYEE PERFORMANCE, WORK SATISFACTION

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didalamnya memuat kegiatan usaha, baik itu menghasilkan barang ataupun jasa. Perusahaan tentunya melakukan kegiatan ekonomi produksi dan menjadi tempat berkumpulnya faktor-faktor produksi. Salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan mulai dari perencanaan, eksekusi hingga evaluasi. Tanpa ada manusia, tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja (Firdaus, 2012). Maka dari itu, sumber daya manusia (SDM) memiliki kendali atas keberhasilan suatu perusahaan.

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi ini sudah semakin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan, tujuan tersebut biasanya dicantumkan dalam visi dan misi perusahaan. Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusianya yakni karyawan.

Self efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam mencapai tugasnya sehingga dapat memberikan hal-hal yang positif. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam

kehidupan manusia sehari-hari (Bandura 1999). Sejalan dengan teori tersebut, menurut Akmalia (2020) efikasi diri merupakan konstruk dari teori sosial kognitif yang merupakan timbal balik di mana perilaku, kesadaran, dan lingkungan saling mempengaruhi satu dengan lainnya dalam bentuk yang dinamik..

Demikian juga bahwa *self efficacy* merupakan sebuah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi segala situasi yang muncul dalam hidupnya (Gufon & Risnawati 2010). PT. The Clod Indonesia ini memiliki karyawan yang senang dengan tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaannya dan mampu menyelesaikan tugas-tugas sesuai jobdisknya dengan baik. Setiap karyawan yang bekerja dituntut untuk selalu dapat mencapai target yang sudah ditentukan, namun ada beberapa karyawan yang masih sering bertanya pada karyawan lainnya tentang pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut, juga ada beberapa karyawan yang kurang sigap dan berani menerima tantangan pekerjaan yang lebih sulit, hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya yang mengakibatkan kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut dan tentunya akan berdampak pula terhadap perusahaan. Maka dari itu perusahaan menilai bahwa tingkat *self efficacy* karyawan masih tergolong rendah.

Work environment atau lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Anam 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Nitisemito, 2008; Sunyoto, 2008).

Work environment atau lingkungan kerja pada PT. The Clod Indonesia ini dapat terbilang kurang baik dari segi kebersihan, karena masih banyaknya karyawan yang mengeluh akibat debu sisa amplas kayu yang masih berterbangan juga ditambah dengan temperatur suhu yang tinggi maka dapat mengganggu kinerja karyawan. Hal ini seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017) Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri. Kepuasan kerja adalah hal dasar yang menunjukkan jalan menuju pengakuan, gaji, promosi dan pencapaian tujuan yang memenuhi keinginan mereka (Kaliski, 2007).

Pada PT. The Clod Indonesia ini manajemen perusahaan sudah berusaha untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya, melalui promosi jabatan yang ada pada akhir tahun dimana karyawan yang telah memenuhi syarat akan dinaikkan jabatannya sesuai divisi masing-masing, syarat tersebut antara lain,

tingkat absensi kehadiran, prestasi kerja, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun hal tersebut tidak berhasil sepenuhnya terhadap para karyawan karena masih banyak karyawan yang berpikiran bahwa kalau naik jabatan akan menjadikan beban pekerjaannya menjadi lebih berat, padahal dengan naik jabatan tentu akan memberikan pengalaman baru bagi karyawan tersebut untuk dapat berkembang dan juga perusahaan akan memberikan insentif bagi karyawan tersebut.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Sedangkan menurut Menurut Rahmawati dalam (Silvius Battu & Susanto, 2022) kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan bentuk keberhasilan kerja oleh individu dalam organisasi dengan bertanggung jawab terhadap wewenang masing-masing untuk menggapai tujuan bersama suatu organisasi perusahaan sesuai hukum, norma dan juga etika.

Kinerja karyawan ialah hasil atau tingkat keberjayaan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas (Boye & Amponsah, 2016). Permasalahan terkait kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan, karena itu manajemen perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi agar tetap dapat bertahan dalam persaingan industri global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi salah satunya adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia

yang ada di dalamnya, akan tetapi masalah sumber daya manusia akan menjadi tantangan tersendiri bagi pihak manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan produktifitas perusahaan, dengan kata lain keberlangsungan hidup perusahaan di tentukan oleh kinerja karyawannya.

PT. The Clod Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan (*manufacturing*) barang berupa gitar elektrik, akustik dan bass. Perusahaan menggunakan sistem make to order dimana pengerjaan barang dilakukan per-order. Sistem produksi pada PT. The Clod Indonesia bersifat *flow shop* dimana setiap barang yang diproduksi melalui proses yang sama. Barang yang di produksi memiliki berbagai macam model, dan setiap model memiliki waktu pengerjaan yang berbeda-beda di setiap tahap pengerjaannya. Ada beberapa model pada tahap awal pengerjaannya membutuhkan waktu yang singkat namun pada tahap-tahap akhir membutuhkan waktu yang lebih lama sehingga barang akan menumpuk di tahap akhir dan menghambat proses berikutnya, kegiatan ini berjalan dengan total 260 karyawan yang tersebar dalam beberapa divisi, sehingga perusahaan dapat beroperasi hingga saat ini. Dengan melihat jumlah karyawan yang ada pada perusahaan ini maka semakin banyak aktifitas dan hasil kerja yang dicapai secara maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Setiap divisi memiliki tugas dan target masing-masing, kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja perusahaan. Untuk melihat data hasil kerja perusahaan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Hasil Kerja Bulanan Perusahaan

Data Hasil Kerja Bulanan Perusahaan Periode September 2022 – Maret 2023

Bulan	Target	Pencapaian target	Kekurangan target
September	4534	4534	-
Oktober	6770	6770	-
November	7801	7490	311
Desember	9996	9870	126
Januari	3546	3546	-
Februari	9138	9138	-
Maret	4588	4550	38

Sumber : Data Hasil Kerja PT. TCI periode Sep 2022 – Mar 2023

Berdasarkan data tersebut hasil kerja bulanan perusahaan PT. The Clod Indonesia tidak selalu memenuhi target, hal tersebut dapat disebabkan beberapa faktor seperti, kurangnya bahan baku, tidak kompetennya seorang karyawan, strategi perusahaan yang kurang efisien, ataupun kendala mesin yang tentunya menghambat operasional karyawan untuk bekerja. Dari beberapa faktor tersebut keberhasilan perusahaan salah satunya ditentukan oleh kinerja karyawan.

Untuk dapat mencapai visi misi perusahaan maka diperlukan kreatifitas oleh anggota manajemen perusahaan untuk mengelola bagian-bagian yang ada di dalam perusahaan seperti sumber daya manusia yakni yang berupa karyawan. Dengan adanya keyakinan dan kepercayaan diri pada seorang karyawan dalam bekerja dan dengan lingkungan kerja yang baik serta di dukung oleh perusahaan tentang kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan pun akan meningkat dan lebih optimal. Sehingga dapat dijadikan kesimpulan bahwa self

efficacy dan work environment melalui kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. The Clod Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja studi pada PT. The Clod Indonesia?
2. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja studi pada PT. The Clod Indonesia?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi pada PT. The Clod Indonesia?
4. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi pada PT. The Clod Indonesia?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi pada PT. The Clod Indonesia?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi studi pada PT. The Clod Indonesia?
7. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi studi pada PT. The Clod Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. The Clod Indonesia
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *work environment* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. The Clod Indonesia
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. The Clod Indonesia
4. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Work environment* terhadap kinerja karyawan PT. The Clod Indonesia
5. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. The Clod Indonesia
6. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. The Clod Indonesia melalui kepuasan kerja sebagai mediasi
7. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan PT. The Clod Indonesia melalui kepuasan kerja sebagai mediasi

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari kajian ini, antara lain:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini menjadi media bagi peneliti untuk menambah pengalaman di bidang penelitian dan menambah pemahaman mengenai tema yang menjadi fokus penelitian ini untuk menerapkan dan menggunakan teori dan sumber yang didapat dibangku kuliah dan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pembandingan bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian di bidang MSDM.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* dan *work environment* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. The Clod Indonesia melalui kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai probabilitas yang signifikan terlihat pada *self efficacy* berperan penting dalam peningkatan kepuasan kerja PT. The Clod Indonesia.
2. *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai probabilitas $(0,001) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai probabilitas yang signifikan terlihat pada *work environment* berperan penting dalam peningkatan kepuasan kerja PT. The Clod Indonesia.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai probabilitas yang signifikan terlihat pada *self efficacy* berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT. The Clod Indonesia.

4. *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai probabilitas yang signifikan terlihat pada *work environment* berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT. The Clod Indonesia.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas $(0,003) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai probabilitas yang signifikan terlihat pada kepuasan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT. The Clod Indonesia.
6. Kepuasan kerja sebagai pemediasi hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai probabilitas $(0,004) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja sebagai pemediasi hubungan *work environment* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai probabilitas $(0,028) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan *work environment* terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. The Clod Indonesia

Kepada pihak PT. The Clod Indonesia agar tetap memberikan kepuasan kerja yang maksimal terhadap karyawannya karena melalui kepuasan kerja, karyawan akan menumbuhkan *self efficacy* yang tinggi karena karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih baik daripada karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah, hal ini karena karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi tersebut akan lebih merasa yakin dengan kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, didukung oleh *work environment* yang baik pula, hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya dengan begitu permasalahan terkait kinerja karyawan akan teratasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan rentang waktu yang lebih lama dan mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel baru supaya bisa mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmalia, N. A. (2020). *Pengaruh Locus Of Control(Lokus Kendali), Self Efficacy(Efikasi Diri), Danlingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor.*
- Ali, F., & Tri Wijayanti Wardoyo, D. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* , 1(1), 45–54.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Progam.* Pustaka Pelajar.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V8.I1.P2>
- Ayunasrah, T., Diana, R., Ratnawati, & Ansari. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Juiim*, 4. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
- Avivah, N., Yuwita, N., & Ahwan, Z. (2023). Bad Influence Sosmed Pada Kawasan Wisata Tretes Terhadap Pola Pikir Psikologi, Life Style Generasi Muda Pasuruan (Tinjauan Teori Determinisme Teknologi). *JURNAL HERITAGE*, 11(2), 109-120.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social Learning Theory* (Vol. 1). Prentice Hall.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st Ed.). Gaya Media.
- Boye, K.-M. E. , & Amponsah, T. K. (2016). Employee Motivation And Work Performance: A Comparative Study Of Mining Companies In Ghana. *Journal Of Industrial Engineering And Management*, 9, 255.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 1(1), 99–108.
<https://doi.org/10.31539/Jomb.V1i1.628>

- Firdaus, A. M. (2012). *Metode Penelitian*. Jelajah Nusa.
- Fitriya, I. R., & Wusko, A. U. (2023). Pengaruh Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian dan Kepuasan Konsumen (Studi pada Konsumen Basmalah di Gondang Wetan). *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 223-230.
- Fitriani, S. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. Ibm Spss 23* (8th Ed.). Badan Penerbit.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gufron, M. N., & Risnawati, S. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Hambali, H. (2024). PENDEKATAN RASIONALITAS DAN ETIKA DALAM KEBIJAKAN WAJIB BELAJAR PENDIDIKAN MADRASAH DINIYAH KABUPATEN PASURUAN. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 4(5), 100-110.
- Hasan, A. (2008). *Marketing*. Media Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Herman Indrajaya, M., Fathoni, A., & Magdalena Minarsih, M. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating (Study In Pt. Djarum Unit Skt Kradenan Kudus). In *Journal Of Management* (Vol. 2, Issue 2). www.tazakigroup.com,
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 22, Issue 2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/jki>
- Ikhsan Bagaskara, B., & Rahardja, E. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)*. 7(2), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press.
- Jasmine, I., & Edalmen. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi*.
- Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia Of Business And Finance*. Thomson Gale.
- Kartika, J. A., Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. (N.D.). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya*.

- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tropica Cocoprime Manado. In *Self... Jurnal Emba* (Vol. 141).
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku Dan Budaya Organisasi* (Vol. 1). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (8th Ed.). Pt. Refika Aditama.
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2. <https://doi.org/10.46799/jurnal>
- Mutia, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesiacabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nuraeni, N., Saifi, M., Nuzula, N. F., & Damayanti, C. R. (2024). The Impact of Corporate Governance on Capital Structure, Investment Opportunity Set, and Bank Performance: The Role of Credit Risk as a Moderating Variable. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(03), 1172-1196.
- Rahma, Z., Magdalena, M., & Budi, L. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Klinik Istimedika Karangjati)*.
- Riyanto, B. (2013) *Kapita Selekta Kuisisioner Pengetahuan dan Sikap Dalam Penelitian Kesehatan*. SALEMBA.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th Ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Rohmawati, E. (2018). *Analisis Pengaruh Efikasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Survei Pada Auditor Independen Di Indonesia)*.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cv Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2241>

- Sihalolo, D. R., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan.
- Silvius Battu, A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://Journal.Sinov.Id/Index.Php/Jurimbik>■Page61
- Siswanto, A., & Ahwan, Z. (2024). Politik Hiburan Dalam Pemilu: Perolehan Suara Komeng Pada Pemilu 2024. *Al-Tsiqoh: Jurnal Ekonomi dan Dakwah Islam*, 9(1), 57-83.
- Sondang, P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Cv Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2008). *Perilaku Konsumen*. Caps.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (2nd Ed.)*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, J., & Hidayat, T. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Jurnal Magisma, Vol. Viii*, 1–16.

LAMPIRAN

1. Lampiran perizinan

Yang bertanda tangan dibawah Staf Administrasi PT. The Clod Indonesia Pasuruan, menerangkan bahwa mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Yudharta Pasuruan:

Nama : Akhmad Nizam Zuhri Khafidz

Nim : 201969100072

Prodi : Administrasi Bisnis

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut telah benar-benar melaksanakan penelitian di PT. The Clod Indonesia selama 1 (satu) bulan untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada karyawan produksi PT.The Clod Indonesia)”**.

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Pasuruan, 01 juni 2023

Staf Adm PT. The Clod Indonesia



Mochammad Rizqi A P

Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian

PENGANTAR KUESIONER

Yang terhormat Bapak/Ibu Responden

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini. Saya memahami bahwa waktu Bapak/Ibu sangat terbatas dan berharga, oleh karena itu saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu dalam menjawab pertanyaan kuisisioner ini.

Judul yang saya ambil dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada karyawan produksi PT. The Clod Indonesia)”**. Kuisisioner ini digunakan sebagai bahan penunjang penelitian. Maka dari itu, saya memohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini. Jawaban Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja serta kedudukan Bapak/Ibu di perusahaan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Pasuruan, 02 Mei 2023

(Akhmad Nizam Z. K)

Bagian 1. Identitas Responden

Isilah identitas Bapak/Ibu sesuai dengan keterangan di bawah ini.

Nama :

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : <20 tahun
 21 – 30 tahun
 31 – 40 tahun
 > 41 tahun

Pendidikan : SMA SMK
 Diploma Sarjana

Bagian/Departemen :

Lama bekerja : < 3 tahun
 < 5 tahun
 > 5 tahun

Bagian 2. Pengisian Kuesioner

Berilah tanda (√) pada kolom Bapak/Ibu/ pilih sesuai yang sebenarnya dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Link Google Form :

<https://docs.google.com/forms/d/1oqGbY6NpVkDF0llaxFpKqWhTjmiCmMmR9mixEQRcvBg/edit>

KUISIONER

No	Pernyataan " <i>Self efficacy</i> "	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang rumit.					
2	Saya yakin mampu bertahan dan menyelesaikan pekerjaan meskipun mengalami banyak tantangan dan kesulitan.					
3	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dalam banyak bidang sekaligus					

No	Pernyataan " <i>Work environment</i> "	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan (lampu/sinar matahari) di tempat kerja sudah memadai.					
2	Temperatur/suhu di tempat kerja cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.					
3	Kelembapan udara di tempat kerja cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.					

4	Sirkulasi udara pada ruang kerja/produksi sudah memadai.					
5	Suara bising dari mesin/alat dan lalu lalang pekerja lain dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.					

No	Pernyataan “Kepuasan kerja”	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dan nyaman pada saat melakukan pekerjaan.					
2	Saya senang terhadap atasan/pimpinan yang bijak dalam memimpin para karyawan.					
3	Saya senang terhadap atasan/pimpinan yang dapat mengayomi para karyawan.					
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling memberikan dukungan positif terhadap sesama karyawan.					
5	Saya puas terhadap promosi (kenaikan jabatan) yang sering terjadi dalam perusahaan.					

6	Saya merasa cukup dan puas terhadap gaji yang diberikan perusahaan, sesuai perjanjian kontrak.					
7	Saya merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan.					

No	Pernyataan “Kinerja karyawan”	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki keahlian serta kualitas kerja yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan.					
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai intruksi yang diberikan oleh pimpinan.					
4	Saya dapat bekerjasama dengan baik terhadap sesama karyawan dan pimpinan perusahaan.					

Lampiran 2 : Data Tabulasi Jawaban Responden

	<i>Self Efficacy</i>				<i>Work Environment</i>					<i>Kepuasan Kerja</i>							<i>Kinerja Karyawan</i>						
	X1.1	X1.2	X1.3	Σ X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Σ X2	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Σ Z	Y1	Y2	Y3	Y4	Σ Y
1	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
2	4	4	4	12	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	15
3	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	17
4	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
5	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	17
6	4	3	4	11	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	4	2	23	4	3	3	4	14
7	3	3	3	9	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	3	25	3	4	4	4	15
8	3	2	2	7	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
9	3	3	4	10	3	4	3	4	4	18	4	5	3	4	3	4	3	26	3	4	4	4	15
10	3	2	3	8	4	4	2	4	1	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	11
11	3	3	4	10	4	4	4	3	3	18	4	5	4	3	3	3	4	26	3	3	3	3	12
12	3	2	3	8	3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	2	2	3	20	3	3	3	3	12
13	4	3	4	11	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	3	4	15
14	3	3	3	9	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	3	4	3	25	3	4	2	4	13
15	2	3	3	8	3	2	2	3	3	13	3	2	4	4	3	3	2	21	2	3	3	3	11
16	4	3	4	11	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	2	4	26	4	4	4	4	16
17	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
18	4	3	4	11	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	3	4	15
19	3	3	4	10	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	4	3	23	3	3	3	3	12
20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	15
21	4	4	4	12	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	3	4	16

22	3	3	3	9	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	3	25	3	4	4	4	15
23	4	3	4	11	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	3	3	4	24	4	4	4	3	15
24	3	3	4	10	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	4	4	25	3	4	4	3	14
25	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	16
26	4	3	3	10	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	3	3	14
27	2	1	1	4	1	2	2	2	3	10	2	3	2	2	4	4	2	19	2	2	2	3	9
28	3	2	3	8	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	4	4	3	23	3	2	2	3	10
29	3	1	1	5	1	1	1	1	3	7	1	1	2	2	3	3	3	15	3	2	2	3	10
30	4	3	4	11	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	4	4	23	4	3	2	3	12
31	5	1	2	8	3	2	2	2	3	12	3	2	3	3	2	5	5	23	5	4	3	3	15
32	5	3	3	11	4	2	3	3	4	16	4	3	3	3	4	4	5	26	5	4	3	3	15
33	4	4	4	12	4	4	5	5	4	22	5	4	3	3	5	4	4	28	4	4	3	4	15
34	4	3	4	11	5	4	4	4	5	22	4	4	3	3	5	5	4	28	4	5	4	3	16
35	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	27	4	5	4	4	17
36	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	16
37	3	3	4	10	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	5	2	13
38	3	4	5	12	3	3	5	5	3	19	4	4	3	3	3	4	4	25	3	4	3	3	13
39	4	4	4	12	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	4	4	4	27	4	3	3	4	14
40	3	3	3	9	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	4	3	25	3	3	3	3	12
41	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	3	4	25	4	4	3	3	14
42	2	2	3	7	2	4	2	2	4	14	2	2	4	4	2	2	2	18	2	2	4	3	11
43	2	3	2	7	2	3	3	3	4	15	2	2	4	4	3	3	2	20	2	3	3	2	10
44	2	2	2	6	3	3	2	2	3	13	2	2	3	3	4	3	2	19	2	3	3	3	11
45	3	3	4	10	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	2	2	10
46	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	4	3	15
47	4	3	5	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	15
48	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
49	4	3	4	11	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	17
50	3	3	3	9	3	3	2	2	4	14	3	3	4	4	4	4	3	25	3	2	4	4	13

51	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	4	3	24	3	3	4	3	13
52	2	2	2	6	2	2	2	2	3	11	3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	8
53	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	15
54	4	2	3	9	3	3	4	4	4	18	3	3	4	3	4	4	4	25	4	4	2	3	13
55	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	4	4	3	25	4	3	2	4	13
56	3	3	4	10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	4	3	13
57	3	3	3	9	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	4	4	14
58	4	3	3	10	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	3	4	25	4	3	3	2	12
59	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	12
60	3	3	3	9	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	4	14
61	3	3	3	9	4	4	3	3	3	17	4	3	3	2	4	4	3	23	3	3	2	4	12
62	2	2	3	7	3	3	4	4	4	18	3	3	2	2	4	4	2	20	2	3	2	2	9
63	3	3	3	9	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	5	5	3	25	3	4	3	3	13
64	4	3	4	11	3	3	4	4	3	17	3	4	4	4	4	3	4	26	4	3	4	4	15
65	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	3	3	14
66	4	4	5	13	2	2	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	4	14
67	4	5	4	13	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	5	17
68	4	3	4	11	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	3	3	4	24	4	4	4	3	15
69	4	3	4	11	5	3	3	4	5	20	4	4	5	5	5	5	4	32	4	5	4	4	17
70	3	5	3	11	5	3	5	2	4	19	3	3	4	4	4	4	5	27	3	4	3	4	14
71	2	4	3	9	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	4	4	2	24	2	3	3	4	12
72	3	3	3	9	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	4	13
73	3	3	2	8	4	4	2	2	4	16	3	3	4	4	3	3	3	23	3	4	4	3	14
74	4	3	4	11	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	15
75	4	3	4	11	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	16
76	4	3	4	11	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	15
77	4	4	4	12	4	4	4	4	2	18	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	3	14
78	4	4	5	13	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	5	5	4	31	4	4	2	4	14
79	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	26	4	4	2	4	14

80	3	4	4	11	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	3	3	26	3	3	3	3	12
81	4	2	4	10	4	2	5	4	5	20	3	3	4	4	3	4	2	23	4	3	3	5	15
82	4	3	4	11	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	3	3	4	24	4	4	4	3	15
83	3	3	4	10	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	4	3	23	3	3	3	3	12
84	3	3	4	10	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	3	25	3	4	3	4	14
85	3	3	4	10	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	3	4	14
86	3	3	3	9	4	3	4	3	4	18	3	3	4	4	4	4	3	25	3	3	4	3	13
87	3	3	3	9	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	4	4	3	23	3	3	3	4	13
88	5	3	3	11	4	2	3	3	4	16	4	3	3	3	4	4	5	26	5	4	3	3	15
89	3	3	4	10	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	5	2	13
90	4	4	4	12	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	4	4	4	27	4	3	3	4	14
91	3	4	5	12	3	3	5	5	3	19	4	4	3	3	3	4	4	25	3	4	3	3	13
92	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
93	4	3	4	11	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	4	2	23	4	3	3	4	14
94	4	3	4	11	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	3	4	15
95	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	3	4	25	4	4	3	3	14
96	4	3	4	11	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	15
97	3	4	4	11	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	3	3	26	3	3	3	3	12
98	3	3	4	10	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	4	4	25	3	4	4	3	14
99	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	15
100	4	3	4	11	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	2	4	26	4	4	4	4	16
101	4	4	4	12	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	4	4	16
102	5	4	4	13	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	5	5	4	32	5	5	5	4	19
103	3	3	3	9	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	3	3	4	23	3	3	4	3	13
104	4	5	5	14	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	5	18
105	4	3	4	11	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	2	3	4	24	4	3	3	4	14
106	5	5	5	15	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	5	4	4	32	5	4	5	5	19
107	4	3	3	10	3	4	3	3	4	17	4	4	3	3	4	3	4	25	4	3	3	4	14
108	4	5	4	13	5	4	5	5	4	23	5	4	4	5	4	3	3	28	4	4	4	4	16

109	3	3	3	9	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	4	3	3	24	3	4	4	3	14
110	3	4	4	11	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	2	3	3	25	3	4	2	4	13
111	4	4	4	12	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	3	3	4	28	4	5	4	5	18
112	5	5	5	15	5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	5	3	31	5	5	4	5	19
113	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	3	3	4	26	4	4	3	4	15
114	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	2	27	4	4	3	4	15
115	3	3	3	9	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	3	3	3	23	3	4	4	3	14
116	4	5	5	14	4	4	4	5	3	20	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	4	5	18
117	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	2	3	4	29	4	4	5	4	17
118	3	3	3	9	2	2	2	3	3	12	4	4	3	3	3	3	3	23	2	4	2	3	11
119	4	4	4	12	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	4	27	3	4	4	4	15
120	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	4	16
121	3	3	2	8	4	2	3	3	4	16	4	4	4	4	3	3	2	24	3	3	3	3	12
122	2	2	3	7	3	3	2	2	3	13	3	2	2	3	2	3	3	18	2	3	3	3	11
123	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	4	15
124	2	5	4	11	4	4	3	4	3	18	4	5	5	5	2	2	2	25	3	4	2	4	13
125	3	3	3	9	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	2	2	8
126	4	4	4	12	4	2	4	4	2	16	4	4	4	4	4	2	2	24	4	2	4	3	13
127	3	3	3	9	3	3	4	3	4	17	3	3	2	2	3	2	2	17	4	3	3	2	12
128	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	3	4	15
129	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	3	4	25	4	4	3	4	15
130	3	3	3	9	4	4	4	5	2	19	3	3	3	5	2	4	4	24	4	5	3	3	15
131	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	4	30	5	4	2	4	15
132	4	3	4	11	4	4	5	2	3	18	4	4	4	4	3	5	4	28	3	4	4	5	16
133	5	5	5	15	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20
134	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	3	3	25	3	3	4	4	14
135	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	3	4	26	3	4	3	4	14
136	5	4	5	14	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	4	19
137	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	3	4	15

138	4	5	3	12	4	3	5	3	4	19	4	5	3	4	2	2	3	23	4	4	5	3	16
139	4	4	3	11	2	3	3	3	3	14	2	4	4	5	4	4	3	26	4	4	3	4	15
140	4	4	3	11	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	3	4	14
141	4	4	4	12	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	4	3	3	28	4	4	4	4	16
142	2	5	5	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	27	3	4	2	4	13
143	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	5	3	15
144	3	3	3	9	4	4	4	5	2	19	3	3	3	5	3	4	4	25	4	3	4	4	15
145	3	4	4	11	3	3	3	2	4	15	4	4	4	4	3	4	3	26	4	3	3	3	13
146	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	18
147	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	4	5	5	30	5	4	4	4	17
148	4	3	3	10	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	5	3	4	25	4	3	3	4	14
149	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	3	3	27	3	5	5	4	17
150	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	19
151	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	3	3	13
152	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	3	13
153	3	4	5	12	4	4	5	4	3	20	4	4	5	5	4	3	3	28	3	3	4	4	14
154	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	4	4	31	3	3	3	3	12
155	4	3	3	10	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	3	3	4	29	3	3	3	4	13
156	5	4	4	13	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	4	5	30	4	4	4	4	16
157	5	5	4	14	5	4	5	5	4	23	5	4	4	5	3	4	4	29	4	4	3	3	14
158	4	4	4	12	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
159	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	26	4	4	4	3	15
160	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	3	22	4	5	4	4	17
161	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	16
162	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	3	3	23	4	4	4	5	17
163	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	5	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	14
164	3	3	4	10	4	4	2	4	3	17	3	4	3	3	3	4	4	24	3	4	4	4	15
165	3	4	4	11	4	4	3	3	4	18	4	4	2	2	3	3	3	21	3	3	3	3	12
166	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	3	22	3	4	4	4	15

167	5	3	4	12	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	4	3	3	25	3	2	3	3	11
168	3	3	3	9	3	3	3	3	2	14	3	3	4	4	4	3	3	24	3	3	3	3	12
169	5	4	3	12	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	5	2	2	23	3	3	3	3	12
170	3	3	3	9	2	2	3	3	3	13	3	3	4	5	4	4	4	27	4	4	3	4	15
171	3	3	3	9	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	4	3	3	24	3	4	2	4	13
172	3	4	4	11	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	4	5	3	25	2	3	3	3	11
173	2	4	4	10	3	3	2	2	3	13	3	3	3	5	3	5	3	25	4	4	4	4	16
174	4	4	4	12	4	2	4	4	4	18	4	4	2	4	3	3	3	23	5	5	5	5	20
175	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	3	4	4	27	4	4	3	4	15
176	3	3	3	9	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	2	4	4	23	3	3	3	3	12
177	3	3	3	9	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	4	4	4	25	4	4	4	3	15
178	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	4	3	25	4	5	3	4	16
179	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	4	4	3	4	4	3	25	3	4	4	4	15
180	3	4	4	11	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	15
181	3	4	4	11	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	5	4	3	27	3	4	4	3	14
182	3	4	4	11	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	16
183	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	3	14
184	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20	3	3	4	2	4	4	2	22	2	2	2	3	9
185	3	2	2	7	4	4	2	2	2	14	2	3	4	3	4	4	3	23	3	2	2	3	10
186	3	3	3	9	4	4	3	3	2	16	2	3	3	3	4	4	4	23	3	2	2	3	10
187	1	2	2	5	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	4	4	4	23	4	3	2	3	12
188	3	3	3	9	3	4	4	4	3	18	2	3	3	3	4	4	4	23	5	4	3	3	15
189	2	3	3	8	2	5	5	5	4	21	3	3	3	3	3	4	3	22	5	4	3	3	15
190	3	3	3	9	4	4	5	5	4	22	3	3	3	3	3	4	4	23	4	4	3	4	15
191	4	3	3	10	5	4	4	4	4	21	3	4	5	3	3	4	2	24	4	5	4	3	16
192	4	3	3	10	5	5	4	4	5	23	4	3	3	3	4	4	3	24	4	5	4	4	17
193	4	4	4	12	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	4	16
194	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	5	3	3	26	3	3	5	2	13
195	4	4	4	12	4	4	3	3	3	17	5	2	4	4	5	4	4	28	3	4	3	3	13

196	4	3	3	10	3	4	4	3	4	18	3	3	4	3	4	4	3	24	4	3	3	4	14
197	3	4	4	11	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	4	3	3	24	3	3	3	3	12
198	3	4	4	11	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	3	3	14
199	4	3	3	10	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	4	4	3	24	2	2	4	3	11
200	2	4	4	10	2	2	2	2	2	10	4	3	3	4	4	4	4	26	2	3	3	2	10
201	2	4	4	10	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	4	4	4	23	2	3	3	3	11
202	2	3	3	8	4	3	2	2	3	14	3	3	4	3	3	4	4	24	3	3	2	2	10
203	3	3	3	9	4	3	3	3	3	16	2	2	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	15
204	3	3	4	10	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	5	4	28	4	4	4	3	15
205	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	3	5	4	4	5	4	29	3	3	3	3	12
206	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	5	17
207	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	5	5	5	33	3	2	4	4	13
208	3	4	4	11	4	4	3	3	2	16	4	4	4	3	4	4	3	26	3	3	4	3	13
209	3	4	4	11	3	4	3	3	3	16	4	3	5	5	5	4	4	30	2	2	2	2	8
210	3	2	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	4	3	3	3	4	21	4	4	4	3	15
211	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	4	5	4	29	4	4	2	3	13
212	3	4	3	10	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	3	4	21	4	3	2	4	13
213	4	3	3	10	4	4	3	4	3	18	2	4	3	4	4	4	5	26	3	3	4	3	13
214	4	4	4	12	4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	4	4	4	27	3	3	4	4	14
215	3	4	4	11	3	3	3	3	3	15	4	4	5	5	5	5	4	32	4	3	3	2	12
216	3	4	4	11	3	3	4	4	3	17	3	2	5	5	4	4	4	27	3	3	3	3	12
217	4	4	4	12	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	4	4	26	3	4	3	4	14
218	3	3	3	9	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	2	4	12
219	3	3	2	8	4	4	3	3	3	17	2	4	4	5	5	4	4	28	2	3	2	2	9
220	3	2	2	7	4	4	2	2	3	15	2	2	5	5	5	5	4	28	3	4	3	3	13
221	3	3	3	9	5	5	3	3	4	20	3	3	3	3	3	2	2	19	4	3	4	4	15
222	4	4	4	12	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	3	3	14
223	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	4	4	25	4	4	2	4	14
224	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	2	4	3	3	2	4	2	20	4	4	4	5	17

225	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21	4	5	2	2	3	3	3	22	4	4	4	3	15
226	3	4	4	11	3	3	4	4	4	18	4	3	5	4	4	4	4	28	4	5	4	4	17
227	4	5	5	14	5	5	4	4	5	23	4	4	2	5	4	4	4	27	3	4	3	4	14
228	3	4	4	11	4	4	5	3	4	20	3	4	3	3	3	3	3	22	2	3	3	4	12
229	4	3	3	10	4	4	2	2	3	15	3	4	4	4	4	4	2	25	3	3	3	4	13
230	3	4	4	11	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	3	3	22	3	4	4	3	14
231	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	3	4	15
232	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	16
233	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22	4	4	3	3	3	4	4	25	4	3	4	4	15
234	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	14
235	3	4	4	11	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	2	4	14
236	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22	2	4	5	5	5	5	5	31	4	4	2	4	14
237	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20	2	4	5	5	4	4	4	28	3	3	3	3	12
238	4	4	4	12	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	4	4	4	25	4	3	3	5	15
239	3	4	4	11	3	4	2	4	3	16	3	5	5	4	5	5	4	31	4	4	4	3	15
240	3	4	4	11	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	5	4	4	28	3	3	3	3	12
241	3	3	3	9	4	4	3	3	3	17	3	3	4	5	3	4	3	25	3	4	3	4	14
242	4	3	3	10	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	3	2	3	23	3	4	3	4	14
243	4	4	4	12	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	3	3	3	24	3	3	4	3	13
244	3	4	4	11	4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	4	4	4	27	3	3	3	4	13
245	3	3	3	9	4	4	3	3	3	17	3	4	2	5	5	4	4	27	5	4	3	3	15
246	3	3	3	9	4	4	5	5	4	22	3	3	4	4	4	4	4	26	3	3	5	2	13
247	4	4	4	12	4	4	3	3	3	17	5	2	3	3	3	4	4	24	4	3	3	4	14
248	3	4	4	11	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	4	3	3	24	3	4	3	3	13
249	4	3	3	10	3	4	4	3	4	18	3	3	5	5	5	5	5	31	4	4	4	4	16
250	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	4	30	4	3	3	4	14
251	3	3	4	10	4	4	2	4	3	17	3	4	4	3	3	4	3	24	4	4	3	4	15
252	3	3	3	9	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	3	14
253	4	3	3	10	4	3	4	4	4	19	3	3	5	5	5	5	4	30	4	3	4	4	15

254	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	3	3	12
255	4	4	4	12	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	4	4	4	26	3	4	4	3	14
256	3	4	4	11	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	5	4	4	27	4	4	4	3	15
257	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	3	5	5	5	5	4	31	4	4	4	4	16
258	4	4	4	12	4	2	4	4	4	18	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	16
259	4	5	4	13	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	5	5	31	5	5	5	4	19
260	4	5	4	13	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	5	4	32	5	5	4	5	19

Lampiran 3. R tabel

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
242	0,1055	0,1256	0,1489	0,1646	0,2094
243	0,1053	0,1254	0,1486	0,1643	0,2090
244	0,1051	0,1251	0,1483	0,1640	0,2085
245	0,1049	0,1249	0,1480	0,1636	0,2081
246	0,1047	0,1246	0,1477	0,1633	0,2077
247	0,1045	0,1244	0,1474	0,1630	0,2073
248	0,1043	0,1241	0,1471	0,1626	0,2069
249	0,1041	0,1239	0,1468	0,1623	0,2065
250	0,1039	0,1236	0,1465	0,1620	0,2061
251	0,1036	0,1234	0,1462	0,1617	0,2057
252	0,1034	0,1231	0,1459	0,1614	0,2053
253	0,1032	0,1229	0,1456	0,1610	0,2049
254	0,1030	0,1226	0,1453	0,1607	0,2045
255	0,1028	0,1224	0,1451	0,1604	0,2041
256	0,1026	0,1222	0,1448	0,1601	0,2037
257	0,1024	0,1219	0,1445	0,1598	0,2033
258	0,1022	0,1217	0,1442	0,1595	0,2029
259	0,1020	0,1215	0,1439	0,1592	0,2025
260	0,1018	0,1212	0,1437	0,1589	0,2022
261	0,1016	0,1210	0,1434	0,1586	0,2018
262	0,1015	0,1208	0,1431	0,1583	0,2014
263	0,1013	0,1205	0,1428	0,1580	0,2010
264	0,1011	0,1203	0,1426	0,1577	0,2006
265	0,1009	0,1201	0,1423	0,1574	0,2003
266	0,1007	0,1199	0,1420	0,1571	0,1999
267	0,1005	0,1196	0,1418	0,1568	0,1995
268	0,1003	0,1194	0,1415	0,1565	0,1992
269	0,1001	0,1192	0,1413	0,1562	0,1988
270	0,0999	0,1190	0,1410	0,1559	0,1984

Lampiran 4. T tabel

α	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0025	0.001
df							
246	1.285002	1.651071	1.969654	2.341602	2.595962	2.832578	3.123691
247	1.284988	1.651046	1.969615	2.341540	2.595880	2.832473	3.123554
248	1.284975	1.651021	1.969576	2.341478	2.595799	2.832370	3.123418
249	1.284961	1.650996	1.969537	2.341417	2.595718	2.832267	3.123284
250	1.284947	1.650971	1.969498	2.341356	2.595638	2.832166	3.123150
251	1.284933	1.650947	1.969460	2.341296	2.595558	2.832065	3.123018
252	1.284920	1.650923	1.969422	2.341236	2.595479	2.831964	3.122886
253	1.284907	1.650899	1.969385	2.341177	2.595401	2.831865	3.122756
254	1.284893	1.650875	1.969348	2.341118	2.595323	2.831767	3.122627
255	1.284880	1.650851	1.969311	2.341060	2.595246	2.831669	3.122499
256	1.284867	1.650828	1.969274	2.341002	2.595170	2.831572	3.122371
257	1.284854	1.650804	1.969237	2.340945	2.595094	2.831476	3.122245
258	1.284841	1.650781	1.969201	2.340888	2.595019	2.831380	3.122120
259	1.284829	1.650758	1.969166	2.340831	2.594945	2.831285	3.121996
260	1.284816	1.650735	1.969130	2.340775	2.594870	2.831191	3.121872
261	1.284804	1.650713	1.969095	2.340720	2.594797	2.831098	3.121750
262	1.284791	1.650690	1.969060	2.340665	2.594724	2.831005	3.121629
263	1.284779	1.650668	1.969025	2.340610	2.594652	2.830914	3.121508
264	1.284767	1.650646	1.968990	2.340556	2.594580	2.830822	3.121389
265	1.284754	1.650624	1.968956	2.340502	2.594509	2.830732	3.121270
266	1.284742	1.650602	1.968922	2.340448	2.594438	2.830642	3.121152
267	1.284730	1.650581	1.968889	2.340395	2.594368	2.830553	3.121035
268	1.284718	1.650559	1.968855	2.340342	2.594298	2.830465	3.120919
269	1.284707	1.650538	1.968822	2.340290	2.594229	2.830377	3.120804
270	1.284695	1.650517	1.968789	2.340238	2.594161	2.830290	3.120690
271	1.284683	1.650496	1.968756	2.340187	2.594092	2.830203	3.120577
272	1.284672	1.650475	1.968724	2.340135	2.594025	2.830117	3.120464
273	1.284660	1.650454	1.968692	2.340085	2.593958	2.830032	3.120352
274	1.284649	1.650434	1.968660	2.340034	2.593891	2.829948	3.120241
275	1.284638	1.650413	1.968628	2.339984	2.593825	2.829864	3.120131
276	1.284626	1.650393	1.968596	2.339934	2.593759	2.829780	3.120022
277	1.284615	1.650373	1.968565	2.339885	2.593694	2.829698	3.119914
278	1.284604	1.650353	1.968534	2.339836	2.593630	2.829615	3.119806
279	1.284593	1.650333	1.968503	2.339788	2.593565	2.829534	3.119699
280	1.284582	1.650314	1.968472	2.339739	2.593502	2.829453	3.119593
281	1.284572	1.650294	1.968442	2.339691	2.593438	2.829373	3.119487
282	1.284561	1.650275	1.968412	2.339644	2.593376	2.829293	3.119383
283	1.284550	1.650256	1.968382	2.339597	2.593313	2.829214	3.119279
284	1.284540	1.650237	1.968352	2.339550	2.593251	2.829135	3.119176
285	1.284529	1.650218	1.968323	2.339503	2.593190	2.829057	3.119073
286	1.284519	1.650199	1.968293	2.339457	2.593129	2.828979	3.118972
287	1.284508	1.650180	1.968264	2.339411	2.593068	2.828902	3.118871
288	1.284498	1.650162	1.968235	2.339365	2.593008	2.828826	3.118770
289	1.284488	1.650143	1.968206	2.339320	2.592948	2.828750	3.118671
290	1.284478	1.650125	1.968178	2.339275	2.592888	2.828674	3.118572
291	1.284468	1.650107	1.968150	2.339230	2.592829	2.828599	3.118474
292	1.284458	1.650089	1.968121	2.339186	2.592771	2.828525	3.118376
293	1.284448	1.650071	1.968093	2.339142	2.592713	2.828451	3.118279
294	1.284438	1.650053	1.968066	2.339098	2.592655	2.828378	3.118183
295	1.284428	1.650035	1.968038	2.339055	2.592598	2.828305	3.118088
296	1.284418	1.650018	1.968011	2.339012	2.592541	2.828233	3.117993
297	1.284409	1.650000	1.967984	2.338969	2.592484	2.828161	3.117898
298	1.284399	1.649983	1.967957	2.338926	2.592428	2.828089	3.117805
299	1.284389	1.649966	1.967930	2.338884	2.592372	2.828018	3.117712
300	1.284380	1.649949	1.967903	2.338842	2.592316	2.827948	3.117620

Lampiran 5. Hasil Uji Analisis

a. Uji Validitas

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	Self Efficacy
X1.1	Pearson Correlation	1	,421**	,452**	,752**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	260	260	260	260
X1.2.	Pearson Correlation	,421**	1	,716**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	260	260	260	260
X1.3	Pearson Correlation	,452**	,716**	1	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	260	260	260	260
Self_Efficacy	Pearson Correlation	,752**	,865**	,869**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	260	260	260	260

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

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Work Environment
X2.1	Pearson Correlation	1	,577**	,482**	,509**	,415**	,773**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	260	260	260	260	260	260
X2.2	Pearson Correlation	,577**	1	,399**	,448**	,298**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000

Z.3	Pearson Correlation	,255**	,265**	1	,645**	,332**	,337**	,304**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	260	260	260	260	260	260	260	260
Z.4	Pearson Correlation	,246**	,241**	,645**	1	,283**	,306**	,348**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	260	260	260	260	260	260	260	260
Z.5	Pearson Correlation	,187**	,101	,332**	,283**	1	,523**	,315**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,002	,105	,000	,000		,000	,000	,000
	N	260	260	260	260	260	260	260	260
Z.6	Pearson Correlation	,134*	,050	,337**	,306**	,523**	1	,489**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,030	,420	,000	,000	,000		,000	,000
	N	260	260	260	260	260	260	260	260
Z.7	Pearson Correlation	,284**	,129*	,304**	,348**	,315**	,489**	1	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,037	,000	,000	,000	,000		,000
	N	260	260	260	260	260	260	260	260
Kepuasan_kerja	Pearson Correlation	,597**	,522**	,705**	,692**	,621**	,640**	,651**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	260	260	260	260	260	260	260	260

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

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

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	,557**	,298**	,429**	,773**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	260	260	260	260	260
Y.2	Pearson Correlation	,557**	1	,374**	,418**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	260	260	260	260	260
Y.3	Pearson Correlation	,298**	,374**	1	,233**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	260	260	260	260	260
Y.4	Pearson Correlation	,429**	,418**	,233**	1	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	260	260	260	260	260
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,773**	,797**	,666**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	260	260	260	260	260

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	3

X2**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	5

Z**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	7

Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	4

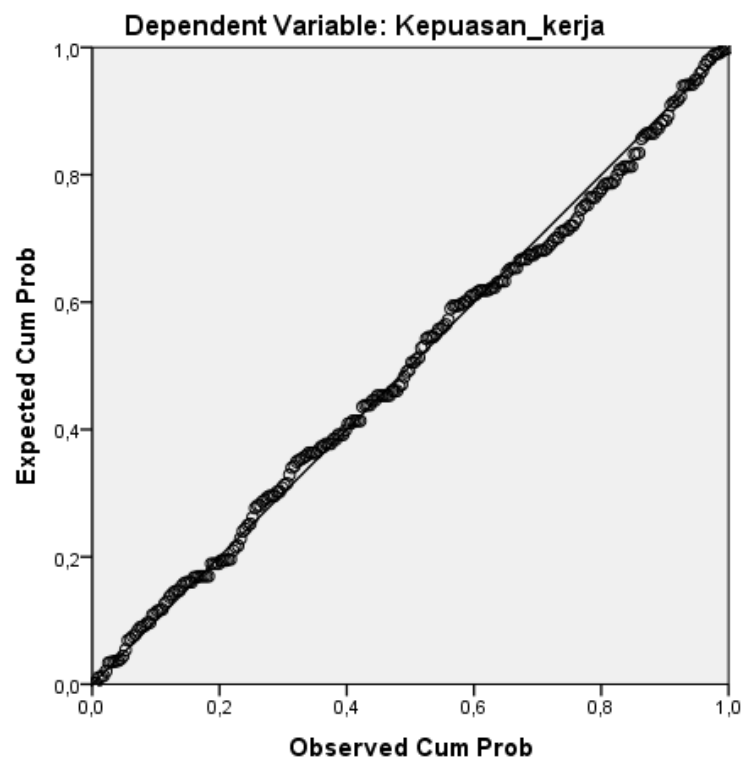
c. Uji Normalitas model I dan model II**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		260	260
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	2,37597942	1,66027259
Most Extreme Differences	Absolute	,037	,054
	Positive	,037	,040
	Negative	-,030	-,054
Test Statistic		,037	,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,064 ^c

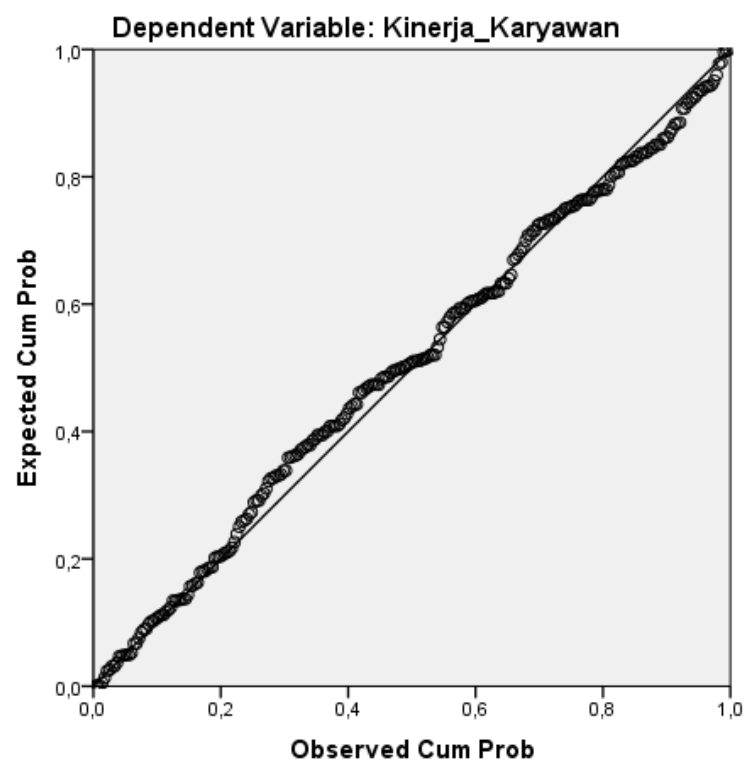
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_kerja * Self_Efficacy	Between Groups	(Combined)	1405,599	11	127,782	22,260	,000
		Linearity	1307,768	1	1307,768	227,819	,000
		Deviation from Linearity	97,832	10	9,783	1,704	,080
	Within Groups		1423,616	248	5,740		
Total			2829,215	259			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_kerja * Work_Environment	Between Groups	(Combined)	1070,758	16	66,922	9,248	,000
		Linearity	913,836	1	913,836	126,282	,000
		Deviation from Linearity	156,922	15	10,461	1,446	,127
	Within Groups		1758,458	243	7,236		
Total			2829,215	259			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Self_Efficacy	Between Groups	(Combined)	462,524	11	42,048	13,459	,000
		Linearity	431,969	1	431,969	138,269	,000
		Deviation from Linearity	30,555	10	3,056	,978	,463
	Within Groups		774,780	248	3,124		
Total			1237,304	259			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Work_Environment	Between Groups	(Combined) Linearity	440,045	16	27,503	8,383	,000
		Deviation from Linearity	404,256	1	404,256	123,215	,000
			35,789	15	2,386	,727	,756
Within Groups			797,259	243	3,281		
Total			1237,304	259			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kepuasan_kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	433,334	20	21,667	6,441	,000
		Deviation from Linearity	357,277	1	357,277	106,210	,000
			76,057	19	4,003	1,190	,267
Within Groups			803,969	239	3,364		
Total			1237,304	259			

d. Path Analisis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,346	,989		11,478	,000
	Self_Efficacy	,955	,107	,546	8,926	,000
	Work_Environment	,224	,069	,197	3,229	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,590	,851		4,217	,000
Self_Efficacy	,311	,086	,268	3,622	,000
Work_Environment	,207	,049	,277	4,195	,000
Kepuasan_kerja	,131	,044	,198	2,991	,003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

e. Uji Sobel

X1-Z-Y

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p -value:
a	0.955	Sobel test: 2.82428048	0.04429624	0.00473869
b	0.131	Aroian test: 2.8084623	0.04454573	0.00497787
s_a	0.107	Goodman test: 2.84036899	0.04404533	0.00450614
s_b	0.044	Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t -test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

Input:		Test statistic:	p -value:
t_a	8.926	Sobel test: 2.8360149	0.00456803
t_b	2.991	Aroian test: 2.82014799	0.00480015
		Goodman test: 2.85215267	0.00434242
		Reset all	Calculate

The reported p -values (rounded to 8 decimal places) are drawn from the unit normal distribution under the assumption of a two-tailed z -test of the hypothesis that the mediated effect equals zero in the population. ± 1.96 are the critical values of the test ratio which contain the central 95% of the unit normal distribution.

X2-Z-Y

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p -value:
a	<input type="text" value="0.224"/>	Sobel test:	<input type="text" value="2.19422831"/>	<input type="text" value="0.01337327"/>
b	<input type="text" value="0.131"/>	Aroian test:	<input type="text" value="2.13978089"/>	<input type="text" value="0.01371355"/>
s_a	<input type="text" value="0.069"/>	Goodman test:	<input type="text" value="2.25305541"/>	<input type="text" value="0.01302409"/>
s_b	<input type="text" value="0.044"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t -test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

Input:		Test statistic:	p -value:
t_a	<input type="text" value="3.229"/>	Sobel test:	<input type="text" value="2.19427662"/>
t_b	<input type="text" value="2.991"/>	Aroian test:	<input type="text" value="2.1397452"/>
		Goodman test:	<input type="text" value="2.2532017"/>
		<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>

The reported p -values (rounded to 8 decimal places) are drawn from the unit normal distribution under the assumption of a two-tailed z -test of the hypothesis that the mediated effect equals zero in the population. ± 1.96 are the critical values of the test ratio which contain the central 95% of the unit normal distribution.

f. Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,479	2,385

a. Predictors: (Constant), Work_Environment, Self_Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,423	,416	1,670

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Work_Environment, Self_Efficacy
- b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan