



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL
INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA KANTOR PENGADILAN
NEGERI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT
TO EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH INTERVENING VARIABLES OF WORK
SATISFACTION ON PENGADILAN NEGERI JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Doniaga Tambunan

140810201267

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL
INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA KANTOR PENGADILAN
NEGERI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT
TO EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH INTERVENING VARIABLES OF WORK
SATISFACTION ON PENGADILAN NEGERI JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Doniaga Tambunan

140810201267

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Doniaga Tambunan
Nim : 140810201267
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Kantor Pengadilan Negeri Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember,
Yang menyatakan,

Doniaga Tambunan
NIM 140810201267

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Jember

Nama Mahasiswa : Doniaga Tambunan

NIM : 140810201267

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 31-10-2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Wiji Utami, SE, M.Si.

NIP. 197401202000122001

Drs. Sunardi, MM

NIP. 195304031985031001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL
INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA KANTOR PENGADILAN
NEGERI JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Doniaga Tambunan

Nim : 140810201267

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panti pengujian pada tanggal

2017

Dandinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si
NIP. 195703101984031003 : (.....)

Anggota : Dr. Handriyono, M.Si
NIP. 196208021990021001 : (.....)

Anggota : Tatok Endhiarto, SE, M.Si
NIP. : (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Puji Tuhan saya panjatkan Syukur Kepada Tuhan Yesus Kristus untuk terselesainya karya tulis skripsi ini sebagai bentuk ungkapan terimakasih atas doa, motivasi dan dukungannya, kepada:

1. Orangtuakutercinta, Hairul Tambunan dan Sumiati serta seluruh keluarga tercinta.
2. Adiku Ribka Anggi Tambunan dan Arbet Parulian Tambunan
3. Sahabat-sahabatku tercinta yang selalu menjadi motivasiku.
4. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

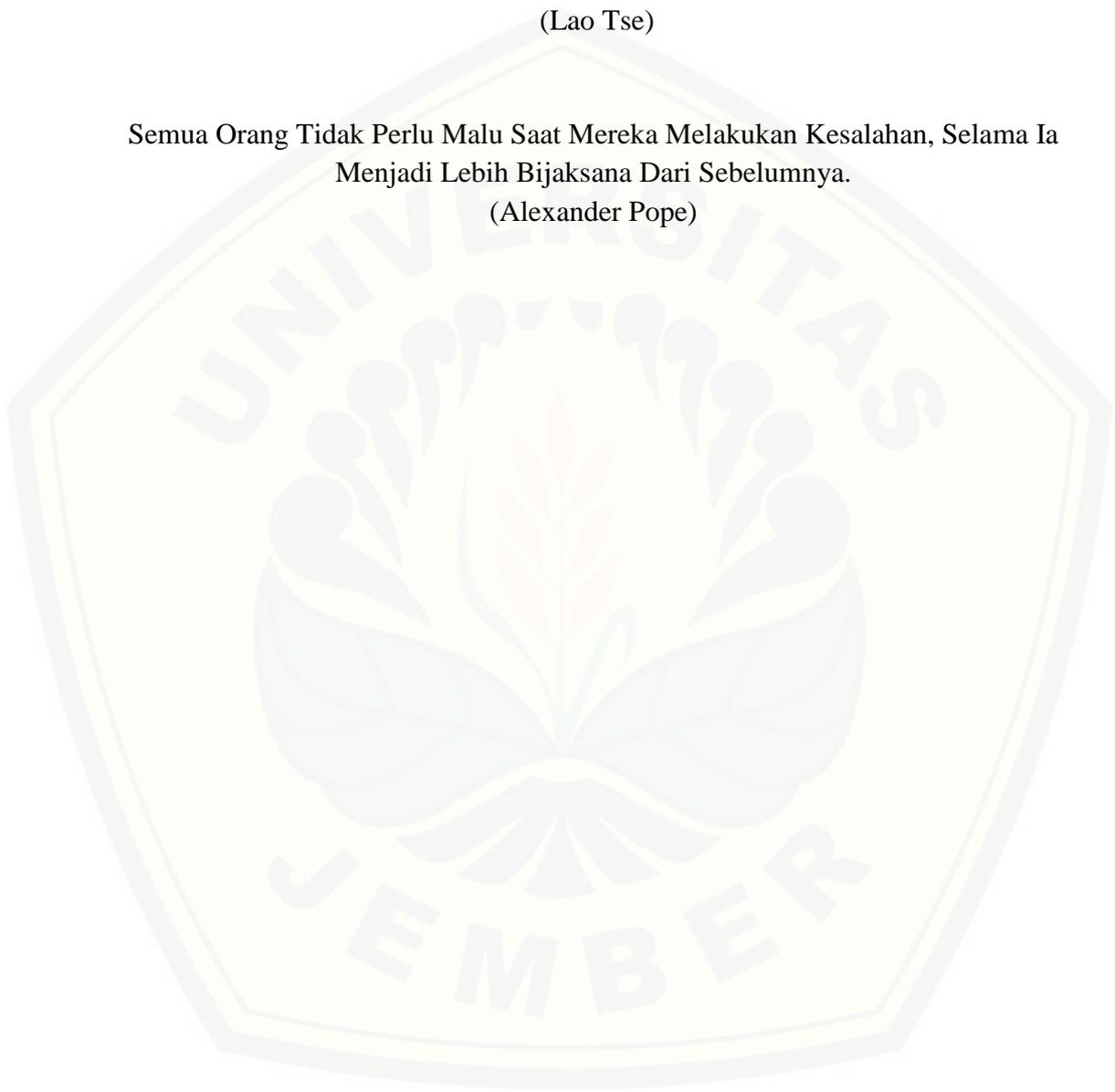
MOTTO

Dia Yang Tahu, Tidak Bicara. Dia Yang Bicara, Tidak Tahu.

(Lao Tse)

Semua Orang Tidak Perlu Malu Saat Mereka Melakukan Kesalahan, Selama Ia
Menjadi Lebih Bijaksana Dari Sebelumnya.

(Alexander Pope)



RINGKASAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL *INTERVENING* KEPUASAN KERJA PADA KANTOR PENGADILAN NEGERI JEMBER Doniaga Tambunan; 140810201267; 2017; 99 Halaman; **Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.**

Organisasi pemerintah di bidang pelayanan publik merupakan suatu organisasi yang sangat penting untuk melayani masyarakat secara luas agar bisa menikmati bagian dari fasilitas yang diberikan pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis keterkaitan antar variabel yaitu: Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Jember.

Objek Penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada kantor Pengadilan Negeri Jember. Metode analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan variabel bebas yaitu Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik, variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja dan Variabel Kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer, data primer diperoleh dari objek penelitian secara langsung melalui observasi, wawancara dan hasil kuisioner terhadap 42 orang responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,471, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,306, budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,606, Lingkungan Kerja fisik memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja 0,325, dan Kinerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,219.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja dan Kepuasan kerja karyawan.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH INTERVENING VARIABLES OF WORK SATISFACTION ON PENGADILAN NEGERI JEMBER;Doniaga Tambunan; 140810201267; 2017; 99pages;
Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Governmental organizations in the field of public services is an organization that is very important to serve the community at large in order to enjoy part of the facilities provided by the government. This study aims to know and analyze the interrelationship between variables, namely: The influence of Organizational Culture and Physical Work Environment on Employee Performance through Intervening Variables Job Satisfaction at the Jember District Court Office.

The object of this research is all civil servants at the Jember District Court office. Methods of data analysis using Path Analysis (Path Analysis) with independent variables of Organizational Culture and Physical Work Environment, intervening variable that is Job Satisfaction and Performance Variable as dependent variable. This study uses quantitative data with primary data sources, primary data obtained from the object of research directly through observation, interview and questionnaire results on 42 respondents.

The results of this study showed that organizational culture has a direct influence on the performance of 0.471, physical work environment has a direct influence on the performance of 0.306, organizational culture has a direct influence on job satisfaction of 0.606, Physical Work Environment has a direct influence on Job Satisfaction 0.325, has a direct influence on job satisfaction of 0.219.

Key words :Influence of Organizational culture, Physical work environmen, performance, work satisfacation.

PRAKATA

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala nikmat, Berkah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Kantor Pengadilan Negeri Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Wiji Utami S.E.,M.Si.selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Sunardi,M,M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini
5. Drs. H. Budi Nurhadjo,.M.Si.,Dr. Handriyono M.Si dan Bapak Tatok Endhiarto, SE, M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai

akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.

7. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Bapak Hairul Tambunan dan Ibu Sumiati terima kasih atas dukungan moril dan materiil, jugasemangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Seluruh keluarga besar ku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
9. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah, semangat serta doa yang senantiasa terlimpahkan bagi kita.
10. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Tuhan Yesus selalu memberikan Nikmat dan Berkah kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember,

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Tinjauan Teori dan Penelitian Terdahulu	6
2.1.1 Budaya Organisasi	6
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik	9
2.1.3 Kepuasan Kerja	11

2.1.4 Kinerja.....	13
2.1.5 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Kerangka Konseptual	18
2.3 Hipotesis.....	19
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	19
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	20
2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	20
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	21
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	21
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.2.1 Populasi.....	22
3.2.2 Sampel.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data	23
3.3.1 Jenis Data	23
3.3.2 Sumber Data.....	23
3.4 Metode Pengumpulan Data	23
3.5 Identifikasi Variabel.....	24
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	24
3.7 Skala Pengukuran.....	27
3.8 Metode Analisa	27
3.8.1 Uji Instrumen	27
3.8.2 Uji Normalitas Data	29
3.8.3 Analisa Jalur	30

3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.5 Menghitung Jalur	34
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	36
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Gambaran Umum Pengadilan Negeri Jember.....	36
4.1.2 Visi dan Misi.....	37
4.1.3 Struktur Organisasi	37
4.1.4 Personalia Kantor Pengadilan Negeri Jember.....	50
4.1.5 Penetapan Jam Kerja.....	51
4.2 Deskripsi variabel Penelitian.....	51
4.2.1 Karakteristik Responden.....	52
4.2.2 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	53
4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	54
4.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	55
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja	56
4.3 Uji Instrumen Data.....	57
4.4 Uji Normalitas Data	59
4.5 Analisa Jalur	60
4.6 Uji Hipotesis	66
4.7 Menghitung Analisis Jalur	69
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	71
4.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	71
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja	72
4.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	72

4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja	73
4.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	74
4.8.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	75
4.8.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	76
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi.....	53
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik.....	54
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.14 Hasil Nilai Koefisien Jalur	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 1	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 2	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	66
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Kedua.....	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	67
Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis Keempat.....	68
Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis Kelima	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaKonseptual	16
Gambar 3.1 Model Diagram Path	29
Gambar 3.2 KerangkaPemecahanMasalah.....	33
Gambar 4.1 StrukturOrganisasi.....	38
Gambar 4.2 Model AnalisisJalur dan Koefisien Jalur	61
Gambar 4.3 UjiNormalitas Model PersamaanPertama	62
Gambar 4.4 UjiNormalitas Model PersamaanKedua.....	62
Gambar 4.5 HasilUjiHeteroskedastisitasPersamaPertama.....	65
Gambar 4.6 HasilUjiHeteroskedastisitasPersamaanKedua.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	81
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	86
Lampiran 3 Uji Validitas Instrumen Penelitian	90
Lampiran 4 Uji Reabilitas Penelitian	93
Lampiran 5 Uji Normalitas Data.....	94
Lampiran 6 Analisis Jalur	95
Lampiran 7 Uji Multikolinieritas	97
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas	98
Lampiran 9 r-tabel.....	99

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kantor Pengadilan Negeri Jember merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan Peradilan Umum yang berkedudukan di Kabupaten Jember. Sebagai Pengadilan Tingkat Pertama, Pengadilan Negeri berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya. Daerah hukum Kantor Pengadilan Negeri Jember meliputi seluruh wilayah Kabupaten Jember. Demi mencapai tujuannya, Kantor Pengadilan Negeri Jember memerlukan Sumberdaya Manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Mathis dan Jackson (2006:3) menyatakan bahwa sumberdaya manusia adalah sekumpulan rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sumberdaya manusia yang dimiliki oleh Kantor Pengadilan Negeri Jember harus bisa digunakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Baik atau buruknya kualitas dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh Kantor Pengadilan Negeri Jember dapat diukur dari kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tentu akan berakibat baik terhadap perkembangan organisasi, dan sebaliknya karyawan dengan kinerja yang buruk akan berakibat buruk terhadap organisasi, oleh karena itu karyawan membutuhkan perhatian khusus dari pimpinan agar kinerjanya dapat tetap terjaga dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tetap tercapai.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar yang berlaku di dalam organisasi dan mendukung tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja menurut Mangkunegara (2008:103) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan karena banyaknya kejadian perkara dalam

tahun 2016 maka Pengadilan Negeri Jember mengadakan launching aplikasi *Audio to Text Recording* (ATR) dan e-SKUM (Elektronik Surat Kuasa untuk Masyarakat). Penggunaan aplikasi ATR ini bertujuan untuk merubah suara menjadi teks sehingga dapat mempermudah karyawan dalam mengerjakan berita acara dan pembuatan putusan dalam perkara karena suara dan teks dibuat dalam waktu dengan *voice record* dan juga aplikasi e-SKUM dimana data masyarakat yang mengajukan gugatan diwajibkan membayar biaya panjar yang mana masyarakat sebelumnya bingung berapa biaya panjar. Begitu juga dengan pihak pengadilan yang sebelumnya menghitung manual diupayakan untuk menggunakan e-SKUM di pengadilan agar tercipta pengadilan yang agung, modern, dan melayani masyarakat dengan lebih baik lagi. Adanya kedua aplikasi ini dapat mempermudah pekerjaan karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember sehingga akan memberikan kepuasan kerja dan karyawan juga akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Menurut Handoko (2006:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, apabila seseorang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak sangat baik terhadap kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Ketidakpuasan karyawan akan terjadi ketika karyawan itu sendiri merasa apa yang sudah dikerjakannya tidak sebanding dengan apa yang diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Ketidakpuasan juga akan terjadi ketika karyawan merasa kurang dihargai di dalam organisasi tempatnya berkerja. Ketidakpuasan ini akan ditunjukkan dengan sikap negatif karyawan terhadap organisasi seperti tingkat absensi tinggi dan tingkat perputaran karyawan juga tinggi sehingga menyebabkan terhambatnya pencapaian visi misi organisasi, yang akan menyebabkan pencapaian tujuan organisasi akan terhambat pula. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi.

Schein (2004:17) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi internal serta

dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu harus diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah-masalah yang dihadapi tersebut. Kantor Pengadilan Negeri Jember dalam menjalankan tugasnya memiliki budaya organisasi yang dianut oleh para karyawannya guna menjaga kekompakan antar karyawan di dalam organisasi. Kantor Pengadilan Negeri Jember memiliki sepuluh budaya malu yaitu malu datang terlambat, malu pulang cepat sebelum waktunya, malu tidak masuk kerja tanpa alasan, malu bekerja tidak jujur, malu pekerjaan tidak selesai tepat waktu, malu tempat kerja kotor, malu melanggar aturan yang berlaku, malu berperilaku tidak sopan, malu berpakaian tidak rapi, malu merokok di tempat umum. Kesepuluh budaya tersebut dianut oleh seluruh karyawan sehingga diharapkan dapat dijalankan dengan baik. Antar karyawan juga saling mengingatkan sehingga terjalin kerjasama yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Selain budaya organisasi yang dianut, lingkungan kerja fisik karyawan juga harus terjaga dengan baik agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Adanya lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan itu pula dalam bekerja. Seperti yang kita ketahui lingkungan kerja fisik Kantor Pengadilan Negeri Jember baru saja direnovasi. Renovasi gedung tersebut diharapkan bisa memberikan kenyamanan bagi karyawan, sehingga dapat bekerja melayani masyarakat dengan lebih baik lagi. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kepuasan kerja sehingga kinerja dapat meningkat pula.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), Hendri (2012), Herawan (2015), Juniantara (2015), Kharisma (2013), Kusumawati (2008), Norianggono, *et al* (2014) , Putra dan Subudi (2015). Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja,

kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta berdampak pada kinerja perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Herawan,*et al* (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara (2015) menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kharisma (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Norianggono,*dkk* (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Putra dan Subudi (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Kantor Pengadilan Negeri Jember ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember ?
5. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember
2. Mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember
3. Mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi dalam mengembangkan Organisasi, khususnya dalam bidang Manajemen Sumberdaya Manusia.
2. Bagi peneliti
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan, masukan dan menambah wawasan tentang ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia khususnya tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan variabel *intervening* kepuasan kerja karyawan
3. Bagi akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau sebagai bahan acuan untuk penelitian yang selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

Schein (2004:17) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi internal serta dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu harus diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah-masalah yang dihadapi tersebut. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana para karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya tersebut atau tidak.

Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Rivai, 2006:88).

Robbins (2003: 311) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- b. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
- c. Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- d. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Sedangkan elemen-elemen dan dimensi budaya organisasi menurut Robbins (2003 : 329) adalah:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko merupakan sejauh mana anggota organisasi didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci atau detil merupakan sejauh mana anggota organisasi diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal yang rinci atau detil.
- c. Orientasi hasil merupakan sejauh mana para pimpinan berfokus pada hasil atau keluaran dan bagaimana orientasi para pimpinan pada proses atau teknik yang dilakukan untuk mencapai hasil.
- d. Orientasi orang merupakan sejauh mana keputusan-keputusan pimpinan mempertimbangkan efek hasil pada anggota organisasi.
- e. Orientasi tim atau kelompok merupakan sejauh mana aktifitas kerja diorganisasikan dalam kelompok-kelompok kerja dibandingkan pada kerja individual.
- f. Keagresifan merupakan kondisi agresifitas dan kompetisi anggota organisasi.
- g. Stabilitas merupakan sejauh mana aktifitas organisasi menekankan pada kemajuan dan bukan pada status quo.

Schein (2004 :97) menyatakan bahwa budaya organisasi dari 3 (tiga) variable dimensi budaya organisasi, yaitu dimensi adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), dimensi integrasi internal (*internal intergration tasks*) dan dimensi asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*), lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

a. Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)

Sesuai teori Edgar H. Schein, maka untuk mengetahui variabel Dimensi Adaptasi Eksternal, indikator-indikator yang akan diteliti lebih lanjut meliputi: misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan. Pada organisasi bussines atau private yang berorientasi pada profit, misi merupakan upaya adaptasi terhadap kepentingan-kepentingan investor dan stakeholder, penyedia barang-barang yang dibutuhkan untuk produksinya, manager, karyawan, masyarakat, pemerintah dan konsumen.

b. Dimensi Integrasi Internal (*Internal Intergration Tasks*)

Dimensi Integrasi Internal, indikator-indikator yang akan diteliti, yaitu: bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status atau kekuasaan, hubungan dalam kelompok, penghargaan dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

c. Dimensi Asumsi-Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Indikator-indikator yang untuk mengetahui variable dimensi asumsi-asumsi dasar, yaitu: hubungan dengan lingkungan, hakekat kegiatan manusia, hakekat kenyataan dan kebenaran, hakekat waktu, hakekat kebenaran manusia, hakekat hubungan antar manusia, homogenitas versus heterogenitas.

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Luthans (1998 : 550) adalah sebagai berikut :

1. Norma

Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam perusahaan menjadi “jangan melakukan terlalu banyak, jangan terlalu sedikit “

2. Filosofi

Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.

3. Aturan

Terdapat standar yang harus dipatuhi berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok berkembang.

4. Kerja sama

Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik , cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu di luar.

2.1.2 Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2008). Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Chandrasekar, 2011). Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya, dan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan. Maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan (Ernawati dan Ambarini. 2010).

Berikut ini beberapa faktor menurut Sedarmayanti (2011:27) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas/kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Akan tetapi, kemampuan menyesuaikan diri

tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

4. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan hal lain untuk bekerja.

5. Keamanan di Tempat Kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya, karena apabila lingkungan pekerjaan sudah tidak aman maka akan dapat menimbulkan kekhawatiran di lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan terganggunya konsentrasi terhadap pekerjaan dan menyebabkan kinerja karyawan yg tidak maksimal maka keamanan di tempat kerja sangat penting untuk diperhatikan.

6. Fasilitas di Tempat Kerja

Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. dengan adanya fasilitas kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

Menurut Robbins (2003:30) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang ditunjukkan terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya balas jasa yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang merekayakini seharusnya mereka terima dari hasil menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2003:36), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan

yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

4. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Menurut Hasibuan (2003:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak;
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian;
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan;
4. Berat ringannya pekerjaan;
5. Peralatan yang menunjang;
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan menurut Celluci, Anthony J dan David L, Devries (1974) dalam Fuad Mas'ud (2004) adalah :

1. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)
2. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)
3. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)
4. Kepuasan dengan atasan (*satisfaction with supervisor*)
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

Dapat disimpulkan bahwa pemahaman tentang kepuasan kerja mempunyai aspek yang luas, kepuasan kerja tidak hanya dapat dipahami dari aspek fisik pekerjaannya itu sendiri, akan tetapi dari sisi non fisik. Kepuasan kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, ia juga berkaitan dengan interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta sistem hubungan diantara mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka

semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitas, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Selain itu ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering dimanifestasikan dalam tindakan-tindakan destruktif aktif dan pasif, seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh terhadap peraturan, tidak berusaha menjaga aset perusahaan, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, dan menghindar dari tanggung jawabnya.

2.1.4 Kinerja

Pengertian kinerja Mangkunegara (2008:103) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mahsun (2006:25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu perusahaan.

Porter & Lawler (dalam Handayani, 2001) menyatakan bahwa “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang akan berasal dari perbuatannya. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga hal:

- a. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan
- b. Keinginan/ minat seorang karyawan dalam bekerja
- c. Lingkungan yang ada disekitar karyawan Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seorang karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor tersebut kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja

individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2011).

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) antara lain:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), Hendri

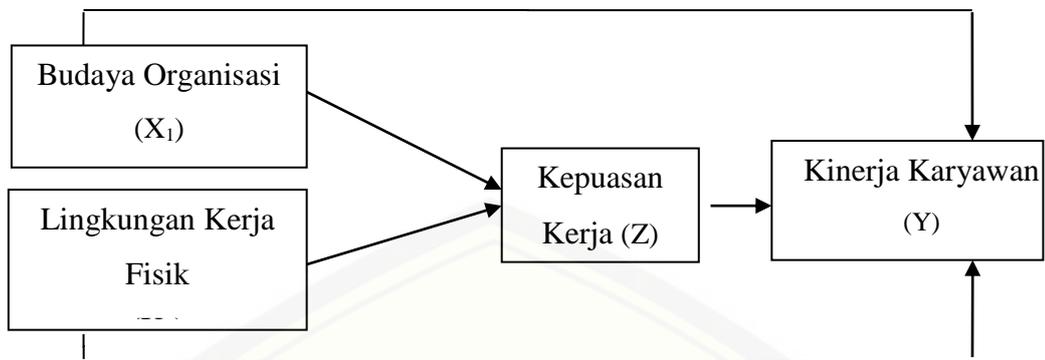
(2012), Herawan (2015), Juniantara (2015), Kharisma (2013), Kusumawati (2008), Norianggono, *et al* (2014) , Putra dan Subudi (2015).Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta berdampak pada kinerja perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2012) menyatakan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Herawan *et al* ((2015) menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BRI(Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. kemudian Hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniantara (2015) menunjukkan bahwa Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkat motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi yang diberikan oleh manajemen koperasi kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan Koperasi Denpasar akan semakin meningkat.

Kusumawati (2008) menunjukkan hasil bahwa: Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan Rs.Roemani Semarang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2012) menyatakan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Norianggono *et al* (2014) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Subudi (2015) menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pedungan.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh antara variabel eksogen, variabel endogen dan variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang menggambarkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Z).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Schein (dalam Herawan 2015) Budaya organisasi dapat menyebabkan kepuasan individual yang dimanifestasikan dalam bentuk pertemuan dan komunikasi antar pribadi yang efektif, keberhasilan sosialisasi individu, dan peningkatan produktivitas kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dibuat oleh perusahaan bertujuan untuk memacu semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa nyaman dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selanjutnya, perusahaan akan memberikan balas jasa yang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut dan karyawan akan merasa puas. Penelitian yang dilakukan oleh Herawan (2015) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Budaya Organisasi akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan bagi

karyawan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja akan tercapai sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin bagus lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin menurun. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja fisik karyawan agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dengan baik.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember.

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja karyawan karena budaya organisasi itu merupakan salah satu faktor kunci dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai seperangkat makna yang dianut bersama oleh para anggota organisasi itu sendiri harus mampu untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kharisma (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi yang ada di perusahaan memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja fisik memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan

memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik dan kinerjanya juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Subudi (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan tersebut semakin meningkat.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember.

2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja sangat berpengaruh sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempatnya bekerja karena merasa diperhatikan dan dihargai dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan memberikan hasil kerja yang kurang baik sehingga kinerja dari karyawan itu sendiri akan menurun. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan. Hasil penelitian yang Juniantara (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin meningkat kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang dipergunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang dipergunakan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sumarni dan Wahyuni, 2006:52). Dalam penelitian ini digunakan alat analisis jalur (*path analysis*) sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pengadilan Negeri Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok yang dapat berupa manusia, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang menarik minat peneliti untuk mengadakan penelitian (Sekaran, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember yang berjumlah 64 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jumlah pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember hanya 64 orang, metode yang digunakan untuk pengambilan sample dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *purposive sampling* atau

pengambilan sample berdasarkan kriteria, maka sample yang diambil adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 42 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif, yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data berupa informasi tentang jumlah populasi dalam suatu organisasi.
- b. Data kualitatif, yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka, data kualitatif dinyatakan dalam bentuk pernyataan atau *judgement*.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner di lapangan. Data penelitian berupa tanggapan responden atas pernyataan yang telah dibuat peneliti.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi atau dalam bentuk gambaran umum perusahaan. Jumlah karyawan dan informasi tentang perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu metode pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian guna memperoleh penyelesaian atas masalah yang diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:142) kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jadi dapat dikatakan bahwa kuisisioner merupakan

daftar pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden, dalam penelitian ini responden adalah karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember.

b. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X)

Variabel yang tidak terikat dengan variabel lain. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini antara lain adalah budaya organisasi disebut sebagai (X₁) dan lingkungan kerja fisik disebut sebagai (X₂).

b. Variabel antara atau *Intervening Variable* (Z)

Variabel yang terikat dengan variabel lainnya atau menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dan terikat. Variabel antara dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja disebut sebagai (Z).

c. Variabel terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja disebut sebagai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga, meliputi variabel independen (X) yang terdiri dari Budaya organisasi (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂), variabel *intervening* (Z) yang terdiri dari kepuasan kerja, dan variabel dependen (Y) yang terdiri dari Kinerja Karyawan. Definisi operasional variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Variabel independen Budaya Organisasi (X₁) adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan

masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi internal serta dapat terlaksana dengan baik.

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Luthans (1998 : 550) adalah sebagai berikut :

1. Norma

Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam perusahaan menjadi “jangan melakukan terlalu banyak, jangan terlalu sedikit “

2. Filosofi

Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.

3. Aturan

Terdapat standar yang harus dipatuhi berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok berkembang.

4. Kerja sama

Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik , cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu di luar.

b. Variabel independen lingkungan kerja fisik (X_2) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Tata warna di tempat kerja
4. Dekorasi di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja
6. Fasilitas ditempat kerja

c. Variabel *intervening* Kepuasan kerja (Z) adalah Menurut Robbins (2003:30) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang ditunjukkan terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya balas jasa yang diterima seorang pekerja dan banyaknyayang merekayakini seharusnya mereka terima dari hasil menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan adalah :

1. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)
2. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)
3. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)
4. Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*)
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

d. Variabel dependen Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

3.7 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran (dalam Sarjono dan Julianita, 2011:1), skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009:132-133).

Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Sangat Setuju (SS) = skor 5
- 2) Setuju (S) = skor 4
- 3) Cukup Setuju (CS) = skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

3.8 Metode Analisa Data

Metode analisis data yang di gunakan terdiri dari: pengujian regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis, serangkaian pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan software SPSS 17 for windows.

Untuk lebih jelas, masing masing metode akan dibahas secara rinci sebagai berikut.

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Sanusi (2014:76) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Agar data diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi, maka instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sarwono, 2006:218). Oleh karena itu, uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui validitas data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan skor total pengamatan (Arikunto, 2006:255).

Pengukuran validitas dilakukan dengan rumus *product moment pearson* sebagai berikut:

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

Dimana:

n = jumlah data observasi

X = skor pertanyaan

Y = skor total

r = koefisien korelasi

Kriteria validitas setiap item atau butir pertanyaan adalah r (koefisien 2 korelasi antara skor butir pertanyaan dengan stotal skor) > 0,30 berarti item atau butir pertanyaan tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2007: 115).

b. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur tersebut diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan

konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama karena setiap alat pengukur harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten (Umar, 2002:86).

Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji keajegan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf uji dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila uji tersebut memberikan hasil pengukuran yang tepat. Pada penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan software SPSS dengan metode *Cronbach's Alpha* yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana:

α = koefisien keandalan alat ukur

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel independen dalam persamaan

Tahapan-tahapan awal dari riset, nilai reliabilitas 0,05 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*), diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,85 sering dianggap terlalu tinggi (Umar, 2002:86).

3.8.2 Uji Normalitas Data

Menurut Singarimbun dan Effendy (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan

memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

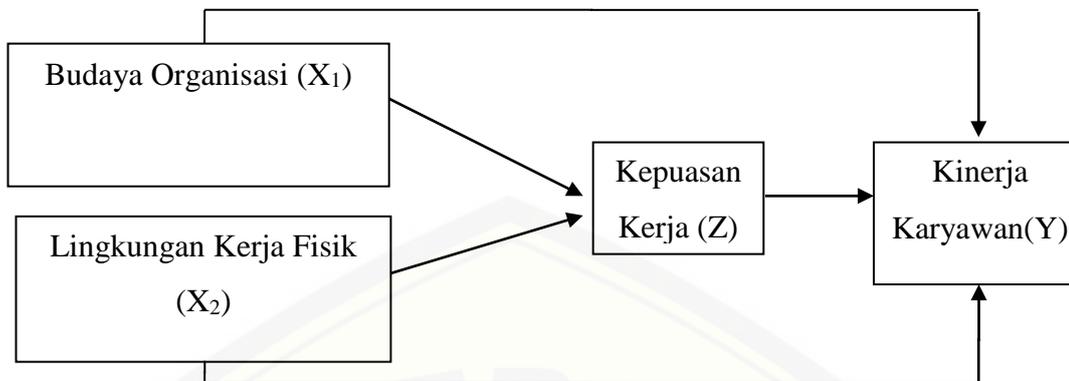
Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kasual antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat *Path Analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Semua variabel berskala interval
- 2) Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- 3) Variabel-variabel residualnya tidak berfungsi berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya, serta
- 4) Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kasual antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software SPSS*. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung.

Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur. Maka analisis jalur disajikan pada gambar sebagai berikut



Gambar 3.1 Model Diagram Path

Sumber: Data diolah

Keterangan:

$\beta_{Z_i X_{1i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja.

$\beta_{Z_i X_{2i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

$\beta_{Y_i X_{1i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

$\beta_{Y_i X_{2i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

$\beta_{Z_i Y_i}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap Kinerja.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan berikut ini:

$$Z = \beta_{Z_i X_{1i}} + \beta_{Z_i X_{2i}} + \varepsilon_{1i} \dots \dots \dots (\text{Persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{Y_i X_{1i}} + \beta_{Y_i X_{2i}} + \beta_{Z_i Y_i} + \varepsilon_{2i} \dots \dots \dots (\text{Persamaan 2})$$

Dimana:

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model analisis jalur, maka langkah yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : data berdistribusi normal tidak ada multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2004:212) tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel dependen, variabel independen, dan keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Nugroho, 2005:58).Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila nilai $VIF > 5$ maka terjadi multikolinieritas. Tetapi jika nilai $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi (Priyatno, 2009:60). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, titik-titik membentuk pola (melebar, bergelombang, menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah Uji t yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

- 1) Menghitung rumus uji t menurut Sugiono (2007:84) sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

t = hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

S_b = *standard error*

- 2) Rumusan hipotesis

H₀ = Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

H₁ = Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

H₀ = Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

H₂ = Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

H₀ = Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

H₃ = Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

H₀ = Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

H4 = Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

H0 = Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

H5 = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Jember

3) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah 95%, toleransi kesalahan $\alpha = 5\%$.

4) Kriteria pengujian:

a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H0 ditolak. Artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H0 diterima. Artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

5) Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol yang sesuai dengan kriteria pengujian.

3.8.6 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui *intrervening* kepuasan kerja (Z). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung masing-masing jalur tersebut, masing-masing jalur diuji signifikan terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan kemudian dari struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*past coefisient*).

Berdasarkan hasil tersebut diketahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah perhitungan adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat melalui

kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Proses perhitungannya sebagai berikut:

1) Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):

a) Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

$$DE_{YX1} = X_1 \rightarrow Y$$

b) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Kinerja (Y)

$$DE_{YX2} = X_2 \rightarrow Y$$

c) Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX1} = X_1 \rightarrow Z$$

d) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX2} = X_2 \rightarrow Z$$

e) Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

$$DE_{ZY} = X_1 \rightarrow Z$$

2) Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE):

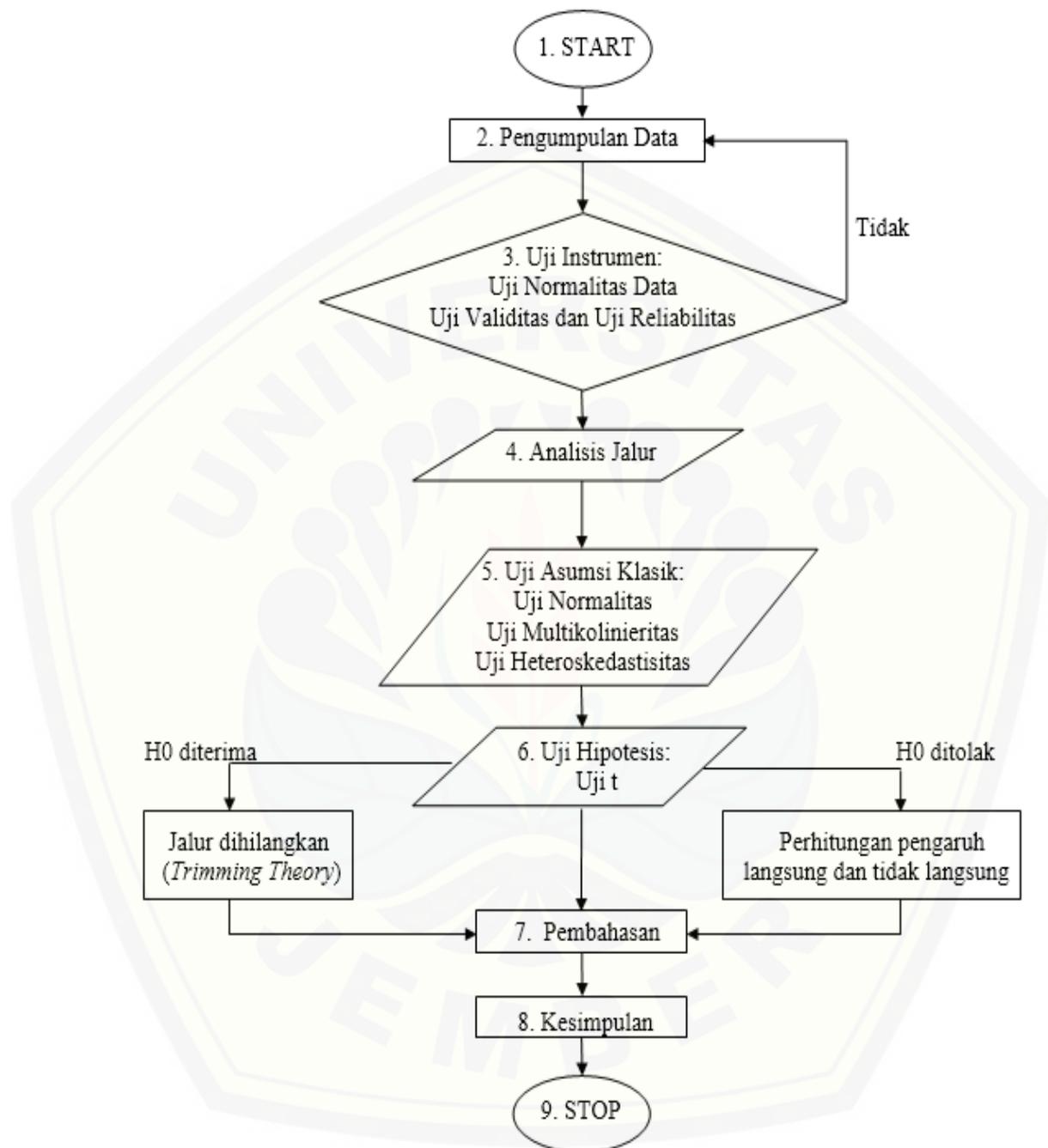
a) Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YZX1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

b) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YZX2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber: Data diolah

Keterangan:

- 1) Start adalah permulaan awal dalam melakukan penelitian.
- 2) Pengumpulan data, dimana semua data-data yang diperlukan untuk penelitian dikumpulkan baik data primer maupun sekunder.
- 3) Uji normalitas data, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sejauh mana kehandalan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai.
 - Tidak artinya apabila data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali pada pengumpulan data,
 - Ya artinya apabila data valid dan reliabel maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
- 4) Analisis jalur (*Path Analysis*). Dengan melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 5) Uji asumsi klasik, pengolahan data dengan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.
- 6) Uji hipotesis, menggunakan Uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Uji t dibagi menjadi dua tahapan, yaitu:
 - a) Berdasarkan perhitungan Uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*).
 - b) Jika jalur terbukti signifikan pada Uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.
- 7) Pembahasan hasil penelitian.
- 8) Kesimpulan dari penelitian.
- 9) Stop adalah akhir dari penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Pengadilan Negeri Jember

Kantor Pengadilan Negeri Jember merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan Peradilan Umum yang berkedudukan di Kabupaten Jember. Sebagai Pengadilan Tingkat Pertama, Pengadilan Negeri berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya. Daerah hukum Kantor Pengadilan Negeri Jember meliputi seluruh wilayah Kabupaten Jember yang terdiri dari kecamatan kaliwates, sumber sari, patrang, Pakusari, Arjasa, Jelbug, Panti, Sukorambi, Jenggawah, Ajung, Rambipuji, Bangsalsari, Balung, Mumbulsari, Mayang, Kalisat, sukowono, tanggul, Sumberbaru, Gumukmas, Kencong, Jombang, Puger, Ambulu, Wuluhan, Tempurejo, Silo, Sumberjambe, Ledokombo, Semboro dan Umbulsari.

Sebagai penyelenggara kekuasaan kehakiman yang dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenangnya dibawah naungan dan bimbingan serta pengawasan Mahkamah Agung R.I berkewajiban melaksanakan amanat yang digariskan dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang yang mengacu pada arah kebijaksanaan hukum garis besar haluan negara. Pengadilan negeri jember sebagai pelaku pelaksana kekuasaan kehakiman di daerah dalam melaksanakan tugasnya harus terlepas dari pengaruh kekuasaan lainnya sehingga cita-cita negara hukum yang menjamin penyelenggara kekuasaan lainnya sehingga cita cita negara hukum yang menjamin penyelenggara kekuasaan kehakiman yang merdeka, bebas dari pengaruh kekuasaan lainnya untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan seperti yang diharapkan oleh masyarakat.dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yaitu bertugas menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan perkara yang diajukan mendasar pada asas peradilan cepat, sederhana dan biaya ringan serta tugas lain yang diberikan kepadanya berdasarkan peraturan perundang-undangan

4.1.2 Visi dan Misi

Pengadilan Negeri Jember dalam melaksanakan tugas dan fungsinya :

Visi :

Terwujudnya Badan Peradilan Yang Agung ;

Misi :

1. Menjaga Kemandirian Badan Peradilan
2. Memberikan Pelayanan Hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Pengadilan Negeri Jember merupakan gambaran serangkaian aktifitas yang menyusun kerangka yang menunjukkan seluruh hubungan – hubungan seluruh pekerjaan atau jabatan dari masing masing pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember agar tugas dalam organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Adapun unsur – unsur yang ada dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kerangka yang menunjukkan tugas atau pekerjaan guna mencapai tujuan dari organisasi.
- b. Adanya hubungan antara fungsi fungsi organisasi
- c. Adanya wewenang dan tanggung jawab

Bentuk struktur organisasi Kantor Pengadilan Negeri Jember sendiri merupakan struktur organisasi fungsional dimana pemimpin wewenang dan tanggung jawab langsung secara vertikal yang dikaitkan dengan tugas tiap tingkatan atasan dan bawahan, berikut adalah struktur organisasi Kantor Pengadilan Negeri Jember :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Adapun *Job Description* dari bagan struktur Kantor Pengadilan Negeri Jember adalah sebagai berikut :

A. Ketua

1. Memimpin manajemen dan operasional lembaga peradilan;
2. Melaksanakan perencanaan (*planning and programming*), pelaksanaan (*operating*) lembaga peradilan secara menyeluruh
3. Mengatur pembagian tugas antara Ketua dan Wakil secara serasi dan seimbang;
4. Mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing pejabat dan staf structural, teknis dan administrasis, secara baik dan serasi dan saling berkesinambungan;
5. Merumuskan dan menetapkan kebijakan terkait penempatan personil, pelaksanaan operasional tugas pokok dan fungsi serta penggunaan fasilitas dinas Pengadilan Negeri Kisaran:

6. Melakukan pengawasan internal dan eksternal terhadap manajemen dan operasional serta kinerja aparat pengadilan;
7. Memberikan penilaian pekerjaan terhadap Hakim dan persetujuan penilaian pekerjaan Panitera Pengganti, Juru Sita dan Pejabat Sstruktural di Pengadilan Negeri
8. Membagi perkara perdata dan pidana kepada Majelis Hakim secara serasi dan seimbang;
9. Menetapkan Majelis Hakim untuk menyidangkan perkara pidana dan perdata dan permohonan prodeo;
10. Memeriksa dan menetapkan permohonan eksekusi;
11. Memeriksa dan menetapkan permohonan sita;
12. Memberikan persetujuan penyitaan barang bukti;
13. Menunjuk Hakim Pengawas Bidang dalam rangka melaksanakan tugas pengawasan internal dan melaporkan tugas pengawasan ke Pengadilan Tinggi yang tembusannya disampaikan kepada MA RI;
14. Merumuskan dan menetapkan Program Kerja dalam Rencana Jangka Panjang, Rencana Jangka Menengah dan Rencana Jangka Pendek dan Rencana Strategis (Renstra);
15. Menetapkan Tugas Pokok dan Fungsi dan standar operasional kerja (Standar Operating Procedure (SOP) dengan waktu penyelesaian masing-masing uraian kegiatan;
16. Melakukan pemeriksaan dadakan sedikitnya 3 (tiga) bulan sekali dalam administrasi perkara maupun administrasi umum (umum, personalia maupun keuangan);
17. Melakukan examinasi terhadap putusan dan melaporkan hasil examinasi ke Pengadilan Tinggi disertai tembusan kepada MA RI;
18. Menghadiri undangan dari instansi lain;
19. Melakukan koordinasi dengan instansi lain;
20. Membentuk Tim Pemeriksa hakim atau karyawan dalam hal dan akan dilakukannya pemeriksaan terhadap hakim dan atau karyawan yang bermasalah atas laporan atau temuan/inisiatif sendiri;

21. Menindaklanjuti hasil temuan tim pemeriksa dengan rekomendasi tertentu kepada Ketua Pengadilan Tinggi;
 22. Menjatuhkan hukuman disiplin bagi aparat pengadilan (karyawan dan hakim) yang telah melanggar ketentuan disiplin;
 23. Melakukan pertemuan rutin (bulanan) bagi para karyawan dan hakim-hakim dalam rangka evaluasi tugas pokok dan fungsi serta pengawasan bidang, persamaan persepsi dan peningkatan pengetahuan aparat pengadilan;
 24. Melantik dan mengambil sumpah jabatan terhadap hakim yang baru ditempatkan, wakil ketua dan/atau pegawai negeri sipil, panitera pengganti dan atau juru sita;
 25. Mendisposisikan surat-menyurat serta mendandatangani surat-surat lain terkait administrasi umum dan teknis peradilan;
 26. Membuat penetapan /mengetahui permohonan bantuan hukum bagi terdakwa dalam perkara pidana dan/atau para pihak dalam perkara perdata;
 27. Memeriksa dan menandatangani Laporan Tahunan Pengadilan Negeri;
 28. Melakukan evaluasi terhadap laporan tertulis dan lisan dan/atau saran, gagasan, pendapat yang diberikan oleh Wakil Ketua Pengadilan, Panitera, Sekretaris, Wakil Panitera (Wapan), Hakim Pengawas Bidang, bawahannya yang disampaikan secara langsung dan/ atau disampaikan dalam rapat rutin bulanan untuk merumuskan kebijakan institusi dan/ atau penyusunan program kerja tahunan serta Renstra (Rencana Strategis);
 29. Melakukan pengawasan terhadap Kuasa Pengguna Anggaran dan pengelola keuangan dalam penggunaan DIPA serta pelaksanaan penggunaan anggaran;
 30. Melakukan pemeriksaan dadakan terhadap penggunaan uang DIPA sedikitnya 3 (tiga) bulan sekali yang dibuatkan dalam Berita Acara Pemeriksaan Kas, temuan-temuannya (jika ada) dan rekomendasi untuk dilaksanakan;
- B. Wakil Ketua**
1. Melakukan pengawasan internal atas delegasi dari Ketua Pengadilan;
 2. Melakukan tugas-tugas Ketua Pengadilan atas delegasi dari Ketua Pengadilan;

3. Menghadiri undangan atau rapat atas perintah Ketua Pengadilan dan melaporkan pelaksanaannya;
 4. Melakukan tugas Ketua Pengadilan Negeri dalam hal Ketua Pengadilan Negeri berhalangan sementara dan/atau tetap;
 5. Membantu Ketua Pengadilan merumuskan dan membuat program kerja jangka panjang, jangka menengah, program kerja jangka pendek dan Renstra;
 6. Melakukan pengawasan dan pembinaan internal terhadap administrasi umum pengadilan;
 7. Mengkoordinir pelaksanaan tugas pokok Hakim Pengawas Bidang;
 8. Membuat laporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Wakil Ketua Pengadilan secara rutin setiap bulan kepada Ketua Pengadilan disertai dengan rekomendasi;
- C. Hakim
1. Menerima, memeriksa dan memutus perkara yang ditetapkan oleh Ketua Pengadilan yang dijadwalkan dalam court calendar;
 2. Melaksanakan tugas pengawasan yang didelegasikan oleh Ketua Pengadilan Negeri/Wakil ketua Pengadilan Negeri atau tugas-tugas lain yang telah ditetapkan dalam program kerja tambahan;
 3. Melaksanakan mediasi berdasarkan penunjukan sebagai Hakim Mediator oleh Hakim Ketua Majelis;
 4. Menghadiri undangan atas perintah delegasi Ketua Pengadilan dan melaporkan pelaksanaannya;
 5. Mengikuti seminar/lokakarya/pelatihan baik sebagai peserta, penyuluh, pemateri, moderator maupun sebagai trainer atas undangan Badan Penelitian dan pengembangan Mahkamah Agung RI atau institusi lain atas ijin ketua Pengadilan Negeri;
 6. Mensosialisasikan hasil seminar/lokakarya/pelatihan kepada aparat pengadilan (hakim, dan karyawan (panitera pengganti, juru sita, staf administrasi umum));
 7. Membantu Ketua Pengadilan merumuskan dan membuat program kerja jangka panjang, renstra dan program kerja jangka pendek;

8. Membuat laporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut diatas secara rutin setiap bulan disertai dengan rekomendasi yang diberikan kepada Ketua Pengadilan/Wakil Ketua;

D. Panitera

1. Membantu Pimpinan Pengadilan dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta pengorganisasiannya.
2. Mengatur pembagian tugas pejabat kepaniteraan, Penitera dengan dibantu oleh wakil Panitera dan Panitera Muda harus menyelenggarakan administrasi secara cermat mengenai jalannya perkara perdata dan pidana maupun situasi keuangan perkara perdata.
3. Bertanggung jawab atas pengurusan berkas perkara, putusan, dokumen, akta, buku daftar, biaya perkara, uang titipan pihak ketiga, surat bukti dan surat-surat lainnya yang disimpan di Kepaniteraan.
4. Membuat akta dan salinan putusan.
5. Menerima dan mengirimkan berkas perkara.
6. Melaksanakan eksekusi putusan perkara perdata yang diperintahkan oleh Ketua Pengadilan dalam jangka waktu yang ditentukan.

E. Wakil Panitera

1. Membantu Pimpinan Pengadilan dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta pengorganisasiannya.
2. Membantu Panitera didalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas administrasi perkara.

F. Sekretaris

1. Sekretaris bertugas menyelenggarakan administrasi umum, mengkoordinir para Kepala Sub Bagian, serta seluruh pelaksana di bagian Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kisaran.
2. Sekretaris selaku Kuasa Pengguna Anggaran bertanggung jawab atas pengelolaan dan penggunaan anggaran.
3. Sekretaris selaku Kuasa Pengguna Barang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemanfaatan barang milik negara (BMN).

G. Wakil Sekretaris

1. Membantu Pimpinan Pengadilan dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta perorganisasiannya.
2. Membantu Sekretaris didalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas kesekretariatan (administrasi perkantoran).

H. Panitera Muda Hukum

1. Mengkoordinasikan laporan bulanan, empat bulanan, serta enam bulanan dengan kepaniteraan Perdata dan Pidana.
2. Mengkoordinasikan laporan administrasi umum dengan bagian umum dan personalia.
3. Menerima pendaftaran PT. CV. Dan Yayasan.
4. Menerima berkas perkara diserahkan dari kepaniteraan Perdata dan Pidana yang telah diminutasi untuk diarsipkan.

I. Staf Bidang Hukum

1. Mengerjakan laporan-laporan :
 - a. Perkara pidana yang dimohonkan banding, kasasi, peninjauan kembali dan grasi
 - b. Kegiatan Hakim perkara pidana
 - c. Pelaksanaan tugas Hakim Pengawas dan Pengamat
 - d. Laporan jenis perkara pidana
2. Mengarsipkan berkas perkara pidana yang telah non aktif.
3. Mengerjakan laporan-laporan :
 - a. Keadaan perkara perdata yang dimintakan banding, kasasi dan peninjauan kembali dan eksekusi
 - b. Kegiatan Hakim perkara perdata
 - c. Jenis perkara perdata
4. Mengisi register pendaftaran PT. CV. Dan Yayasan.
5. Mengarsipkan berkas perkara perdata yang telah non aktif.

J. Panitera Muda Perdata

Pada Meja I:

1. Menerima gugatan, permohonan banding, permohonan kasasi, permohonan peninjauan kembali, permohonan eksekusi dan permohonan somasi.
2. Permohonan perlawanan yang merupakan verzet terhadap putusan verstek tidak terdaftar sebagai perkara.
3. Permohonan pihak ketiga (Darden verzet) didaftar sebagai perkara baru dalam gugatan.
4. Menetapkan rencana biaya perkara yang dituangkan dalam SKUM.
5. Pemungutan biaya perkara ditafsir dengan mempertimbangkan jarak dan wilayah hukum, saksi-saksi, redaksi putusan dan pemberitahuan isi putusan serta administrasi.
6. Menyerahkan surat gugatan, permohonan, permohonan banding, permohonan kasasi, permohonan peninjauan kembali, permohonan eksekusi, permohonan somasi yang dilengkapi SKUM kepada yang bersangkutan agar membayar uang panjar biaya perkara kepada kas Pengadilan Negeri.

K. Staff Bagian Perdata

1. Mendaftar perkara yang masuk dalam buku register induk perkara perdata sesuai dengan urutan penerimaan dari pemegang kas dan membubuhi nomor perkara sesuai urutan dalam buku register.
2. Pendaftaran perkara baru dapat melaksanakan setelah panjar biaya perkara dibayar lunas pada kas.
3. Pengisian kolom-kolom buku register dilaksanakan dengan tertib, cermat dan lengkap, tepat waktu berdasarkan jalannya persidangan.
4. Berkas perkara yang diterima dilengkapi dengan formulir penetapan Majelis Hakim lalu disampaikan kepada Wakil Panitera untuk diserahkan kepada Ketua Pengadilan Negeri melalui Panitera.
5. Bagi perkara yang telah ditetapkan Majelis Hakim yang ditunjuk dan dilengkapi formulir penetapan hari sidang dan mencatat pembagian perkara tersebut dengan tertib.

6. Mencatat dalam register induk perkara, tanggal siding pertama, penundaan tanggal siding dan alasannya dari Panitera Pengganti setelah proses persidangan.
7. Menerima permintaan pihak-pihak berperkara, menyiapkan dan menyerahkan salinan putusan.
8. Menerima Memori Banding, Kontra Memori Banding, Memori Kasasi, Kontra Memori Kasasi, alasan Peninjauan Kembali, jawaban atas alasan Peninjauan Kembali, kirim berkas Banding, Kasasi dan Peninjauan Kembali.
9. Membagi dan menetapkan urutan Jurusita/Jurusita Pengganti untuk pelaksanaan tugas Kejurusitaan.
10. Mengeluarkan dari panjar biaya tersebut, biaya-biaya hak-hak kepaniteraan.
11. Pencatatan permohonan banding.
12. Pencatatan permohonan kasasi.
13. Pengeluaran biaya materai dan redaksi setelah perkara diputus.
14. Menyetorkan semua uang hak-hak kepaniteraan kepada kas Negara sebagai pendapatan Negara melalui Bendaharawan Penerima.
15. Seminggu sekali menyerahkan penerimaan hak-hak kepaniteraan kepada Bendahara Penerima untuk disetorkan kepada Kas Negara
16. Menerima dan membukukan uang panjar perkara yang tercantum dalam SKUM pada jurnal jenis :
 - a. K1-A1/G - Perkara gugatan
 - b. K1-A1/P - Perkara Permohonan
 - c. K1-A2 - Perkara Permohonan Banding
 - d. K1-A3 - Perkara Permohonan Kasasi
 - e. K1-A4 - Perkara Permohonan Peninjauan Kembali
 - f. K1-A6 - Perkara Somasi.
17. Pencatatan panjar biaya perkara dalam buku jurnal dan khususnya tingkat pertama diikuti dengan pemberian nomor perkara tersebut
18. Nomor Perkara tersebut oleh pemegang kas diterangkan dalam lembar pertama surat gugatan.

19. Mengeluarkan uang panjar perkara untuk ongkos panggilan, pemberitahuan, pelaksanaan sita, pemeriksaan setempat, sumpah, peterjemah dan eksekusi.
20. Pemasukan dan pengeluaran uang untuk setiap harinya harus dilaporkan kepada Panitera untuk dicatat dalam buku induk keuangan :
 - a. KI-A7 - Buku induk keuangan perkara perdata
 - b. KI-A8 - Buku induk keuangan eksekusi
 - c. KI-A9 - Buku induk penerimaan uang hak-hak kepaniteraan.

L. Panitera Muda Pidana

Pada Meja I:

1. Menerima perkara pidana lengkap dengan surat dakwaan dan surat yang berhubungan dengan perkara tersebut.
2. Menerima / meneliti dan membubuhi nomor perkara sesuai dengan uraian dalam buku register perkara pidana biasa / sumir, cepat, praperadilan, banding, kasasi, peninjauan kembali dan grasi.
3. Melengkapi berkas perkara dan menyerahkan kepada Wakil Panitera / Panitera untuk diserahkan kepada Ketua Pengadilan.
4. Menerima surat-surat masuk dan membagikan kepada staf untuk diselesaikan.
5. Mengkoordinir staf dan mengoreksi hasil pekerjaan staf yang akan diteruskan kepada Wakil Panitera/Panitera/Ketua kemudian memberikan tanda pasaf.
6. Mengadakan rapat bulanan dan mengevaluasi tugas-tugas dan pelaksanaan pekerjaan staf dan menyiapkan laporan saran-saran dan usul untuk rapat kerja bulanan bersama Pansek / Wakil Ketua / Ketua.

M. Staff Bidang Pidana

Pada Meja I:

1. Menerima :
 - a. Memori Banding
 - b. Menerima Kontra Memori Banding
 - c. Menerima Kasasi
 - d. Menerima Kontra Memori Kasasi
 - e. Alasan Peninjauan Kembali
 - f. Jawaban / tanggapan Peninjauan Kembali

g. Permohonan Grasi

2. Membuat akta permohonan berpikir bagi terdakwa.
3. Membuat akta tidak mengajukan permohonan Banding.
4. Mencatat register Banding, Kasasi, Peninjauan Kembali dan Grasi.
5. Menyiapkan dan menyerahkan salinan-salinan putusan Pengadilan, apabila ada permintaan dari pihak yang bersangkutan.
6. Menyerahkan berkas perkara pidana kepada Hakim/Majelis Hakim setelah dilengkapi dengan formulir-formulir kelengkapan sidang.
7. Mengisi perkara pidana cepat.
8. Mengerjakan ijin sita dan penggeledahan.
9. Mencatat laporan bulanan, empat bulanan dan enam bulanan.
10. Mencatat penahanan dalam register penahanan dan perpanjangan.
11. Meregister / membubuhi nomor perkara lalu-lintas / tilang.
12. Mencatat surat-surat yang berhubungan dengan perkara pidana. Meregister perkara pidana biasa / singkat yang memuat seluruh data perkara dalam tingkat pertama, banding, kasasi, peninjauan kembali dan grasi secara cermat dan teliti.
13. Mengisi register setiap penentuan sidang pertama, penundaan tanggal persidangan beserta alasan penundaan secara tertib.
14. Menerima :
 - a. Pernyataan Banding
 - b. Pernyataan Kasasi
 - c. Pernyataan Peninjauan Kembali
 - d. Pernyataan Grasi

N. Panitera Pengganti

1. Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya sidang Pengadilan.
2. Membantu Hakim dalam hal :
3. Membuat penetapan hari sidang.
4. Membuat penetapan sita jaminan.

5. Membuat berita acara persidangan yang harus selesai sebelum sidang berikutnya.
 6. Membuat penetapan mengenai status terdakwa.
 7. Melaporkan barang bukti kepada Panitera.
 8. Mengetik putusan.
 9. Melaporkan kepada Panitera Muda Predata/Pidana untuk dicatat dalam register perkara.
 10. Penundaan hari-hari sidang.
 11. Perkara yang sudah putus berikut amar putusannya.
 12. Menyerahkan berkas perkara kepada Panitera Muda Perdata/Pidana bila telah selesai diminutasi.
- O. Jurusita
1. Melaksanakan semua perintah yang diberikan oleh Ketua Pengadilan, Ketua Majelis sidang dan Panitera.
 2. Menyampaikan pengumuman=pengumuman, tegoran-tegoran, protes-protes, dan pemberitahuan putusan Pengadilan menurut cara-cara berdasarkan ketentuan Undang-Undang.
 3. Melakukan penyitaan atas perintah Ketua Pengadilan Negeri dan dengan teliti melihat lokasi batas-batas tanah yang disita beserta surat-surat yang sah apabila menyita tanah.
 4. Membuat berita acara penyitaan, yang salionan resminya diserahkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
 5. Melaksanakan tugas di wilayah Pengadilan Negeri yang bersangkutan
- P. Sub Bagian Perencanaan, teknologi Informasi dan pelaporan
1. Melaksanakan semua perintah yang diberikan oleh Ketua Pengadilan, Ketua Majelis sidang dan Panitera.
 2. Menyampaikan pengumuman=pengumuman, tegoran-tegoran, protes-protes, dan pemberitahuan putusan Pengadilan menurut cara-cara berdasarkan ketentuan Undang-Undang.

3. Melakukan penyitaan atas perintah Ketua Pengadilan Negeri dan dengan teliti melihat lokasi batas-batas tanah yang disita beserta surat-suarat yang sah apabila menyita tanah.
 4. Membuat berita acara penyitaan, yang salionan resminya diserahkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
 5. Melaksanakan tugas di wilayah Pengadilan Negeri yang bersangkutan.
- Q. Sub Bagian Keuangan dan umum
1. Bendahara Penerima :
 - a. Melaksanakan tugas kebendaharaan yang bersumber dari Penerimaan Negara Bukan Pajak
 - b. Penerimaan Negara Bukan Pajak dan menyetor ke Kas Negara
 - c. Membuat laporan Bulanan, Triwulan dan Tahunan
 4. Bendahara Pengeluaran :
 - a. Melaksanakan tugas-tugas kebendaharaan yang bersumber dari pelaksanaan dan Belanja Negara
 - b. Membuat laporan SAI
 5. Staf Keuangan :
 - a. Operator Komputer untuk Laporan SAI, dan SABMN dan Laporan-laporan Keuangan
 6. Bagian Umum :
 - a. Meregister surat masuk dan keluar
 - b. Mengirim surat-surat keluar
 - c. Menyerahkan surat-surat masuk kepada Ketua melalui Pansek
 - d. Menyiapkan kartu kendali surat masuk
 - e. Membuat laporan bulanan Kegiatan Administrasi
 - f. Menginventarisir semua barang milik Negara
 - g. Membuat laporan barang inventaris :
 - Tribulan
 - Semester
 - Tahunan

- h. Menerima mencatat, mengklasifikasikan, memberi nomor kode buku-buku perpustakaan
 - i. Melebel buku-buku
 - j. Mengelompokan buku-buku sesuai dengan jenis
 - k. Membuat catalog
 - l. Mengisi register pinjaman
 - m. Melaksanakan pengamanan, perawatan dan kebersihan kantor, termasuk gedung, perlengkapan serta sarana lainnya
2. Sub Bagian Kepegawaian
- 1. Melayani kebutuhan pegawai yang mengajukan kepemilikan Kartu Askes, Kartu Taspen da, Kartu Pegawai.
 - 2. Membuat absen Hakim dan Pegawai
 - 3. Membuat laporan bulanan.
 - 4. Menerima dan menyelesaikan serta menyiapkan surat-surat masuk dibidang kepegawaian.
 - 5. Menerima dan menyelesaikan serta menyiapkan surat-surat keluar dibidang kepegawaian.
 - 6. Membuat Beszetting Pegawai
 - 7. Membuat Daftar urut Kepangkatan.
 - 8. Membuat usulan kenaikan pangkat
 - 9. Membuat usulan kenaikan gaji berkala.

4.1.4 Personalian Kantor Pengadilan Negeri Jember

Tenaga kerja dalam suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga yang harus ditata dan diolah dengan baik karena tenaga kerja merupakan faktor utama dalam penentu apakah suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Tenaga kerja Kantor Pengadilan Negeri Jember yang masuk dalam daftar Pegawai Negeri Sipil Berjumlah 42 orang sedangkan untuk pegawai tidak tetapnya berjumlah 18 orang.

4.1.5 Penetapan Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu yang digunakan oleh pegawai untuk melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi dalam setiap harinya, penetapan jam kerja

organisasi penting untuk diperhatikan agar pegawai mengerti jam operasional dari organisasi sehingga pegawai dapat tertib dan terstruktur dalam bekerja berikut adalah jam kerja yang ditetapkan oleh Kantor Pengadilan Negeri Jember :

- a. Hari Senin – Kamis dimulai pada jam 07.30 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB dan istirahat pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB.
- b. Hari jumat dimulai pada jam 07.30 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB dan istirahat pada pukul 11.30 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB.
- c. Hari Sabtu dan Minggu libur.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi responden tentang persepsinya terhadap indikator indikator yang terdapat dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, kinerja dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan skor pada masing masing indikator. Skor yang diberikan oleh responden bedarkan dari masing masing pertanyaan pada masing masing kuisioner menggambarkan persepsi mereka terhadap variabel penelitian yang ada. Distribusi frekuensi responden berguna untuk menjelaskan secara deskriptif seberapa besar nilai dari suatu variabel dibandingkan dengan nilai variabel lainnya, dan juga bagaimana pola hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan komposisi responden dalam suatu penelitian yang dapat dilihat dari segi umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Pengadilan Negeri Jember yang berjumlah 42 orang.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Berdasarkan data dari seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Pengadilan Negeri Jember yang berjumlah 42 orang maka di dapat deskripsi responden berdasarkan umur sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Kantor Pengadilan Negeri Jember Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase(%)
1.	Laki – Laki	31	73,8
2.	Perempuan	11	26,2
Jumlah		42	100

Sumber: *www.pnjember.com*

Sesuai dengan tabel 4.1 dapat diketahui dari 42 responden yang mengisi kuisioner pada penelitian ini, jumlah responden paling banyak adalah pegawai berjenis laki laki sebanyak 31 orang dengan presentase 73,8% sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 11 orang dengan presentase 26,2%, jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri jember mayoritas berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 31 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang telah di sebarakan pada 42 responden pada Kantor Pengadilan Negeri Jember deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember Berdasarkan tingkat pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Presentase (%)
1.	SMA	3	7,2
2.	S1	32	76,2
3.	S2	7	16,6
Jumlah		42	100

Sumber: *www.pnjember.com*

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pengadilan Negeri Jember memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda beda terdapat 3 orang yang memiliki latar belakang SMA dengan presentase 7,2%, sedangkan S1 berjumlah 32 orang dengan presentase 76,2% dan S2 berjumlah 7 orang dengan presentase 16,6%, jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pengadilan Negeri Jember mayoritas berlatar pendidikan S1.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

d. Berdasarkan kuisioner yang disebarakan pada 42 orang Pegawai Negeri Sipil Kantor Pengadilan Negeri Jember maka didapat karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Presentase (%)
1.	30th – 35 th	3	7,2
2.	36th – 40th	1	2,3
3.	41th -45th	3	7,2
4.	46th – 50th	13	30,9
5.	51th – 55th	11	26,2
6.	>55th	11	26,2
Jumlah		42	100

Sumber: *www.pnjember.com*

Bedasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari 42 responden yang memiliki rentang usia 30th – 35th adalah sebanyak 3 orang dengan tingkat presentase 7,2%, kemudian umur 36th – 40th sebanyak 1 orang dengan tingkat presentase 2,3%, umur 41th – 45th sebanyak 3 orang dengan tingkat presentase 7,2%, umur 46th-50th sebanyak 13 orang dengan tingkat presentase 30,9%, umur 51th – 55th sebanyak 11 orang dengan tingkat presentase 26,2% dan yang berumur diatas 55 tahun sebanyak 11 orang dengan tingkat presentase 26,2%.

4.2.2 Deskripsi variabel Budaya Organisasi

Hasil dari penelitian responden terhadap kuisioner yang diberikan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi dengan indikator norma ($X_{1,1}$), Filosofi ($X_{1,2}$), Aturan ($X_{1,3}$), Kerjasama ($X_{1,4}$), dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Item	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Total
X1.1	0	0	4	9,5	9	21,4	4	9,5	25	59,5	42
X1.2	0	0	0	0	4	9,5	25	59,5	13	30,9	42
X1.3	0	0	0	0	3	7,2	22	52,4	17	40,5	42
X1.4	0	0	0	0	4	9,5	20	47,6	18	42,8	42
Rata-Rata	0	0	1	2,37	5	11,9	17,75	42,25	18,25	43,42	

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas, dapat diketahui berkaitan dengan variabel budaya organisasi yang diukur dengan 4 indikator dapat diketahui bahwa secara umum responden mempersepsikan rata-rata memilih skor 5 (sangat setuju) dengan tingkat presentase 43,42% yang terdapat pada Kantor Pengadilan Negeri Jember, Kemudian responden memilih skor 54 (setuju) dengan presentase 42,25%, responden memilih skor 3 (cukup setuju) dengan tingkat presentase 11,9%, responden yang memilih skor 2 (tidak setuju) dengan tingkat presentase 2,37%, dan tidak ada yang memilih skor 1 (sangat tidak setuju). Berdasarkan deskripsi variabel budaya organisasi tersebut dapat dilihat bahwa persepsi pegawai negeri sipil kantor pengadilan negeri jember terhadap budaya organisasi yang terdiri dari indikator norma, filosofi, aturan, dan kerjasama sudah sangat bagus hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang rata-rata memilih terbanyak mengatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang telah diberikan.

4.2.3 Deskripsi variabel lingkungan kerja fisik

Hasil penilaian responden terhadap kuisioner yang telah diberikan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dengan indikator penerangan cahaya ditempat kerja ($X_{2.1}$), temperatur ditempat kerja ($X_{2.2}$), tata warna ditempat kerja ($X_{2.3}$), dekorasi ditempat kerja ($X_{2.4}$), keamanan ditempat kerja ($X_{2.5}$) dan fasilitas ditempat kerja ($X_{2.6}$), dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Total
X2.1	0	0	0	0	2	4,7	15	35,7	25	59,5	42
X2.2	0	0	0	0	5	11,9	26	61,9	11	26,2	42
X2.3	0	0	0	0	3	7,2	30	71,4	9	21,4	42
X2.4	0	0	0	0	2	4,7	29	69,1	11	26,2	42
X2.5	0	0	2	4,7	1	2,4	31	73,8	8	19,1	42
X2.6	0	0	0	0	2	4,7	29	69,1	11	26,2	42
Rata-Rata	0	0	0,3	0,8	2,5	5,93	26,66	63,5	12,5	29,76	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik yang diukur dengan 6 indikator, responden secara umum

mempersiapkan rata rata memilih skor 4 (setuju) dengan tingkat presentase 63,5%, kemudian responden yang memilih skor 5 (sangat setuju) dengan tingkat presentase 29,76% , reesponden yang memilih skor 3(cukup setuju) dengan tingkat presentase 5,93%, kemudian responden yang memilih skor 2 (tidak setuju) dengan tingkat presentase 0,3% dan tidak ada responden yang memilih skor 1 (sangat tidak setuju), berdasarkan deskripsi variabel lingkungan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kesesuaian lingkungan kerja yang ada di Kantor Pengadilan Negeri Jember sudah sangat memuaskan hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang rata rata menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan pertanyaan yang ada pada kuisisioner variable lingkungan kerja fisik.

4.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penilaian responden terhadap kuisisioner yang telah diberikan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan indikator kepuasan dengan gaji (kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan penyelia, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Deskripsi variabel Kepuasan Kerja

Item	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Total
Z1.1	0	0	0	0	5	11,9	29	69,1	8	19,1	42
Z1.2	0	0	0	0	6	14,2	28	66,6	8	19,1	42
Z1.3	0	0	1	2,4	3	7,2	27	64,3	11	26,2	42
Z1.4	0	0	0	0	8	19,1	17	40,5	17	40,5	42
Z1.5	0	0	0	0	6	14,2	18	42,8	18	42,8	42
Rata-Rata	0	0	0,2	0,48	5,6	13,32	23,8	56,66	12,4	29,54	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas, dapat diketahui berkaitan dengan variabel kepuasan kerja yang di ukur dengan 5 indikator, dapat diketahui bahwa secara umum responden mempersepsikan rata rata memilih skor 4 (setuju) dengan tingkat presentase 56,66%, kemudian responden yang memilih skor 5 (sangat setuju) dengan tingkat presentase 29,54% dan responden yang memilih skor 3 (cukup setuju) dengan tingkat presentase 13,32%, kemudian responden yang memilih skor 2 (tidak setuju) dengan tingkat presentase 0,48% dan tidak ada responden yang memilih skor 1 (sangat tidak setuju). berdasarkan deskripsi

variabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor pengadilan Negeri jember sudah sangat bagus, hal ini dapat dilihat dari rata rata responden memilih jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan yang di berikan melalui kuisisioner.

4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja

Hasil dari penilaian responden terhadap kuisisioner yang diberikan berhubungan dengan kinerja dengan indikator Kualitas Kerja (Y_{1.1}), Kuantitas kerja (Y_{1.2}), Tanggung jawab (Y_{1.3}), kerja sama (Y_{1.4}), inisiatif (Y_{1.5}) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja

Item	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Total
Y1.1	0	0	3	7,2	2	4,7	17	40,5	20	47,6	42
Y1.2	0	0	2	4,7	5	11,9	22	52,4	13	30,9	42
Y1.3	0	0	1	2,4	5	11,9	17	40,5	19	45,3	42
Y1.4	0	0	2	4,7	5	11,9	15	35,7	20	47,6	42
Y1.5	0	0	2	4,7	6	14,3	14	33,3	20	47,6	42
Rata-Rata	0	0	2	4,74	4,6	10,94	17	40,48	18,4	43,8	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui berkaitan dengan variabel kinerja yang diukur dengan 5 indikator dan hasilnya dapat diketahui bahwa secara umum responden mempersepsikan rata-rata memilih skor 5 (sangat setuju) dengan tingkat presentase 43,8%, kemudian responden yang memilih skor 4 (setuju) dengan tingkat presentase 40,48%, kemudian responden yang memilih skor 3 (cukup setuju) dengan tingkat presentase 10,94% , responden yang memilih skor 2 (tidak setuju) dengan tingkat presentase 4,74% dan tidak ada responden yang memilih skor 1 (sangat tidak setuju). Berdasarkan deskripsi variabel kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Pengadilan Negeri Jember sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang kebanyakan menjawab setuju terhadap pertanyaan yang dilontarkan melalui kuisisioner yang telah diberikan.

4.3 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan *Pearson Product Moment*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antar masing masing butir butir pertanyaan dengan skor total, hasil korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan angka kritis dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria validitas untuk setiap item adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($N=42-2, df = 40, r_{tabel} = 0,304$) berarti item tersebut valid.

Tabel 4.8 Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,709	0,304	Valid
	X1.2	0,525	0,304	Valid
	X1.3	0,595	0,304	Valid
	X1.4	0,753	0,304	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang ada didalam kuisisioner penelitian memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} hal tersebut berarti semua indikator yang digunakan untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini dikatakan valid sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.9 Validitas Insrtumen Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,591	0,304	Valid
	X2.2	0,719	0,304	Valid
	X2.3	0,618	0,304	Valid
	X2.4	0,699	0,304	Valid
	X2.5	0,733	0,304	Valid
	X2.6	0,759	0,304	Valid

Sumber : Lampiran 3

Sesuai dengan data pada tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang ada didalam kuisisioner penelitian memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} hal tersebut berarti semua indikator yang digunakan untuk variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini dikatakan valid sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.10 Validitas Instrumen Kepuasan kerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Z	0,820	0,304	Valid
	Z	0,832	0,304	Valid
	Z	0,613	0,304	Valid
	Z	0,819	0,304	Valid
	Z	0,792	0,304	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan data pada tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang ada didalam kuisisioner penelitian memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} hal tersebut berarti semua indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dikatakan valid sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.11 Validitas Instrumen Variabel Kinerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	Y ₁	0,713	0,304	Valid
	Y ₂	0,751	0,304	Valid
	Y ₃	0,580	0,304	Valid
	Y ₄	0,681	0,304	Valid
	Y ₅	0,838	0,304	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan data pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang ada didalam kuisisioner penelitian memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} hal tersebut berarti semua indikator yang digunakan untuk variabel kinerja dalam penelitian ini dikatakan valid sebagai alat pengumpul data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari masing masing variabel kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Apabila *Cronbach Alpha* lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,304) maka dapat dikatakan butir-butir pertanyaan yang ada pada kuisisioner penelitian adalah reliabel. Selain dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , nilai *Cronbach Alpha* juga harus melebihi 0,60.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X ₁	0,743	Reliabel
X ₂	0,771	Reliabel
Z	0,801	Reliabel
Y	0,780	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%, selain lebih besar dari r_{tabel} , nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel juga lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dikatakan reliabel.

4.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Sminor* test dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%. Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat normalitas data masing masing variabel. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogrov-Sminor test* adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	<i>Kolmogrov-Sminor Test</i>	Keterangan
X ₁	0,070	Berdistribusi Normal
X ₂	0,051	Berdistribusi Normal
Z	0,059	Berdistribusi Normal
Y	0,085	Berdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogrov-Sminor Test* untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,070, variabel Lingkungan Kerja Fisik 0,051, variabel Kepuasan kerja 0,059, Variabel Kinerja 0,085, dan seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 5%, jadi dapat disimpulkan bahwa setiap data variabel yang ada dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan kasual antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara. Tiap jalur yang ada di uji untuk menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel penelitian yang ada yaitu variabel budaya organisasi (X_1), variabel lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Apabila ada jalur yang tidak signifikan dalam suatu model, maka jalur tersebut akan dihilangkan dari model sesuai dengan ketentuan *trimming theory*. Hasil perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Nilai Koefisien Jalur

No	Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	p-value
1.	X_1	Z	0,247	0,018
2.	X_2	Z	0,161	0,049
3.	X_1	Y	0,471	0,000
4.	X_2	Y	0,306	0,000
5.	Z	Y	0,219	0,003

Sumber : Lampiran 6

a. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa pengujian variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Z) memiliki nilai beta (β) sebesar 0,247, hal tersebut berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh variabel Lingkungan kerja Fisik Terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa pengujian variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Z) memiliki nilai beta (β) sebesar 0,306, hal tersebut berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

c. Pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

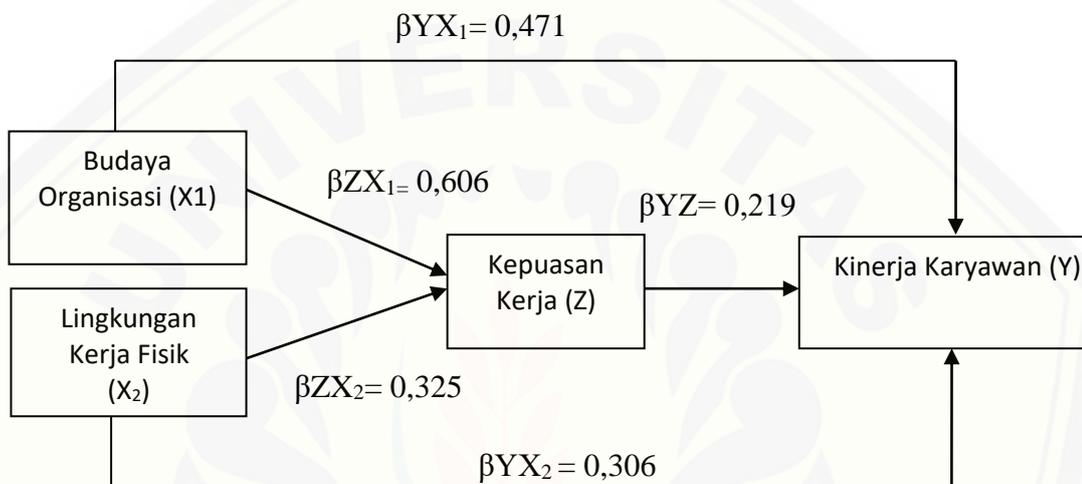
Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa pengujian variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai beta (β) sebesar 0,471, hal tersebut berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

d. Pengaruh variabel Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa pengujian variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai beta (β) sebesar 0,306, hal tersebut berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja

e. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa pengujian variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai beta (β) sebesar 0,219, hal tersebut berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.



Gambar 4.2 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur

Dari Gambar 4.2 di atas, dapat diketahui persamaan jalur struktural sebagai berikut :

$$Z = 0,606ZX_1 + 0,325ZX_2 + \epsilon_1 \dots \dots \dots (\text{Persamaan 1})$$

$$Y = 0,471YX_1 + 0,306YX_2 + 0,219YZ + \epsilon_2 \dots \dots (\text{Persamaan 2})$$

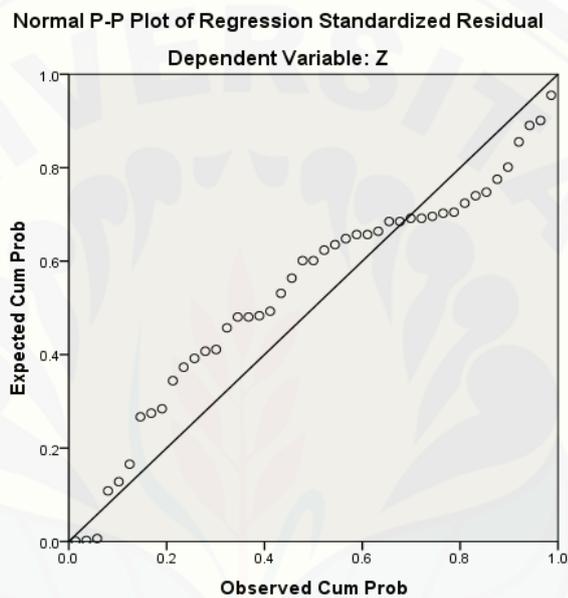
Hasil persamaan struktural koefisien jalur pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja belum dapat dimaknai sebelum diuji asumsi klasik terlebih dahulu. Persamaan struktural yang telah diperoleh sebelum dianalisis lebih lanjut harus diuji asumsi klasik dahulu agar terbebas dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas model. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dalam suatu penelitian perlu dilakukan untuk menguji apakah model regresi bebas dari adanya bias atau penimpangan sehingga diperoleh hasil yang benar benar BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), uji asumsi klasik

dalam suatu penelitian meliputi uji normalitas model, uji multikoliniertitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

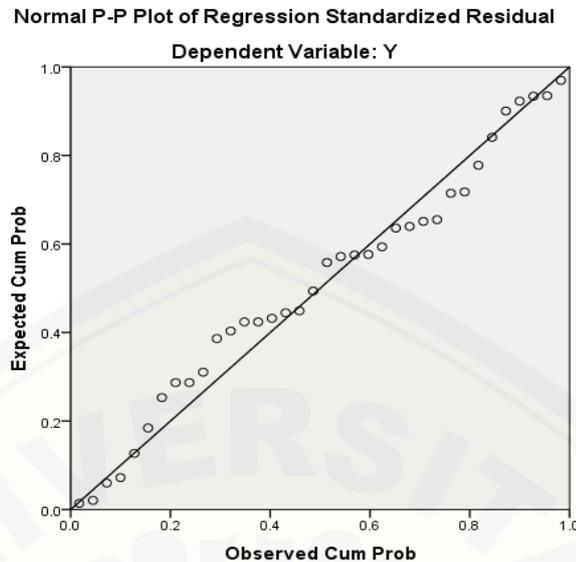
Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel dependen, variabel independen, dan keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Pertama

Sumber : Lampiran 6

Pada gambar P-Plot terlihat titik titik menyebar disekitar garis diagonal yang berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih meyakinkan apakah model memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan uji *kolmogorov smirnov test* (dapat dilihat pada Lampiran 6)



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Kedua

Sumber : Lampiran 6

Pada gambar P-Plot terlihat titik titik menyebar disekitar garis diagonal yang berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih meyakinkan apakah model memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan uji *kolmogorov smirnov test* (dapat dilihat pada lampiran 6).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi suatu korelasi maka dikatakan terdapat masalah multikolinieritas sedangkan model regresi yang baik harusnya tidak terjadi multikolinieritas. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factors*) dan nilai *Tolerance*, Jika $VIF > 5$ maka terjadi multikolinieritas, dan jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan perhitungan SPSS maka dapat diketahui nilai masing masing VIF dan nilai *Tolerance* yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15 Nilai VIF dan TOL pada model regresi Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	Nilai VIF	TOL	Keterangan
X_1	2,925	0,342	Tidak ada gejala
X_2	2,925	0,342	Multikolinieritas

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa VIF untuk masing masing variabel telah berada di bawah nilai 5 dan nilai tolerance sudah lebih besar dari 0,1, hal itu berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.16 Nilai VIF dan TOL pada model regresi Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Nilai VIF	TOL	Keterangan
X_1	0,299	3,345	
X_2	0,312	3,210	Tidak ada gejala multikolinieritas
Z	0,441	2,267	

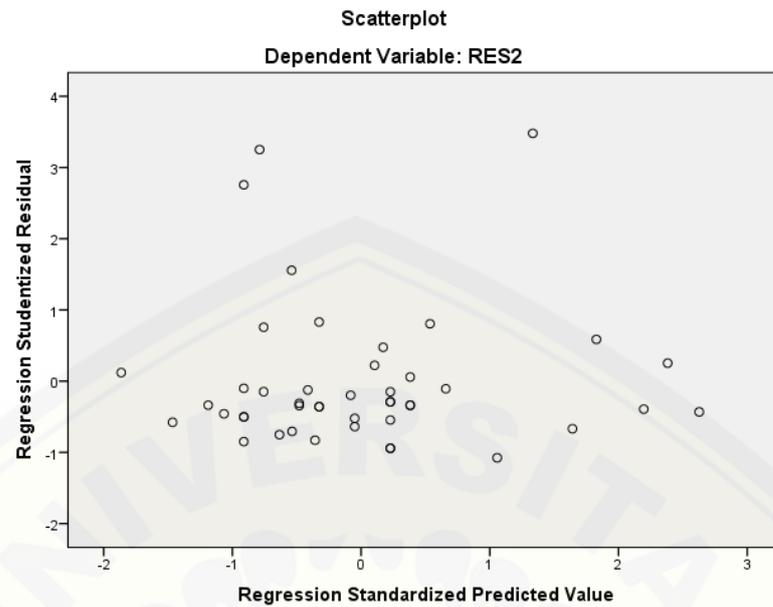
Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa VIF untuk masing masing variabel telah berada dibawah nilai 5% dan nilai tolerance sudah lebih besar dari 0,1, hal ini berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik titik pada *scatterplots* regresi. Dasar pengambilan keputusannya adalah

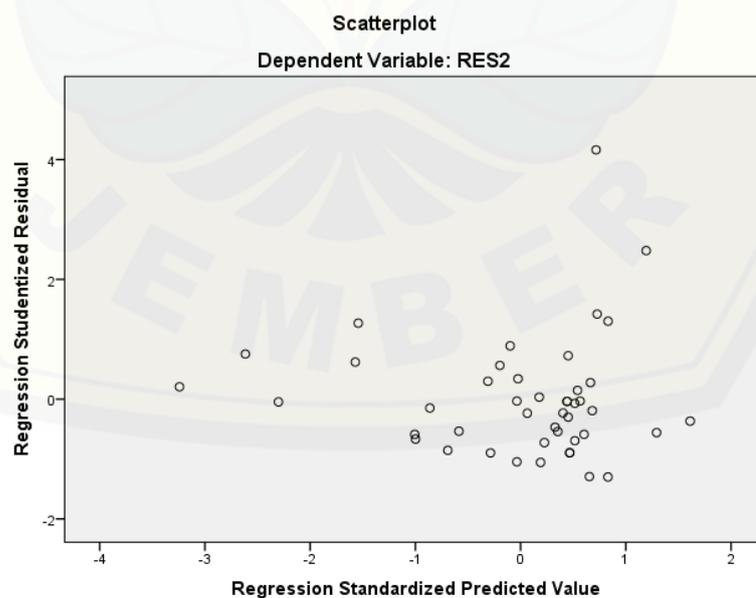
1. Jika ada pola tertentu, titik titik membentuk pola (melebar, bergelombang, menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, titik titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Hasil Uji heteroskedastisitas Persamaan Pertama

Sumber : Lampiran 8

Pada gambar 4.5 *Scatterplot* terlihat titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan pola yang tidak jelas, hal ini berarti model regresi telah memenuhi asumsi Heteroskedastisitas.



Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua

Sumber : Lampiran 8

Pada gambar 4.6 *Scatterplot* terlihat titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan pola yang tidak jelas, hal ini berarti model regresi telah memenuhi asumsi Heteroskedastisitas.

4.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui dalam sebuah model regresi sudah benar atau salah. Uji t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari faktor-faktor bebas (X) secara parsial (Individu) terhadap faktor terikat (Y) dengan *level of significant* yang digunakan dalam rumus (Sugiyono, 2002: 84). Uji hipotesis dilakukan dengan memperhatikan dan melihat nilai t-hitung dengan kriteria :

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak .

2. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dimaksud untuk mengetahui pengaruh budaya Organisasi (X_1) terhadap kepuasan Kerja (Z)

H_0 = Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H_1 = Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.17 Uji Hipotesis Pertama

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t-hitung	t-tabel	Sig	Hasil Uji
Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	2,456	2,021	0,018	Signifikan

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.17 Diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,456 > 2,021$ dengan signifikansi sebesar 0,018 Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $t = n-2$, $42-2$ maka diketahui nilai $df = 40$ (2,201), karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja terbukti kebenarannya (H_1 diterima).

3. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dimaksud untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap kepuasan Kerja (Z)

H_0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H_2 = Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.18 Uji Hipotesis Kedua

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t-hitung	t-tabel	Sig	Hasil Uji
Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja	2,024	2,021	0,049	Signifikan

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.18 Diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,024 > 2,021$ dengan signifikansi sebesar 0,049 Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan kerja. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $t = n-2$, $42-2$ maka diketahui nilai $df = 40$ (2,201), karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja terbukti kebenarannya (H_2 diterima).

4. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dimaksud untuk mengetahui pengaruh budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

H_0 = Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_3 = Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Tabel 4.19 Uji Hipotesis Ketiga

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t-hitung	t-tabel	Sig	Hasil Uji
Budaya Organisasi	Kinerja	3,962	2,021	0,000	Signifikan

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.19 Diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,962 > 2,021$ dengan signifikansi sebesar 0,000 Budaya organisasi terhadap Kinerja. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $t = n-2$, $42-2$ maka diketahui nilai $df = 40$ (2,201), karena t_{hitung} lebih besar dari pada

t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja terbukti kebenarannya (H_3 diterima).

5. Uji Hipotesis keempat

Hipotesis keempat dimaksud untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y).

H_0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_4 = Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Tabel 4.20 Uji Hipotesis Keempat

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t-hitung	t-tabel	Sig	Hasil Uji
Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja	4,040	2,021	0,000	Signifikan

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.20 Diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $4,040 > 2,021$ dengan signifikansi sebesar 0,000 Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $t = n-2$, $42-2$ maka diketahui nilai $df = 40$ (2,201), karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja terbukti kebenarannya (H_4 diterima).

6. Uji Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima dimaksud untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y).

H_0 = Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H_5 = Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.21 Uji Hipotesis Kelima

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t-hitung	t-tabel	Sig	Hasil Uji
Kepuasan Kerja	Kinerja	3,162	2,021	0,003	Signifikan

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.21 Diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,162 > 2,021$ dengan signifikansi sebesar 0,003 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $t = n-2$, $42-2$ maka diketahui nilai $df = 40$ (2,201), karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja terbukti kebenarannya (H_5 diterima).

4.7 Menghitung analisis Jalur

Bagian ini menjelaskan bagaimana perhitungan perbandingan pengaruh langsung Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). bila terdapat salah satu yang tidak signifikan, maka akan dilakukan *trimming theory* dengan menghilangkan salah satu jalur yang tidak signifikan dan kemudian hasil tersebut akan dilakukan perhitungan kembali koefisien jalurnya.

Berdasarkan gambar maka dapat dihitung pengaruh (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Apabila semua jalur sudah signifikan maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung, berikut merupakan proses perhitungan jalur dalam penelitian ini :

a. Menghitung pengaruh variabel X_1 terhadap Z

Direct : $X_1 \rightarrow Z = 0,606$

Indirect : Tidak ada

Total Effect : 0,606 atau 60,6%

b. Menghitung pengaruh variabel X_2 terhadap Z

Direct : $X_2 \rightarrow Z = 0,325$

Indirect : Tidak ada

Total Effect : 0,325 atau 32,5 %

c. Menghitung pengaruh variabel Z terhadap Y

Direct : $Z \rightarrow Y = 0,219$

Indirect : Tidak ada

Total Effect : 0,219 atau 21,9 %

d. Menghitung pengaruh variabel X_1 terhadap Y

Direct : $X_1 \rightarrow Y = 0,471$

Indirect : $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,606)(0,219) = 0,132$

Total Effect : $0,471 + 0,132 = 0,603$ atau 60,3%

e. Menghitung pengaruh variabel X_2 terhadap Y

Direct : $X_2 \rightarrow Y = 0,306$

Indirect : $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,325)(0,219) = 0,071$

Total Effect : $0,306 + 0,071 = 0,377$ atau 37,7%

f. Menghitung pengaruh sisa (residual effect)

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh sisa } \varepsilon_1 \text{ terhadap Z} &= \sqrt{1 - r^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,559} \\ &= 0,664 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh sisa } \varepsilon_2 \text{ terhadap Y} &= \sqrt{1 - r^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,883} \\ &= 0,342 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dapat diketahui bahwa pengaruh total budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,603 atau 60,3 % dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,471 atau 47,1% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,132 atau 13,2 % sedangkan pengaruh total Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,377 atau 37,7 % dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,306 atau 30,6 % dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,071 atau 7,1%. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,219 atau 21,9 %. Dari perhitungan yang telah dilakukan dan dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa budaya

organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Kantor Pengadilan Negeri Jember

Berdasarkan hasil dari analisis jalur diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember yaitu sebesar 0,606 atau 60,6% dan diperoleh hasil *p-value* sebesar $0,018 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis pertama diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel Budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Jember. Hasil ini mendukung teori Schein (dalam herawan 2015) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi dapat menyebabkan kepuasan individual yang dimanifestasikan dalam bentuk pertemuan dan komunikasi antar pribadi yang efektif, keberhasilan sosialisasi individu, dan peningkatan produktivitas kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dibuat oleh perusahaan bertujuan untuk memacu semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa nyaman dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selanjutnya, perusahaan akan memberikan balas jasa yang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut dan karyawan akan merasa puas.

Kepuasan kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember sangat baik. Hal ini dapat diketahui banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju dengan rata-rata persentase sebanyak 43,42% dan setuju dengan rata-rata persentase sebanyak 42,25% terhadap indikator-indikator variabel Budaya Organisasi. Berdasarkan hasil analisis jalur, dapat diketahui bahwa budaya organisasi selain mempengaruhi kinerja, juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember, hal ini berarti apabila budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat serta sebaliknya apabila budaya organisasi menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil

Penelitian yang telah dilakukan oleh Herawan (2015) dan Kusumawati (2008) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Budaya Organisasi akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja.

4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Kantor Pengadilan Negeri Jember

Berdasarkan hasil analisis jalur dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,325$ atau $32,5\%$ dan diperoleh hasil $p\text{-value}$ $0,049 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis kedua diterima. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, dan artinya Kepuasan Kerja Karyawan Juga bergantung pada baik tidaknya Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan Kerja Fisik pada Kantor Pengadilan Negeri Jember tergolong Baik, hal ini dibuktikan dengan jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dengan rata-rata persentase sebesar $63,5\%$ dan sangat setuju dengan rata-rata persentase sebesar $29,76\%$. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hendri (2012) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin Baik Lingkungan Kerja Fisik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin Baik dan Begitu pula sebaliknya.

4.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pengadilan Negeri Jember

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember dan melihat dari hasil penilaian responden mengenai variabel budaya organisasi dan kinerja, diperoleh hasil bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember yaitu sebesar $0,603$ atau $60,3\%$ dan diperoleh hasil $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis ketiga diterima. Hal

ini mendukung teori Robbin (dalam Mangkunegara, 2006 :28) yang menyatakan bahwa pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan. Budaya organisasi yang dianut oleh pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember sangat baik, hal ini dibuktikan dengan jawaban responden terhadap indikator kinerja yang didominasi dengan jawaban setuju dengan rata-rata jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar 43,42% dan setuju dengan rata-rata persentase 42,25%. Hal tersebut menunjukkan hasil persepsi responden terhadap budaya organisasi yang mereka miliki adalah baik dan kinerja mereka selama ini juga baik, artinya ada pengaruh antara budaya organisasi yang baik dengan kinerja yang baik tersebut, dengan budaya organisasi yang semakin meningkat maka hal tersebut berarti berdampak positif terhadap kinerjanya. Semakin tinggi budaya organisasi yang dianut maka semakin baik kinerjanya sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kharisma (2013) dan Kusumawati (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi yang ada di perusahaan memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pengadilan Negeri Jember

Berdasarkan dari hasil analisis jalur yang dilakukan, hasilnya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember yaitu sebesar 0,107 atau 10,7 dan diperoleh hasil *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka hipotesis kedua diterima. Hal ini mendukung teori Sarwono (2005: 86) yang menyatakan lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktifitasnya dan sangat mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Hasilnya, lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang

diberikan padanya. Berdasarkan analisis yang diperoleh Lingkungan Kerja Fisik Kantor Pengadilan Negeri Jember Sudah sangat mendukung. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya jawaban responden yang menjawab indikator-indikator variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan jawaban setuju dengan rata-rata persentase sebesar 63,5% dan sangat setuju dengan rata-rata persentase sebesar 29,76%. Jawaban responden yang setuju dan sangat setuju dapat diartikan bahwa pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember merasa Lingkungan Kerja Fisik sudah sangat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu pembangunan gedung baru untuk pegawai juga sudah sangat baik dibandingkan dengan gedung yang lama dan hal ini juga sangat membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik Kantor Pengadilan Negeri Jember sudah sangatlah mendukung. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember, hal ini juga dibuktikan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Norianggono *et al* (2014); Putra dan Subudi yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya, setiap terjadi peningkatan Lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan tersebut semakin naik.

4.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengadilan Negeri Jember

Dari analisis jalur yang ada, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,219 atau 21,9% dan diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,003 < 0,05$, dengan demikian maka hipotesis kelima diterima. Hal ini mendukung teori David mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2006 : 28) yang menyatakan bahwa Salah satu ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja adalah individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah. Hal ini berarti, seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan semakin tinggi pula kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dari masing-masing indikator variabel kepuasan kerja dan kinerja diketahui bahwa responden

banyak yang memberi skor setuju dengan rata-rata persentase sebesar 56,66% pada indikator-indikator kepuasan kerja dan rata-rata persentase sebesar 43,8% pada indikator-indikator kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh, ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Juniantara (2015) dan Kusumawati yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin meningkat kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

4.8.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengadilan Negeri Jember melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, dapat diketahui bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja secara langsung (*direct*) dan juga secara tidak langsung (*indirect*) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,606 atau 60,6%. Budaya organisasi di Kantor Pengadilan Negeri Jember sangat baik hal ini dapat dilihat rata-rata responden menjawab setuju pada indikator-indikator variabel budaya organisasi dengan jawaban sangat setuju rata-rata persentase sebesar 43,42% dan setuju dengan rata-rata persentase 42,25%, Kantor Pengadilan Negeri Jember dalam menjalannya tugasnya memiliki budaya organisasi yang dianut oleh para karyawannya guna menjaga kekompakan antar karyawan di dalam organisasi yaitu sepuluh budaya malu yaitu malu datang terlambat, malu pulang cepat sebelum waktunya, malu tidak masuk kerja tanpa alasan, malu bekerja tidak jujur, malu pekerjaan tidak selesai tepat waktu, malu tempat kerja kotor, malu melanggar aturan yang berlaku, malu berperilaku tidak sopan, malu berpakaian tidak rapi, malu merokok di tempat umum. Kesepuluh budaya tersebut dianut oleh seluruh karyawan sehingga diharapkan dapat dijalankan dengan baik. Antar karyawan juga saling mengingatkan sehingga terjalin kerjasama yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Budaya organisasi yang baik akan memberikan kenyamanan

kepada para karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dalam bekerja juga akan meningkat. Semakin tinggi tingkat kepuasan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dalam bekerja. Jadi dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Kusumawati (2008), Brahmasari dan Suprayetno (2008), Kharisma (2013) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, melalui Kepuasan Kerja.

4.8.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengadilan Negeri Jember melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, dapat diketahui bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja secara langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*). Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 0,107 atau 10,7%. Lingkungan Kerja Fisik pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Jember sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jawaban responden yang menyatakan setuju dengan rata-rata persentase sebesar 63,5% dan sangat setuju dengan rata-rata persentase sebesar 29,76% terhadap indikator-indikator variabel Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan Kerja Fisik yang baik membuat kepuasan kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember menjadi tinggi dan kinerja pegawai juga tinggi. Jadi Lingkungan Kerja Fisik juga berpengaruh terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Hendri (2012) dan Norianggono (2014) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut.

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember, jadi apabila Budaya organisasi yang dianut oleh pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember meningkat maka kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember juga akan meningkat.
- b. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember, jadi apabila Lingkungan Kerja Fisik pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember baik maka kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember akan meningkat
- c. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember, jadi apabila budaya organisasi yang dianut oleh pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember meningkat maka kepuasan kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember juga akan meningkat.
- d. Lingkungan Kerja fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember, jadi apabila Lingkungan Kerja Fisik Kantor Pengadilan Negeri Jember baik maka kepuasan kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember akan meningkat.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember, jadi apabila kepuasan pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember meningkat maka kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember juga akan meningkat.
- f. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember melalui kepuasan kerja. Jadi, apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja juga akan naik melalui kepuasan kerja yang diperoleh karyawan tersebut.

- g. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri melalui kepuasan kerja. Jadi, apabila Lingkungan Kerja Fisik meningkat maka kinerja juga akan meningkat melalui kepuasan kerja yang diperoleh karyawan tersebut

5.2 Saran

- a. Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik di Pengadilan Negeri Jember sudah sangat bagus, disarankan agar pihak instansi terus menjaga dan selalu meningkatkan hal tersebut agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat terus meningkat.
- b. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di Pengadilan Negeri Jember diharapkan menggunakan variabel lain untuk dijadikan pengukuran dalam penelitian karena selain variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja fisik masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Albushairi, SitiAliyati. 2005. *Perilaku Organisasi II*. Tidak dipublikasikan. Diktat Kuliah. Jember: Universitas Jember
- Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Indeks
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Handayani, Sri. 2001. *Pengaruh Komputer Mikro Terhadap Kinerja dan Kepuasan Akuntan Publik*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mas'ud, Fuad . 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang : BP Undip.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Meyta, I. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. TELKOM*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Moehariono. 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Public*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistika Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Versi 12*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sarjono, Haryadidan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, M dan Wahyuni S. 2006. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**KUISISIONER PENELITIAN**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai Kantor pengadilan Negeri Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam langkah penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dengan mengisi pertanyaan-pertanyaan yang telah tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul Penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Kantor Pengadilan Negeri Jember.

Informasi yang diberikan digunakan untuk kalangan terbatas untuk kepentingan penelitian ini, peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas kesediaan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara/i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Doniaga Tambunan

14081020126

LEMBAR KUISIONER

1. Identitas responden

- Nomor Responden :(Diisi Oleh Peneliti)
- Jenis Kelamin : a.Laki-laki b.Perempuan
- Umur :Tahun
- Jabatan/Golongan :
- Lama Bekerja :
- Pendidikan Terakhir : a. SMA/Sederajat
b. Diploma (D1, D2, D3)
c.Strata/Sarjana (S1, S2, S3)

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pertanyaan pertanyaan tersebut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Isilah pertanyaan pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai. Terdapat 5 pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- Setuju (S) : Skor 4
- Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

KUESIONER

1. Variabel Budaya Organisasi (X₁)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya sudah mengerjakan tugas sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan					
2	Saya dibentuk oleh pimpinan untuk selalu menjaga kepercayaan sesama karyawan diperusahaan tempat saya bekerja					
3	Saya selalu berusaha memnuhi standart prosedur yang ada dalam perusahaan					
4	Saya selalu siap membantu rekan kerja setiap saat dalam menyelesaikan pekerjaannya					

2. Lingkunga Kerja Fisik (X₂)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan cahaya yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
3	Tata warna dilingkungan pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Dekorasi ditempat kerja membuat saya lebih nyaman dalam bekerja					
5	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja kantor membuat saya tenang dalam mengerjakan pekerjaan					
6	Fasilitas yang tersedia di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja					

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan					
2	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang saya peroleh dari perusahaan					
3	Saya merasa nyaman dengan semua rekan kerja saya di dalam perusahaan					
4	Atasan saya memberikan dukungan penuh kepada saya dalam bekerja					
5	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan					

4. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa hasil kerja yang saya kerjakan sudah sesuai dengan standar kerja yang dimiliki perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang berbeda dalam suatu waktu secara efektif dan efisien					
3	Saya siap bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang sudah saya selesaikan					
4	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan saya sehingga pekerjaan yang saya kerjakan menjadi lebih baik					
5	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan masalah dalam bekerja tanpa menunggu perintah atasan.					

Lampiran 2 Tabulasi Data respondenBudaya Organisasi (X_1)

No	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	Total
1	5	3	5	5	18
2	5	4	5	5	19
3	3	4	5	5	17
4	3	4	4	4	15
5	5	5	5	5	20
6	2	4	5	5	16
7	2	5	5	4	16
8	5	5	4	5	19
9	5	5	4	4	18
10	3	4	4	4	15
11	5	5	4	5	19
12	2	4	4	4	14
13	3	3	3	3	12
14	5	4	4	4	17
15	5	4	5	5	19
16	5	4	5	5	19
17	5	4	4	4	17
18	2	5	3	3	13
19	3	4	5	3	15
20	5	4	4	4	17
21	5	4	4	4	17
22	5	5	4	5	19
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	5	5	4	4	18
26	5	4	4	4	17
27	5	5	4	4	18
28	5	3	4	4	16
29	5	4	4	4	17
30	4	5	5	5	19
31	4	4	4	5	17
32	3	4	5	5	17
33	3	4	5	5	17
34	5	5	5	4	19
35	5	4	5	4	18
36	5	4	5	5	19
37	5	4	4	4	17
38	5	5	5	5	20
39	3	4	5	5	17
40	3	3	3	3	12
41	5	4	4	4	17
42	5	5	4	5	19

Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	Total
1	3	3	4	4	2	4	20
2	5	4	4	5	5	5	28
3	5	4	4	5	4	4	26
4	5	5	4	5	4	5	28
5	5	3	4	5	4	5	26
6	5	4	4	4	4	4	25
7	5	4	4	5	4	4	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	4	4	4	4	25
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	5	4	4	5	4	26
14	5	4	5	4	4	4	26
15	4	5	5	4	4	5	27
16	5	4	4	4	4	5	26
17	4	4	4	4	4	4	24
18	3	3	3	3	2	3	17
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	4	4	4	4	4	25
21	5	5	4	4	4	4	26
22	4	4	4	5	4	4	25
23	5	4	4	4	4	4	25
24	5	4	4	4	4	4	25
25	5	4	4	4	4	4	25
26	4	4	4	4	5	4	25
27	5	4	4	4	3	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	5	3	5	5	4	26
30	5	3	3	4	4	4	23
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	4	5	29
34	4	5	4	4	4	4	25
35	5	4	4	4	4	4	25
36	5	4	4	4	4	4	25
37	5	4	5	4	4	4	26
38	4	5	5	4	4	5	27
39	5	4	4	4	4	5	26
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	3	5	3	5	3	24
42	5	4	4	4	4	4	25

Kinerja (Y)

No	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Total
1	4	4	5	4	5	22
2	5	5	5	5	5	25
3	5	3	3	5	3	19
4	4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	4	5	22
6	4	4	5	4	5	22
7	5	4	5	5	4	23
8	5	4	5	4	5	23
9	3	3	5	3	3	17
10	5	5	4	5	5	24
11	3	3	2	3	2	13
12	5	5	4	5	4	23
13	4	4	4	5	5	22
14	4	4	4	4	5	21
15	4	5	4	5	5	23
16	5	4	5	4	4	22
17	5	4	5	4	4	22
18	4	4	5	4	5	22
19	5	3	5	3	3	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	5	4	5	5	23
22	5	4	5	4	5	23
23	5	4	5	4	4	22
24	5	4	5	5	4	23
25	5	5	3	5	5	23
26	4	4	4	5	5	22
27	5	4	5	5	4	23
28	5	5	4	5	4	23
29	5	4	4	5	5	23
30	4	5	4	4	5	22
31	2	2	3	2	2	11
32	4	4	4	5	5	22
33	4	4	4	5	5	22
34	5	5	5	5	4	24
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	4	5	5	23
37	4	4	4	4	4	20
38	2	2	3	3	3	13
39	5	5	5	3	3	21
40	2	3	3	2	3	13
41	5	5	5	5	5	25
42	5	4	5	4	4	22

Kepuasan Kerja (Z)

No	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	Z ₅	Total
1	3	4	2	5	3	17
2	5	5	5	5	5	25
3	4	3	5	4	4	20
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	5	21
6	5	4	4	3	3	19
7	4	3	5	3	5	20
8	5	4	4	5	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	4	5	5	24
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	4	4	4	22
13	4	4	4	4	4	20
14	4	5	5	3	5	22
15	4	4	4	5	5	22
16	3	5	5	5	5	23
17	4	3	4	5	4	20
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	4	5	5	22
22	4	4	5	5	5	23
23	4	4	5	3	3	19
24	3	3	3	3	3	15
25	4	4	5	5	5	23
26	4	4	4	3	5	20
27	4	4	5	4	4	21
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	5	4	21
36	5	5	4	5	5	24
37	4	4	4	5	5	22
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	5	4	21
40	3	3	3	3	3	15
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	3	5	5	23

Lampiran 3. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas Budaya Organisasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.159	.049	.253	.709**
	Sig. (2-tailed)		.316	.758	.106	.000
	N	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.159	1	.132	.247	.525**
	Sig. (2-tailed)	.316		.406	.114	.000
	N	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.049	.132	1	.634**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.758	.406		.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.253	.247	.634**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.106	.114	.000		.000
	N	42	42	42	42	42
X1	Pearson Correlation	.709**	.525**	.595**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.107	.283	.307*	.406**	.307*	.591**
	Sig. (2-tailed)		.501	.069	.048	.008	.048	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.107	1	.396**	.441**	.475**	.519**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.501		.009	.003	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.283	.396**	1	.154	.334*	.424**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.069	.009		.329	.031	.005	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	.307*	.441**	.154	1	.393*	.639**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.048	.003	.329		.010	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	.406**	.475**	.334*	.393*	1	.320*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.031	.010		.039	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.6	Pearson Correlation	.307*	.519**	.424**	.639**	.320*	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.005	.000	.039		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42

	Pearson Correlation	.591**	.719**	.618**	.699**	.733**	.759**	1
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

Uji Validitas Kinerja (Z)

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z
Z1	Pearson Correlation	1	.602**	.568**	.621**	.391*	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.011	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Z2	Pearson Correlation	.602**	1	.313*	.682**	.634**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.043	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Z3	Pearson Correlation	.568**	.313*	1	.179	.364*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043		.258	.018	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Z4	Pearson Correlation	.621**	.682**	.179	1	.660**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.258		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Z5	Pearson Correlation	.391*	.634**	.364*	.660**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.018	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Z	Pearson Correlation	.820**	.832**	.613**	.819**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

Uji Validitas Kepuasan kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.589**	.314*	.312*	.440**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.043	.044	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	.589**	1	.243	.423**	.498**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.120	.005	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.314*	.243	1	.057	.465**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.043	.120		.721	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.312*	.423**	.057	1	.525**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.044	.005	.721		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y5	Pearson Correlation	.440**	.498**	.465**	.525**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.002	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y	Pearson Correlation	.713**	.751**	.580**	.681**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

Lampiran 4. Uji ReliabilitasUji Reliabilitas Budaya Organisasi (X_1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	5

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X_2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	7

Uji Reliabilitas Kinerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

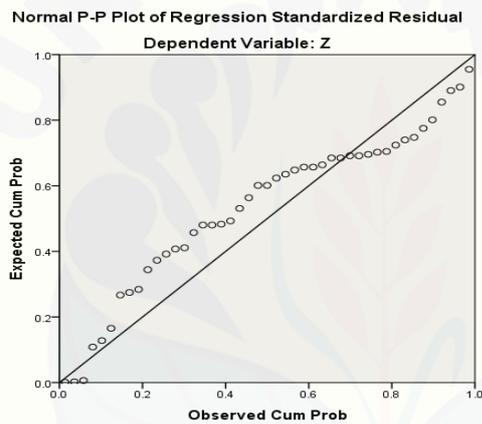
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

Lampiran 5. Uji Normalitas Data

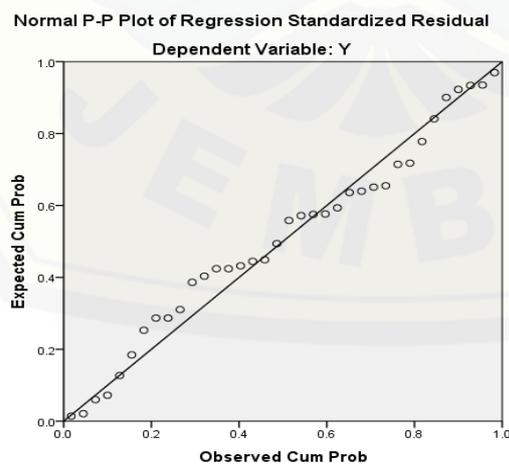
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		42	42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.07	25.36	22.86	20.88
	Std. Deviation	1.943	2.336	1.441	2.002
Most Extreme Differences	Absolute	.200	.209	.205	.194
	Positive	.113	.201	.199	.194
	Negative	-.200	-.209	-.205	-.187
Kolmogorov-Smirnov Z		1.294	1.356	1.326	1.256
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070	.051	.059	.085

Jalur 1



Jalur 2



Lampiran 6. Analisis Jalur

Jalur 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.538	3.639

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.420	2.474		.978	.334
	X1	.606	.247	.430	2.456	.018
	X2	.325	.161	.355	2.024	.049

a. Dependent Variable: Z

Jalur 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.883	.875	1.637

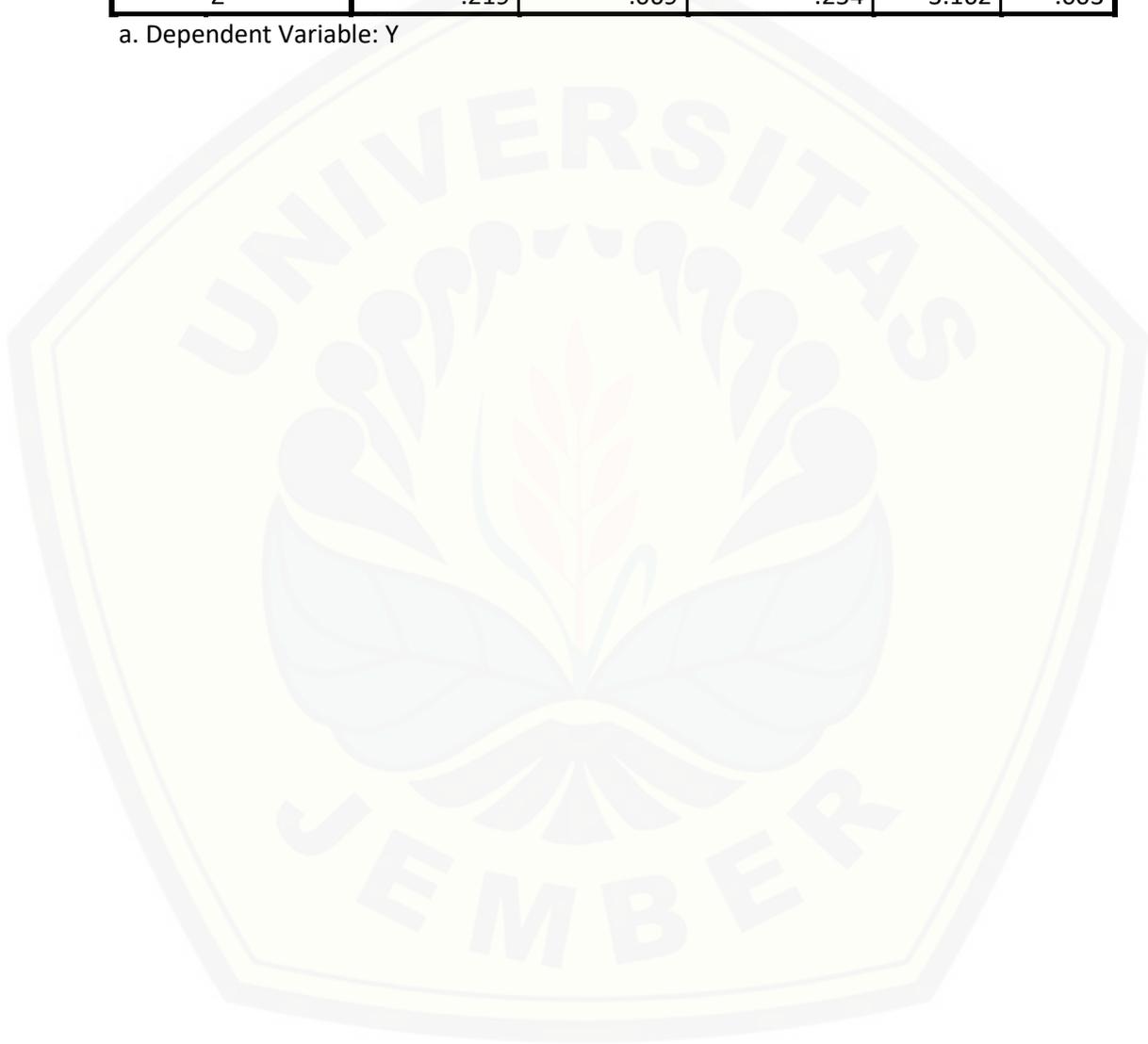
a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.313	1.125		.278	.782
	X1	.471	.119	.386	3.962	.000
	X2	.306	.076	.386	4.040	.000
	Z	.219	.069	.254	3.162	.003

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 7. Uji Multikolinieritas

Jalur 1.

Coefficients ^a	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.342	2.925
.342	2.925

a. Dependent Variable: Z

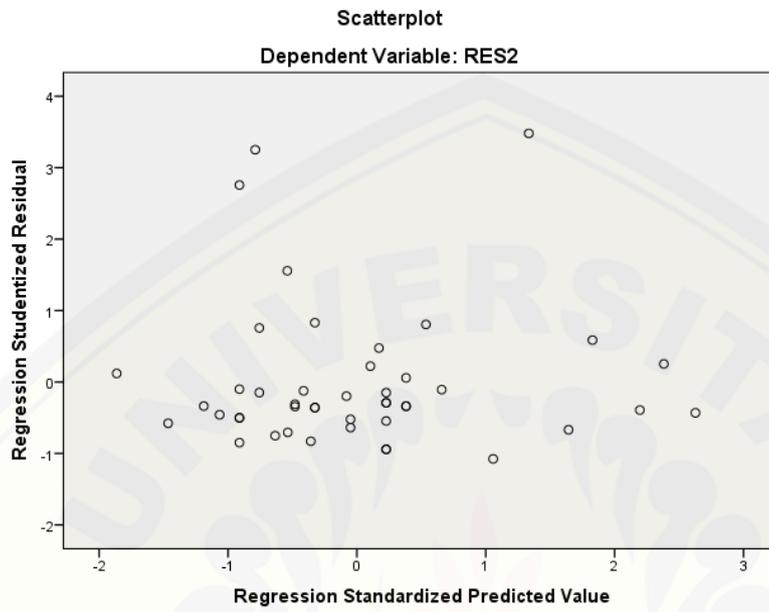
Jalur 2

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	.299	3.345
	X2	.312	3.210
	Z	.441	2.267

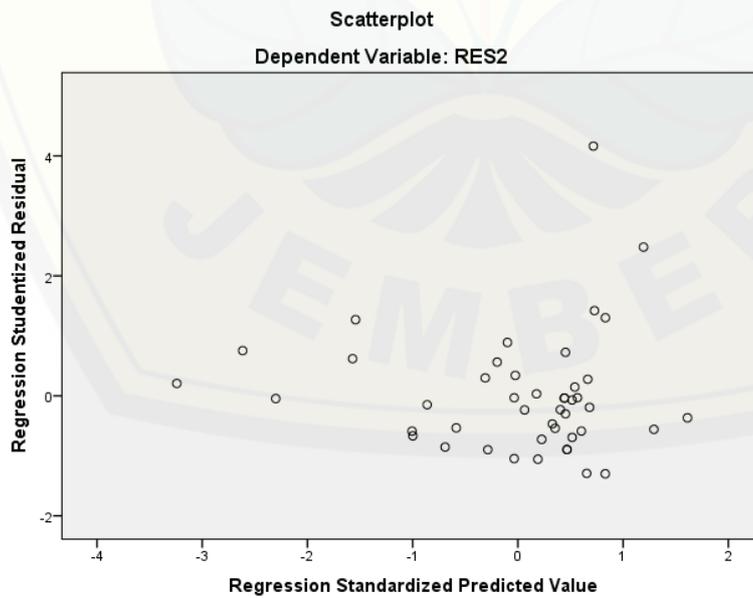
a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Uji Heteroskedastisitas

Jalur 1.



Jalur 2.



Lampiran 9. r-tabel

Sig 0,05 (Two Tail)

No	r	No	r	No	r	No	r	No	r	No	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

