



**PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI
KERJA PEGAWAI OTORITAS JASA KEUANGAN
(OJK) JEMBER**

THE EFFECT OF WORK CLIMATE AND CAREER DEVELOPMENT ON
SATISFACTION AND WORK ACHIEVEMENT ON FINANCIAL SERVICES
AUTHORITY (OJK) JEMBER

SKRIPSI

Oleh :

RAZKY ARIADAKSA

NIM. 160810201303

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2018



**PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI
KERJA PEGAWAI OTORITAS JASA KEUANGAN
(OJK) JEMBER**

THE EFFECT OF WORK CLIMATE AND CAREER DEVELOPMENT ON
SATISFACTION AND WORK ACHIEVEMENT ON FINANCIAL SERVICES
AUTHORITY (OJK) JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

RAZKY ARIADAKSA

NIM. 160810201303

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2018

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Razky Ariadaksa

NIM : 160810201303

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya 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 ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 10 Desember 2018

Yang menyatakan,

Razky Ariadaksa

NIM.160810201303

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI
KERJA PEGAWAI OTORITAS JASA KEUANGAN
(OJK) JEMBER

Nama Mahasiswa : Razky Ariadaksa

NIM : 160810201303

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 10 Desember 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb

Wiji Utami, S.E.,M.Si

NIP. 196304021988021001

NIP. 197401202000122001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

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

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI OTORITAS JASA
KEUANGAN (OJK) JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Razky Ariadaksa
NIM : 160810201303
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal : _

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E. : (.....)

M.Si.

NIP. 197412122000122001

Sekretaris : Dra. Sudarsih, M.Si. : (.....)

NIP. 196212121992012001

Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 196004041989021001

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA

NIP. 19710727 199512 1 001

Foto 4 x 6

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orangtua saya tercinta, Bapak Dudung S Wibowo dan Ibu Nur Heriati yang selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan sampai saat ini
3. Guru-guru sejak Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi yang terhormat, yang telah membimbing dan memberikan ilmu sepenuh hati
4. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Ketauilah bahwa sabar, jika dipandang dalam permasalahan seseorang adalah ibarat kepala dari satu tubuh. Jika kepalanya hilang maka keseluruhan tubuh itu akan membusuk. Sama halnya, jika kesabaran hilang, maka seluruh permasalahan akan rusak”

(Ali bin Abi Thalib)

“Waktunya terbatas. Jangan menyia-nyiakan dengan menjalani hidup orang lain”

(Steve Jobs)

“Raihlah ilmu untuk meraih ilmu, belajarlah untuk tenang dan sabar

(Umar bin Khattab)

RINGKASAN

Pengaruh Iklim kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember; Razky Ariadaksa; 160810201303; 2018; 100 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Organisasi yang selalu berkembang merupakan harapan semua orang. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi dengan suasana iklim kerja yang baik mampu membawa efektivitas dalam kinerja sumber daya manusia. Iklim kerja yang baik bertujuan agar dapat memacu mengembangkan kemampuan seorang pegawai, selain itu untuk mendukung pengembangan kemampuan pegawai bisa dilakukan dengan adanya pengembangan karir. Pengembangan karir bertujuan menumbuhkan kepuasan seorang pegawai, serta mampu meningkat prestasi kerja seorang pegawai.

Objek pada penelitian ini adalah Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner dan wawancara kepada seluruh pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember sebanyak 35 responden. Metode analisis data menggunakan *Path Analysis* dengan variabel bebas yaitu iklim kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja sebagai variabel perantara dan prestasi kerja variabel terikat. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung dan data sekunder diperoleh peneliti dari objek penelitian secara tidak langsung melalui media perantara dari jurnal, dan artikel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

SUMMARY

The Effect Of Work Climate And Career Development On Satisfaction And Work Achievement On FINANCIAL SERVICES AUTHORITY (OJK) JEMBER; Razky Ariadaksa 160810201303; 2018; 100 Pages; Management Department, Economics and Business Faculty Jember University.

An organization that is always developing is everyone's hope. The success of an organization can be seen from the management of human resources owned. Organizations with a good work climate can bring effectiveness in the performance of human resources. A good work climate aims to be able to stimulate the development of the ability of an employee, in addition to supporting the development of employee capabilities can be done with the existence of career development. Career development aims to foster satisfaction of an employee, and be able to improve the work performance of an employee.

The object of this research is the Financial Services Authority (OJK) Jember. The method of data collection was done by distributing questionnaires and interviews to all Jember Financial Services Authority (OJK) employees as many as 35 respondents. The method of data analysis using Path Analysis with independent variables namely work climate, career development, job satisfaction as an intermediate variable and dependent variable work performance. Primary data obtained by researchers from the object of research directly and secondary data obtained by researchers from research objects indirectly through intermediary media from journals, and articles.

The results showed that the variable climate of work, career development and job satisfaction had a significant effect on the work performance of employees at the Financial Services Authority (OJK) Jember. So that it can be concluded that the work climate, career development and job satisfaction can influence employee work performance.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Cabang Banyuwangi”. 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 :

- a. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi. M.Agb. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si, 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.
- e. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si., Ibu Dra. Sudarsih, M.Si. dan Bapak Tatok Endhiarto, S.E., M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
- f. Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- g. 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.
- h. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Bapak Dudung S Wibowo, Ibu Nur Heriati dan adik Bayu Darpita Aji yang selalu mendoakan serta memberikan semangat.
- i. Terima kasih untuk Shelly Monica yang selalu menemani, memberikan do'a dan semangat
- j. Sahabat seperjuangan Aang Rays Kunaivi, Denis Aditya dan Aldy Valentino yang selalu memberikan semangat

- k. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaan selama masa perkuliahan serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
- l. Beberapa orang yang telah memberikan pengalaman yang luar biasa, pelajaran yang berharga dan kekuatan yang sangat besar sehingga saya mampu mengerjakan skripsi ini.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN.....	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Iklim Kerja	7
2.1.2 Pengembangan Karir	10
2.1.3 Kepuasan Kerja	17
2.1.4 Prestasi Kerja	21
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Konseptual	29
2.4 Hipotesis Penelitian	30
BAB 3. METODE PENELITIAN	33
3.1 Rancangan Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.4 Identifikasi Variabel	35
3.5 Definisi Operasional	35
3.5.1 Iklim Kerja	35
3.5.2 Pengembangan Karir	36

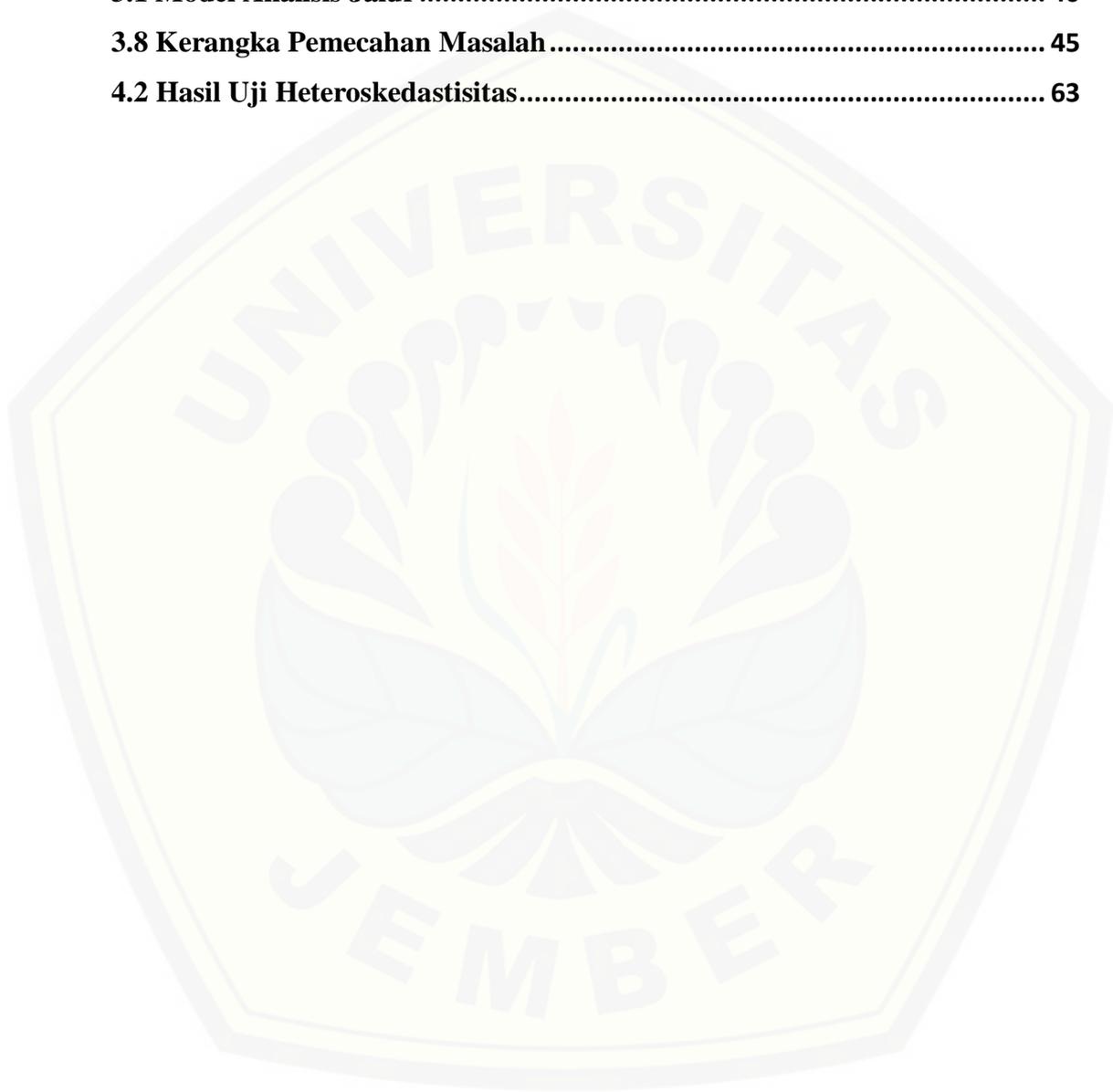
3.5.3 Kepuasan Kerja	36
3.5.4 Prestasi Kerja	37
3.6 Skala Pengukuran Variabel	37
3.7 Metode Analisis Data	38
3.7.1 Uji Instrumen	38
3.7.2 Uji Normalitas	39
3.7.3 Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	40
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.5 Uji Hipotesis (Uji t)	42
3.7.6 Menghitung Jalur	43
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	45
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Gambaran Umum	47
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	49
4.2.1 Karakteristik Responden	49
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.3 Uji Normalitas	56
4.3.1 Uji Validitas	56
4.3.2 Uji Reliabilitas	57
4.3.3 Uji Normalitas Data	58
4.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	59
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.6 Uji Hipotesis	64
4.7 Pembahasan atas Hasil Penelitian	67
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
Lampiran	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	26
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Iklim Kerja	51
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pengembangan Karir	52
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja ..	53
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Prestasi Kerja.....	55
4.8 Hasil Uji Validitas.....	56
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.10 Hasil Uji Normalitas Data	58
4.11 Hasil Uji <i>Path Analysis</i>	59
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	62
4.13 Hasil Uji <i>t</i>	64

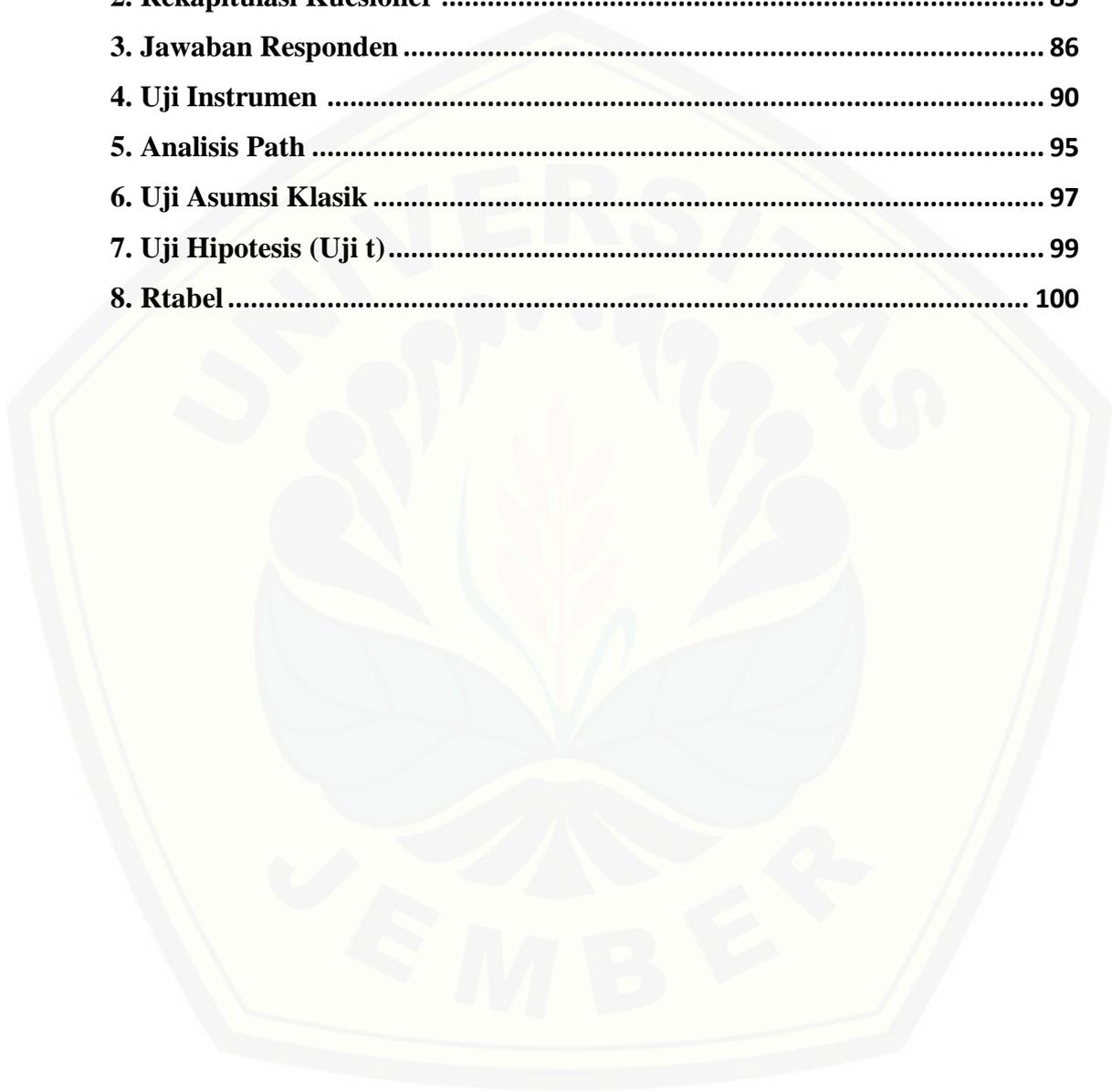
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	30
3.1 Model Analisis Jalur	40
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	45
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian.....	81
2. Rekapitulasi Kuesioner	85
3. Jawaban Responden	86
4. Uji Instrumen	90
5. Analisis Path	95
6. Uji Asumsi Klasik	97
7. Uji Hipotesis (Uji t).....	99
8. Rtabel	100



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pengendali menjadi bagian yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi seharusnya tidak hanya dilihat dari usaha organisasi untuk mengeksploitasi pegawainya sebagai jalan mencapai cita-cita perusahaan secara sepihak saja, tetapi dilihat sebagai sebuah modal (*capital*) bagi kemajuan perusahaan, penanganan (*maintenance*) secara professional, sebagai pengarah (*directing*) dan sebagai pengendali (*controlling*), sehingga pengembangan (*development*) potensi pegawai untuk membangun sebuah sistem yang menyangkut laju karir seorang pegawai mutlak diperlukan (Hasibuan, 2011:22). Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sumber daya manusia (pegawai) yaitu iklim kerja, karena iklim kerja mampu meningkatkan prestasi kerja serta kinerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki serta mampu membuat suasana didalam organisasi kondusif dan nyaman. Organisasi yang kondusif dan nyaman mampu menciptakan iklim kerja yang baik sehingga dapat mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran individu maupun organisasinya.

Wirawan (2007:122) menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Simamora, (2004:81) iklim kerja adalah lingkungan internal atau psikologi dalam organisasi, iklim kerja mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (pegawai) yang diterima anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Karena pada dasarnya setiap pegawai memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda. Perusahaan akan

berusaha menciptakan iklim kerja yang kondusif karena mampu membuat pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi sehingga pegawai dapat mengembangkan kompetensi secara maksimal.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2006). Menurut Siagian, (2007:215) pengembangan karir mencapai tujuan serta efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Semakin tinggi kesempatan pegawai untuk mengembangkan karir, maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Pegawai yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sedangkan pemimpin yang memfasilitasi pengembangan karir seharusnya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi (Septyawati, 2010). Pengembangan karir bertujuan untuk dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan perusahaan akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang baik, dimana hak dan kewajiban pegawai diatur sedemikian rupa dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab pegawainya. Hasil penelitian Charles L. Salindeho (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Robbins (2013:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima

pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pekerjaan yang meningkatkan moral kerja, dedikasi dan kedisiplinan dalam bekerja serta suasana yang mendukung untuk melakukan tanggung jawab di organisasi merupakan salah satu nilai lebih bagi pegawai menciptakan kepuasan tersendiri. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan (Luthans, 2006). Selain dari pegawai sendiri, peran dari perusahaan senantiasa memonitor kepuasan kerja pegawai karena bertujuan untuk mempengaruhi semangat kerja agar mencapai prestasi yang lebih baik kedepannya. Pegawai yang puas dalam bekerja memungkinkan akan berdampak pada pencapaian kerjanya atau dengan kata lain semakin puas pegawai dengan pekerjaannya maka akan semakin berpeluang meningkatkan prestasi kerjanya. Hasil penelitian Rina Milyati Yuniastuti (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2002:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Pegawai yang tekun dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan sangat mungkin mendapat prestasi kerja sesuai dengan harapannya. Prestasi kerja penting bagi pegawai bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja lebih baik dan kedepannya supaya pegawai mendapat prestasi kerja melebihi pencapaian sebelumnya.

Penelitian ini mengambil objek pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember berada di Jalan Hayam Wuruk no 43, Kaliwates Kabupaten Jember. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember merupakan lembaga penyelenggara sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di sektor jasa keuangan. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember mempunyai tugas dan kewajiban yang termasuk didalam misinya mewujudkan terselenggaranya seluruh kegiatan di dalam sektor jasa keuangan

secara teratur, adil, transparan, dan akuntabel serta mewujudkan sistem keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan dan stabil.

Visi dari OJK Jember yaitu menjadi lembaga pengawas industri jasa keuangan yang terpercaya, melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat, dan mampu mewujudkan industri jasa keuangan menjadi pilar perekonomian nasional yang berdaya saing global serta dapat memajukan kesejahteraan umum, maka untuk melayani kebutuhan konsumen dan perusahaan yang bergelut di bidang keuangan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya. Upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkompeten, membutuhkan pegawai yang mempunyai rencana karir dan melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan kemampuan dalam mencapai rencana karir tersebut melalui pengembangan karir. Pengembangan karir yang terjadi pada OJK Jember berjalan sesuai apa yang dibutuhkan oleh pegawainya. OJK Jember sangat memperhentikan kesejahteraan pegawainya. Selain itu pegawai mendapat informasi tentang pengembangan karir cukup akurat dalam promosi yang tersedia, sehingga pegawai merasa terpacu untuk mengembangkan karirnya di OJK Jember. Selain itu untuk mengembangkan karir pegawainya, OJK Jember merancang kondisi kerja internal mereka menjadi kondusif, mudah berinteraksi dengan pegawai lain maupun atasan tanpa harus ada jarak diantara setiap pegawai.

OJK Jember memiliki permasalahan internal yang dapat mengganggu iklim kerja yang kondusif, seperti tingkah laku individu yang menyebabkan tidak nyamannya seseorang pegawai. Fenomena ini dapat memicu suatu masalah yaitu mengganggu interaksi antar pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya dan berdampak pula pada pengembangan karir seorang pegawai. Iklim kerja yang kurang nyaman dan kurang dapat diterima pegawai akan berpengaruh terhadap pengembangan karir bagi setiap pegawai OJK Jember. Iklim kerja yang tidak mampu membawa suasana menjadi kondusif dan nyaman untuk melakukan pekerjaan akan berdampak pula pada kepuasan setiap pegawai karena kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kepuasan apa yang telah didapat selama pegawai melaksanakan tugas sangat penting dibutuhkan.

Pegawai OJK Jember membutuhkan rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja karena pegawai yang merasakan kepuasan bekerja akan dapat mencapai apa yang diinginkan pegawai serta pegawai mampu berprestasi atas hasil kerja yang telah dicapai. Iklim kerja yang mendukung dan pengembangan karir yang jelas maka kepuasan dan prestasi kerja bisa didapat oleh pegawai sesuai dengan target dan hasil pencapaiannya. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti mengenai "**Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai OJK Jember?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai OJK Jember?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai OJK Jember?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai OJK Jember?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai OJK Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja pegawai OJK Jember.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja pegawai OJK Jember.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai OJK Jember.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai OJK Jember.
5. Mengetahui dan memahami kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai OJK Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

a. Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember untuk menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia

b. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan pembelajaran manajemen sumber daya manusia dan referensi bagi penelitian selanjutnya

c. Peneliti

Peneliti ini diharapkan memberikan pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia sehingga menambah wawasan peneliti

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim Kerja

Menurut Boone dan Kurtz (dalam Swastha 2002:130), iklim kerja adalah merupakan kualitas dari proses interaksi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Iklim kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi (Robbins, 2007:216). Sedangkan menurut Wirawan (2007:122) menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Hal ini senada yang di kemukakan oleh Nasution (2010:160) iklim kerja memiliki kesamaan dengan budaya organisasi yaitu norma-norma perilaku, sosial dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap dan prioritas para anggotanya, merupakan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku orang dalam organisasi. Tujuan keberadaan budaya suatu organisasi adalah melengkapi para anggotanya dengan rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim kerja merupakan gambaran terhadap kualitas yang tampak pada nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip serta hubungan internal organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku yang menentukan kinerja organisasi.

b. Indikator Iklim Kerja

Iklim kerja penting diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan organisasi dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku pegawai selanjutnya. Iklim ditentukan oleh pegawai seberapa baik diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Indikator iklim kerja menurut Victor Tan dan Wibowo (2006) dalam Agustin (2012:7), masing-masing indikator yang mempengaruhi iklim kerja antara lain :

1. *Individual initiative* (inisiatif individu)
Menunjukkan tingkat tanggung jawab, kebebasan dan ketidak tergantungan yang dimiliki individu.
2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko)
Suatu keadaan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
3. *Direction* (arah)
Merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan organisasi.
4. *Integration* (integrasi)
Penyatuan pemikiran antar manajemen dengan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. *Management support* (dukungan manajemen)
Pegawai mendapat dukungan dari manajer dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas.
6. *Control* (pengawasan)
Merupakan jumlah aturan dan ketentuan serta jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pegawai.
7. *Identity* (identitas)
Suatu tingkatan dimana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan, dari pada dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional tertentu.

8. *Reward system* (system penghargaan)

Alokasi reward (kenaikan upah atau gaji), didasarkan pada alokasi biaya yang didasarkan pada kriteria.

9. *Conflict tolerance* (toleransi konflik)

Suatu tingkatan dimana pegawai didorong untuk menghadapi konflik dengan tanggap.

c. Fungsi Iklim Kerja

Menurut Robbins (2001) dalam Umam (2012:108) fungsi iklim kerja sebagai berikut:

1. Pembeda antar suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Membangun rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah tumbuhnya komitmen.
4. Meningkatkan kemantapan sistem sosial, sebagai perekatb social menuju integrasi organisasi.

Sedangkan menurut Anatan dana Ellitan (2009:81) iklim kerja berfungsi sebagai social control, yang memonitor setiap individu dalam melaksanakan tugas-tugas agar organisasi bisa bekerja dengan efektif dan efisien.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Wirawan (2007), bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim kerja, masing-masing faktor yang mempengaruhi iklim kerja antara lain :

1. Fleksibilitas dan *comfomity* (Kesesuaian), merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. *Responsibility* (Tanggung Jawab), Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
3. *Standards*, Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4. *Clarity* (Kejelasan), Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari perusahaan berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
5. *Reward* (Penghargaan), Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
6. *Tema Commitmen* (Komitmen Tim), Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

2.1.2 Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pegawai harus menentukan rencana karir untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Mathis dan Jackson (2006:342), karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Pengembangan karir berupaya mewujudkan peningkatan kemampuan kerja. Menurut Rivai (2009:264), Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pernyataan yang hamper sama juga dikemukakan oleh Fathoni (2006:229), bahwa pengembangan karir adalah langkah-langkah yang ditempuh oleh pegawai maupun organisasi untuk mencapai rencana karir. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah suatu rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam mencapai rencana karir.

b. Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir menguntungkan perusahaan dan pegawai, sehingga pihak perusahaan sering mengadakan program pengembangan karir. Kegiatan pengembangan karir yang dijalankan tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Indikator pengembangan karir menurut Handoko (2000) ada tiga, antara lain :

1. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.

c. Tahapan-Tahapan Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat dilakukan secara efektif jika disesuaikan dengan kebutuhan individu dalam berbagai tahap. Tahap-tahap pengembangan karir dalam organisasi merupakan tahapan waktu dan usia seseorang sejak memasuki organisasi hingga usia pensiun. Menurut Flippo (1999:277), tahap-tahap pengembangan karir antara lain :

1. Tahap pembentukan

Tahap pembentukan merupakan tahap penekanan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaannya. Tahap pembentukan terjadi mulai umur 25 dan berlanjut terus sampai bertahun-tahun.

2. Tahap Pemeliharaan

Tahap pemeliharaan merupakan tahap individu mempertahankan apa yang telah diraih sebagai hasil pekerjaan yang telah dibentuk, agar pegawai melakukan pembaharuan terus-menerus untuk memelihara peran yang berkesinambungan di dalam organisasi.

3. Tahap Menurun

Tahap menurun merupakan tahap akhir bagi individu, pada tahap ini individu telah menyelesaikan satu karir, dia akan pindah ke karir yang lain, dan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat dia lakukan.

- d. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi pegawai agar rencana karir dapat tercapai. Pengembangan karir dilakukan agar karyawan dapat meningkatkan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Menurut Mangkunegara yang di terjemahkan dari Dubrin (2006:77), tujuan pengembangan karir antara lain :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai

Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
Pengembangan karir membantu program-program perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
Pengembangan karir dapat menjadi turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
Pengembangan karir dapat menghindari dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
Perencanaan karir dimaksudkan mengintegresikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang
Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Menurut Hasibuan (2010:70) tujuan dari pengembangan karir pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

- a) **Produktivitas Kerja**
Dengan adanya pengembangan karir individu karyawan tersebut akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena adanya peningkatan skill dari pegawai.
- b) **Kerusakan**
Pengembangan bertujuan untuk mengurangi kerusakan mesin-mesin dan barang-barang produksi, hal ini karena pegawai semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c) **Pelayanan**
Pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada para pelanggan/customer, karena pelayanan yang baik merupakan daya tarik tersendiri bagi pelanggan/customer.
- d) **Moral**
Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- e) **Balas Jasa**
Dengan adanya pengembangan balas jasa yang berupa gaji, upah, insentif akan meningkat seiring dengan meingkatnya prestasi kerja pegawai.

Sedangkan menurut Simamora (2001:346), menjelaskan tujuan-tujuan pengembangan karir:

- (1) Memperbaiki kinerja karyawan.
- (2) Memutakhirkan keterampilan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- (3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
- (4) Membantu memecahkan masalah operasional.
- (5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- (6) Mengorientasikan karyawan untuk organisasi.
- (7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

e. Prinsip Pengembangan Karir

Pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan individu pada jalur yang direncanakan. Menurut Siagan (2011), prinsip pengembangan karir antara lain:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil dalam berkarir terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Kepedulian para atasan langsung

Para pegawai mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

3. Informasi peluang promosi

Informasi tentang peluang promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, pegawai pada umumnya mengharapkan memiliki akses informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan, kesamaan dan kesempatan tidak dipertimbangkan.

4. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individual sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, sifat pekerjaan, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

Secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

f. Faktor-Faktor Pengembangan Karir

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Menurut Rivai (2013:278), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka pegawai dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Resiko

Objek yang rentan terhadap resiko dan berdampak pada kinerja perusahaan apabila resiko yang diprediksikan benar-benar terjadi. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan terutama melalui kinerja, dan prestasi pegawai, laporan tertulis, presntasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan Kerja

Jaringan kerja berarti eksposur di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok professional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya pegawai biasanya perusahaan “membeli” loyalitas pegawai dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek sumber daya manusia yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing dan sponsor akan membantu pegawai dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6. Peluang untuk tumbuh

Pegawai hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan pegawai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah

pekerjannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Hasibuan, 2008:213). Menurut Robbins (2013:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Handoko (2000:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan dirasakan oleh karyawan dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002:36), indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberikan 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 pesimis.

2. Penghargaan yang sesuai

Pegawai menginginkan sistem upah yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan pegawai. Saat upah dianggap adil dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Termasuk di dalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu memadai, dan tingkat kebisingan.

4. Kolega yang sportif

Seorang pegawai mendapat sesuatu yang lebih selain uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi pegawai juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang sama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antar satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar pegawai.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners (2000), menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup pegawai.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
4. Mengurangi tingkat absensi.
5. Mengurangi tingkat kepuasan kerja.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Menimbulkan kematangan psikologis.
8. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

d. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:203), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
4. Peralatan yang menunjukkan pelaksanaan pekerjaan.
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
6. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut Moch. As'ad (1995: 115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor Psikologis
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
 2. Faktor fisik
Merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
 3. Faktor financial
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
 4. Faktor social
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- e. Teori-Teori Kepuasan Kerja
- Menurut Mangkunegara (2009:117), berpendapat bahwa ada tiga teori kepuasan kerja, antara lain :
1. Teori perbedaan
Teori ini berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.
 2. Teori pemenuhan kebutuhan
Pandangan mangkunegara menjelaskan bahwa teori kepuasan pegawai bergantung pada terpenuhinya atau tidak kebutuhan pegawai. Oleh karena

itu, seorang pegawai akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Maka besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai akan merasa tidak puas.

3. Teori pandangan kelompok sosial

Mangkunegara menyatakan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Pada hakikatnya, teori pandangan kelompok sosial atau acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

2.1.4 Prestasi Kerja dan Penilaian Prestasi

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2002:33). Tinggi rendahnya kinerja pekerjaan pegawai berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh organisasi. Menurut Handoko (2007:135), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi untuk mengevaluasi atau menilai pegawainya. Sedangkan menurut Buchari (2007:89), menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau prestasi seorang pegawai bergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan melakukannya. Apabila prestasi kerja yang di capai oleh pegawai kurang mendapat perhatian akan dapat berakibat pada hasil kerja pegawai yang tidak maksimal. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dan keinginan pegawai untuk berprestasi dengan kemampuan yang dimilikinya.

b. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas Kerja

Ukuran penilaian dalam prestasi kerja adalah ketepatan dalam bekerja, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kerapian pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Ukuran penilaian dalam prestasi kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan Tugas

Ukuran penilaian dalam prestasi kerja adalah kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan.

4. Tanggung Jawab

Ukuran penilain dalam prestasi kerja adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai dapat dinilai oleh perusahaan dengan tujuan untuk pertimbangan-pertimbangan lebih lanjut. Menurut Hasibuan (2007:89) tujuan adanya penilain prestasi kerja pegawai antara lain:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur prestasi pegawai yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai alat untuk mendapatkan performa kerja yang baik.

Sedangkan menurut Siagan (2003:227) manfaat dari penilaian prestasi kerja antara lain:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja
Dengan mengetahui hasil kerja, kedua pihak yang terlibat dapat mengambil keputusan yang diperlukan agar prestasi kerja meningkat dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
Seperti yang diketahui bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap upah atau gaji saja, tetapi terhadap yang lainnya seperti bonus akhir tahun, bonus pada hari-hari besar tertentu dan lain sebagainya.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai
Prestasi kerja seorang pegawai dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi seperti promosi alih tugas, maupun alih wilayah.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan
Dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi kerja pegawai.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai berfungsi untuk memberikan hasil penilaian prestasi kerja yang akurat.

d. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Untuk mengatasi penilaian prestasi kerja yang objektif maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Menurut Sunyoto (2012:201), penilaian prestasi kerja antara lain:

1. Skala Penilaian (*Rating scale*)

Pada metode ini evaluasi dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

2. Daftar Periksa (*Cheklis*)

Metode penilaian ini dimaksud untuk mengukur beberapa penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Metode ini dapat memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat.

3. Metode Peristiwa Kritis

Merupakan metode penilaian yang didasarkan pada catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau yang sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan.

4. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerja terbatas penilaian prestasi kerja bisa dilakukan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

5. Metode Evaluasi Kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasi karena dapat menghasilkan ranking pegawai dari yang tertinggi sampai yang terendah.

e. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan

dengan sifat-sifat seseorang Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan seseorang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan seseorang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti tindakan-tindakan perilaku dan sikap rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim kerja. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi(IQ), dan kemampuan reality, artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai akan lebih mudah dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang merupakan salah satu bagian penting untuk menjadi landasan bagi penelitian ini. Berikut rangkuman kajian penelitian terdahulu di sajikan dalam bentuk table sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Rina Milyati Yuniasti (2011)	Iklm kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Komitmen Karir (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu iklim kerja, pengembangan karir, komitmen karir terhadap kepuasan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro
2	Etty Susanty (2012)	Iklm organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Karyawan (Y)	Analisis Regresi berganda	Iklm organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan iklim kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen karir
3	Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2014)	Perencanaan karir (X1), Pengembangan Karir (X2), Prestasi Kerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	Secara simultan dan parsial perencanaan karir, pengembangan karir, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
4	Fatmawati Umasangadji, Florence Daicy, dan Lengkong (2014)	Iklim kerja (X1), Prestasi Kerja (Y)	Analisis Regresi berganda	Iklim organisasi memiliki effecton positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kontributif
5	Charles L. Salindeho (2016)	Kepuasan Kerja (X1), Prestasi Kerja (Y)	Analisis Regresi berganda	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Sumber : Rina Milyati Yuniasti (2011), Ety Susanty (2012), Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2014), Fatmawati Umasangadji, Florence Daicy, dan Lengkong (2014), Charles L. Salindeho (2016),

Penelitian yang dilakukan oleh Charles L. Salindeho (2016) bertujuan mencari pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro. Jumlah populasinya adalah seluruh karyawan pada sekertariat daerah kabupaten kepulauan sitaro, sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Mengingat populasi tidak banyak, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi sebagai sampel. Hasil dari penelitian Charles L. Salindeho (2016) berpengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel iklim kerja, pengembangan karir, komitmen karir terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada salah satu variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan yaitu iklim kerja (X1) dan perkembangan karir (X2). Perbedaan yang digunakan penelitian terdahulu yaitu kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Perbedaan terletak pada objek yang akan diteliti selain itu alat analisis yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi berganda sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis jalur path.

Penelitian yang dilakukan oleh Ety Susanty (2012) bertujuan mencari pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan di Universitas Terbuka Indonesia. Metode yang digunakan adalah survey. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 269 karyawan di Universitas Terbuka, teknik sampling menggunakan random sampling. Hasil penelitian terdahulu iklim organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan iklim kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen karir. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu iklim kerja sebagai (X1). Perbedaan pada variabel kepuasan kerja (Z) sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja (X2).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyuni, Hamidah Utami, dan Ika Ruhana (2014) bertujuan mencari pengaruh perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang. Penelitian terdahulu ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 67 karyawan di PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang. Hasil penelitian yaitu path analysis secara simultan dan parsial perencanaan karir, pengembangan karir, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti terletak pada variabel pengembangan karir (Z) sebagai variabel intervening pada penelitian yang sudah dilakukan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan pengembangan karir (X2). Persamaan penelitian yang dilakukan menggunakan alat path analysis dan variabel pengembangan karir yang akan diuji pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

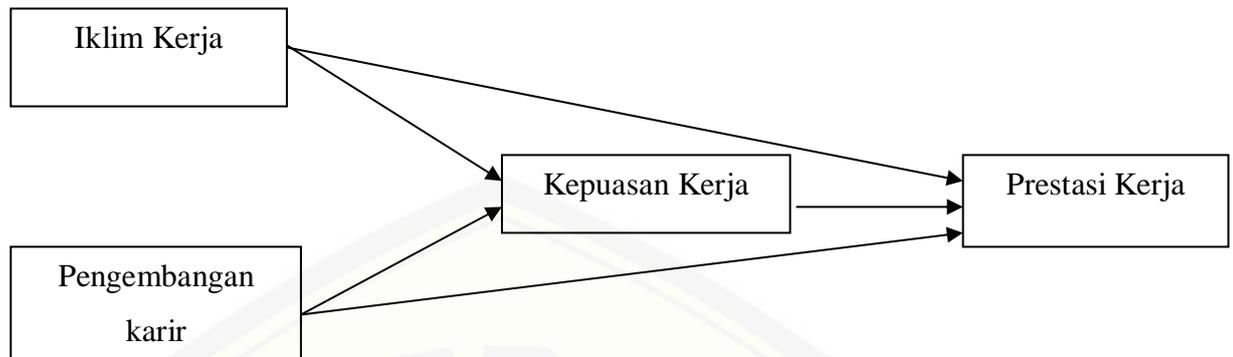
Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati Umasangadji, Florence Daicy dan Lengkong (2014) bertujuan mencari pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi

pegawai pada sekretariat daerah kabupaten halmahera tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan aquantitative untuk penerapan deskriptif dan explanatory. Informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada 72 responden, dan dilengkapi dengan teknik observasi dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan menerapkan teknik analisis tabel frekuensi, korelasi bahwa product moment dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian iklim organisasi memiliki effecton positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kontributif. Penelitian ini dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan variabel bebas dan variabel terikat yaitu iklim kerja sebagai (X1) dan prestasi kerja sebagai (Y). Perbedaannya terletak pada alat analisis yang dipakai, penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan path analysis.

Penelitian yang dilakukan oleh Rina Milyati Yuniastuti (2011) bertujuan mencari pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada cv. organik agro system di vandar lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi, interview, kuesioner. Penelitian terdahulu sama dengan penelitian yang dilakukan menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat analisis koefesien korelasi product moment, koefesien determinan dan uji-r. Hasil penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan memiliki perbedaan variabel yaitu kepuasan kerja sebagai (X1) untuk penelitian terdahulu sedangkan penelitian yang dilakukan variabel kepuasan kerja sebagai (Z) intervening dan prestasi kerja sebagai (Y) variabel.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat membantu peneliti untuk memahami dan menguraikan secara sistematis perusahaan yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh langsung Iklim Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, terhadap Prestasi Kerja :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : data yang diolah

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Iklim kerja merupakan suatu gambaran lingkungan dan sifat-sifat lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi kerja yang bertujuan untuk memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. (Davis, 2001). Iklim kerja yang positif dan mendukung bagi pegawai ataupun bagi organisasi akan membawa dampak pada para pegawainya berupa kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian Charles L. Salindeho (2016) menunjukkan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1 : Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.4.2 Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir sebagai bentuk kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Mangkunegara (2006:77), menyatakan bahwa pengembangan karir membantu pegawai menyadari kemampuan potensi yang bertujuan untuk menduduki suatu jabatan tertentu, dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga dengan adanya keinginan meningkatkan produktivitas kerja, maka pegawai mampu membangun kepuasan kerja yang lebih

tinggi. Hasil penelitian Charles L. Salindeho (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

H2 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.4.3 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Boone dan Kurtz (dalam Swastha 2002:130), iklim kerja merupakan suasana psikologis yang dirasakan oleh pegawai, perhatian terhadap iklim kerja ini sangat diperlukan karena bertujuan untuk mendukung pegawai agar tetap produktif, sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Iklim kerja berperan penting dalam prestasi kerja pegawai karena iklim kerja kondusif dapat merangsang pegawai dalam bekerja kearah yang lebih baik dan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian Fatmawati Umasanagdi, Florence Daicy dan Lengkong (2014) bahwa iklim kerja memiliki pangaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H3 : Iklim Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai

2.4.4 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai

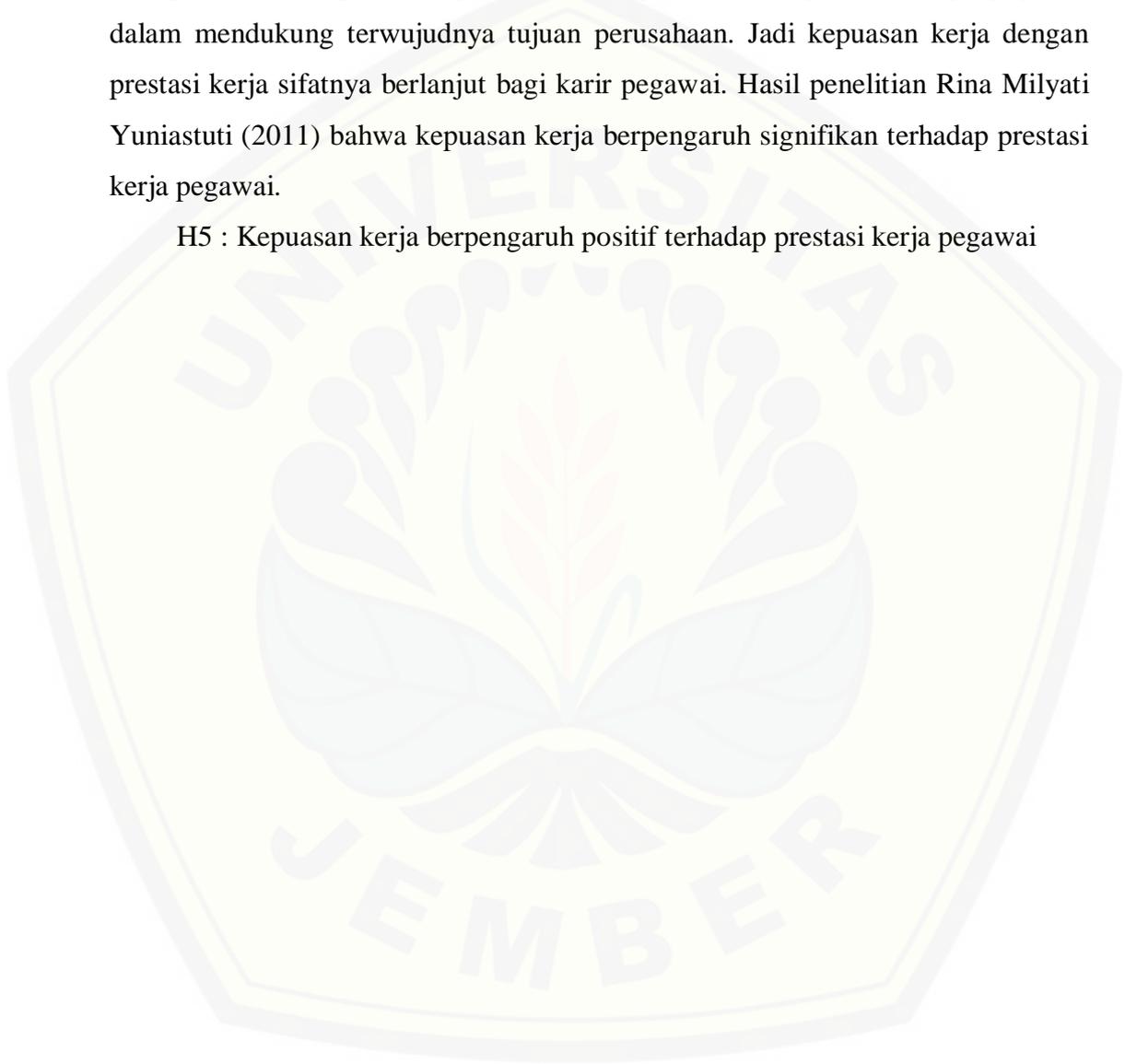
Menurut Soeprihanto (dalam Muftani, 2004:35) menyatakan bahwa setiap peningkatan karir seorang karyawan harus didukung oleh beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/pekerjaan, produktivitas kerja, efisien dalam bekerja. Tujuan pengembangan karir yaitu untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2014) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

H4 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja

2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam situasi kerja dan telah dikaitkan dengan peningkatan prestasi kerja serta peningkatan komitmen terhadap organisasi. Menurut Hasibuan (2007:203) tujuan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi kepuasan kerja dengan prestasi kerja sifatnya berlanjut bagi karir pegawai. Hasil penelitian Rina Milyati Yuniastuti (2011) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta berpengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga secara langsung dan tidak langsung hipotesis penelitian senantiasa dipertanyakan. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menjelaskan apa yang terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol secara tertentu. Penelitian ini dapat disebut juga sebagai pengujian hipotesis, yang menguji pengaruh diantara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2012:11).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 20016: 115). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember yang terdiri dari 35 pegawai.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu dengan *sampling* sensus, karena jumlah pegawai kurang dari 100. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember yaitu sebanyak 35 pegawai tetap.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yang di kuantitatifkan, yaitu data yang berbentuk angka-angka. Hasil jawaban responden nantinya akan diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan atau statistik.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang diberikan kepada pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember.

Teknik pengambilan atau pengumpulan data primer penelitian ini :

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013: 137), penyebaran kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis dari peneliti kepada responden untuk dijawab.

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian mengajukan daftar pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pernyataan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis. Data yang diperoleh dari metode ini adalah persepsi responden mengenai variabel penelitian yaitu iklim kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

2) Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu Esterberg dalam Sugiyono (2013:231). Data yang diperoleh adalah informasi tentang iklim kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan prestasi kerja pegawai, dimana peneliti berdialog secara langsung kepada karyawan untuk memperoleh informasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini didapat atau diperoleh dari internet atau publikasi informasi. Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan yang dapat mendukung penelitian ini seperti jurnal ilmiah, buku, artikel dan internet.

3.4 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Independent* (X) yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lain, yang termasuk dalam variabel *independent* dalam penelitian ini adalah:
Variabel X₁ : Iklim Kerja
Variabel X₂ : Pengembangan Karir
2. Variabel *Intervening*(Z) yaitu variabel perantara yang secara konkret pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi pengaruh antara variabel bebas dan tergantung yang diteliti, yang termasuk variabel antara (Z) dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja.
3. Variabel *Dependent* (Y) yaitu variabel yang terikat pada variabel lain. Hal ini yang merupakan variabel *dependent* adalah Prestasi kerja.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memspesifikan kegiatan atau memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2008).

3.5.1 Iklim kerja (X₁)

Penelitian ini mengukur persepsi pegawai atas suasana atau iklim kerja di OJK Jember. Indikator-indikator yang digunakan mengacu pada teori Wibowo (2006) dalam Agustin (2012:7) sebagai berikut:

a. *Direction* (arah)

Pegawai mendapat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan organisasi.

b. *Management support* (dukungan manajemen)

Pegawai mendapat dukungan dari manajer dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas.

c. *Control* (pengawasan)

Pegawai mendapat beberapa ketentuan-ketentuan pengawasan sebagai tolak ukur kualitas yang tinggi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

d. *Conflict tolerance* (toleransi konflik)

Pegawai didorong memiliki rasa tanggap terhadap konflik atau masalah yang terjadi didalam organisasi.

3.5.2 Pengembangan Karir (X_2)

Penelitian ini mengukur persepsi pegawai atas pelaksanaan pengembangan karir di OJK Jember. Indikator-indikatornya mengacu pada teori Siagan (2011) sebagai berikut :

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Pegawai mendapatkan kesempatan yang sama atas jenjang karir yang tersedia.

b. Keperdulian para atasan langsung

Pegawai mendapatkan penilaian secara periodik oleh atasan.

c. Informasi peluang promosi

Pegawai mendapatkan akses informasi tentang jenjang karir dengan mudah.

3.5.3 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Indikator-indikatornya mengacu pada teori Robbins (2002:36) sebagai berikut :

a. Penghargaan yang sesuai

Pegawai mendapat gaji sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab pekerjaan.

b. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai merasa kondisi fisik yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan di dalam perusahaan.

c. Kolega yang sportif

Pegawai saling mendukung satu sama lain dalam melaksanakan hal-hal yang ditugaskan.

3.5.4 Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh pegawai OJK Jember. Pengukuran prestasi kerja pegawai dengan menggunakan indikator-indikatornya mengacu pada teori Nasution (2000:99) sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Kemampuan pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan dengan ketelitian dan kerapian.

b. Kuantitas Kerja

Keberhasilan pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai waktu yang telah ditargetkan.

c. Tanggung Jawab

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan hak dan kewajiban.

3.6 Skala pengukuran Variabel

Skala likert menurut Sugiyono (2016:93) adalah sebagai berikut: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala likert digunakan pada penelitian ini, jawaban responden di kategorikan sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk Jawaban Sangat Setuju (SS).
- b. Skor 4 untuk Jawaban Setuju (S).

- c. Skor 3 untuk Jawaban Cukup Setuju (CS).
- d. Skor 2 untuk Jawaban Tidak Setuju (TS).
- e. Skor 1 untuk Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen.

Menurut Sugiyono (2005;137) dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Setelah kuesioner akhir terbentuk, langkah awal yang dilakukan adalah menguji validitas kuesioner. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2003). Uji validitas digunakan untuk menghitung nilai korelasi (r) antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner adalah teknik korelasi *product moment pearson* berikut :

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

Keterangan :

- r_{xy} = Korelasi antar X dan Y
- n = Jumlah responden
- x = Skor masing-masing pertanyaan
- y = Skor total

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas (santoso, 2004:276)

1. Jika r hasil positif dan $r_{\text{hasil}} > r_{\text{hitung}}$ maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil positif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{hitung}}$ maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrumen juga harus reliabel (sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat diandalkan). Instrumen dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil yang konsisten. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner yang dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41). Reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* melalui uji statistik *cronbach alfa* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan *cronbach alfa* $>0,60$ (Nunnally dalam Ghozali, 2005, 42) adapun rumus yang digunakan :

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

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata

k = Jumlah variabel independen dalam persamaan

3.7.2 Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah normalitas data *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan α sebesar 5%. Uji dilakukan dengan ketentuan jika secara simultan variabel-variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

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

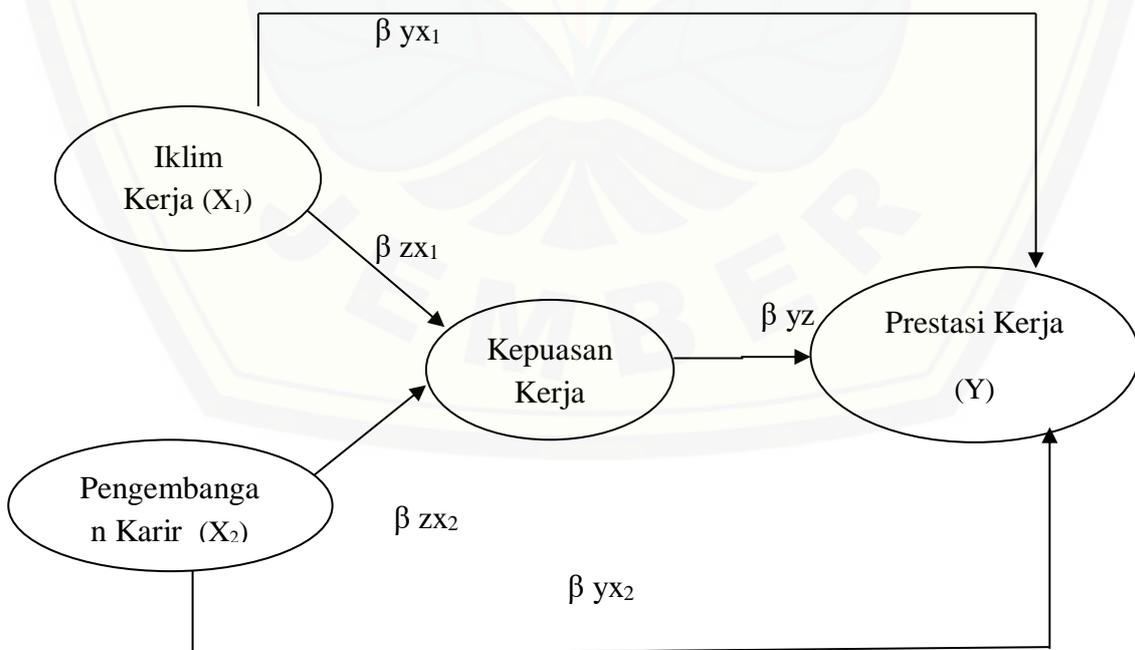
3.7.3 Method Of Successive Interval (MSI)

Data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala ordinal. Menurut Husein Umar (2008:187) agar dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval* (MSI). Menaikkan data dari skala ordinal menjadi skala interval dilakukan untuk mengubah data agar memiliki sebaran normal.

3.7.4 Analisis Jalur (*path analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana setiap variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono,2006).

Dengan *path analysis* dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur, baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta yang signifikan terhadap jalur. Berikut ini diagram jalur maupun koefisien jalur.



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Keterangan :

β_{yx_1} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y

β_{yx_2} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y

β_{zx_1} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Z

β_{zx_2} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Z

β_{yz} = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

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

$$Z = \beta_{zx_1}X_1 + \beta_{zx_2}X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{yx_1}X_1 + \beta_{yx_2}X_2 + \beta_{yz}Z + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

dimana :

X_1 = Iklim Kerja

X_2 = Pengembangan Karir

Z = Kepuasan Kerja

Y = Prestasi Kerja

$\varepsilon_{1,2}$ = Variabel pengganggu

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Model *path analysis* dikatakan baik sekedar dilihat dari *goodnes of fit* suatu model, model yang baik juga harus bebas dari penyimpangan asumsi klasik.

Penyimpangan asumsi klasik terdiri dari :

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model path dapat membuktikan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Adanya multikolinieritas dapat menyebabkan model path yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen Priyatno, 2010 (dalam Ella

permatasari,2017). Gejala multikolineritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Untuk mendeteksi adanya multikolineritas dengan membuat hipotesis:

- 1) *Tolerance value* < 0,10 atau *VIF* > 5 : terjadi multikolineritas
- 2) *Tolerance value* > 0,10 atau *VIF* < 5 : tidak terjadi multikolineritas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model path terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel independen Gujarati, 2005 (dalam Ella permatasari,2017), pengujian dilakukan dengan cara uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point*) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- 2) Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

3.7.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2013: 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individu mempengaruhi variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan di bawah 0,05 (5%) maka secara parsial atau individu variabel bebas berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat. Pengujian koefisien regresi tersebut menggunakan uji statistik berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

t = Statistik Uji

b_i = Koefisien regresi

S_{b_i} = Standar error koefisien regresi

Formula Hipotesis Uji t:

- 1) $H_0 : b_i = 0, i = 1$, H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- 2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1$, H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- 3) Level of significance 5% (Uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$)

3.7.6 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh iklim kerja (X_1), pengembangan karir (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi kerja (Y) melalui *intervening variable* kepuasan kerja (Z) Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung atau tidak langsung 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. *Trimming theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan diri dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Menurut Ridwan, 2008 (dalam Ella permatasari, 2017).

Model yang tidak signifikan setelah dihilangkan jalurnya maka tidak diikutkan lagi dalam perhitungan, kemudian dilakukan lagi perhitungan dengan merumuskan persamaan structural yang baru (tanpa menyertakan variabel yang jalurnya tidak signifikan). Apabila semua jalur sudah signifikan maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

a. Menghitung pengaruh langsung (*direct effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja.

$$De_{zx1} = X_1 \longrightarrow Z$$

2. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

$$De_{zx2} = X_2 \longrightarrow Z$$

3. Pengaruh variabel iklim kerja terhadap prestasi kerja.

$$De_{yx1} = X_1 \longrightarrow Y$$

4. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap prestasi kerja.

$$De_{yx2} = X_2 \longrightarrow Y$$

5. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

$$De_{yz} = Z \longrightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE)

1. Pengaruh variabel iklim kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

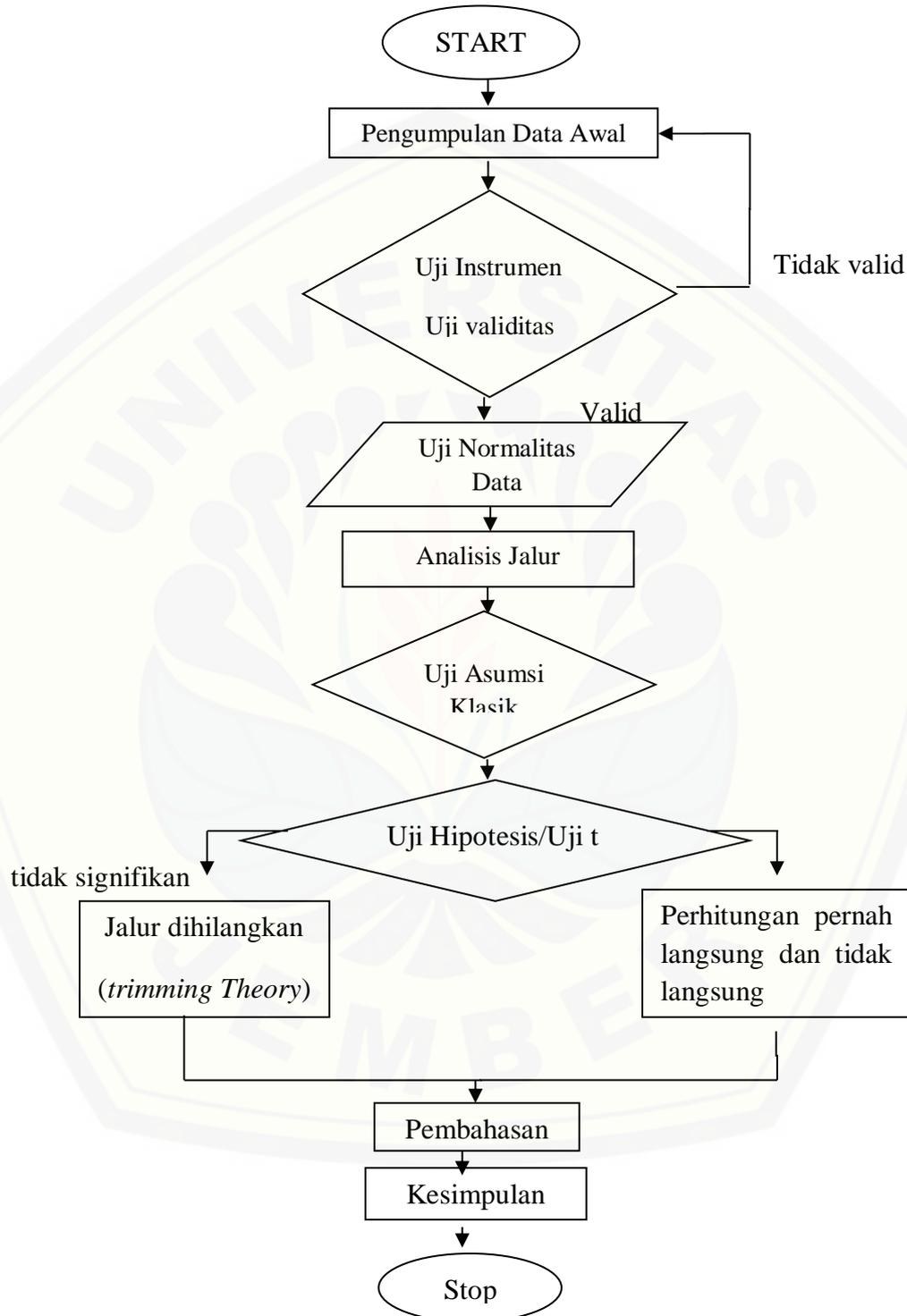
$$Iey_{zx1} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

$$Iey_{zx2} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Start yaitu tahap awal atau persiapan untuk melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan Data, pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk penelitian melalui penyebaran kuesioner pada responden untuk mendapatkan data primer.
- c. Melakukan uji instrumen terhadap data yang dikumpulkan untuk mengetahui valid dan reabel tidaknya instrumen penelitian.
 - 1) Jika hasil uji instrumen tidak valid, maka perlu melakukan pengumpulan data ulang menggunakan alat ukur baru.
 - 2) Jika hasil instrumen valid pada tingkat alfa tertentu, maka proses olah data dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
- d. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh bersubsidi normal atau tidak.
- e. Analisis Jalur untuk menentukan model persamaan strukturan dan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel yang diteliti.
- f. Melakukan uji asumsi klasik yaitu tahap dilakukannya dengan adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas dikarenakan hal-hal tersebut merupakan sebuah pelanggaran dalam suatu penelitian.
- g. Melakukan uji hipotesis yaitu uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
 - 1) Jika dalam uji t terdapat jalur yang tidak signifikan, maka perlu melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan berdasarkan *trimming theory*.
 - 2) Jika uji t signifikan pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
- h. Pembahasan, interpretasi output SPSS.
- i. Menyimpulkan hasil penelitian.
- j. Stop, yaitu berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada OJK Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi atas iklim kerja yang dilakukan akan berpengaruh terhadap meningkatnya persepsi atas kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel iklim kerja dipersepsi sangat memuaskan. Sejalan dengan hasil path analisis yang mempersepsikan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada OJK Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi atas pengembangan karir yang dilakukan akan berpengaruh terhadap meningkatnya persepsi atas kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel pengembangan karir dipersepsi sangat memuaskan. Sejalan dengan hasil path analisis yang mempersepsikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada OJK Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi atas iklim kerja yang dilakukan akan berpengaruh terhadap meningkatnya persepsi atas prestasi kerja pegawai. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel iklim kerja dipersepsi sangat memuaskan. Sejalan dengan hasil path analisis yang mempersepsikan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada OJK Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi atas pengembangan karir yang dilakukan akan berpengaruh terhadap

meningkatnya persepsi atas prestasi kerja pegawai. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel pengembangan karir dipersepsi sangat memuaskan. Sejalan dengan hasil path analisis yang mempersepsikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada OJK Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi atas kepuasan kerja pegawai yang dilakukan akan berpengaruh terhadap meningkatnya persepsi atas prestasi kerja pegawai. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel kepuasan kerja pegawai dipersepsi sangat memuaskan. Sejalan dengan hasil path analisis yang mempersepsikan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

5.2 Saran

1. OJK Jember agar terus mempertahankan persepsi pegawai atas program pengembangan karir yang dirasa sangat memuaskan.
2. OJK Jember agar terus mempertahankan persepsi pegawai atas program iklim kerja yang dirasa sangat memuaskan.
3. OJK Jember agar terus mempertahankan persepsi pegawai atas program kepuasan kerja yang dirasa sangat memuaskan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, selain itu peneliti selanjutnya juga melakukan penelitian di instansi lainnya yang berbeda dengan membandingkan hasil penelitian sebelumnya, untuk menganalisis apakah variabel lainnya juga dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh dengan memberikan analisisnya mengenai hasil data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Anatan, L & Ellitian, L. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta.
- Davis, Keith dan J. W. Newstorm. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Diterjemahkan Oleh. Agus Dharma. Erlangga, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 1999. *Manajemen Personalia* Edisi 6. Alih bahasa oleh Moh. Masud. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko. T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Edisi 2, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko. T Hani. 2007. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada

Luthans. Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Mathis, L. Mathis dan Jackson H. John. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Moch As'ad. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Nasution. Mulia. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan. Jakarta.

- Nasution. Mulia. 2010. *Manajemen Perubahan*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. P. S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. P. S. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson dan Corners. 2000. *Manajemen (edisi 7)*. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Siagian P, Sondang. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian P, Sondang. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Stringer. Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Swastha. Basu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty.

Umar. 2003. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1

KUESINONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr

Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Jember (OJK)

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Jember, saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk kesediaanya memberikan informasi dan menjawab pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun judul penelitian yang saya buat adalah PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JEMBER.

Sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak/Ibu/Sdr akan dijamin kerahasiaanya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu/Sdr sekalian. Kerjasama dari Bapak/Ibu.Sdr sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya

Razky Ariadaksa

160810201303

LEMBAR KUESIONER**A. Karakteristik Responden**

1. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - a) SMA/Sederajat
 - b) Diploma
 - c) Sarjana
5. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu:

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
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuisisioner yang tersedia

KUESIONER**PERNYATAAN****A. Iklim Kerja (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan organisasi.					
2.	Saya mendapat dukungan dari manajer dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas.					
3.	Saya mendapat pengawasan untuk memberikan kualitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.					
4.	Saya selaku pegawai selalu tanggap terhadap konflik atau masalah yang terjadi didalam perusahaan.					

B. Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan kesempatan yang sama atas jenjang karir yang tersedia					
2	Saya mendapatkan penilaian secara periodik oleh atasan					
3	Saya mendapatkan akses informasi tentang jenjang karir dengan mudah					

C. Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji yang adil sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab pekerjaan.					
2	Saya merasa kondisi fisik yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Saya dengan sesama pegawai lain saling mendukung dalam hal bekerja.					

D. Prestasi Kerja (Y)

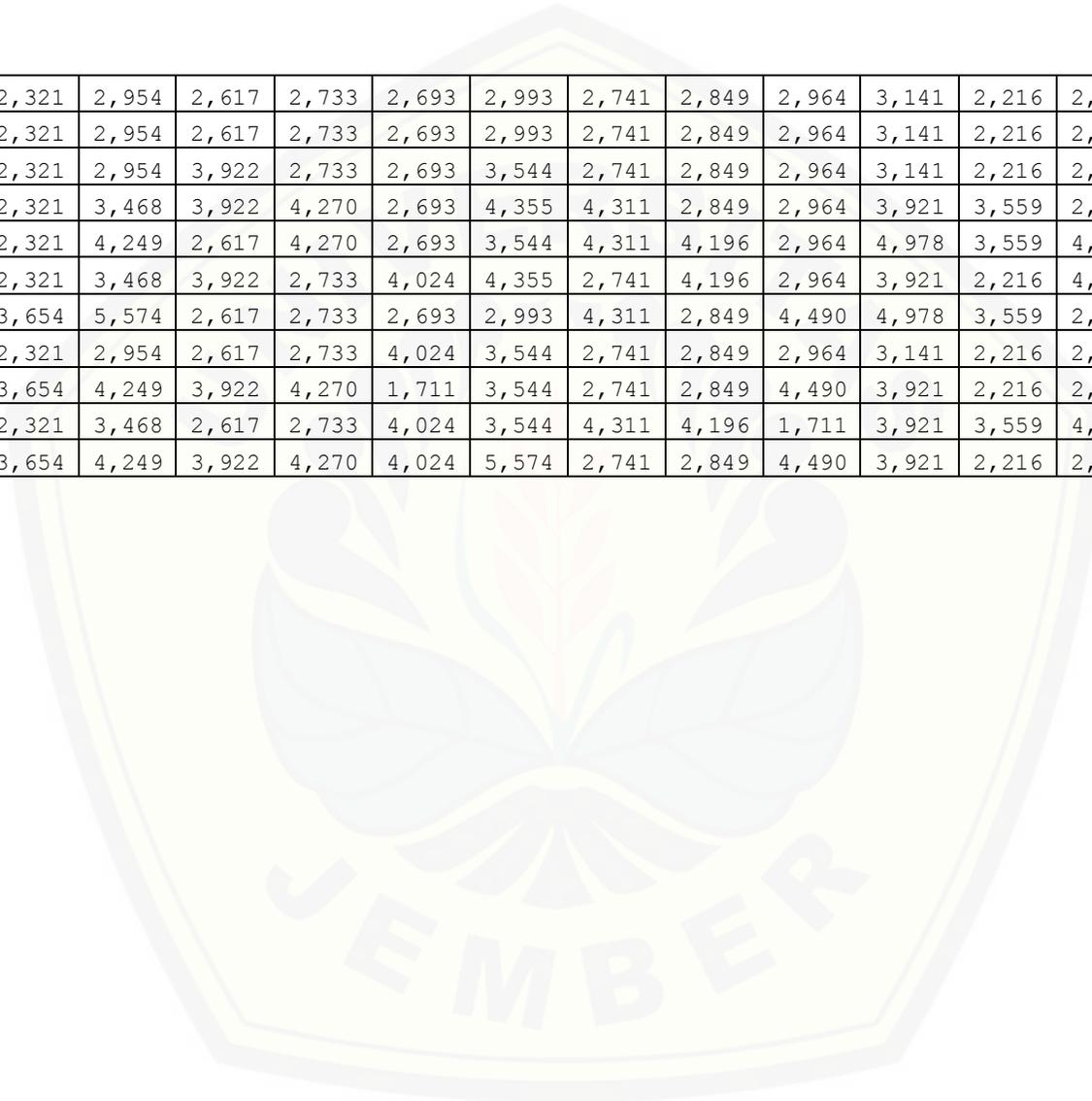
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan ketelitian dan kerapian.					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan ketepatan waktu.					
3	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Iklim Kerja					Pengembangan Karir				Kepuasan Kerja				Prestasi Kerja			
	1	2	3	4	X1	1	2	3	X2	1	2	3	Z	1	2	3	Y
1	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13
2	4	5	4	4	17	3	3	3	9	4	4	4	12	4	5	4	13
3	5	4	5	4	18	4	4	5	13	4	3	4	11	5	4	5	14
4	5	5	4	4	18	5	4	5	14	5	5	4	14	5	4	5	14
5	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	4	3	11	5	4	5	14
6	4	4	4	4	16	5	2	4	11	4	3	4	11	5	2	4	11
7	3	3	3	3	12	3	4	4	11	4	3	4	11	3	4	4	11
8	4	4	5	5	18	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14
9	2	2	3	3	10	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
10	4	4	5	5	18	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14
11	4	4	5	5	18	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14
12	4	4	5	5	18	5	4	5	14	4	5	5	14	5	4	5	14
13	4	4	5	5	18	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14
14	4	4	3	3	14	5	2	4	11	2	4	5	11	5	2	4	11
15	4	4	3	3	14	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13
16	4	4	5	5	18	2	4	4	10	2	4	4	10	5	2	4	11
17	4	4	3	3	14	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11
18	4	4	3	3	14	5	4	4	13	5	4	4	13	3	5	4	12
19	4	4	4	4	16	4	2	5	11	4	2	5	11	4	4	2	10
20	4	4	3	3	14	2	2	4	8	2	2	4	8	4	2	2	8
21	4	4	2	4	14	4	4	2	10	4	4	2	10	4	4	2	10
22	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	4	13
23	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
24	4	4	2	4	14	4	4	2	10	4	4	2	10	4	4	2	10
25	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
26	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
27	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
28	5	4	4	4	17	5	5	4	14	5	4	4	13	5	4	4	13
29	5	5	4	4	18	4	5	4	13	5	5	4	14	5	5	4	14
30	4	5	4	4	17	5	4	5	14	4	5	4	13	4	5	4	13
31	5	4	5	5	19	4	4	4	12	5	4	5	14	5	4	5	14
32	4	4	4	4	16	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12
33	4	4	5	5	18	5	5	3	13	4	4	5	13	4	4	5	13
34	5	5	3	4	17	4	4	5	13	5	5	3	13	5	5	3	13
35	4	4	5	5	18	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	5	13

Successive Interval																
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Z.1	Z.2	Z.3	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y
3,106	4,687	3,006	2,321	3,468	2,617	2,733	2,693	2,993	2,741	2,849	2,964	3,141	2,216	4,091	2,496	3,508
3,106	4,687	3,006	2,321	3,468	1,711	1,620	1,711	1,690	2,741	2,849	2,964	3,141	2,216	4,091	2,496	3,508
4,771	3,064	4,196	2,321	4,249	2,617	2,733	4,024	3,544	2,741	1,783	2,964	2,533	3,559	2,608	3,820	4,477
4,771	4,687	3,006	2,321	4,249	3,922	2,733	4,024	4,355	4,311	4,196	2,964	4,978	3,559	2,608	3,820	4,477
3,106	3,064	3,006	2,321	2,954	3,922	2,733	4,024	4,355	2,741	2,849	1,711	2,533	3,559	2,608	3,820	4,477
3,106	3,064	3,006	2,321	2,954	3,922	1,000	2,693	2,539	2,741	1,783	2,964	2,533	3,559	1,000	2,496	2,487
1,561	1,561	2,021	1,000	1,561	1,711	2,733	2,693	2,539	2,741	1,783	2,964	2,533	1,000	2,608	2,496	2,487
3,106	3,064	4,196	3,654	4,249	3,922	2,733	4,024	4,355	2,741	4,196	2,964	3,921	3,559	2,608	3,820	4,477
1,000	1,000	2,021	1,000	1,000	1,711	1,620	1,711	1,690	1,544	1,783	1,711	1,561	1,000	1,557	1,620	1,561
3,106	3,064	4,196	3,654	4,249	3,922	2,733	4,024	4,355	2,741	4,196	2,964	3,921	3,559	2,608	3,820	4,477
3,106	3,064	4,196	3,654	4,249	3,922	2,733	4,024	4,355	2,741	4,196	2,964	3,921	3,559	2,608	3,820	4,477
3,106	3,064	4,196	3,654	4,249	3,922	2,733	4,024	4,355	2,741	4,196	2,964	3,921	3,559	2,608	3,820	4,477
3,106	3,064	2,021	1,000	2,248	3,922	1,000	2,693	2,539	1,000	2,849	4,490	2,533	3,559	1,000	2,496	2,487
3,106	3,064	2,021	1,000	2,248	2,617	2,733	2,693	2,993	2,741	2,849	2,964	3,141	3,559	2,608	2,496	3,508
3,106	3,064	4,196	3,654	4,249	1,000	2,733	2,693	2,146	1,000	2,849	2,964	1,992	3,559	1,000	2,496	2,487
3,106	3,064	2,021	1,000	2,248	2,617	2,733	2,693	2,993	2,741	2,849	2,964	3,141	1,000	2,608	2,496	2,487
3,106	3,064	2,021	1,000	2,248	3,922	2,733	2,693	3,544	4,311	2,849	2,964	3,921	1,000	4,091	2,496	2,956
3,106	3,064	3,006	2,321	2,954	2,617	1,000	4,024	2,539	2,741	1,000	4,490	2,533	2,216	2,608	1,000	1,992
3,106	3,064	2,021	1,000	2,248	1,000	1,000	2,693	1,000	1,000	1,000	2,964	1,000	2,216	1,000	1,000	1,000
3,106	3,064	1,000	2,321	2,248	2,617	2,733	1,000	2,146	2,741	2,849	1,000	1,992	2,216	2,608	1,000	1,992
3,106	4,687	3,006	2,321	3,468	2,617	4,270	2,693	3,544	2,741	4,196	2,964	3,921	2,216	4,091	2,496	3,508
3,106	3,064	3,006	2,321	2,954	2,617	2,733	2,693	2,993	2,741	2,849	2,964	3,141	2,216	2,608	2,496	2,956
3,106	3,064	1,000	2,321	2,248	2,617	2,733	1,000	2,146	2,741	2,849	1,000	1,992	2,216	2,608	1,000	1,992

3,106	3,064	3,006	2,321	2,954	2,617	2,733	2,693	2,993	2,741	2,849	2,964	3,141	2,216	2,608	2,496	2,956
3,106	3,064	3,006	2,321	2,954	2,617	2,733	2,693	2,993	2,741	2,849	2,964	3,141	2,216	2,608	2,496	2,956
3,106	3,064	3,006	2,321	2,954	3,922	2,733	2,693	3,544	2,741	2,849	2,964	3,141	2,216	2,608	2,496	2,956
4,771	3,064	3,006	2,321	3,468	3,922	4,270	2,693	4,355	4,311	2,849	2,964	3,921	3,559	2,608	2,496	3,508
4,771	4,687	3,006	2,321	4,249	2,617	4,270	2,693	3,544	4,311	4,196	2,964	4,978	3,559	4,091	2,496	4,477
3,106	4,687	3,006	2,321	3,468	3,922	2,733	4,024	4,355	2,741	4,196	2,964	3,921	2,216	4,091	2,496	3,508
4,771	3,064	4,196	3,654	5,574	2,617	2,733	2,693	2,993	4,311	2,849	4,490	4,978	3,559	2,608	3,820	4,477
3,106	3,064	3,006	2,321	2,954	2,617	2,733	4,024	3,544	2,741	2,849	2,964	3,141	2,216	2,608	2,496	2,956
3,106	3,064	4,196	3,654	4,249	3,922	4,270	1,711	3,544	2,741	2,849	4,490	3,921	2,216	2,608	3,820	3,508
4,771	4,687	2,021	2,321	3,468	2,617	2,733	4,024	3,544	4,311	4,196	1,711	3,921	3,559	4,091	1,620	3,508
3,106	3,064	4,196	3,654	4,249	3,922	4,270	4,024	5,574	2,741	2,849	4,490	3,921	2,216	2,608	3,820	3,508



Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,9	2,9	2,9
	3,00	1	2,9	2,9	5,7
	4,00	27	77,1	77,1	82,9
	5,00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,9	2,9	2,9
	3,00	1	2,9	2,9	5,7
	4,00	26	74,3	74,3	80,0
	5,00	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,7	5,7	5,7
	3,00	8	22,9	22,9	28,6
	4,00	15	42,9	42,9	71,4
	5,00	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	20,0	20,0	20,0
	4,00	19	54,3	54,3	74,3

	5,00	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,7	5,7	5,7
	3,00	3	8,6	8,6	14,3
	4,00	15	42,9	42,9	57,1
	5,00	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	11,4	11,4	11,4
	3,00	2	5,7	5,7	17,1
	4,00	24	68,6	68,6	85,7
	5,00	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,7	5,7	5,7
	3,00	3	8,6	8,6	14,3
	4,00	17	48,6	48,6	62,9
	5,00	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	8,6	8,6	8,6
	3,00	1	2,9	2,9	11,4
	4,00	25	71,4	71,4	82,9
	5,00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,7	5,7	5,7
	3,00	4	11,4	11,4	17,1
	4,00	19	54,3	54,3	71,4
	5,00	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,7	5,7	5,7
	3,00	3	8,6	8,6	14,3
	4,00	24	68,6	68,6	82,9
	5,00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	11,4	11,4	11,4
	4,00	15	42,9	42,9	54,3
	5,00	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	11,4	11,4	11,4
	3,00	1	2,9	2,9	14,3
	4,00	23	65,7	65,7	80,0
	5,00	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	11,4	11,4	11,4
	3,00	2	5,7	5,7	17,1
	4,00	18	51,4	51,4	68,6
	5,00	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,688**	,250	,293	,687**
	Sig. (2-tailed)		,000	,147	,088	,000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,688**	1	,129	,205	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000		,460	,238	,000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,250	,129	1	,795**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,147	,460		,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,293	,205	,795**	1	,826**
	Sig. (2-tailed)	,088	,238	,000		,000
	N	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	,687**	,607**	,811**	,826**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,265	,366*	,789**
	Sig. (2-tailed)		,124	,031	,000
	N	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,265	1	,038	,618**
	Sig. (2-tailed)	,124		,829	,000
	N	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,366*	,038	1	,675**
	Sig. (2-tailed)	,031	,829		,000
	N	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	,789**	,618**	,675**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35

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

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	,395*	-,057	,713**
	Sig. (2-tailed)		,019	,744	,000
	N	35	35	35	35
Z.2	Pearson Correlation	,395*	1	-,049	,741**
	Sig. (2-tailed)	,019		,780	,000
	N	35	35	35	35
Z.3	Pearson Correlation	-,057	-,049	1	,435**
	Sig. (2-tailed)	,744	,780		,009
	N	35	35	35	35
Z	Pearson Correlation	,713**	,741**	,435**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	
	N	35	35	35	35

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	-,170	,404*	,569**
	Sig. (2-tailed)		,328	,016	,000
	N	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	-,170	1	,154	,539**
	Sig. (2-tailed)	,328		,376	,001
	N	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	,404*	,154	1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,016	,376		,000
	N	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	,569**	,539**	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	
	N	35	35	35	35

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

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

b. Uji Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	4

c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16,2000	12,2571	12,0000	12,3143
	Std. Deviation	2,01173	1,72086	1,43486	1,60462
Most Extreme Differences	Absolute	,203	,181	,186	,208
	Positive	,157	,127	,129	,147
	Negative	-,203	-,181	-,186	-,208
Test Statistic		,203	,181	,186	,208
Asymp. Sig. (2-tailed)		,182 ^c	,151 ^c	,136 ^c	,200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5 Analisis Path

a. X – Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,694	,675	,81857

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,558	2	24,279	36,235	,000 ^b
	Residual	21,442	32	,670		
	Total	70,000	34			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,236	1,206		1,854	,073
	X1	,213	,088	,299	2,435	,021
	X2	,515	,102	,617	5,022	,000

a. Dependent Variable: Z

b. X, Z – Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,818	,800	,71690

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,611	3	23,870	46,445	,000 ^b
	Residual	15,932	31	,514		
	Total	87,543	34			

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,474	1,112		,426	,673
	X1	,254	,084	,319	3,043	,005
	X2	,300	,120	,321	2,498	,018
	Z	,416	,155	,372	2,688	,011

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,236	1,206		1,854	,073		
X1	,213	,088	,299	2,435	,021	,634	1,577
X2	,515	,102	,617	5,022	,000	,634	1,577

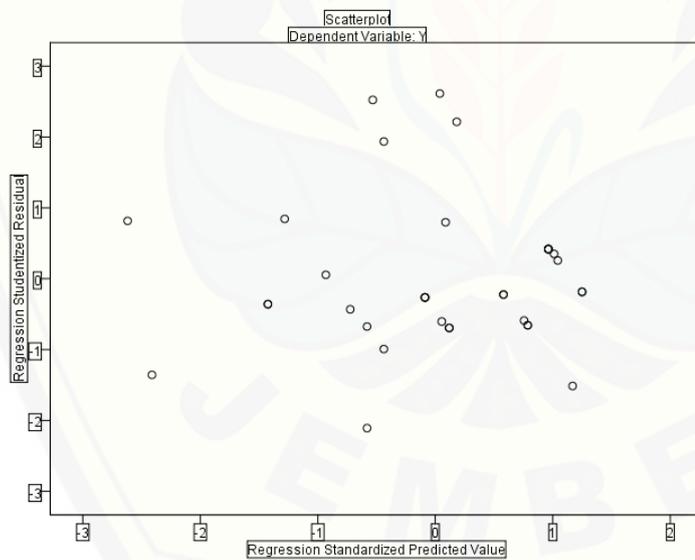
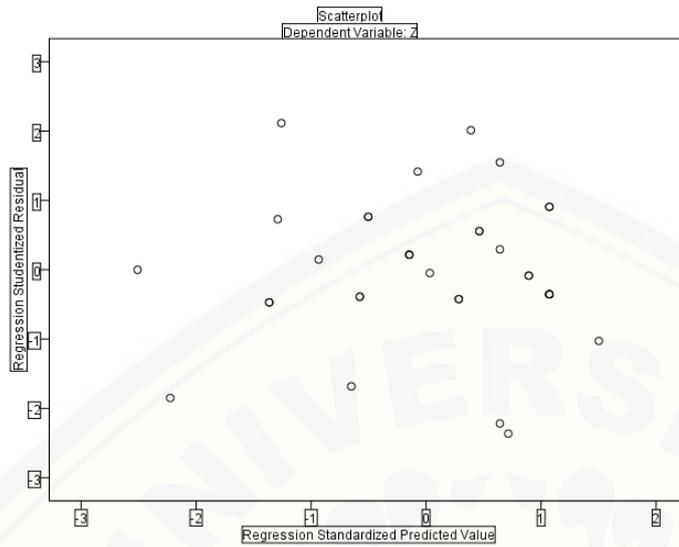
a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,474	1,112		,426	,673		
X1	,254	,084	,319	3,043	,005	,535	1,869
X2	,300	,120	,321	2,498	,018	,355	2,820
Z	,416	,155	,372	2,688	,011	,306	3,265

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,236	1,206		1,854	,073
	X1	,213	,088	,299	2,435	,021
	X2	,515	,102	,617	5,022	,000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,474	1,112		,426	,673
	X1	,254	,084	,319	3,043	,005
	X2	,300	,120	,321	2,498	,018
	Z	,416	,155	,372	2,688	,011

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081