



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM, Tbk
CABANG JEMBER**

*(The influence of the Work Environment and Compensation to Job satisfaction
Through Work Discipline and Employee Work Spirit At PT. Bank Jatim, Tbk
Jember Regency)*

TESIS

oleh :

TATIT DIANSARI RESKIPUTRI

NIM. 130820101046

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM, Tbk
CABANG JEMBER**

*(The influence of the Work Environment and Compensation to Job satisfaction
Through Work Discipline and Employee Work Spirit At PT. Bank Jatim, Tbk
Jember Regency)*

TESIS

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Jember
dan mencapai gelar magister manajemen

oleh :

TATIT DIANSARI RESKIPUTRI

NIM. 130820101046

Pembimbing Tesis

- 1. Dosen Pembimbing Utama : Dr. Purnamie Titisari, SE, MSi**
- 2. Dosen Pembimbing Anggota : Prof. Dr. Isti Fadah M.Si**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

JUDUL TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK JATIM, Tbk CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Tatit Diansari Reskiputri
NIM : 130820101046
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

10 JUNI 2015

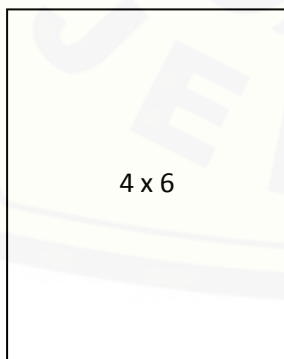
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Pasca Sarjana Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

**Ketua Penguji : Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E (.....)
NIP. 19751212 200012 2 001**

**Sekretaris Penguji : Dr. Imam Suroso, SE, M.Si (.....)
NIP. 19591013 198802 1 001**

**Anggota : Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si (.....)
NIP 19640615 199002 1 001**



Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP 19640615 199002 1 001

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Judul Tesis : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM, Tbk
CABANG JEMBER

Nama Mahasiswa : Tatit Diansari Reskiputri
N I M : 130820101046
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 10 JUNI 2015

Pembimbing Utama

Pembimbing anggota

Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si
NIP. 19750106 200004 2 001

Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si
NIP. 196610201990022001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember Fakultas Ekonomi
Program Magister Manajemen
Ketua Program Studi

Prof. Dr. Andi Sularso, MSM
NIP. 19600514 198604 1 002

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tatit Diansari Reskiputri

NIM : 130820101046

Program Studi : Magister Manajemen

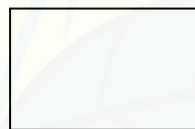
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember

Menyatakan bahwa tesis yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan maka saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

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

Jember, Juni 2015

Yang menyatakan,



Tatit Diansari Reskiputri
NIM 130820101046

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan rendah hati tesis ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab dan pengabdian, ungkapan terima kasih, rasa hormat, dan kasih sayang kepada :

- Alm Ayah dan Ibu tercinta, terimakasih atas segala dukungan dan kasih sayang yang tiada tara, terima kasih atas pengorbanan yang tulus dan begitu besar selama ini, terima kasih atas doa-doa yang selalu terlantun dalam setiap sujud dan nafasmu.
- Suami tercinta, terimakasih atas didikan, kasih sayang, dan terimakasih telah menjadikanku kebanggaan, terimakasih atas segala dukungan dan pengorbanan yang begitu besar.
- Kakak-kakakku tercinta, terima kasih telah menjadi penyemangat sehari-hari. Terima kasih atas semua dukungan dan kasih sayang selama ini.
- Sahabat dan teman-temanku semuanya.
- Tempat kerja dan rekan kerjaku di PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember dan PT. Telkom Plasa Jember.
- Guru-guruku sejak saya duduk dibangku taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi.
- Almamater yang kubanggakan, Program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas jember.

MOTTO

"Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik."
(Evelyn Underhill)

"Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri."
(Ibu Kartini)

"Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah."
(Thomas Alva Edison)

Tugas kita bukan untuk berhasil, tugas kita adalah untuk mencoba, karena di dalam mencoba itulah kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil
(Mario Teguh)

Bukanlah hidup kalau tidak ada masalah, bukanlah sukses kalau tidak melalui rintangan, bukanlah menang kalau tidak dengan pertarungan, bukanlah lulus kalau tidak ada ujian, dan bukanlah berhasil kalau tidak berusaha
(Tatit)

ABSTRAKSI

Tatit Diansari Reskiputri
Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si
Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui serta membuktikan secara empiris pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui disiplin kerja dan semangat kerja, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis kedua lingkungan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ketiga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis keempat kompensasi melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis kelima disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis keenam semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory reseach* sekaligus *confirmatory research* dengan teknik pengambilan sampel proporsional sampling. Perolehan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung dan tidak langsung kepada responden yaitu para karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember. Data diolah dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan program IBM SPSS AMOS 20.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja dan kompensasi juga berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui semangat kerja, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin, Semangat Kerja, Kepuasan kerja

Abstract

This research aims to analyze and understand and prove Empirically influence directly and indirectly working environment and compensation to job satisfaction employees through work discipline and working spirit at PT. Bank Jatim, Tbk Jember Regency. First hypothesis which is proposed in this research is working environment significantly affect to job satisfaction employee. The second hypothesis which is working environment through work discipline to significantly affect employee job satisfaction. The third hypothesis which is compensation significantly affect to job satisfaction employee. The fourth hypothesis which is compensation through working spirit to significantly affect employee job satisfaction. The fifth hypothesis which is work discipline significantly affect employee job satisfaction. The sixth hypothesis which is working spirit significantly affect employee job satisfaction.

This research classified as exsplanatory reseach and confirmatory research at once with loading technique samples proportional sampling. Data acquisition will be done with questionnaires distribution directly and indirectly from respondents the PT. Bank Jatim,Tbk Jember Branch Office employee. Data that was recieved by processed by using analysis of path analysis with IBM SPSS AMOS 20 software.

This research proved that all the hypothesis accepted that means that working environment influential directly and indirectly to job satisfaction through work discipline and compensation also influence directly and indirectly to job satisfaction through employee working spirit *at PT. Bank Jatim, Tbk Jember Regency*

key words : Working Environment, Compensation, Discipline, Working spirit, job satisfaction

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Rasulullah SAW.

Penyusunan tesis ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam penulisan tesis ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran maupun kritik yang sangat membantu. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Andi Sularso, MSM, selaku Ketua Program Studi Magister Ekonomi Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik, dan pengarahan dengan penuh kesabaran dalam penyelesaian tesis ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta Staf Karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Program Pasca Sarjana Universitas Jember.
6. Ayahku, Alm. H. Kemadianto, SH, ibuku, Hj. Harnanik, SH dan Suamiku, Rezha Dahara Eka Risty, S.Kom yang selalu berkorban dengan tulus dan kasih sayangnya yang selalu mengalir. Guru-guruku dan keluarga besarku, terima kasih semuanya atas kasih sayang, doa dan semangat yang tak pernah putus.
7. Terima kasih atas dukungan dari teman-teman kuliah di MM PPS Unej khususnya teman-teman angkatan 2013 yang selalu memberikan semangat, rekan kerja di PT Bank Jatim, Tbk Cabang Jember dan PT. Telkom Plasa

Jember yang telah memberikan semangat dan dukungan, serta semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan tesis ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga tesis ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, Juni 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAKSI	vii
ABSTRACT	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teori	7
2.1.1 Pengertian Lingkungan kerja.....	7
2.1.2 Aspek-aspek Pembentuk Lingkungan Kerja	8
2.1.3 Kompensasi	14
2.1.4 Disiplin Kerja	18
2.1.5 Semangat Kerja	20
2.1.6 Kepuasan Kerja	22
2.2 Kajian Empiris	24
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	29
3.1 Kerangka Konseptual	29
3.1 Hipotesis	30

BAB 4	METODE PENELITIAN	34
4.1	Rancangan Penelitian.....	34
4.2	Populasi dan Sampel.....	34
4.3	Jenis dan Sumber Data.....	37
4.4	Variabel Penelitian.....	38
4.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	38
4.5.1	Definisi Operasional Variabel.....	38
4.5.2	Skala Pengukuran.....	40
4.6	Batasan dan Asumsi Penelitian.....	40
4.7	Instrumen Penelitian.....	41
4.8	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
4.8.1	Lokasi Penelitian.....	41
4.8.2	Waktu Penelitian.....	41
4.9	Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data.....	41
4.10	Analisis Data.....	41
4.10.1	Uji Normalitas.....	41
4.10.2	Uji Validitas.....	42
4.10.3	Uji Realibilitas.....	43
4.10.4	Analisis Jalur.....	44
4.10.5	Analisis Faktor Konfirmatori.....	45
BAB 5	HASIL DAN PEMBAHASAN	48
5.1	Hasil Penelitian.....	48
5.1.1	Sejarah dan Profil Obyek Penelitian.....	48
5.2	Karakteritik Responden.....	51
5.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
5.4	Uji Validitas dan Realibilitas.....	55
5.5	Analisis Faktor Konfirmatori.....	58
5.6	Analisis Jalur.....	62
5.7	Pembahasan.....	64
5.7.1	Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	64

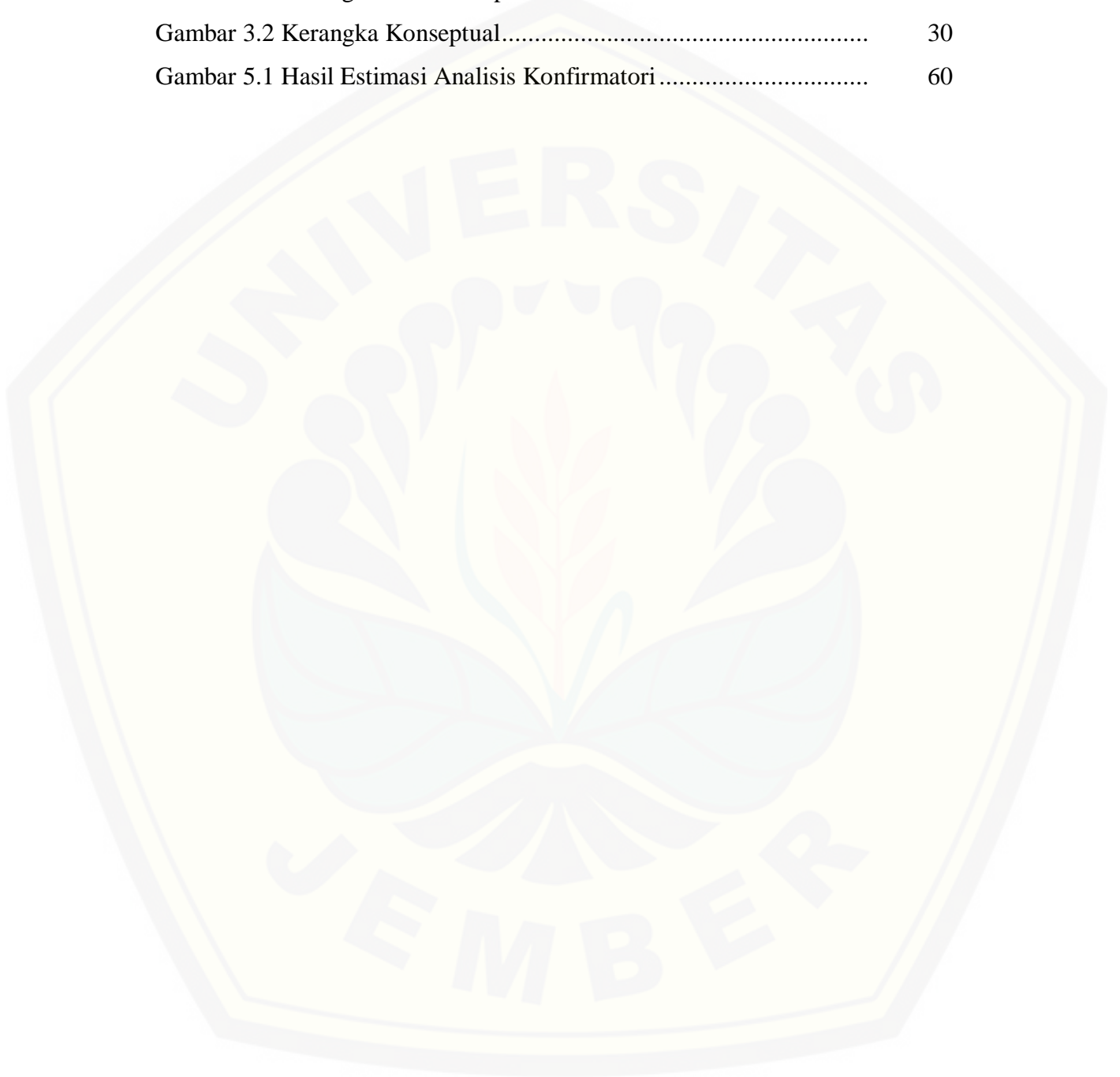
5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja	65
5.7.3 Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	66
5.7.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Semangat Kerja	67
5.7.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	68
5.7.6 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja...	68
5.8 Keterbatasan Penelitian	69
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	71
6.1 Kesimpulan.....	71
6.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 4.1 Tabel Krejcie & Morgan	35
TABEL 4.2 Jumlah data tiap sub populasi.....	36
TABEL 4.4 Jumlah sampel tiap sub populasi	37
TABEL 5.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember	52
TABEL 5.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Umur Karyawan Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember	52
TABEL 5.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember	53
TABEL 5.4 Tabulasi Jawaban Responden.....	54
TABEL 5.5 Hasil Uji Validitas	56
TABEL 5.6 Hasil Uji Realibilitas.....	57
TABEL 5.7 Hasil Uji Normalitas Data.....	58
TABEL 5.8 <i>Good of Fit Index</i>	61
TABEL 5.9 Hasil Uji Kausalitas	61
TABEL 5.10 Pengaruh Langsung Variabel	56
TABEL 5.11 Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel.....	57
TABEL 5.12 Pengaruh Total Antar Variabel.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir	29
Gambar 3.2 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 5.1 Hasil Estimasi Analisis Konfirmatori.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 : Uji Normalitas dan Outlier

Lampiran 6 : Uji Multikolinieritas

Lampiran 7 : Analisis Faktor Konfirmatori dan Output IBM SPSS AMOS 20

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua negara dalam kondisi yang global ini dituntut untuk mengikuti kemajuan di semua bidang, baik di bidang teknologi, bidang informasi bahkan di bidang sumber daya manusia. Peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam organisasi agar organisasi tersebut dapat tetap mempertahankan kelangsungan hidupnya. Serangkaian kebijaksanaan ditetapkan oleh pemerintah maupun swasta agar mampu mengembangkan sumber daya manusia yang dapat mengikuti persaingan yang kompetitif.

Berkaitan dengan masalah peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia, sebuah organisasi hendaknya dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik. Tiap organisasi pada umumnya diarahkan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu mencapai keuntungan yang maksimal dan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Untuk merealisasikan tujuan perusahaan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Disamping teknologi mesin atau peralatan yang digunakan, loyalitas dan keterampilan karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut juga perlu dikembangkan.

Lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima karyawan, kebijakan manager untuk pengelolaan tempat kerja karyawan akan mempunyai peranan yang penting, lingkungan kerja dan kompensasi yang memuaskan bagi para karyawan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan akan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut, karena seorang karyawan ketika memasuki dunia kerja masalah pertama yang akan dihadapi adalah kemampuan karyawan tersebut bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, dan yang kedua berkaitan dengan masalah pemenuhan kebutuhan karyawan akan balas jasa dari tenaga yang telah diberikan. Demikian pula untuk pengelolaan perilaku karyawan,

pemimpin yang baik selain membuat para karyawan yang ada di bawah kepemimpinannya merasa betah dan bersemangat untuk bekerja, diharapkan untuk membuat karyawannya melaksanakan semua tugas yang diberikan dan menyelesaikannya sesuai dengan apa yang diharapkan, sebaliknya jika lingkungan kerja dan kompensasi yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi semangat dan kedisiplinan kerja dan apabila karyawan sudah tidak memiliki kedisiplinan dan semangat untuk bekerja, maka kemungkinan timbulnya niat untuk pindah kerja semakin besar.

Menurut Ahyari (2006 : 125) Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, organisasi atau perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas kepada para karyawan diantaranya yaitu kondisi kerja yang baik dan sehat, hubungan kerja sama yang baik antar karyawan, penyediaan fasilitas kesehatan, fasilitas ibadah, rekreasi dan sebagainya. Dengan adanya penyediaan fasilitas tersebut di harapkan akan mampu menciptakan semangat kerja karyawan sehingga mereka akan dapat bekerja dengan lebih produktif, efektif dan efisien, agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2002 : 158), balas jasa yang pantas diberikan kepada karyawan adalah sesuai dengan sistem dan kebijakan yang adil dan segaris dengan harapan karyawan. Kompensasi berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dengan demikian kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) organisasi terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi baik berupa uang maupun tidak berupa uang.

Menurut Nitisemito (2002 : 212), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak.. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Semangat kerja menurut Nitisemito (2002 : 160) adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Karyawan ini menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk itu maka harus diusahakan agar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dilakukan dengan semangat kerja yang tinggi. Melalui penanganan lingkungan kerja dan kompensasi yang baik di maksudkan agar perusahaan dapat memberikan semangat kerja yang baik bagi karyawan dan membuat karyawan disiplin dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Handoko (2001 : 194) yang dimaksud dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja.

Bank Jatim (dahulu bernama Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur) adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Jawa Timur. Bank ini didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan bentuk perseroan terbatas (PT), kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Bank Jatim menjadi bank devisa sejak tanggal 2 Agustus 1990. Pada tanggal 1 Mei 1999, dalam upayanya untuk meningkatkan profesionalitas dan independensi sebagai pelayan masyarakat di bidang jasa keuangan, Bank Jatim mengubah bentuk badan hukum dari BUMD menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Pelayanan menjadi suatu hal yang ditujukan untuk memenuhi keinginan orang banyak. Jadi, pada saat memberikan pelayanan harus memperhatikan hak dan tanggung jawab yang melekat pada masyarakat, tidak hanya itu saja, kondisi fisik di tempat kerja harus diperhatikan, apabila di tempat kerja sudah tidak nyaman, otomatis akan mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya

masalah hubungan sosial karyawan juga sangat penting bagi karyawan, hal ini memicu hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sistem kompensasi, sampai saat ini masalah kompensasi di Bank Jatim Cabang Jember menjadi hal yang dianggap tabuh menjadi layak dan patut untuk diperbincangkan, karena kompensasi dalam satu tingkatan jabatan memiliki nilai kompensasi yang berbeda. Selain masalah kompensasi, faktor kedisiplinan juga menjadi hal yang menentukan tingkat kepuasan kerja, sebagai contoh pekerjaan yang tidak sesuai prosedur/job desk, masalah ini menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan menjadi tidak semangat bekerja dan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja.

Selain fenomena yang terjadi di lapangan tersebut ada beberapa penelitian terdahulu yang bisa dijadikan acuan mengapa penelitian ini menarik untuk dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Cindy Rozella dan Praningrum (2007) yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja perawat instalasi rawat inap di RSUD M. Yunus Bengkulu, dan penelitian yang dilakukan oleh Yusriati Nur Farida (2001) yaitu pengaruh *job insecure* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pertamina se Jawa Tengah dan DIY dimana hasil kedua penelitian ini mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ani Muttaqiyathun (2011) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya yaitu pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja jika dilakukan pada objek penelitian yang berbeda yaitu pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember?
3. Apakah lingkungan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember?
5. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember?
6. Apakah kompensasi melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember?
8. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.

- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui disiplin karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.
- e. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.
- f. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui semangat kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.
- g. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.
- h. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi Pihak Manajemen
Menjadi sumber informasi dan sumbangan pemikiran bagi pihak Manajemen dalam mengambil kebijaksanaan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi Akademisi
Memberikan kontribusi akademisi bagi pengembangan konsep teori lingkungan kerja dalam kaitannya dengan semangat kerja karyawan yang memang perlu telaah lanjut guna menghasilkan konsep baru.
- c. Bagi Peneliti
Dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan pengalaman tentang teori lingkungan kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Nitiseminto (2002: 184) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian selayaknyalah pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja ini sangat erat pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Ahyari (2006 : 125) juga menyatakan bahwa adanya perbedaan tentang lingkungan kerja dan kondisi kerja yang oleh beberapa kelompok diartikan sama, lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Dari pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja ini adalah salah satu unsur pembentuk lingkungan kerja dan dengan kata lain bahwa selain kondisi kerja, masih ada unsur-unsur lain pembentuk lingkungan kerja.

Menurut Wexly (dalam Soehardi, 2004:182) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu perusahaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang membentuk lingkungan kerja.

Lingkungan kerja meliputi Wexly (dalam Soehardi, 2004 : 182)

1. Kondisi bangunan dan ruang
2. Kondisi halaman
3. Lokasi atau letak tempat kerja
4. Fasilitas kerja
5. Fasilitas kebersihan
6. Tata tertib bagi pekerja
7. Rekan Kerja
8. Keamanan Kerja

9. Kekeluargaan

2.1.2 Aspek-Aspek Pembentuk Lingkungan Kerja

Agar dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memuaskan, setidaknya pihak perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja. Menurut Ahyari (2006 : 125) bahwa lingkungan kerja di dalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa aspek pembentuk lingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah pelayanan karyawan, kondisi tempat kerja, dan hubungan antar karyawan dalam organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat Ahyari tersebut, maka dalam penelitian ini menjadikan pelayanan karyawan, kondisi tempat kerja dan hubungan antar karyawan dalam suatu perusahaan sebagai aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja.

1. Pelayanan karyawan

Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan ada bermacam-macam pilihannya. Pelayanan karyawan ini diupayakan untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Program pelayanan ini dikelompokkan menjadi tiga bagian Ranupandojo dan Husnan (2002 : 276), yaitu:

a. Program yang menyangkut kesejahteraan karyawan

Program ini dirancang dan dilaksanakan perusahaan untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Melalui program ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun bentuk dari program kesejahteraan karyawan antara lain;

1) Pensiun

Perusahaan memberikan pensiun ini dalam bentuk sejumlah uang tertentu secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu

2) Asuransi

Perusahaan memberikan program asuransi baik berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan maupun asuransi kecelakaan.

3) Pemberian Kredit

Pemberian kredit pada karyawan bisa diorganisir oleh manajemen perusahaan atau oleh karyawan itu sendiri misalnya dengan mendirikan koperasi simpan pinjam yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam hal keuangan.

b. Program yang menyangkut rekreasi dan hiburan

Program fasilitas hiburan dan rekreasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Kegiatan rekreasi bersama dan olahraga

Kegiatan rekreasi bersama dan olahraga merupakan hiburan yang dianggap bisa menghilangkan stress yang banyak melanda para karyawan, baik juga perusahaan yang memiliki klub olahraga untuk meningkatkan gengsi dan unjuk kebolehan kepada perusahaan lain.

2) Kegiatan Sosial

Kegiatan sosial yang dilakukan oleh perusahaan bisa juga berupa hiburan bersama ataupun bakti sosial ke panti asuhan.

c. Program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada karyawan

Program ini diselenggarakan dengan tujuan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan. Adapun bentuk-bentuk program ini menurut Ranupandojo dan Husnan (2002 : 151), Setidaknya ada dua hal yang bisa dikelompokkan dalam program fasilitas tambahan kepada karyawan, yaitu:

1) Fasilitas kesehatan

Fasilitas ini juga penting, karena para karyawan hanya akan bisa memberikan kontribusi yang dapat meningkatkan kinerjanya apabila dia bekerja dengan baik. Hal ini tidak bisa dilakukan jika kesehatannya memburuk yang berakibat dia tidak bisa mengontrol pekerjaannya dan kinerjanya cenderung menurun.

Seperti yang diungkapkan Ahyari (2006 : 151) bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik apabila kesehatan dari para karyawan tidak mengalami gangguan yang berarti.

2) Fasilitas pendidikan

Untuk dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan spesifikasinya, para karyawan juga dituntut untuk selalu menambah pengetahuan dirinya. Ini biasanya juga didukung oleh perusahaan yang ingin karyawannya bisa meningkatkan kontribusinya bagi perusahaan. Fasilitas pendidikan ini biasanya berupa pelatihan-pelatihan yang dikoordinir oleh perusahaan. Bisa juga perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk sekolah lagi.

2. Kondisi Tempat Kerja

Ahyari (2006 : 157) mengatakan bahwa kondisi tempat kerja adalah sebuah kondisi ruang fisik yang dipersiapkan dan ditata sedemikian rupa oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Nitisemito (2002 : 185), beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap semangat kerja antara lain:

a. Pewarnaan

Pada dasarnya penggunaan warna dalam lingkungan kerja dalam sebuah organisasi akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Yang menjadi masalah bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam sebuah lembaga dalam arti apa yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Menurut Ahyari (2006 : 187) menyatakan pada dasarnya pemilihan warna yang dilaksanakan manajemen perusahaan bertujuan untuk lebih memperjelas pengamatan para karyawan pada objek pekerjaannya. Haruslah diperhatikan bahwa pewarnaan yang dimaksud adalah tidak hanya pewarnaan pada dinding saja tetapi pada pewarnaan peralatan kerja dan juga seragam karyawan. Pemilihan komposisi warna yang tepat akan lebih memberikan semangat para karyawan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (2002 : 182), bahwa komposisi warna ini perlu diperhatikan. Hal ini karena komposisi warna yang salah dapat

mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya. Dari pendapat-pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa penggunaan warna yang tepat bertujuan untuk memperjelas pengamatan karyawan terhadap objek kerjanya dan juga dengan adanya penggunaan komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan perasaan senang, sehingga hal ini akan menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

b. Kebersihan

Nitiseminto (2002 : 181) menyatakan bahwa dalam setiap perusahaan hendaknya harus saling menjaga kebersihan lingkungan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Adanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat sehingga membuat kinerja karyawan optimal.

c. Sirkulasi udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan. Menurut Nitiseminto (2002 : 189) pertukaran udara yang cukup akan berdampak pada kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan karyawan.

Menurut Ahyari (2006 : 172) pihak perusahaan dapat melakukan beberapa cara yang dapat digunakan untuk pengaturan udara ini yaitu dengan:

- 1) pemasangan ventilasi yang cukup
- 2) pemasangan pendingin udara

d. Penerangan

Menurut Ahyari (1999:159) penerangan adalah cukupnya sinar matahari yang masuk dalam ruangan masing-masing karyawan perusahaan. Tingkat penerangan yang cukup di ruang kerja akan membantu karyawan didalam usaha peningkatan produktivitas kerja, peningkatan keamanan kerja serta keberhasilan didalam proses produksi.

Penerangan yang cukup ini sangat dibutuhkan, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Apabila penerangan yang ada di tempat kerja tidak memadai akan mengakibatkan karyawan tidak jelas didalam melihat dan mengamati pekerjaan yang dilaksanakan, hal ini akan memperbesar tingkat kesalahan kerja.

Dengan demikian jelas bahwa penerangan yang cukup pada tempat kerja karyawan akan sangat membantu karyawan didalam usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan, perbaikan kualitas kerja dan hasil kerja, peningkatan keamanan kerja, serta keberhasilan proses dalm perusahaan.

e. Musik

Musik mempunyai pengaruh pada kejiwaan seseorang. Bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik akan dapat menimbulkan suasana gembira yang mana berarti dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja

Menurut Nitisemito (2002 : 195) musik menyenangkan tergantung kesenangan penggemarnya. Selain musik yang menyenangkan juga harus diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan sebab ada musik yang sesuai dengan karyawan tetapi justru kurang baik pengaruhnya terhadap pekerjaan.

f. Keamanan

Ahyari (2006 : 186) menyatakan dengan keamanan kerja yang cukup memadai dalam perusahaan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa aman dan tenang dalam bekerja. Keamanan yang dimaksud adalah keamanan yang meliputi rasa aman terhadap barang milik pribadi, keamanan atas keselamatan diri karyawan dari hal-hal yang menimbulkan kegelisahan dalam bekerja. Keadaan tersebut jika tidak diperhatikan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun, karena berkurangnya tingkat konsentrasi yang disebabkan oleh adanya kondisi yang tidak aman dalam bekerja.

Di dalam perencanaan lingkungan kerja, masalah keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam upaya peningkatan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.

g. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi dalam bekerja maka akan ada kemungkinan pekerjaan yang dilakukan akan banyak terjadi kesalahan maupun kerusakan.

Menurut Ahyari (2006 : 177) beberapa metode yang dapat digunakan untuk pengendalian dan pengaturan suara bising:

- 1) Pengendalian sumber suara
- 2) Isolasi dari suara
- 3) Penggunaan peredam suara
- 4) Penggunaan sistem akustik
- 5) Pemakaian alat pelindung

Dengan demikian maka selayaknya perusahaan mempertimbangkan kondisi kerja yang layak sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

3. Hubungan Antar Karyawan

Kerja sama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja sama yang baik dapat memperlancar aktivitas pekerjaan. Ahyari (2006 : 192) mengatakan bahwa hubungan kerja sama yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap karyawan perusahaan yang bersangkutan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dan perlu adanya kerja sama. Dengan adanya hubungan kerjasama yang baik, maka karyawan akan dapat menghindari konflik-konflik yang timbul dalam perusahaan. Jadi dalam bekerja sama, semua karyawan dituntut dapat berinteraksi secara intensif dengan yang lain, sehingga dari interaksi tersebut akan berbentuk kebersamaan dan rasa saling memiliki antar karyawan. Keberadaan mereka merupakan suatu tim yang utuh, dengan demikian akan menghasilkan suatu

hasil kerja yang baik dan pada akhirnya akan mendapatkan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan.

Selain itu teman sekantor bisa jadi rekan yang baik, bisa juga menjadi musuh. Menghormati rekan sekantor adalah salah satu cara untuk memaksimalkan hubungan kerja dalam peningkatan kinerja. Adapun caranya adalah sebagai berikut:

a. Menghargai hasil kerja

Jangan menghina hasil kerja rekan sekantor apapun bentuknya, karena sebuah karya perlu dihargai.

b. Berbagi ide

Tidak ada salahnya memberi saran terhadap teman kerja yang dilanda masalah atau kurang memahami pekerjaan, terutama karyawan baru.

c. Saling menghormati

Kantor selain tempat mencari nafkah juga menjadi tempat bersosialisasi dan berinteraksi. Jadi tidak aneh bila sering terjadi konflik, salah satu pemicu terjadinya konflik adalah tidak saling menghormati.

2.1.3 Kompensasi

Dessler (2004 : 147) mendefinisikan kompensasi sebagai berikut : *Employee compensastion is all forms of pay rewards going to employee and arising from their employment.* Maksudnya kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2004 : 118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial Mondy dan Neo (1994 : 158) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non- financial, seperti promosi jabatan dan penghargaan. Agar dalam pelaksanaannya program

kompensasi dapat berjalan secara efektif, maka program kompensasi tersebut harus menerapkan azas-azas kompensasi Hasibuan (2004 : 118), yaitu :

1. Azas adil; artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsisten.
2. Azas layak dan wajar; artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Selain itu beberapa hal yang perlu dilakukan dalam usaha pengembangan suatu sistem kompensasi, antara lain:

1. Melakukan analisis pekerjaan
2. Melakukan Penilaian terhadap pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal
3. Melakukan survei terhadap berbagai sistem imbalan yang berlaku diorganisasikan lain, guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal
4. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain.

Pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang diterima oleh pegawai untuk dirinya sendiri, biasanya imbalan merupakan nilai positif atau rasa puas pegawai terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri pegawai tersebut. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas jasanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan Handoko (2001 : 155).

Kompensasi mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan imbalan bukan uang. Semua jenis imbalan yang termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, insentif, tunjangan, bonus. Sedangkan imbalan yang termasuk dalam kompensasi tidak langsung adalah jaminan sosial, asuransi, dana pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan, dan

liburan. Untuk imbalan bukan uang disini adalah kepuasan yang diterima pegawai dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana pegawai tersebut bekerja, misalnya rasa aman, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karir, peluang kenaikan gaji, simbol status, pujian dan pengakuan Siagian (2007 : 28)

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Jadi dapat dilihat bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa dari perusahaan terhadap karyawannya berupa gaji dan upah maupun fasilitas atau sarana yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, atas pengorbanan tenaga, pikiran dan jasa dari karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi sangat mempengaruhi terhadap naik turunnya semangat kerja karyawan, adapun indikator kompensasi langsung menurut Hasibuan (2004: 118) sebagai berikut:

1. Gaji

Ketentuan gaji yang diberikan kepada karyawan:

- a. dibayar secara periodik
- b. mempunyai jaminan yang pasti

2. Upah

Ketentuan upah yang diberikan kepada karyawan:

- a. berdasarkan kesepakatan
- b. diberikan kepada pegawai harian

3. Insentif

Ketentuan upah insentif yang diberikan kepada karyawan:

- a. diberikan kepada karyawan berprestasi
- b. pendukung prinsip adil

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005 : 89) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pekerjanya terdapat dalam beberapa bentuk. Dessler (2004: 459-450), membagi kompensasi kedalam tiga komponen, yakni :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Pada dasarnya terdapat dua dasar penentuan upah pegawai :
 - a. Berdasarkan waktu. Pada umumnya pegawai digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan, seperti karyawan pabrik atau buruh kasar biasanya dibayar atas upah (*wages*) menurut jam atau harian. Sedangkan seorang pegawai digaji (*salaried*) seperti para manajer, profesional dan administratif.
 - b. Upah borongan (*piecework*). Upah borongan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. Dalam versi sederhana, upah karyawan dihitung dari standar satuan yang dihasilkan dalam satu jam.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan. Tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan. Dibawah ini adalah beberapa jenis tunjangan :
 - a. Tunjangan bayaran suplemen menyediakan bayaran untuk tidak bekerja. Tunjangan ini meliputi asuransi ketunakaryaan, uang liburan dan hari libur.
 - b. Tunjangan asuransi merupakan jenis lain lain dari bentuk kesejahteraan pegawai. Pada umumnya perusahaan membaginya kedalam bentuk asuransi jiwa dan perumah sakitan secara berkelompok, asuransi kecelakaan dan asuransi ketidakmampuan.
3. Ganjaran nonfinansial (*nonfinancial rewards*) seperti hal-hal yang tidak mudah di kuantifikasi, yaitu ganjaran- ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

2.1.4 Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan dan keputusan yg ditetapkan Sinungan (1997 : 136)

Menurut Nitiseminto (2002: 212) kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Nitiseminto (2002: 215) mengemukakan bahwa hal-hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan yaitu:

- a. Teladan pimpinan
- b. Kesejahteraan
- c. Ancaman
- d. Ketegasan tujuan dan kemampuan

Lateiner dan Levine (1984 : 127) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan yang ditetapkan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2007 : 122). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sikap yang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Pembinaan disiplin secara umum Irmim (2005 : 94) bertujuan untuk kelangsungan lingkungan kerja perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan secara khusus bertujuan agar:

1. Tenaga kerja diharapkan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Siswanto (2005 : 291) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.5 Semangat Kerja

Karyawan juga manusia dan manusia adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan bagi setiap perusahaan atau organisasi. Mereka ini menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan ini menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk itu maka harus diusahakan agar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dilakukan dengan semangat kerja yang tinggi.

Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2002 : 160) adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Jadi, dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah merupakan sikap mental individu atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan yang menunjukkan kegairahaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dengan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan membentuk suatu kepuasan individu atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan.

Apabila perusahaan/organisasi dapat meningkatkan semangat kerja, maka akan banyak diperoleh keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan dapat cepat diselesaikan, kerusakan produk akan dapat ditekan, absensi dapat diperkecil, serta dapat mengurangi perputaran karyawan. Sebaliknya apabila semangat kerja turun, maka perusahaan atau organisasi akan mendapatkan banyak kerugian.

Menurut Anoraga dan Suyati (1999 : 77) untuk mengukur semangat kerja dapat diukur dari kerja sama dan gairah kerja. Sedangkan indikator-indikator variabel untuk pengukuran semangat kerja adalah :

1. Kerja Sama

Dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, diperlukan adanya suatu kerja sama yang baik. Dengan adanya hubungan kerja sama karyawan yang baik ini, maka kerja sama akan dapat untuk lebih mudah dan lancar dalam melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

Menurut Anoraga dan Suyati (1999 : 76) kerja sama berarti bekerja bersama-sama kearah tujuan yang sama.

Menurut Ahyari (2006 : 186) hubungan karyawan yang baik ini akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan perusahaan yang bersangkutan didalam pelaksanaan tugas-tugas yang diselesaikan oleh para karyawan perusahaan tersebut.

Didalam mewujudkan hubungan kerjasama yang baik, maka karyawan dituntut untuk dapat berinteraksi dengan baik agar dapat muncul rasa kebersamaan, saling memiliki dan merasa menjadi bagian yang lain.

2. Gairah Kerja

Menurut Nitiseminto (2002 : 160) gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Lebih lanjut Nitiseminto (2002 : 170) mengemukakan beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan gairah kerja yaitu:

- a. Memperhatikan kebutuhan rohani
- b. Sekali-kali menciptakan suasana santai
- c. Harga diri perlu mendapat perhatian
- d. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- e. Beri kesempatan mereka untuk maju
- f. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- g. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
- h. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding
- i. Fasilitas yang menyenangkan.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001: 194) yang dimaksud dengan kepuasan kerja atau (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional para karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi (kedisiplinan kerja) , perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Sedangkan Robbins (2002 : 158) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu, pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi atau sikap yang mempunyai nilai baik bernilai positif atau menyenangkan maupun bernilai negatif atau tidak menyenangkan yang dapat dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang. Seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya, menunjukkan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Luthans (1999 : 541), beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang terdiri atas lima indikator:

1. Pembayaran kompensasi, seperti gaji atau upah, karyawan menginginkan sistem pengupahan dan kebijaksanaan promosi yang adil, tidak meragukan, dan sesuai dengan yang diharapkan kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.
2. Pekerjaan itu sendiri, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, adanya kebebasan dalam memberikan umpan balik

mengenai seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

3. Rekan kerja, bagi kebanyakan karyawan rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang ramah dapat mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat.
4. Promosi pekerjaan, promosi terjadi pada saat seseorang berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan semakin tinggi.
5. Kepenyeliaan (supervisi) supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka, dan mau bekerja sama dengan bawahan.

Menurut Burt Anoraga (1992 : 96) indikator-indikator yang menentukan terbentuknya kepuasan kerja adalah :

1. Lingkungan, terdiri dari tingkat pekerjaan, isi pekerjaan, pimpinan yang penuh perhatian, kesempatan promosi dan interaksi sosial dan bekerja dalam kelompok.
2. Faktor individual, terdiri dari jenis kelamin, lamanya bekerja dan tingkat pendidikan.
3. Rasa aman merupakan situasi tenang dalam kerja, rasa bebas dari tekanan kebijaksanaan, jaminan dan kelangsungan pekerjaan yang dirasakan pekerja.
4. Kondisi kerja merupakan kenyamanan ruang kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi aktivitas kerja, luas sempitnya ruangan, pergantian udara, terbuka dan tertutupnya ruangan dan suasana ketenangan kerja.

5. Waktu istirahat, maksudnya adalah istirahat yang resmi diberikan perusahaan, yang tidak resmi yang dibutuhkan oleh pekerja.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan aspek seperti umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan Jewell dan Siegall (1998 : 76).

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Umur, ada kecenderungan karyawan yang lebih tua lebih merasa puas dari karyawan yang berumur relatif lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua telah berpengalaman sehingga ia mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan, atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
2. Tingkat pekerjaan, karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih rendah. Hal tersebut dapat terlihat pada karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
3. Ukuran organisasi perusahaan, ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

2.2 Kajian Empiris

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini diambil dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Cindy Rozella dan Praningrum (2007) yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja perawat instalasi rawat inap di RSUD M. Yunus Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja perawat instalasi rawat inap di RSUD M. Yunus Bengkulu. Objek penelitian ini adalah perawat di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. Sampel diambil dengan menggunakan metode purposive sampling.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 154 orang dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian tersebut dengan tesis ini adalah penggunaan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis SEM. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitian, jumlah dan teknik sampling, serta terdapat penambahan variabel eksogen dan intervening yang akan digunakan dalam penelitian saat ini.

Penelitian lain yang berkaitan dengan masalah pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin adalah penelitian dari I Made Yusa Dharmawan (2011), yang meneliti tentang pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar, yang dianalisa dengan menggunakan uji t dimana responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi sebanyak 110 orang karyawan Hotel Nikki Denpasar. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin.

Kemudian penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Lauri Young, Morgan Milner, Dave Edmunds, Germaine Pentsil, dan Michael Broman (2014) yaitu *The tenuous relationship between salary and satisfaction*, dimana dalam penelitian tersebut ditemukan hasil yang berbeda dari penelitian serupa yaitu gaji berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin besar gaji yang diterima oleh karyawan maka semakin tidak puas karyawan tersebut bekerja.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ni Kadek Sri Pebriyanti (2012) yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Colombus Megah Sarana Cabang Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi yang diberikan PT. Columbus Megah Saranacabang Denpasar, kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar, dan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Megah Saranacabang Denpasar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dalam penelitian ini

analisis deskriptif dengan pendekatan kausal digunakan sebagai metode analisis data. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa (1) kompensasi yang diberikan oleh PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar sebesar 2,31 yang termasuk dalam kategori cukup memuaskan namun masih perlu ditingkatkan, (2) kepuasan kerja pada PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar sebesar 2,32 termasuk dalam kategori kurang sesuai, sehingga masih perlu ditingkatkan, (3) kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan $0,000 < 0,05$ atau nilai t-hitung $> t$ -tabel yaitu $5,073 > 1,6634$ dengan persentase pengaruhnya sebesar 23,7%.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Agrisna Puspita Sari (2005) tentang Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Bank Bukopin, Tbk Cabang Sultan Agung). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Bukopin Tbk Cabang Sultan Agung yaitu sebanyak 53 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Bukopin Tbk Cabang Sultan Agung. Sampel yang diambil adalah 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cluster Sampling yaitu teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Semangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Mochammad Faried (2011) tentang Hubungan Antara Kompensasi Dengan Semangat Kerja Pada Perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja pada perawat. Semangat kerja adalah kondisi yang mencerminkan kegairahan, keteguhan hati, dan rasa persatuan dengan kelompok yang akan memengaruhi seseorang untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja adalah kompensasi. Dimana kompensasi itu sendiri dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada

para pekerja baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh pekerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan kompensasi yang diterima, perawat dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan dengan terpenuhinya kebutuhan maka semangat kerja mereka akan meningkat. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja. Untuk memperoleh data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yang berisikan tentang skala kompensasi yang berbentuk data sekunder berdasarkan jumlah gaji pokok, jumlah dan bentuk tunjangan, dan insentif/bonus. Sedangkan skala semangat kerja diukur dengan menggunakan kuesioner berbentuk skala Likert yang disusun berdasarkan aspek-aspek semangat kerja menurut Maier (1995). Penelitian ini melibatkan 50 perawat yang bekerja di salah satu Rumah Sakit swasta di Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,624 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan semangat kerja pada perawat. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula semangat kerja yang akan ditunjukkan oleh perawat, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterima maka akan semakin rendah semangat kerja yang akan ditunjukkan oleh perawat.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Revy Yasmin Firdhaus (2009) tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI DKI Jaya). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk mengungkap hal itu, peneliti menggunakan kuesioner dengan skala likert, dimana dimensi motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan dimensi disiplin kerja terdiri dari ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab kerja, dan ketaatan dan dimensi kepuasan kerja terdiri dari pembayaran (gaji dan upah), pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, rekan sekerja, dan kepenyelaaan (supervisi). Subjek dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI DKI JAYA) yang berjumlah 100 orang/responden. Untuk pengujiannya digunakan teknik confirmatory factor analysis, alpha cronbach, dan regresi sederhana. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja maka seorang pimpinan atau organisasi harus meningkatkan motivasi dan disiplin kerja para pegawainya.

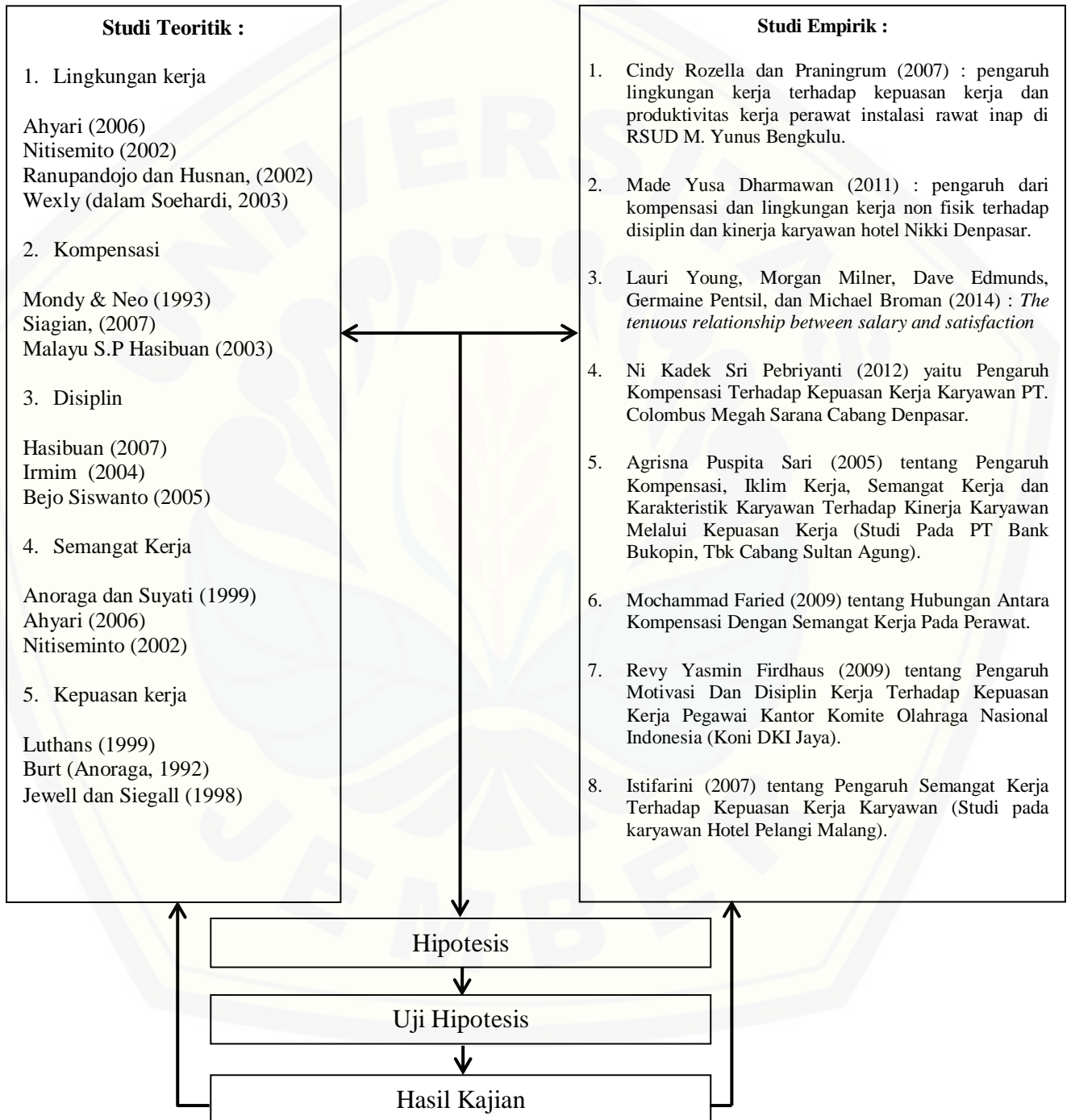
Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Istifarini (2007) tentang Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Hotel Pelangi Malang). Dari hasil perhitungan secara parsial maupun secara simultan diketahui bahwa semangat kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pimpinan dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka saran yang dapat peneliti sampaikan dari penelitian ini adalah pihak manajemen perusahaan hendaknya selalu memperhatikan karyawannya dalam bekerja, pihak Hotel Pelangi Malang agar tetap mempertahankan atau lebih meningkatkan semangat kerja karyawan demi untuk membentuk kepuasan kerjanya yang maksimal.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

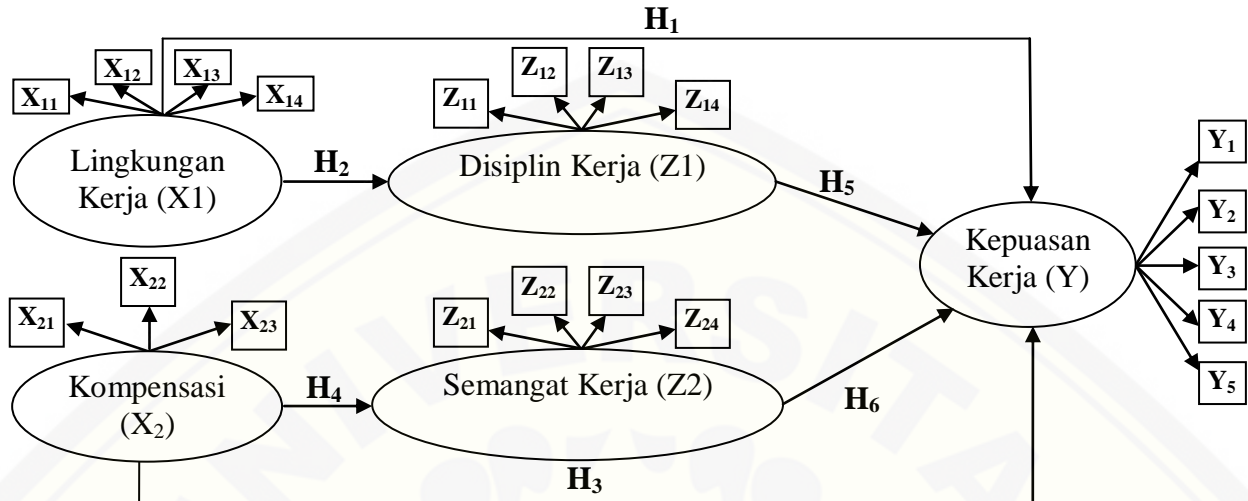
3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka, proposal tesis ini memiliki kerangka proses berpikir sebagai berikut



Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir

Guna memudahkan pemahaman gambaran konsep, maka dikembangkan suatu kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dan disajikan pada gambar 3.2 :



Gambar 3.2 Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah di jelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Jember, Tbk

Teori dan studi empirik yang mendasari pengambilan hipotesis tersebut yaitu menurut Burt Anoraga (1992 : 96) indikator-indikator yang menentukan terbentuknya kepuasan kerja adalah Lingkungan, terdiri dari tingkat pekerjaan, isi pekerjaan, pimpinan yang penuh perhatian, kesempatan promosi dan interaksi sosial dan bekerja dalam kelompok. Studi empirik yang mendasari hipotesis tersebut dilakukan oleh Cindy Rozella dan Praningrum (2007) yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja perawat instalasi rawat inap di RSUD M. Yunus Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja perawat instalasi rawat inap di RSUD M. Yunus Bengkulu.

- H₂: Lingkungan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Jember, Tbk
- Teori dan studi empirik yang mendasari pengambilan hipotesis tersebut yaitu menurut Irmim (2005 : 94), pembinaan disiplin secara umum bertujuan untuk kelangsungan lingkungan kerja perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan secara khusus bertujuan agar tenaga kerja diharapkan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Studi empirik yang mendasari hipotesis tersebut dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011), yang meneliti tentang pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar.
- H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Jember, Tbk
- Teori dan studi empirik yang mendasari pengambilan hipotesis tersebut yaitu menurut menurut Luthans (1999: 541), beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang terdiri atas pembayaran kompensasi, seperti gaji atau upah, karyawan menginginkan sistem pengupahan dan kebijaksanaan promosi yang adil, tidak meragukan, dan sesuai dengan yang diharapkan kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Studi empirik yang mendasari hipotesis tersebut dilakukan oleh Ni Kadek Sri Pebriyanti (2012) yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar.
- H₄: Kompensasi melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Jember, Tbk
- Teori dan studi empirik yang mendasari pengambilan hipotesis tersebut yaitu menurut Siagian (2007: 28) Imbalan yang termasuk dalam kompensasi

tidak langsung adalah jaminan sosial, asuransi, dana pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan, dan liburan. Untuk imbalan bukan uang disini adalah kepuasan yang diterima pegawai dari pekerjaan itu sendiri, dengan demikian selayaknyalah pihak perusahaan memperhatikan kompensasi perusahaannya, karena kompensasi ini sangat erat pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan. Studi empirik yang mendasari hipotesis tersebut dilakukan oleh Agrisna Puspita Sari (2005) tentang Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Bank Bukopin, Tbk Cabang Sultan Agung).

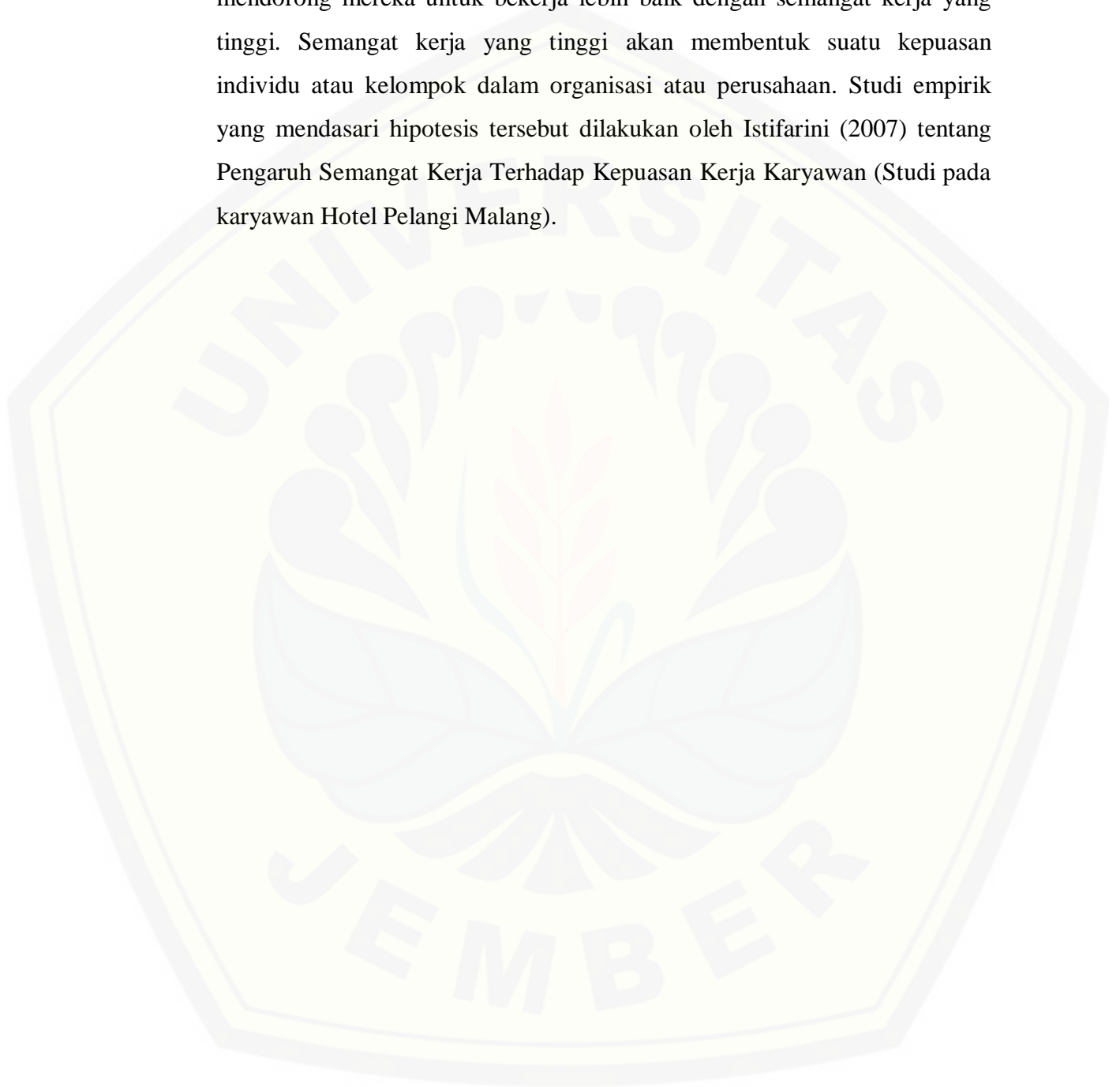
H₅: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Jember, Tbk

Teori dan studi empirik yang mendasari pengambilan hipotesis tersebut yaitu menurut menurut Handoko (2001: 194) yang dimaksud dengan kepuasan kerja atau (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional para karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi (kedisiplinan kerja) , perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Studi empirik yang mendasari hipotesis tersebut dilakukan oleh Revy Yasmin Firdhaus (2009) tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (Koni DKI Jaya).

H₆: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Jember, Tbk

Teori dan studi empirik yang mendasari pengambilan hipotesis tersebut yaitu menurut menurut Nitisemito (2002: 160) Pengertian semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian

pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Jadi, dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah merupakan sikap mental individu atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan yang menunjukkan kegairahaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dengan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan membentuk suatu kepuasan individu atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan. Studi empirik yang mendasari hipotesis tersebut dilakukan oleh Istifarini (2007) tentang Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Hotel Pelangi Malang).



BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory reseach* atau *confirmatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan Singarimbun dan Effendi (2006 : 256). Peneliti melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini dari suatu populasi pekerjaan dari PT Bank Jatim Cabang Jember, Tbk.

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian Arikunto (2006 : 84). Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember yang berjumlah 163 orang. Menurut Sugiyono (2005 : 78) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proporsional sampling yaitu cara pengambilan sampel dilakukan dengan menyeleksi setiap unit sampling yang sesuai dengan ukuran unit sampling. Cara ini dapat memberi landasan generalisasi yang lebih dapat dipertanggungjawabkan daripada tanpa memperhitungkan besar kecilnya sub populasi dan tiap-tiap sub populasi. Keuntungannya ialah aspek representatifnya lebih meyakinkan sesuai dengan sifat-sifat yang membentuk dasar unit-unit yang mengklasifikasinya, sehingga mengurangi keanekaragamannya. Karakteristik-karakteristik masing-masing strata dapat diestimasi sehingga dapat dibuat perbandingan. Kerugiannya ialah membutuhkan informasi yang akurat pada proporsi populasi untuk masing-masing strata. Jika hal tersebut diabaikan maka kesalahan akan

muncul. Oleh karena itu teknik ini menghendaki cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut dimana untuk populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember. Krejcie dan Morgan (1970 : 84) dalam Uma Sekaran (1992 : 58) membuat daftar yang bisa dipakai untuk menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

Tabel 4.1. Tabel Krejcie & Morgan

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	150	1200	291
15	15	240	155	1400	297
20	19	250	158	1500	402
25	25	250	152	1500	406
40	28	260	155	1600	410
45	42	270	159	1700	414
50	46	280	162	1800	417
55	50	290	165	1900	420
50	55	400	169	2000	422
55	58	420	175	2200	427
60	52	450	181	2500	441
65	56	460	186	2600	445
70	59	480	191	2800	448
75	64	500	196	4000	451
80	66	520	201	4500	456
85	70	550	205	5000	451
90	74	560	210	5500	455
95	76	580	215	5000	457
100	80	500	217	6000	461
110	86	550	226	7000	465
120	92	600	245	8000	467
140	97	650	252	9000	468
150	104	700	258	10000	470
150	108	750	255	15000	475
160	114	800	260	20000	477
170	118	850	265	40000	479
180	124	900	269	50000	480
190	127	950	275	50000	481
200	142	1000	278	75000	482
210	146	1100	285	1000000	485

Sumber: data diolah

Sedangkan untuk jumlah data dari tiap sub-sub populasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Jumlah Data Tiap Sub Populasi

No	Sub Populasi	Pimpinan cabang	Penyelia	Staff	Outsourcing	N
1	Bank Jatim Cabang Jember	1	9	29	27	66
2	Bank Jatim Cabang Pembantu Balung	1	1	4	7	13
3	Bank Jatim Cabang Pembantu Ambulu	1	1	4	7	14
4	Bank Jatim Cabang Pembantu Kencong	1	1	4	7	14
5	Bank Jatim Cabang Pembantu Kalisat	1	1	4	5	11
6	Bank Jatim Cabang Pembantu Tanggul	1	1	4	7	14
7	Bank Jatim Cabang Pembantu Rambli	1	1	4	7	12
8	Bank Jatim Kantor Kas Unej	1		1	2	4
9	Bank Jatim Kantor Kas RSUD		1	1	1	3
10	Bank Jatim Kantor Kas RS. Paru		1	1		2
11	Bank Jatim Kantor Kas Puger	1		1	1	3
12	Bank Jatim Kantor Kas Pemda		1	1	1	3
13	Payment point Kantor Dispenda	-		1	1	2
14	Payment point Kantor Pajak Pratama	-		1	1	2
	Jumlah					163

Sumber : PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember

Berdasarkan ketentuan pengambilan sampel pada tabel 4.1 maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah berjumlah 118 dengan pengambilan sampel untuk setiap sub populasi dapat dicari dengan cara membagi sub populasi dengan jumlah anggota populasi dikalikan dengan besar anggota sampel menurut tabel Krejcie diatas sehingga sampel untuk tiap sub-sub populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Jumlah Sampel Tiap Sub Populasi

No	Sub Populasi	N _i	N	N _i / N	n	N _s
1	Bank Jatim Cabang Jember	66	163	0,40	118	48
2	Bank Jatim Cabang Pembantu Balung	13	163	0,08	118	9
3	Bank Jatim Cabang Pembantu Ambulu	14	163	0,09	118	10
4	Bank Jatim Cabang Pembantu Kencong	14	163	0,09	118	10
5	Bank Jatim Cabang Pembantu Kalisat	11	163	0,07	118	8
6	Bank Jatim Cabang Pembantu Tanggul	14	163	0,09	118	10
7	Bank Jatim Cabang Pembantu Rambli	12	163	0,07	118	9
8	Bank Jatim Kantor Kas Unej	4	163	0,02	118	3
9	Bank Jatim Kantor Kas RSUD	3	163	0,02	118	2
10	Bank Jatim Kantor Kas RS. Paru	2	163	0,01	118	1
11	Bank Jatim Kantor Kas Puger	3	163	0,02	118	2
12	Bank Jatim Kantor Kas Pemda	3	163	0,02	118	2
13	Payment point Kantor Dispenda	2	163	0,01	118	1
14	Payment point Kantor Pajak Pratama	2	163	0,01	118	1
	Jumlah	163				118

Sumber : Data diolah

Dimana :

N_i = Besar sub populasi

N = Populasi

n = Besar anggota sampel

n_s = Sampel tiap sub populasi

4.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui wawancara atau kuisioner. Sumber data primer adalah objek penelitian yaitu responden
2. Data Sekunder yaitu data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal dan sebagainya.

4.4 Variabel Penelitian

Variabel ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel Eksogen (X), adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model, setiap variabel eksogen selalu variabel independen. Yang termasuk variabel eksogen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2)
2. Variabel *intervening* (Z), yaitu variabel perantara yang secara konkret pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan tergantung yang sedang diteliti. Yang termasuk *intervening variable* dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Z_1), dan Semangat Kerja (Z_2).
3. Variabel Endogen (Y), yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel endogen adalah kepuasan kerja karyawan.

4.5 Definisi Operasional variabel

4.5.1 Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Eksogen atau variabel independen pertama (X_1) adalah lingkungan kerja (X_1), dimana pengertian variabel lingkungan kerja (X_1) yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dan menjalankan aktivitasnya. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari empat instrumen pengukuran, yaitu:
 - a. Pelayanan Karyawan (X_{11})
 - b. Kondisi Fisik Tempat Kerja (X_{12})
 - c. Hubungan Sosial Karyawan (X_{13})
 - d. Hubungan Psikologis Karyawan (X_{14})

2. Variabel Eksogen atau variabel independen kedua (X_2) adalah kompensasi dimana kompensasi memiliki pengertian segala sesuatu yang diterima para karyawan atas jasa yang mereka berikan, dimana untuk penelitian ini instrumen pengukurannya adalah :
 - a. Sistem Kompensasi (X_{21})
 - b. Bentuk dan Besarnya Kompensasi (X_{22})
 - c. Tujuan Pemberian Kompensasi (X_{23})
3. Variabel *intervening* (Z) atau variabel perantara adalah disiplin kerja (Z_1) yaitu suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak, dan semangat kerja (Z_2) yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.
Instrumen pengukurannya meliputi:
 - a. Ketaatan terhadap tugas (Z_{11})
 - b. Bekerja sesuai prosedur (Z_{12})
 - c. Pendekatan yang dilakukan (Z_{13})
 - d. Pengawasan terhadap tugas (Z_{14})
 - e. Kerja sama (Z_{21})
 - f. Suasana kerja (Z_{22})
 - g. Penempatan kerja (Z_{23})
 - h. Pengembangan karir (Z_{24})
4. Variabel endogen atau variabel dependen (Y) adalah kepuasan kerja yaitu tingkat perasaan individu baik secara positif atau negatif aspek-aspek dalam pekerjaannya. Instrumen pengukurannya meliputi :
 - a. Pembayaran gaji dan upah (Y_1)
 - b. Pekerjaan itu sendiri (Y_2)
 - c. Rekan kerja (Y_3)
 - d. Pengembangan karir yang diberikan (Y_4)
 - e. Kepenyeliaan (Supervisi) (Y_5)

4.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengukurannya. Pengukuran variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (Z1), semangat kerja (Z2), kepuasan kerja (Y) dilakukan dengan skala likert dengan cara kuesioner. Berdasarkan Suprianto dan Mashyuri (2010 : 94) bahwa pilihan jawaban yang ditetapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

- a. Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Berpengaruh = Skor 1
- b. Tidak Setuju/ Tidak Berpengaruh = Skor 2
- c. Cukup Setuju/ Berpengaruh = Skor 3
- d. Setuju/ Berpengaruh = Skor 4
- e. Sangat Setuju/ Sangat Berpengaruh = Skor 5

4.6 Batasan dan Asumsi Penelitian

Terdapat banyak faktor yang harus diidentifikasi dan dilibatkan untuk membuat jalur terbentuknya kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja. Namun karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengidentifikasi masalah yang ada pada pembentukan jalur kepuasan kerja karyawan, maka diperlukan pembatasan terhadap permasalahan yang diamati. Dalam hal ini batasan-batasan dan asumsi yang diamati adalah;

1. Basis data yang digunakan melalui kuesioner dan data sekunder kepegawaian
2. Penetapan faktor-faktor terbentuknya kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja berdasarkan gabungan dari penelitian terdahulu.

4.7 Instrumen Penelitian

Alat dan instrument yang digunakan dalam pengumpulan data dengan teknik wawancara pada penelitian ini adalah lembar kuesioner dan alat tulis. Kuesioner disini diartikan sebagai daftar pernyataan yang sudah tersusun dengan baik dan sudah matang, responden dan interviewer memberikan jawaban. Dengan demikian kuesioner sering disebut daftar pernyataan (Notoadmodjo, 2004 : 31).

4.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

4.8.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember. Pemilihan lokasi ini dikarenakan banyaknya pengalaman penulis dalam pengetahuan secara tertulis maupun secara fakta. PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember berlokasi di Jalan Ahmad Yani no. 03 Jember

4.8.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 Maret 2015 - 30 April 2015.

4.9 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer yang digunakan penelitian ini yaitu wawancara. Wawancara merupakan suatu metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data, dimana peneliti mendapatkan keterangan atau pendirian secara lisan dari seseorang sasaran penelitian (responden), atau bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang tersebut Notoatmodjo (2002 : 34). Peneliti melakukan wawancara berdasarkan panduan kuesioner dengan pertanyaan tertutup yang telah disediakan. Peneliti melakukan wawancara langsung kepada responden dalam hal ini karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.

4.10 Analisis Data

4.10.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

4.10.2 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur (Singarimbun dan Efendi, 2005). Menurut Sugiyono (2005), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas sebuah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner, yang dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus (Umar, 2004: 195) yaitu:

$$r = \frac{\sum XY}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi
- X = Nilai variabel *independen*
- Y = Nilai variabel *dependen*
- n = Jumlah data (responden sampel)

Untuk dasar pengambilan keputusan menurut Santoso (2005 : 59) disebutkan bahwa :

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil \geq r tabel, maka variabel tersebut Valid
- b. Jika r hasil positif, dan hasil \leq r tabel, maka variabel tersebut Valid.

Jadi jika r hasil \geq r tabel tapi berganda negatif, H_0 tetap akan di tolak.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) pada masing-masing variabel laten. Indikator-indikator dari suatu variabel dikatakan valid jika mempunyai *loading factor* $> 0,5$ signifikan pada ($\alpha = 5\%$). Instrumen penelitian disebut valid uni dimensional jika mempunyai nilai-nilai *goodness of fit index* (GFI) $> 0,90$

4.10.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Ungkapan yang mengatakan bahwa instrumen harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006 : 126).

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengidentifikasi sebuah konstruk atau faktor laten yang umum, atau dengan kata lain bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu menjelaskan sebuah fenomena yang umum. Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas konstruk ini adalah sebagai berikut :

$$\rho_N = \frac{\lambda_i^2}{\lambda_i^2 + (1 - \lambda_i^2)}$$

Dimana:

ρ_N *Construct-reliability*

λ_i = *standard loading* diperoleh langsung dari *standardized* untuk tiap indikator

$(1-\lambda_i^2)$ = *measurement error* dari tiap indikator

Gozali (2005 : 97) menyatakan nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,7, bila penelitian yang dilakukan adalah eksploratori maka nilai dibawah 0,70 pun masih dapat diterima sepanjang disertai dengan alasan empirik yang terlihat dalam proses eksplorasi. Sedangkan menurut Maholtra (dalam Solimun, 2007 : 58) menyatakan nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60, bila penelitian yang dilakukan adalah eksploratori maka nilai dibawah 0,60 pun masih dapat diterima sepanjang disertai alasan empirik dalam proses eksplorasi.

4.10.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori. Analisis jalur hanya menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel. Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel. Model bergerak dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas hubungan kausal variabel yang dekat ke sebelah kiri.

Hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas atau terikat bisa secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*). Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Kemudian pada setiap variabel dependen akan ada anak panah yang menuju variabel ini dan berfungsi untuk menjelaskan jumlah varians yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel itu. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Dalam hal ini persamaan tersebut adalah :

$$Z_1 = \beta_{1.1}X_1 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots(\text{persamaan 1})$$

$$Z_2 = \beta_{2.1}X_2 + \varepsilon_2 \dots\dots\dots(\text{persamaan 2})$$

$$Y = \beta_{3.1}Y + \beta_{3.2}Y + \beta_{3.4}Z_1 + \beta_{3.5}Z_2 + \varepsilon_3 \dots\dots\dots(\text{persamaan 3})$$

Dimana:

Y : kepuasan kerja

Z₁ : disiplin kerja

Z₂ : semangat kerja

- X_1 : lingkungan kerja
 X_2 : kompensasi
 β : koefisien variabel bebas
 ϵ_i : variabel pengganggu

4.10.5 Analisis Faktor Konfirmatori

Analisis faktor adalah analisis statistika yang bertujuan untuk mereduksi dimensi data dengan cara menyatakan variabel asal sebagai kombinasi linear sejumlah faktor, sedemikian hingga sejumlah faktor tersebut mampu menjelaskan sebesar mungkin keragaman data yang terkandung dalam variabel asal. Analisis faktor terbagi dua, yaitu analisis faktor eksploratori dan analisis faktor konfirmatori. Analisis faktor eksploratori merupakan suatu teknik analisis faktor dimana beberapa faktor yang akan terbentuk berupa variabel laten yang belum dapat ditentukan sebelum analisis dilakukan, sedangkan analisis faktor konfirmatori yaitu suatu teknik analisis faktor dimana faktor yang dibentuk berdasarkan teori dan konsep yang sudah diketahui atau ditentukan sebelumnya beserta variabel apa saja yang dapat mengukur masing-masing faktor yang dibentuk. Analisis faktor konfirmatori merupakan salah satu metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang dihipotesiskan. Dalam Analisis Faktor Konfirmatori, variabel laten dianggap sebagai variabel bebas yang mendasari variabel-variabel indikator (Ghozali, 2005).

Variabel-variabel terdiri dari variabel-variabel yang dapat diamati atau diukur langsung disebut variabel manifest dan variabel-variabel yang tidak dapat diukur secara langsung disebut variabel laten (*latent variable*). Variabel laten tidak dapat diukur secara langsung tetapi dapat dibentuk dan dibangun oleh variabel-variabel lain yang dapat diukur. Variabel-variabel yang digunakan untuk membangun variabel laten disebut variabel indikator.

Untuk mengidentifikasi model yang diajukan memenuhi kriteria model persamaan struktural yang baik, yaitu :

1. Derajat kebebasan (*Degree of Freedom*) harus positif
2. χ^2 (chi square statistic) dan probabilitas

Alat uji fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio chi square statistic*. Model dikategorikan baik harus mempunyai *chi square* = 0 berarti tidak ada perbedaan. Tingkat signifikan penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila $p \geq 0,05$ Hair *et al.*, 1998:389) yang berarti matriks input sebenarnya dengan matriks input yang diprediksi tidak berbeda secara statistik.

3. CMIN/DF (*Normed Chi Square*)

CMIN/DF adalah ukuran yang diperoleh dari nilai *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom*. Menurut Hair *et al.* (1998:340) nilai yang direkomendasikan untuk menerima kesesuaian sebuah model adalah nilai CMIN/DF $\leq 2,0$ atau 3,0.

4. *Goodness of fit Index* (GFI)

Digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi. Indeks ini mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Nilai *Goodness of Fit Index* biasanya dari 0 sampai 1. Semakin besar jumlah sampel penelitian maka nilai GFI akan semakin besar. Nilai yang lebih baik mendekati 1 mengindikasikan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik (Hair *et al.*, 1998:387) nilai GFI dikatakan baik adalah $\geq 0,90$.

5. *Adjusted GFI* (AGFI)

Menyatakan bahwa GFI adalah analog dari R² (*R square*) dalam regresi berganda. *Fit Index* dapat diadjust terhadap *degree of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila mempunyai nilai $\geq 0,9$.

6. *Tucker-Lewis Index* (TLI)

TLI adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah

$\geq 0,9$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*. TLI merupakan *index fit* yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel.

7. CFI (*Comparative Fit Index*)

CFI juga dikenal sebagai *Bentler Comparative Index*. CFI merupakan indeks kesesuaian *incremental* yang juga membandingkan model yang diuji dengan *null model*. Indeks ini dikatakan baik untuk mengukur kesesuaian sebuah model karena tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel (Hair *et al.*, 1998:289). Indeks yang mengindikasikan bahwa model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik adalah apabila $CFI \geq 0,90$.

8. RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*)

Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai $RMSEA \leq 0,08$ merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu didasarkan *degree of freedom*. RMSEA merupakan indeks pengukuran yang tidak dipengaruhi oleh besarnya sampel sehingga biasanya indeks ini digunakan untuk mengukur fit model pada jumlah sampel besar.

Apabila secara keseluruhan model dapat diterima dan dianggap valid, dengan demikian model empiris yang disajikan dalam bentuk estimate value, standardized solution dan t value memiliki kecocokan dengan model teoritik dan selanjutnya dapat dilanjutkan dengan pengujian persamaan struktur melalui uji kausalitas.

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Sejarah dan Profil Obyek Penelitian

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, yang dikenal dengan sebutan Bank JATIM, didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961 di Surabaya. Landasan hukum pendirian adalah Akte Notaris Anwar Mahajudin Nomor 91 tanggal 17 Agustus 1961 dan dilengkapi dengan landasan operasional Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor BUM.9-4-5 tanggal 15 Agustus 1961.

Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perbankan, pada tahun 1967 dilakukan penyempurnaan melalui Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 2 Tahun 1976 yang menyangkut Status Bank Pembangunan Daerah dari bentuk Perseroan Terbatas(PT) menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Peraturan Pemerintah Daerah tersebut disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dalam Surat Keputusan No. Pem.10/5/26-18 tanggal 31 Januari 1977 dan diumumkan dalam Lembaran Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Tahun 1977 Seri C no. I/c tanggal 1 Februari 1977. Peraturan Daerah tersebut mengalami beberapa perubahan, dan terakhir diubah dengan Peraturan Daerah No. 11 Tahun 1996, Tanggal 30 Desember 1996 yang disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan No. 584.35-280 Tanggal 21 April 1997

Secara operasional dan seiring dengan perkembangannya, maka pada tahun 1990 Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur meningkatkan statusnya dari Bank Umum menjadi Bank Umum Devisa, hal ini ditetapkan dengan Surat Keputusan Bank Indonesia Nomor 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990. Untuk memperkuat permodalan, maka pada tahun 1994 dilakukan perubahan terhadap Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 1992 tanggal 28 Desember 1992 menjadi Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 26

Tahun 1994 tanggal 29 Desember 1994 yaitu merubah Struktur Permodalan/Kepemilikan dengan diijinkannya Modal Saham dari Pihak Ketiga sebagai salah satu unsur kepemilikan dengan komposisi maksimal 30%.

Dalam rangka mempertahankan eksistensi dan mengimbangi tuntutan perbankan saat itu, maka sesuai dengan Rapat Umum Pemegang Saham Tahun Buku 1997 telah disetujui perubahan bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah menjadi Perseroan Terbatas. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1998 tentang Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah, maka pada tanggal 20 Maret 1999 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur telah mensahkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1999 tentang Perubahan Bentuk Hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Sesuai dengan Akte Notaris R. Sonny Hidayat Yulistyo, S.H. Nomor 1 tanggal 1 Mei 1999 yang telah ditetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Nomor C2-8227.HT.01.01.Th tanggal 5 Mei 1999 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 25 Mei 1999 Nomor 42 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 3008, selanjutnya secara resmi menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Anggaran Dasar Bank telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan pada tahun 2006 tercantum dalam akta yang dihadapan Notaris Untung Darnosoewirjo, S.H., No.108 tanggal 27 April 2006 berkaitan dengan penambahan kegiatan Unit Usaha Syariah dan perubahan jumlah saham seri A dan seri B, dan perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dalam Surat Keputusan No.W10-00182.HT.01.04-TH.2007 tanggal 7 Februari 2007. Perubahan pada tahun 2007 berkaitan dengan tambahan modal dasar Bank dan komposisi jumlah saham seri A dan B, dan perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dalam Surat Keputusan No.C-07001HT.01.04-TH.2007 tanggal 17 Desember 2007.

Di tahun 2008, berdasarkan Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham seperti yang dituangkan dalam akta No.56 tanggal 17 April 2008 yang dibuat oleh Untung Darnosoewirjo, S.H., berkaitan dengan tambahan modal dasar Bank dan komposisi jumlah saham seri A dan B dan juga penyesuaian anggaran dasar perseroan berdasarkan Undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang diperbaharui dalam Akta No.38 tanggal 30 Desember 2008 yang dibuat dihadapan Notaris Untung Darnosoewirjo, S.H., dan telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-15113.AH.01.02.Tahun 2009 tertanggal 23 April 2009.

Selanjutnya Anggaran Dasar telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan Surat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk disingkat menjadi PT Bank Jatim Nomor AHU-AH.01.10-31887 tanggal 31 Agustus 2012. Seiring dengan perkembangan perekonomian dan dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai BPD Regional Champion yang salah satunya parameternya adalah untuk memperkuat permodalan, maka dilakukan perubahan Anggaran Dasar Perseroan berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Perseroan Terbatas Nomor 89 tanggal 25 April 2012, dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi, S.H., di Jakarta yang telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-22728.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 30 April 2012 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 07 Mei 2013 Nomor 37 dan Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 29772/2013, serta berdasarkan Surat Keputusan Bapepam Nomor tanggal 29 Juni 2012 dinyatakan efektif untuk pernyataan pendaftaran dan kemudian pada tanggal 12 Juli 2012, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk mencatatkan 20% sahamnya di Bursa Efek Indonesia atau menjadi perseroan terbuka dan berubah nama menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.

VISI :

- Menjadi Bank yang sehat, berkembang secara wajar.
- Memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang profesional

MISI :

- Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Daerah serta ikut mengembangkan Usaha Kecil dan Menengah.
- Memperoleh laba yang optimal

Bank Jatim ditopang oleh lima pilar budaya kerja untuk mencapai visi dan misi serta senantiasa menjaga lima pilar budaya kerja di setiap jajaran pegawai.

Lima pilar budaya kerja tersebut mencakupi :

1. Bank Jatim merupakan Bank Umum Milik Pemerintah Daerah;
2. Bank Jatim berorientasi pada pasar dan secara berkesinambungan membina hubungan yang saling menguntungkan dengan nasabah dan mitra usaha lainnya;
3. Bank Jatim menerapkan Good Corporate Governance dengan mengutamakan prinsip ke hati-hatian guna menjaga kepercayaan masyarakat dan pemilik;
4. Bank Jatim mengakui peranan dan menghargai kepentingan setiap pegawai;
5. Bank Jatim mengupayakan terciptanya semangat kebersamaan agar pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban secara profesional

5.2 Karakteristik Responden

Profil Responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden. Penggolongan terhadap responden didasarkan pada karakteristik demografi seperti jenis kelamin, usia, pendidikan dan karakteristik lainnya untuk mengetahui informasi-informasi relevan mengenai responden. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu

kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam masing-masing tabel 5.1 berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	53	44,92
2	Perempuan	65	55.08
	Total	118	100

Sumber : PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember

Sesuai dengan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa karyawan yang mengisi penelitian ini, paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 65 orang (55.08%) kemudian diikuti dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang (44,92%). Berdasarkan jumlah responden tersebut dapat diketahui bahwa dalam objek penelitian karyawan sebagian besar adalah wanita dimana karyawan wanita membutuhkan perhatian dan penanganan lebih kompleks daripada karyawan laki-laki, karena dalam hal keamanan dan keselamatan dalam bekerja, wanita cenderung rentan terhadap kecelakaan fisik dalam bekerja, sehingga butuh penanganan ekstra dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Pemenuhan kebutuhan karyawan wanita juga lebih kompleks jika dibandingkan kebutuhan karyawan laki-laki. Cara bersosialisasi karyawan wanita terhadap rekan kerja biasanya menonjolkan perasaan daripada logika sehingga perlu perhatian yang tepat apabila akan bersosialisasi dengan wanita, sedangkan laki-laki cenderung lebih adaptif dalam bersosialisasi.

2. Usia

Tabel 5.2 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Umur Karyawan Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember

No	Umur Kayawan (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	24 - 44	51	43,22
2	45 - 54	58	49,16
3	54 tahun ke atas	9	7,62
	Total	118	100

Sumber : PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember

Dari tabel 5.2 dapat diketahui bahwa tingkat karyawan yang paling banyak berumur antara 45 – 54 tahun sebanyak 58 orang (49,16%) berbanding sedikit dengan karyawan yang masih muda atau yang berumur antara 24-44 tahun sejumlah 51 orang (43,22%), sedangkan untuk karyawan yang berumur diatas 54 tahun sangatlah sedikit yaitu sebanyak 9 (7,62%) yang disebabkan oleh sifat dan latar belakang sejarah dibentuknya perusahaan ini serta adanya karyawan yang telah meninggal dunia, dimana era tahun 80an sedikit sekali minat masyarakat yang berprofesi sebagai karyawan perbankan. Selain itu usia juga mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan dimana karyawan yang masih muda cenderung lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya daripada karyawan yang usianya lebih tua.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMU	11	9,32
2	D3	29	24,58
3	Sarjana	71	60,17
4	Magister	7	5,93
Total		118	100

Sumber : PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember

Dari tabel 5.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh lulusan sarjana sebanyak 71 orang (60,17%), selebihnya untuk lulusan Magister sebanyak 7 orang (5,93%), jenjang D3 sebanyak 29 orang (24,58%), dan tamatan SMU sebanyak 11 orang (9,32%). Tingkat pendidikan juga mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja, dimana karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi mampu bekerja lebih baik karena memiliki bekal ilmu yang didapat sebelumnya.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut hasil dari pengolahan data yang telah ditabulasikan berdasarkan jawaban kuesioner oleh 118 responden karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember yang disajikan pada tabel 5.4 yang sekaligus menunjukkan nilai mean dan modus masing-masing variabel beserta deksripsinya.

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Berpengaruh

Nilai 2 = Tidak Setuju/ Tidak Berpengaruh

Nilai 3 = Cukup Setuju/ Berpengaruh

Nilai 4 = Setuju/ Berpengaruh

Nilai 5 = Sangat Setuju/ Sangat Berpengaruh

Tabel 5.4 Tabulasi Jawaban Responden

NO	Variabel	Indikator	Mean	Modus	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	X11	3,89	4	Setuju
		X12	3,92	4	Setuju
		X14	3,75	4	Setuju
		X15	4,15	4	Setuju
2	Kompensasi	X21	4,01	4	Setuju
		X22	4,21	4	Setuju
		X24	4,19	4	Setuju
3	Disiplin	Z11	3,49	4	Setuju
		Z12	3,84	4	Setuju
		Z14	3,93	4	Setuju
		Z15	3,82	4	Setuju
4	Semangat Kerja	Z21	3,81	4	Setuju
		Z22	4,03	4	Setuju
		Z24	4,06	4	Setuju
		Z25	3,87	4	Setuju
5	Kepuasan Kerja	Y1	3,98	4	Setuju
		Y2	4,02	4	Setuju
		Y4	4,07	4	Setuju
		Y5	3,69	4	Setuju
		Y5	4,08	4	Setuju

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5.4 dapat disimpulkan bahwa responden dalam hal ini karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember mayoritas memberikan jawaban setuju pada setiap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner yang disebarikan.

Hal ini mengindikasikan bahwa untuk variabel lingkungan kerja, para karyawan berpendapat bahwa pelayanan dan penyediaan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan kondisi fisik sudah cukup baik. Lalu hubungan sosial, sifat dan perilaku rekan kerja di kantor membuat para karyawan senang berada di kantor dan dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Untuk variabel kompensasi, para karyawan berpendapat bahwa sistem pembayaran dan besar gaji serta upah yang diterima sudah bisa memuaskan karyawan sehingga memutuskan untuk tetap bekerja.

Penilaian untuk variabel disiplin kerja, karyawan menaati semua peraturan dan tata tertib perusahaan serta melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan perintah dan prosedur yang berlaku di perusahaan, dimana peraturan dan tata tertib di perusahaan diberlakukan secara ketat dan adanya sanksi apabila melanggarnya. Sedangkan untuk variabel semangat kerja, para karyawan berpendapat bahwa suasana yang terwujud di kantor adalah sangat menyenangkan sehingga mampu bekerja baik sendiri maupun bekerja bersama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, posisi jabatan yang sekarang dipegang membuat para karyawan senang bekerja, karena dianggap sesuai dengan apa yang diharapkan serta adanya dukungan untuk melakukan pengembangan kemampuan dan pengetahuan kerja yang diberikan di perusahaan.

Kepuasan kerja para karyawan di kantor juga dapat terpenuhi dengan baik. Selain gaji dan honor yang diterima dirasa sesuai dengan yang diharapkan, juga adanya kecocokan antara pengetahuan dan kemampuan para karyawan dengan program dan tugas-tugas yang dijalani. Selain itu, adanya dukungan dari rekan kerja dan penentuan kebijakan kepegawaian yang baik di perusahaan membuat para karyawan betah bekerja di kantor.

5.3 Uji Validitas dan Realibilitas

Suatu tes atau alat instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukuran atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengeukuran tersebut. Suatu alat ukur yang valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Suatu data dianggap valid apabila *factor*

loading dari *indicator* variabel memiliki nilai atas 0,50, dan dapat dikatakan bahwa item pertanyaan sebagai penyusun *unobserved variable* dalam regresi *confirmatory* adalah valid (Ghozali,2005 : 26)

Uji validitas konstruk dilakukan untuk melihat indikator mana yang layak dipergunakan untuk mewakili konstruk pada penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) pada masing-masing variabel laten dengan nilai minimal *Loading Factor* (λ) sebesar 0,50. Pada penelitian ini hasil uji validitas dapat dijelaskan melalui tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Indikator	Estimate (Loading Factor)	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	X11	0,816	Valid
		X12	0,699	Valid
		X13	0,516	Valid
		X14	0,599	Valid
2	Kompensasi	X21	0,587	Valid
		X22	1.002	Valid
		X23	0,550	Valid
3	Disiplin	Z11	0,562	Valid
		Z12	0,794	Valid
		Z13	0,744	Valid
		Z14	0,715	Valid
4	Semangat Kerja	Z21	0,798	Valid
		Z22	0,788	Valid
		Z23	0,701	Valid
		Z24	0,599	Valid
5	Kepuasan Kerja	Y1	0,709	Valid
		Y2	0,871	Valid
		Y3	0,654	Valid
		Y4	0,552	Valid
		Y5	0,527	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui nilai *loading factor* (λ) dari masing-masing indikator setiap variabel konstraknya bernilai ≥ 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel konstruk semuanya valid atau dengan kata lain layak dipergunakan untuk mewakili konstruk pada penelitian ini.

Selain harus valid, instrument juga harus reliabel. Instrument dikatakan reliabel apabila pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama dimana dalam studi ini dihitung dengan menggunakan composite (construk reliability) dengan nilai cut off value minimal sebesar 0.7 (Ghozali, 2008:145), yang dihitung menggunakan rumus :

$$\text{Reliabilitas Konstruk} = \frac{(\text{jumlah dari standard loading})^2}{(\text{jumlah dari standard loading})^2 + \text{jumlah error measurement.}}$$

$$\text{CR} = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + (\sum (1-\lambda^2))}$$

Selanjutnya untuk hasil uji realibilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 5.6 Hasil Uji Realibilitas

NO	Variabel	Indikator	Loading Factor (λ)	λ^2	$1-\lambda^2$	Construct Realibility	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	X11	0,816	0,666	0,445	0,805	Reliabel
		X12	0,699	0,589	0,511		
		X14	0,516	0,266	0,745		
		X15	0,799	0,648	0,462		
		Jumlah	2,840		1,951		
2	Kompensasi	X21	0,650	0,524	0,578	0,804	Reliabel
		X22	1,002	1,005	-0,005		
		X24	0,587	0,455	0,655		
		Jumlah	2,249		1,229		
3	Disiplin	Z11	0,662	0,548	0,562	0,817	Reliabel
		Z12	0,794	0,629	0,471		
		Z14	0,744	0,547	0,564		
		Z15	0,715	0,511	0,589		
		Jumlah	2,904		1,885		
4	Semangat Kerja	Z21	0,699	0,589	0,511	0,845	Reliabel
		Z22	0,701	0,591	0,509		
		Z24	0,788	0,621	0,479		
		Z25	0,798	0,647	0,464		
		Jumlah	2,986		1,762		
5	Kepuasan Kerja	Y1	0,709	0,504	0,597	0,800	Reliabel
		Y2	0,871	0,759	0,251		
		Y4	0,654	0,514	0,587		
		Y5	0,652	0,525	0,575		

Y5	0,527	0,182	0,818
Jumlah	4,402		2,718

Sumber : lampiran 4

Berdasarkan hasil uji realibilitas tersebut dapat diketahui nilai realibilitas konstruk dari setiap variabel konstruknya bernilai ≥ 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel konstruk semuanya reliabel atau dengan kata lain indikator-indikator yang digunakan dalam mengidentifikasi sebuah variabel adalah konsisten.

5.4 Analisis Faktor Konfirmatori

Sebelum melakukan analisis penelitian lebih jauh, ada beberapa hal yang harus dilakukan dalam pengujian sampel, yaitu:

1. Normalitas Data

Uji normalitas perlu dilakukan baik untuk normalitas terhadap data univariat maupun normalitas multi variat dimana beberapa variabel yang digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Untuk menguji ada atau tidaknya asumsi normalitas, maka dapat dilakukan dengan nilai statistik z untuk skewness dan kurtosisnya secara empirik dapat dinilai pada Critical Ratio (CR) yang digunakan tingkat signifikansi 5%, maka nilai CR yang berbeda diantara -2,58 sampai dengan 2,58 dikatakan data berdistribusi normal, baik secara univariat maupun secara multivariat.

Berdasarkan data yang dianalisis, sebaran data secara univariat yang dihasilkan adalah berdistribusi normal, jika nilai uji *skweness* menghasilkan nilai c.r antara $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01. Dalam penelitian ini hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut :

Tabel 5.7 Uji Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z2.1	1	5	-.218	-.955	.512	.894
Z2.2	1	5	-.407	-1.440	.554	1.178
Z2.4	2	5	.051	.177	.028	.061
Z2.5	1	5	-.525	-2.280	1.714	2.517
X2.1	1	5	-.561	-2.545	2.289	2.566
X2.2	1	5	-.596	-2.575	1.755	2.507
X2.4	2	5	-.109	-.575	-.507	-1.101
Y5	1	5	-.192	-.845	2.759	2.577

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y5	1	5	-.465	-1.580	-.155	-.445
Y4	1	5	-.571	-2.577	1.111	2.511
Y2	1	5	-.572	-2.522	.976	2.119
Y1	1	5	-.544	-2.415	.522	.916
Z1.5	2	5	-.007	-.040	-.589	-1.060
Z1.4	2	5	-.085	-.469	-.624	-1.452
Z1.2	1	5	-.551	-1.912	-.198	-.529
Z1.1	1	5	-.196	-.852	-.104	-.224
X1.5	2	5	-.160	-.692	-.565	-1.227
X1.4	1	5	-.158	-.685	-.092	-.199
X1.2	1	5	-.590	-2.561	.625	1.456
X1.1	1	5	-.578	-2.526	1.177	2.555
Multivariate					11.078	2.052

Sumber : Lampiran 5

Skewness CR untuk melihat distribusi normal univariat nilai uji *skweness* menghasilkan nilai c.r antara $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01. Sedangkan Multivariat CR untuk melihat distribusi normal multivariat, uji normalitas multivariat memberikan nilai c.r sebesar 2,052 atau dibawah nilai standar 2,58, sehingga secara multivariat data berdistribusi normal.

2. Data *Outlier*

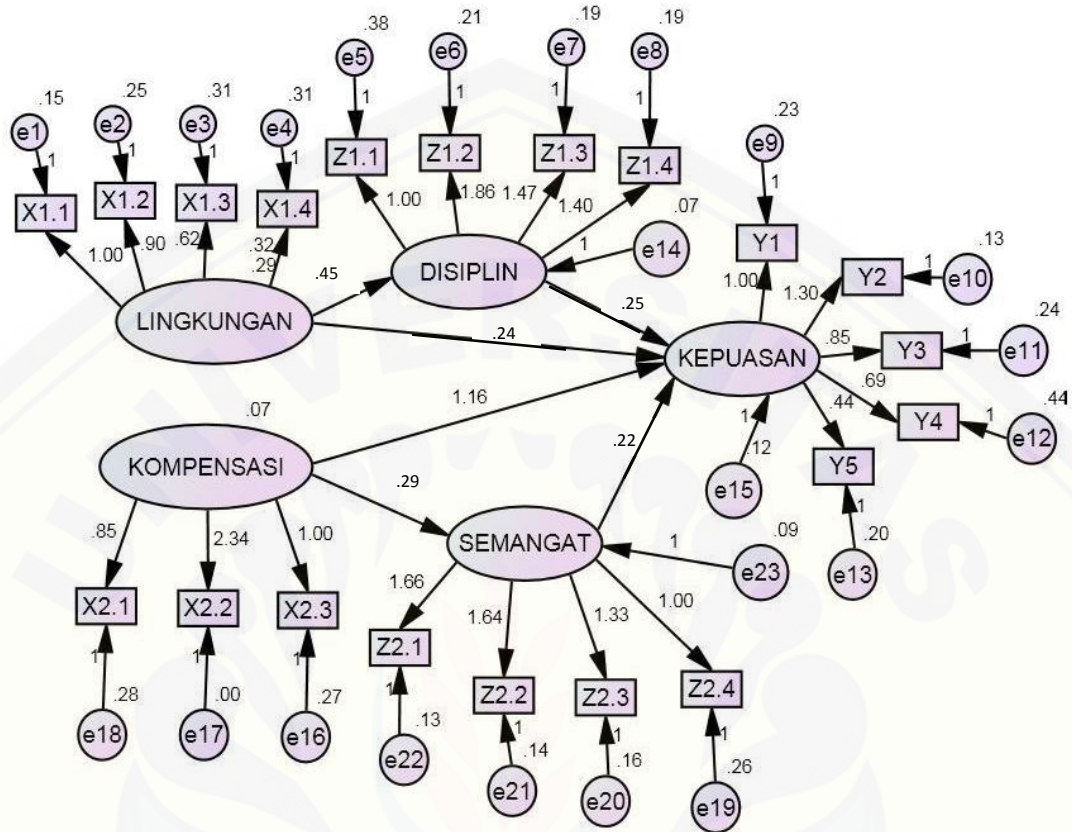
Outlier adalah kondisi observasi suatu data yang memiliki karekateristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-obervasi lainnya. Sebuah data dikatakan sebagai kategori *outlier* jika mempunyai angka $p1$ dan $p2$ pada nilai *mahalanobis distance* kurang dari 0,05. Dari data responden sebanyak 118 pada lampiran 2 yang telah di uji, dihasilkan nilai $p1$ dan $p2$ berada pada nilai lebih besar dari 0,05, berarti data tersebut bebas dari *outlier*.

3. Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas terhadap indikator variabel konstruk pada Lampiran 6, dihasilkan nilai korelasi antara variabel *observed* yakni masih dibawah nilai yang diperbolehkan atau masih diatas nol yaitu 1,852, sehingga data tersebut bebas dari multikolineritas dan dapat dilanjutkan ke pengujian tahap berikutnya.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel laten dan lolos uji asumsi multivariat, maka dilakukan uji kesesuaian model untuk

melihat apakah persyaratan yang diperlukan dalam permodelan dapat dipenuhi. Hasil estimasi model diperoleh dari data yang diolah menggunakan program IBM SPSS AMOS 20 pada lampiran 7 dan dapat dijelaskan dalam gambar 5.1 berikut :



Gambar 5.1 Hasil Estimasi Analisis Konfirmatori

Keterangan :

- LINGKUNGAN** = Lingkungan kerja (X1)
- KOMPENSASI** = Kompensasi (X2)
- DISIPLIN** = Disiplin kerja (Z1)
- SEMANGAT** = Semangat kerja (Z2)
- KEPUASAN** = Kepuasan Kerja (Y)

a. Uji Kesesuaian Model

Tabel 5.8 *Good of Fit Index*

No	Kriteria	Nilai Cut off	Hasil Uji	Keterangan
1	X ² Chi Square Statistics	≤ chi square hitung	137	Baik
2	sig.prob	≥ 0,05	0,215	Baik
3	RMSEA	≤ 0,08	0,078	Baik
4	GFI	≥ 0,90	0,984	Baik
5	AGFI	≥ 0,90	0,923	Baik
6	CMIN/DF	≤ 2,00	1,07	Baik
7	TLI	≥ 0,95	0,968	Baik
8	CFI	≥ 0,95	0,965	Baik

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan kriteria *goodnes of fit index*, nampak bahwa seluruh kriteria memiliki kecocokan, sehingga secara keseluruhan model dapat diterima dan dianggap valid. Dengan demikian model empiris yang disajikan dalam bentuk estimate value, standardized solution dan t value memiliki kecocokan dengan model teoritik dan selanjutnya dapat dilanjutkan dengan pengujian persamaan struktur.

b. Uji Kausalitas

Tabel 5.9 Hasil Uji Kausalitas

	Pengaruh	Estimate	S.E	C.R	P	Label
DISIPLIN	<--- LINGKUNGAN	0,458	0,102	4,525	0,000	par_11
SEMANGAT	<--- KOMPENSASI	0,299	0,121	2,224	0,042	par_18
KEPUASAN	<--- DISIPLIN	0,257	0,201	2,145	0,046	par_12
KEPUASAN	<--- KOMPENSASI	1,164	0,290	5,007	0,000	par_19
KEPUASAN	<--- LINGKUNGAN	0,245	0,119	1,967	0,049	par_20
KEPUASAN	<--- SEMANGAT	0,224	0,160	1,956	0,044	par_21

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji kausalitas nampak bahwa hubungan kausal antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan hubungan kausal antara kompensasi terhadap kepuasan kerja masing – masing mempunyai nilai probabilitas 0,000. Hasil uji tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan juga ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. Untuk hubungan kausal variabel kompensasi terhadap semangat kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan

kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, semangat kerja terhadap kepuasan kerja masing – masing mempunyai nilai probabilitas kesalahan masih dibawah 0,05 yang artinya ada pengaruh positif dan secara marjinal masih signifikan dari masing – masing hubungan kausal tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

5.5 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*model casual*) yang telah di tetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil uji kausalitas yang telah dilakukan maka dapat diketahui pengaruh secara langsung maupu secara tidak langsung dari model yaitu :

- a. Pengaruh langsung antar variabel

Tabel 5.10 Pengaruh Langsung Variabel

Direct Effect	Variabel Endogen		
	DISIPLIN	SEMANGAT	KEPUASAN
Variabel LINGKUNGAN	0,581	0,000	0,262
KOMPENSASI	0,000	0,088	0,629
Exogen DISIPLIN	0,000	0,000	0,042
SEMANGAT	0,000	0,000	0,075

Sumber : Lampiran 7

Hasil pengujian pengaruh langsung variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin, semangat kerja, dan kepuasan kerja serta pengaruh variabel disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa untuk pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen, variabel kompensasi (X2) memiliki efek langsung yang paling besar terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0,629 jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) yang hanya sebesar 0,262. Hal ini berarti variabel laten kompensasi (X2) memberikan kontribusi paling besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

Untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening, variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki efek langsung yang paling besar yaitu 0,581 jika dibandingkan efek langsung variabel kompensasi terhadap semangat kerja yang hanya sebesar 0,088 sedangkan untuk pengaruh langsung variabel intervening terhadap variabel dependen variabel semangat kerja memiliki

efek paling besar yaitu 0,075 jika dibandingkan efek langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang hanya sebesar 0,042.

b. Pengaruh tidak langsung antar variabel

Tabel 5.11 Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Indirect Effect	Variabel Endogen	
	KEPUASAN	
Variabel <u>LINGKUNGAN</u>	0,016	
Exogen <u>KOMPENSASI</u>	0,022	

Sumber : Lampiran 7

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0,016 dan 0,012. Hal ini berarti variabel laten kompensasi (X2) secara tidak langsung memberikan kontribusi paling besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

c. Pengaruh total antar variabel

Tabel 5.12 Pengaruh Total Antar Variabel

Total Effect	Variabel Endogen		
	DISIPLIN	SEMANGAT	KEPUASAN
<u>LINGKUNGAN</u>	0,348	0,000	0,218
Variabel <u>KOMPENSASI</u>	0,000	0,099	1,176
Exogen <u>DISIPLIN</u>	0,000	0,000	0,047
<u>SEMANGAT</u>	0,000	0,000	0,123

Sumber : Lampiran 7

Hasil pengujian pengaruh total variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0,218 dan 1,176. Hal ini berarti variabel laten kompensasi (X2) secara keseluruhan memberikan kontribusi paling besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

5.6 Pembahasan

Dari berbagai kajian teori, penelitian sebelumnya, keenam hipotesis yang telah dikemukakan, dan hasil pengolahan data penelitian, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis yang cukup meyakinkan dengan hasil analisis deskriptif dan teori yang mendukung akan dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

5.6.1 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,245 dan CR sebesar 1.967 dan juga diperoleh probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,049. Hal ini dapat menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara langsung pada Kepuasan Kerja (Y), yang berarti jika kondisi di dalam lingkungan kerja ditingkatkan yaitu dengan cara memberikan pelayanan karyawan yang lebih baik, pembangunan tempat kerja yang lebih nyaman dan aman, hubungan sosial dan psikologis yang lebih bagus akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja kerja, dan sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja menurun, akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja jika dilakukan perubahan terhadap kondisi lingkungan kerja ini adalah sebesar 26,2% yang artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat 26,2% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil ini menerima hipotesis penelitian pertama dan mendukung kajian teori yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember dan menolak hasil penelitian dari Cindy Rozella dan Praningrum (2007) dimana hasil dari penelitian tersebut adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember melalui disiplin kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur untuk variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,458 dan disiplin kerja terhadap kepuasan sebesar 0,257. Nilai CR yang dihasilkan sebesar 4,525 dan 2,145, juga diperoleh probabilitas yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,000 dan 0,046. Hal ini dapat menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara tidak langsung pada Kepuasan Kerja (Y) melalui Disiplin kerja (Z1), yang berarti jika kondisi di dalam lingkungan kerja ditingkatkan yaitu dengan cara memberikan pelayanan karyawan yang lebih baik, pembangunan tempat kerja yang lebih nyaman dan aman, hubungan sosial dan psikologis yang lebih bagus, maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan. Para karyawan dapat mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan yang diperintahkan dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, selain itu para pengawas dapat melakukan pendekatan secara lebih baik dalam penegakkan peraturan yang ada dan pada akhirnya juga akan meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja menurun, akan menurunkan kedisiplinan kerja serta kepuasan kerja. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja ini adalah 26,2% dan 4,2% dengan pengaruh total adalah sebesar 21,8% yang didapat dari hasil total pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja bersama dengan pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan yang artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat 21,8% demikian juga sebaliknya, selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian kedua dan mendukung kajian teori beserta hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011), bahwa lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung

terhadap disiplin yang berarti Lingkungan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember .

5.6.3 Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur sebesar 1,164 dan CR sebesar 5,007 dan juga diperoleh probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,000. Hal ini dapat menjelaskan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh secara langsung pada Kepuasan Kerja (Y), yang berarti kompensasi ditingkatkan yaitu dengan cara sistem pembayaran yang lebih baik dan besar tingkat gaji dan honor karyawan dinaikkan, sehingga dengan peningkatan gaji dan honor tersebut pemenuhan kebutuhan para karyawan bisa tercapai maka akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, dan sebaliknya jika kompensasi menurun, akan menurunkan kepuasan kerja para karyawan. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi jika dilakukan perubahan terhadap kompensasi ini adalah sebesar 62,9% yang artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat 62,9% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil ini menerima hipotesis penelitian ketiga dan menolak hasil penelitian kajian teori beserta hasil penelitian yang dilakukan oleh Lauri Young, Morgan Milner, Dave Edmunds, Germaine Pentsil, dan Michael Broman (2014) yaitu *The tenuous relationship between salary and satisfaction*, dimana dalam penelitian tersebut ditemukan hasil yang berbeda dari penelitian serupa yaitu gaji berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin besar gaji yang diterima oleh karyawan maka semakin tidak puas karyawan tersebut bekerja sedangkan pada penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.

5.6.4 Pengaruh Kompensasi Melalui Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa secara tidak langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember melalui semangat kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur masing-masing untuk variabel kompensasi terhadap semangat kerja adalah sebesar sebesar 0,299 dan semangat kerja terhadap kepuasan sebesar 0,224. Nilai CR yang dihasilkan sebesar 5,007 dan 1,956, juga diperoleh probabilitas yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,000 dan 0,044. Hal ini dapat menjelaskan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh secara tidak langsung pada Kepuasan Kerja (Y) melalui Semangat Kerja (Z2), yang berarti jika kompensasi ditingkatkan yaitu dengan cara sistem pembayaran yang lebih baik dan besar tingkat gaji dan honor karyawan dinaikkan, sehingga dengan peningkatan gaji dan honor tersebut pemenuhan kebutuhan para karyawan bisa tercapai maka akan meningkatkan gairah kerja para karyawan sehingga suasana kerja semakin bagus dan para karyawan bisa saling bekerja sama sesuai dengan jabatannya masing-masing dan timbulnya keinginan untuk mengembangkan karir para karyawan dan pada akhirnya juga akan meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya jika kompensasi menurun, akan menurunkan semangat kerja dan nantinya kepuasan kerja juga akan menurun. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kompensasi dan semangat kerja ini adalah 62,9% dan 7,5% dengan pengaruh total adalah sebesar 117,6% yang didapat dari hasil total pengaruh variabel kompensasi terhadap semangat kerja dan pengaruh variabel semangat kerja terhadap kepuasan kerja bersama dengan pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kepuasan yang artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat 117,6% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian keempat dan mendukung kajian teori beserta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agrisna Puspita Sari (2005) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Semangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti kompensasi melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.

5.6.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,257 dan CR sebesar 2,145 dan juga diperoleh probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,046. Hal ini dapat menjelaskan bahwa disiplin kerja (Z1) berpengaruh secara langsung pada Kepuasan Kerja (Y), yang berarti tingkat disiplin ditingkatkan yaitu dengan cara mengondisikan karyawan selalu taatn terhadap tugas, bekerja sesuai prosedur melakukan pendekatan terhadap karyawan dan melaksanakan pengawasan terhadap tugas maka akan meningkatkan performa kerja para karyawannya sehingga kepuasan karyawan dalam bekerjapun akan meningkat seiring dengan peningkatan hasil kinerja karyawan tersebut, dan sebaliknya jika tingkat kedisiplinan menurun, akan menurunkan kepuasan kerja para karyawan. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja jika dilakukan perubahan terhadap variabel ini adalah sebesar 4,2% yang artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat 4,2% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil ini menerima hipotesis penelitian kelima dan mendukung kajian teori beserta penelitian yang dilakukan oleh Revy Yasmin Firdhaus (2009) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.

5.6.6 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur

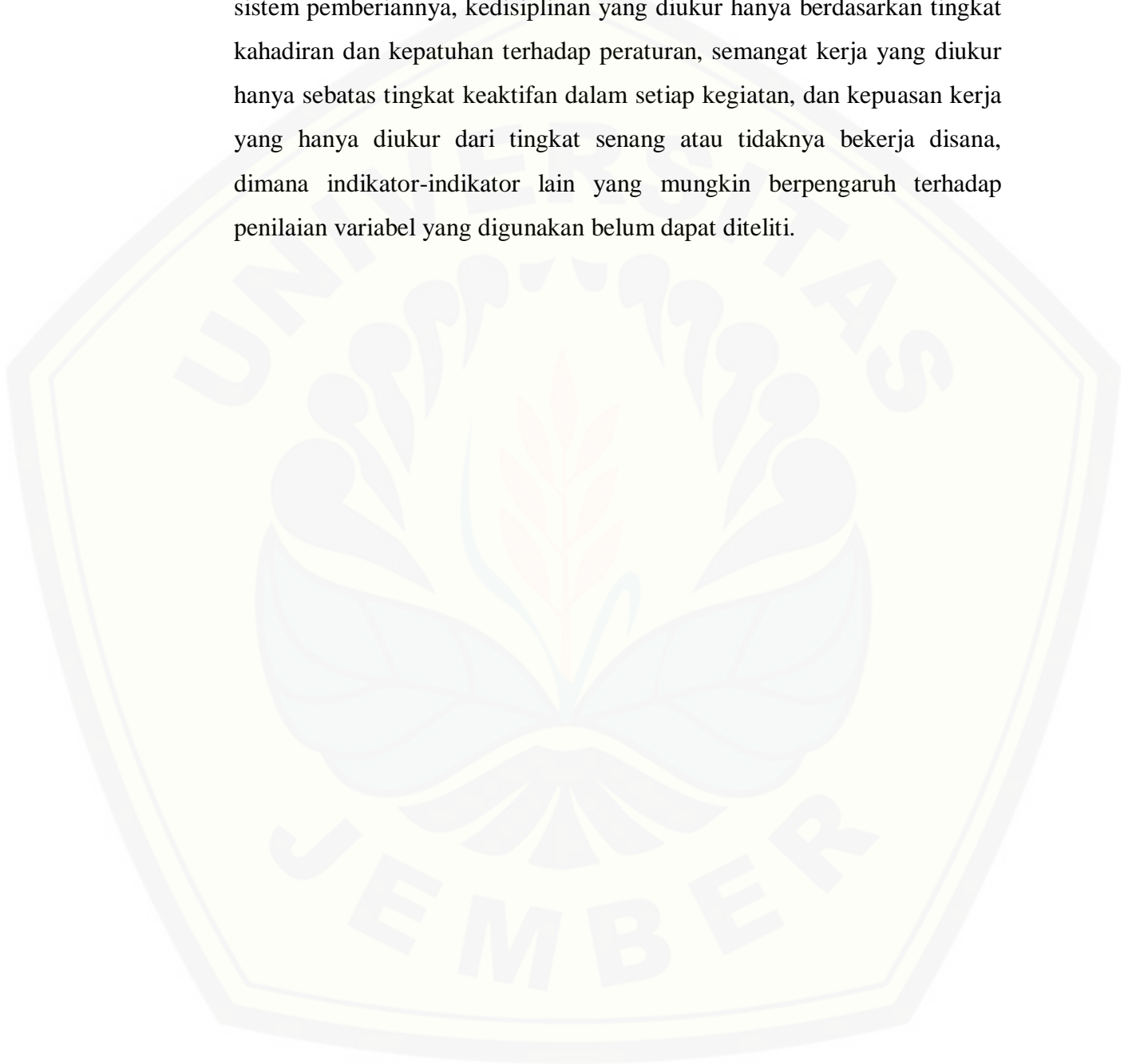
sebesar 0,224 dan CR sebesar 1,956 dan juga diperoleh probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,044. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semangat kerja (Z2) berpengaruh secara langsung pada Kepuasan Kerja (Y), yang berarti tingkat semangat dalam bekerja ditingkatkan yaitu dengan cara menerpakan budaya kerja sama yang bagus, menciptakan suasana kerja yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan harapan karyawan, serta adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bagi karyawan karyawan dalam bekerja, dan sebaliknya jika semangat kerja karyawan menurun, akan menurunkan kepuasan kerja para karyawan. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel semangat kerja jika dilakukan perubahan terhadap variabel ini adalah sebesar 7,5% yang artinya jika variabel semangat kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat 7,5% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil ini menerima hipotesis penelitian keenam dan mendukung kajian teori beserta penelitian yang dilakukan oleh Istifarini (2007) dimana hasil penelitian tersebut adalah semangat kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan, yang berarti semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.

4.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih ada terdapat adanya keterbatasan penelitian yaitu:

1. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember tidak melihat posisi struktural dalam organisasi sehingga bahasan yang diangkat belum terjelaskan secara detail, seperti faktor-faktor pembentuk lingkungan kerja dan motivasi yang berkaitan dengan demografi karyawan yang mungkin berpengaruh terhadap kedisiplinan dan semangat serta kepuasan di tempat kerjanya belum dapat dijelaskan secara terperinci, sehingga data yang diperoleh juga masih kurang bisa dijelaskan secara menyeluruh.

2. Berkaitan dengan sampel digunakan, variabel yang digunakan beserta indikator pengukurannya juga masih bersifat umum dan diukur secara garis besarnya saja, seperti untuk variabel lingkungan kerja yang diteliti hanya sebatas ada atau tidaknya fasilitas yang diberikan dan aman atau tidaknya dalam bekerja, kompensasi juga diteliti hanya sebatas jumlah dan sistem pemberiannya, kedisiplinan yang diukur hanya berdasarkan tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan, semangat kerja yang diukur hanya sebatas tingkat keaktifan dalam setiap kegiatan, dan kepuasan kerja yang hanya diukur dari tingkat senang atau tidaknya bekerja disana, dimana indikator-indikator lain yang mungkin berpengaruh terhadap penilaian variabel yang digunakan belum dapat diteliti.



BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember, yang artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat demikian juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian pertama yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember melalui disiplin kerja, yang artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat demikian juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian kedua yang berarti Lingkungan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember, yang artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat demikian juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian ketiga dan mendukung kajian teori beserta penelitian terdahulu yang berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.

4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember melalui semangat kerja, yang artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat demikian juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian keempat yang berarti Kompensasi melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember, yang artinya jika variabel disiplin ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat demikian juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian kelima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.
6. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember, yang artinya jika variabel semangat kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat demikian juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian keenam yang berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.

6.2 Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember :

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan, baik dari Pimpinan Badan Operasional maupun Penyelia untuk menunjang kesejahteraan para karyawan di kantor, yaitu :

- a. Lingkungan sosial.
- b. Rasa aman.

- c. Kondisi tempat kerja.
- d. Sistem pembayaran dan besarnya kompensasi yang diberikan.
- e. Jenis dan beban pekerjaan yang diberikan.
- f. Adanya pelatihan, pengembangan dan promosi jabatan.

2. Bagi para karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh para karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember untuk menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan di kantor, yaitu :

- a. Menjaga emosional tetap stabil dalam menyelesaikan pekerjaan dan memperhatikan standar pemberian fasilitas yang diberikan jangan sampai pekerjaan menjadi terhambat karena keterbatasan fasilitas.
- b. Aktif dalam memberikan umpan balik kepada atasan agar pimpinan bisa segera membuat kebijakan yang tepat apabila menghadapi suatu permasalahan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh peneliti selanjutnya apabila hendak membuat penelitian serupa atau mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini untuk menunjang kelancaran penyelesaian penelitian, yaitu :

- a. Pemilihan populasi dan sampel yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakannya penelitian ini.
- b. Teknik penentuan jumlah sampel dan pengambilan sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian agar mendapatkan data valid dan reliabel yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, tidak kurang juga tidak berlebihan.
- c. Menggunakan variabel beserta indikator pengukuran yang sesuai dengan kebutuhan penelitian agar mendapatkan data dan hasil yang benar-benar akurat.
- d. Adanya penambahan variabel beserta pengukurannya apabila diperlukan.
- e. Penggunaan alat pengolah data yang sesuai dengan penelitian untuk menghasilkan *output* yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari (2006) Agus Ahyari, 2006, *Manajemen Produksi II*. Edisi Ketiga, Badan. FE, Yogyakarta
- Anoraga, Panji, 1992, *Psikologi Kerja*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anoraga, Suyati, 1999, *Perilaku Keorganisasian*, Penerbit Pustaka. Jaya, Jakarta.
- Anwar, Hairil, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*. e-Journal Ilmu Pemerintahan, Samarinda : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bejo, Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Dessler, Gary alih bahasa Eli Tanya. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dharmawan, I Made Yusa, 2011, *Pengaruh Dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Denpasar : Jurnal Tesis, Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Faried, Mochammad (2011), *Hubungan Antara Kompensasi Dengan Semangat Kerja Pada Perawat*, Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Farida, Yusriati Nur (2001), *Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Masters thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty (2002), *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis S-2 dan Disertasi S-4*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firdhaus, Revy Yasmin (2009), *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI DKI Jaya)*, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Multivariate Dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi, Sutrisno, 1991, *Analisa Butir Untuk Instrumen Angket, Test, dan Skala Rating*, Penerbit Andi Offset, Jogjakarta

- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hair et al, (2006). *Multivariate Data Analysis, Sixth Edition*. New Jersey : Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Irmim. Soejitno, (2005), *Cara Efektif Memberikan Perintah Dan Teguran*, Seyma Media, Jakarta
- Istifarini, 2007, *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Hotel Pelangi Malang)*, Jurusan Manajemen, Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Jewell & Siegall. 1998. *Psikologi Industry/Organisasi Modern. Edisi 2*. (Alih bahasa: Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. 1970. *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement*, pp.607-610.
- Lateiner, F, Levine, J. E. 1984, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Alih Bahasa : Imam Sudjoko. Jakarta : Cemerlang.
- Luthans, Fred. 1997. *Organizational Behavior. Third Edition*. The McGraw-Hill Companies Inc. New York.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Michael Broman, Lauri Young, Morgan Milner, Dave Edmunds, Germaine Pentsil. 2014. *The tenuous relationship between salary and satisfaction*. Washington, DC, US: American Psychological Association, Washington, DC.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. 1994. *Human Resource Management. Sixth Edition*, Allyn & Bacon Inc, USANitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Muttaqiyathun, Ani 2011, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya*, Jurnal ekonomi, Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan.

- Pangondian, Tigor, 2011, Pengaruh Penempatan, Kompensasi, Kesempatan Berprestasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kimia Farma Bali, Jurnal tesis, Denpasar : Universitas Udayana.
- Ranupandojo, Heidjrahman & Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Rozella, Cindy and Praningrum, Praningrum (2007), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Perawat Di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu*. Undergraduated thesis, Fakultas Ekonomi UNIB.
- Sari, Agrisna Puspita (2005), *Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Bank Bukopin, Tbk Cabang Sultan Agung)*.
- Sekaran, Uma (1992), *Research Methods for Business : Skill Building Approach*; 2nd Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat.
- Soehardi. Sigit, (2004). *Esensi Perilaku Organisasional*. Bagian Penerbit Fakultas. Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. Prof. Dr. MPA. 2007, *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, 1997 *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana* , Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit PT. Pustaka LP4ES Indonesia, Jakarta.
- Prof.Dr.Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Santoso, Singgih, 2005, *SPSS Statistik Multivariat*, PT. Elex Media Komputindo,. Jakarta.
- Solimun, 2007, *Memahami Metode Kuantitatif Mutakhir Structural Equation Modeling & Partial Least Square*.

Suprianto, Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang:UIN MALIKI PRESS

Umar, Husein, 2009, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta



LAMPIRAN 1 KUESIONER

KUESIONER

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember

Di

Tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini di tujukan untuk tugas akhir (tesis) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar master. Adapun judul dari tesis yang saya buat yakni “Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Disiplin dan Semangat Kerja Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya mengucapkan Terimakasih.

Hormat saya,

Tatit Diansari Reskiputri, SE
NIM 130820101046

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
Nama :
Umur : tahun
Jenis kelamin : 1. Laki-laki 2. Wanita
Pendidikan : 1. Tamat SLTA / Sederajat
2. Tamat Akademi/Perguruan Tinggi (D4/S1/S2/S4)
jabatan :

B. . PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara.

LINGKUNGAN KERJA (X1)

1. Pelayanan perusahaan yang diberikan kepada anda dapat membuat anda mampu bekerja sesuai prosedur yang ada dan menjadi senang bekerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Kondisi lingkungan fisik kantor membuat anda mampu bekerja sesuai prosedur yang ada dan senang bekerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Hubungan sosial dengan rekan kerja di kantor membuat anda mampu bekerja sesuai prosedur yang ada dan senang bekerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Sifat dan perilaku rekan kerja di kantor membuat anda mampu bekerja sesuai prosedur yang ada dan senang bekerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

KOMPENSASI (X2)

1. Sistem pembayaran gaji dan honor saat ini di kantor membuat anda senang dan puas bekerja:
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Gaji dan honor yang anda terima saat ini membuat anda senang dan puas bekerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Gaji dan honor yang anda terima saat ini membuat anda memutuskan untuk tetap bekerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

DISIPLIN KERJA (Z1)

1. Anda menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Anda menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku di kantor.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Anda menaati aturan dan tata tertib dengan suka rela dan tanpa paksaan dalam bekerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Peraturan dan tata tertib di kantor diberlakukan secara ketat dan ada sanksi yang diberlakukan jika melanggar.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

SEMANGAT KERJA (Z2)

1. Anda mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan di kantor.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Suasana kerja di kantor membuat anda bersemangat untuk bekerja.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Posisi dan jabatan yang anda terima saat ini membuat anda senang bekerja.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Pengembangan kemampuan dan pengetahuan kerja di kantor sangat mendukung anda dalam memperoleh posisi yang anda duduki saat ini.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

KEPUASAN KERJA

1. Kompensasi yang anda terima membuat anda senang dan puas bekerja.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

2. Anda merasa cocok dengan program dan tugas-tugas yang anda jalani di kantor sesuai dengan apa yang anda harapkan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Anda merasa cocok dengan rekan-rekan kerja yang anda kenal di kantor sesuai dengan apa yang anda harapkan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
4. Pengembangan kemampuan dan pengetahuan kerja di kantor sesuai dengan apa yang anda butuhkan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Hubungan kepegawaian dan kebijakan untuk karyawan di kantor sesuai dengan apa yang anda harapkan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

LAMPIRAN 2 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	Lingkungan Kerja (X1)					Kompensasi (X2)				Disiplin (Z1)					Semangat Kerja (Z2)					Kepuasan Kerja (Y)					
	X11	X12	X14	X15	X1	X21	X22	X24	X2	Z11	Z12	Z14	Z15	Z1	Z21	Z22	Z24	Z25	Z2	Y1	Y2	Y4	Y5	Y5	Y
1	4	5	4	4	14	4	5	5	11	4	5	4	5	15	2	4	2	4	10	5	5	5	4	4	18
2	4	5	4	4	14	4	4	4	9	5	5	5	4	15	4	4	4	4	12	2	4	4	4	4	15
3	4	4	4	4	12	1	2	2	5	5	4	5	4	15	4	4	4	2	11	4	4	4	5	4	16
4	4	4	4	4	12	4	4	5	10	4	5	4	4	14	5	5	5	5	16	4	4	4	5	4	16
5	4	5	4	4	14	4	4	5	10	4	5	4	4	14	4	2	4	2	10	5	4	4	4	4	16
6	4	5	4	4	14	4	4	2	8	4	5	4	4	14	4	4	4	4	12	4	4	4	4	5	16
7	5	5	4	4	15	4	4	4	9	2	5	4	4	12	4	4	4	4	12	5	5	5	5	4	19
8	4	4	2	4	11	4	4	4	9	4	4	2	4	11	2	2	4	4	10	4	4	4	5	4	16
9	5	5	5	5	16	4	5	4	10	4	5	5	5	15	4	4	4	4	12	5	5	5	4	5	19
10	4	5	5	4	15	4	5	4	10	1	5	5	4	12	4	4	4	4	12	5	5	4	4	5	18
11	4	4	4	4	12	4	2	4	8	2	4	4	4	11	4	2	4	4	11	4	4	5	5	4	17
12	1	1	2	4	7	2	4	4	8	5	1	2	4	10	2	2	4	4	10	4	4	5	4	4	16
13	5	5	5	4	15	5	4	5	11	4	5	5	4	15	4	4	4	4	12	4	4	2	5	4	15
14	5	5	5	5	16	4	4	2	8	1	5	5	5	14	2	4	2	2	9	5	5	4	4	4	17
15	5	5	4	4	15	4	4	5	10	4	5	4	4	14	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	15
16	5	5	4	4	15	4	5	4	10	5	5	4	4	15	2	4	2	2	9	4	4	4	4	5	16
17	4	5	5	4	15	4	4	2	8	5	5	5	4	15	4	4	4	4	12	4	4	4	2	4	15
18	4	4	4	4	12	4	4	4	9	4	4	4	4	12	2	2	4	4	10	4	4	4	4	4	15
19	5	4	5	5	15	4	5	5	11	4	4	5	5	15	4	4	4	4	12	5	5	5	4	4	18

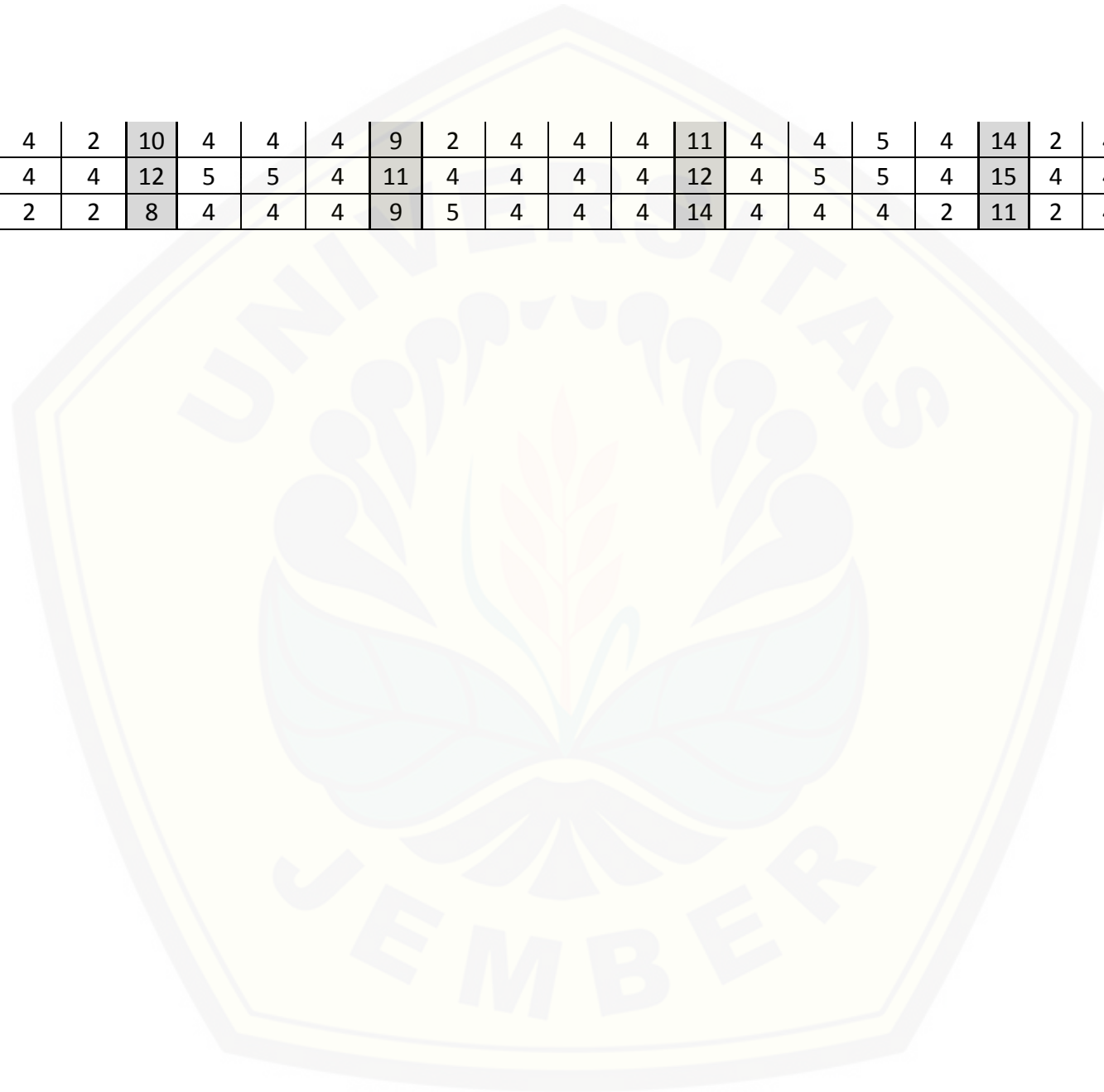
20	4	5	4	4	14	4	4	4	9	4	5	4	4	14	2	4	4	4	11	5	5	5	4	4	18
21	4	4	4	4	12	4	2	4	8	4	4	4	4	12	4	4	4	4	12	1	1	2	1	4	8
22	4	4	4	4	12	4	4	4	9	4	4	4	4	12	5	5	5	5	16	2	4	4	4	5	15
23	4	4	4	4	12	4	4	4	9	4	4	4	4	12	4	4	4	4	12	2	4	4	5	4	15
24	4	4	4	4	12	4	4	4	9	4	4	4	4	12	4	4	4	4	12	5	5	4	4	4	17
25	5	5	4	4	15	4	4	2	8	2	5	4	4	12	4	4	4	4	12	5	5	5	5	5	20
26	5	4	5	5	15	5	4	4	10	4	4	5	5	15	4	4	4	4	12	4	4	5	4	4	16
27	5	5	4	5	15	4	5	4	10	2	5	4	5	14	2	2	2	4	9	4	5	5	4	4	17
28	4	4	5	5	15	5	5	4	11	4	4	5	5	15	4	4	4	4	12	4	4	4	2	4	15
29	4	4	4	4	12	4	4	4	9	4	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	15
30	1	1	4	4	8	4	4	4	9	2	1	4	4	9	2	2	4	2	9	4	4	4	4	4	15
31	5	5	5	4	15	5	4	5	11	2	5	5	4	14	4	4	4	4	12	5	5	4	4	4	17
32	4	5	4	5	15	4	5	5	11	4	5	4	5	15	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	15
33	5	4	4	5	15	4	4	4	9	4	4	4	5	14	4	4	4	4	12	5	5	5	4	4	18
34	5	4	5	4	15	4	4	4	9	4	4	5	4	14	4	4	4	4	12	4	4	4	2	4	15
35	5	5	5	5	16	2	4	4	8	5	5	5	5	16	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	15
36	4	4	5	5	15	2	5	4	9	5	4	5	5	15	2	2	4	4	10	5	5	5	4	4	18
37	5	5	4	4	15	5	4	4	10	4	5	4	4	14	2	4	4	4	11	5	4	5	4	4	17
38	5	5	5	5	16	4	5	4	10	5	5	5	5	16	4	4	4	4	12	5	5	5	4	4	18
39	1	1	4	4	8	4	5	5	11	1	1	4	4	8	4	4	4	4	12	5	5	4	4	4	17
40	5	4	5	4	15	4	1	4	7	5	4	5	4	15	4	2	2	4	10	1	1	2	1	4	8
41	5	5	4	4	15	4	4	4	9	5	5	4	4	15	2	2	4	4	10	4	4	5	4	4	16
42	5	5	5	5	16	4	5	5	11	4	5	5	5	15	4	4	4	4	12	5	5	4	4	5	18
43	5	4	5	4	15	4	4	4	9	4	4	5	4	14	2	4	2	2	9	4	4	4	4	4	15

44	4	5	5	4	15	4	4	4	9	4	5	5	4	15	2	2	4	2	9	5	4	4	5	5	18
45	4	4	4	4	12	4	4	4	9	4	4	4	4	12	4	4	2	4	11	4	4	4	4	4	15
46	4	4	2	4	11	4	5	5	11	4	4	4	5	14	4	4	4	4	12	5	5	4	4	4	17
47	4	4	2	4	11	4	4	4	9	5	5	4	4	15	4	4	4	4	12	4	4	4	2	4	15
48	2	4	4	2	10	5	5	5	12	4	5	4	5	15	5	4	5	4	15	5	5	5	5	4	19
49	5	5	4	5	15	4	5	4	10	5	4	4	5	15	4	4	4	4	12	5	5	5	5	5	20
50	4	2	4	4	11	4	4	4	9	4	4	4	5	14	4	4	2	4	11	4	4	4	4	4	15
51	4	4	2	5	12	4	4	4	9	4	4	5	5	15	4	4	4	5	14	4	4	4	4	4	15
52	5	4	4	4	14	5	4	5	11	4	5	4	5	15	4	4	4	5	14	5	4	5	5	5	19
53	4	2	2	4	10	4	5	4	10	4	4	4	4	12	2	4	4	2	10	5	5	5	5	5	20
54	4	2	4	5	12	5	5	5	12	4	5	4	5	15	4	5	4	5	15	5	5	5	5	4	19
55	4	2	2	5	11	4	4	4	9	4	4	5	5	15	2	4	2	1	8	4	4	2	4	4	15
56	4	4	2	4	11	5	5	5	12	4	5	5	5	15	4	4	4	4	12	5	5	5	5	5	20
57	2	4	2	4	10	5	5	5	12	2	4	4	4	11	5	4	4	4	14	5	5	5	5	5	20
58	4	4	4	4	12	4	4	4	9	2	4	5	4	12	4	4	5	4	14	4	4	5	4	4	16
59	4	4	4	5	14	2	4	2	7	4	4	4	4	12	4	4	5	4	14	4	4	4	4	4	15
60	4	4	4	5	14	4	4	4	9	4	4	4	2	11	5	4	4	5	15	4	4	4	4	4	15
61	4	4	2	5	12	4	4	5	10	2	2	2	2	8	5	5	5	5	16	5	4	5	4	4	17
62	4	2	2	5	11	4	4	4	9	4	2	4	2	10	4	5	4	4	14	4	4	4	4	4	15
63	4	4	2	4	11	4	4	5	10	4	4	4	4	12	4	5	4	4	14	4	4	2	4	4	15
64	4	4	4	5	14	4	4	4	9	4	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	4	4	5	5	17
65	4	4	2	4	11	4	4	4	9	2	2	4	4	10	4	4	4	2	11	4	4	4	5	5	17
66	2	4	4	2	10	4	4	4	9	4	4	4	4	12	4	2	4	4	11	2	4	4	2	4	14
67	5	5	4	5	15	2	5	4	9	4	4	4	4	12	4	5	5	4	15	4	5	4	5	4	17

68	2	4	4	2	10	4	4	4	9	4	2	4	4	11	4	5	5	4	15	2	4	2	1	4	11
69	2	4	4	2	10	4	4	4	9	2	2	2	2	8	4	5	5	4	15	4	4	4	4	4	15
70	4	4	4	5	14	5	4	4	10	4	4	4	4	12	5	5	5	4	15	5	4	4	4	4	16
71	4	5	4	5	15	4	4	5	10	2	4	4	2	10	4	4	4	4	12	4	4	5	4	4	16
72	4	4	5	5	15	4	4	5	10	4	4	4	4	12	5	5	5	4	15	4	4	5	4	4	16
73	4	4	4	5	14	5	4	4	10	2	4	4	2	10	4	4	4	5	14	5	4	4	5	4	17
74	4	4	2	4	11	4	5	4	10	4	4	4	4	12	5	5	5	5	16	5	5	5	5	5	20
75	2	4	2	4	10	4	5	5	11	2	2	2	2	8	4	5	5	4	15	4	5	4	4	5	17
76	4	4	2	4	11	4	5	4	10	4	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	5	4	4	5	17
77	4	4	4	5	14	4	4	4	9	2	2	2	2	8	4	4	4	2	11	4	4	4	4	4	15
78	4	4	4	5	14	4	4	4	9	2	2	2	2	8	4	4	4	4	12	4	4	4	2	4	15
79	4	4	4	5	14	4	2	4	8	4	2	4	2	10	4	4	4	4	12	4	2	4	4	4	15
80	4	4	4	5	14	4	5	5	11	4	4	4	4	12	4	5	5	4	15	4	5	5	4	4	17
81	4	4	4	5	14	4	5	5	11	4	4	4	4	12	5	5	4	5	15	4	5	5	4	4	17
82	4	5	4	5	15	4	5	5	11	2	2	2	2	8	4	5	5	4	15	4	5	5	4	4	17
83	4	2	1	5	10	4	5	5	11	2	2	2	2	8	4	4	5	4	14	5	5	5	4	4	18
84	2	4	2	4	10	4	4	5	10	2	2	2	2	8	4	5	4	4	14	4	4	4	4	4	15
85	4	4	4	5	14	4	5	5	11	4	4	4	4	12	4	5	5	4	15	5	5	5	4	4	18
86	4	2	2	5	11	4	4	5	10	4	4	4	4	12	2	4	4	4	11	4	4	4	5	4	16
87	4	4	4	5	14	5	5	5	12	2	2	2	2	8	4	4	4	2	11	4	5	4	2	4	15
88	4	4	4	5	14	2	4	4	8	4	4	4	4	12	4	5	4	2	12	4	2	4	2	2	12
89	4	2	2	5	11	4	4	4	9	2	2	2	2	8	4	5	5	4	15	4	2	4	2	2	12
90	4	4	2	4	11	4	4	4	9	4	2	4	4	11	4	5	5	5	15	4	2	4	2	2	12
91	4	2	4	4	11	5	4	4	10	4	4	4	4	12	5	5	5	4	15	2	2	4	2	4	12

92	4	5	5	4	15	4	4	4	9	4	4	4	4	12	2	4	4	4	11	4	2	4	2	4	14
93	5	4	4	4	14	5	5	5	12	2	2	2	2	8	4	4	4	5	14	4	5	4	5	4	17
94	5	4	4	4	14	4	4	4	9	2	2	2	2	8	4	4	4	5	14	4	4	4	5	4	16
95	4	4	5	4	14	5	5	5	12	2	2	2	2	8	5	4	4	4	14	4	5	4	4	5	17
96	5	4	4	5	15	5	5	4	11	4	4	4	4	12	4	4	4	4	12	5	4	4	2	4	15
97	4	4	2	5	12	4	4	5	10	4	2	4	4	11	5	5	5	5	16	4	4	4	2	4	15
98	4	4	4	4	12	4	4	5	10	2	4	5	4	12	4	4	4	5	14	4	2	4	4	2	14
99	4	5	4	4	14	4	4	2	8	2	2	2	2	8	5	5	5	4	15	2	4	1	4	4	12
100	2	5	4	4	12	5	5	4	11	2	4	5	2	11	5	5	4	4	15	2	4	4	2	4	14
101	2	4	5	4	12	4	4	4	9	2	2	2	2	8	4	4	5	5	15	2	4	2	4	4	14
102	4	4	4	4	12	4	4	4	9	4	4	4	4	12	4	4	5	4	14	2	4	2	4	4	14
103	4	4	4	2	11	4	4	4	9	4	5	5	4	15	4	4	2	5	12	2	4	4	2	4	14
104	2	2	2	2	8	4	4	4	9	5	4	5	4	15	5	5	4	4	15	4	4	4	2	4	15
105	4	2	4	2	10	5	5	5	12	4	5	5	4	15	4	4	4	4	12	4	4	4	2	4	15
106	4	4	4	4	12	5	5	5	12	5	4	4	4	14	4	4	4	4	12	5	4	4	2	4	15
107	4	4	4	4	12	1	1	2	5	2	4	2	2	9	4	4	4	2	11	4	2	1	5	1	11
108	2	2	4	4	10	2	4	4	8	2	4	2	4	10	4	4	4	4	12	2	4	4	5	5	16
109	4	4	4	4	12	2	4	4	8	4	4	4	5	14	5	5	5	4	15	4	2	4	5	5	16
110	4	4	4	4	12	5	5	4	11	2	4	4	4	11	5	5	5	4	15	4	5	4	2	4	15
111	4	2	4	4	11	5	5	5	12	4	5	4	4	14	1	1	2	1	5	2	1	2	2	4	10
112	2	2	2	2	8	4	4	5	10	5	4	5	4	15	2	4	4	4	11	4	1	4	2	4	12
113	4	4	4	4	12	4	5	5	11	5	4	4	4	14	2	4	4	5	12	4	2	4	2	2	12
114	2	4	4	2	10	4	4	4	9	2	4	5	4	12	5	5	4	4	15	4	2	4	2	4	14
115	4	4	4	4	12	4	4	4	9	2	4	4	4	11	5	5	5	5	16	4	4	4	4	4	15

116	2	4	4	2	10	4	4	4	9	2	4	4	4	11	4	4	5	4	14	2	4	4	2	4	14
117	4	4	4	4	12	5	5	4	11	4	4	4	4	12	4	5	5	4	15	4	4	4	2	5	15
118	2	2	2	2	8	4	4	4	9	5	4	4	4	14	4	4	4	2	11	2	4	4	2	5	15



LAMPIRAN 4 DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Frequencies

		tatistics																			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Valid	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
Missing	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.89	3.92	3.75	4.15	4.01	4.21	4.19	3.49	3.84	3.93	3.82	3.81	4.03	4.06	3.87	3.98	4.02	4.07	3.69	4.08
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		459	463	442	490	473	497	494	412	453	464	451	449	476	479	457	470	474	480	436	482

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2.5	2.5	2.5
2	15	12.7	12.7	15.3
Valid 4	74	62.7	62.7	78.0
5	26	22.0	22.0	100.0
Total	118	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2.5	2.5	2.5
2	15	12.7	12.7	15.3
Valid 4	70	59.3	59.3	74.6
5	30	25.4	25.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	.8	.8	.8
2	24	20.3	20.3	21.2
Valid 4	72	61.0	61.0	82.2
5	21	17.8	17.8	100.0
Total	118	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	9.3	9.3	9.3
Valid 4	67	56.8	56.8	66.1
5	40	33.9	33.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1.7	1.7	1.7
2	8	6.8	6.8	8.5
Valid 4	85	72.0	72.0	80.5
5	23	19.5	19.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1.7	1.7	1.7
2	4	3.4	3.4	5.1
Valid 4	73	61.9	61.9	66.9
5	39	33.1	33.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	6.8	6.8	6.8
4	72	61.0	61.0	67.8
5	38	32.2	32.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Z1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2.5	2.5	2.5
2	34	28.8	28.8	31.4
4	64	54.2	54.2	85.6
5	17	14.4	14.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Z1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2.5	2.5	2.5
2	21	17.8	17.8	20.3
4	62	52.5	52.5	72.9
5	32	27.1	27.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Z1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	19	16.1	16.1	16.1
4	69	58.5	58.5	74.6
5	30	25.4	25.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Z1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	22	18.6	18.6	18.6
Valid 4	73	61.9	61.9	80.5
Valid 5	23	19.5	19.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Z2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
Valid 2	20	16.9	16.9	17.8
Valid 4	77	65.3	65.3	83.1
Valid 5	20	16.9	16.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Z2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
Valid 2	12	10.2	10.2	11.0
Valid 4	74	62.7	62.7	73.7
Valid 5	31	26.3	26.3	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Z2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	9.3	9.3	9.3
Valid 4	78	66.1	66.1	75.4
Valid 5	29	24.6	24.6	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Z2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1.7	1.7	1.7
2	14	11.9	11.9	13.6
Valid 4	83	70.3	70.3	83.9
5	19	16.1	16.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1.7	1.7	1.7
2	15	12.7	12.7	14.4
Valid 4	67	56.8	56.8	71.2
5	34	28.8	28.8	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	3.4	3.4	3.4
2	11	9.3	9.3	12.7
Valid 4	67	56.8	56.8	69.5
5	36	30.5	30.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1.7	1.7	1.7
2	9	7.6	7.6	9.3
Valid 4	75	63.6	63.6	72.9
5	32	27.1	27.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2.5	2.5	2.5
2	27	22.9	22.9	25.4
Valid 4	61	51.7	51.7	77.1
5	27	22.9	22.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	.8	.8	.8
2	5	4.2	4.2	5.1
Valid 4	89	75.4	75.4	80.5
5	23	19.5	19.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate
DISIPLIN	<--- LINGKUNGAN	.581
SEMANGAT	<--- KOMPENSASI	.088
KEPUASAN	<--- DISIPLIN	.032
KEPUASAN	<--- LINGKUNGAN	.262
KEPUASAN	<--- KOMPENSASI	.629
KEPUASAN	<--- SEMANGAT	.075
X1.1	<--- LINGKUNGAN	.816
X1.2	<--- LINGKUNGAN	.699
X1.3	<--- LINGKUNGAN	.516
X1.4	<--- LINGKUNGAN	.599
Z1.1	<--- DISIPLIN	.562
Z1.2	<--- DISIPLIN	.793
Z1.3	<--- DISIPLIN	.733
Z1.4	<--- DISIPLIN	.715
Y1	<--- KEPUASAN	.709
Y2	<--- KEPUASAN	.871
Y3	<--- KEPUASAN	.643
Y4	<--- KEPUASAN	.552
Y5	<--- KEPUASAN	.527
X2.3	<--- KOMPENSASI	.550
X2.2	<--- KOMPENSASI	1.002
X2.1	<--- KOMPENSASI	.587
Z2.4	<--- SEMANGAT	.499
Z2.3	<--- SEMANGAT	.701
Z2.2	<--- SEMANGAT	.788
Z2.1	<--- SEMANGAT	.798

LAMPIRAN 5 UJI NORMALITAS DAN OUTLIER**Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z2.1	1.000	5.000	-.218	-.955	.512	.894
Z2.2	1.000	5.000	-.407	-1.440	.554	1.178
Z2.4	2.000	5.000	.051	.177	.028	.061
Z2.5	1.000	5.000	-.525	-2.280	1.714	2.517
X2.1	1.000	5.000	-.561	-2.545	2.289	2.566
X2.2	1.000	5.000	-.596	-2.575	1.755	2.507
X2.4	2.000	5.000	-.109	-.575	-.507	-1.101
Y5	1.000	5.000	-.192	-.845	2.759	2.577
Y5	1.000	5.000	-.465	-1.580	-.155	-.445
Y4	1.000	5.000	-.571	-2.577	1.111	2.511
Y2	1.000	5.000	-.572	-2.522	.976	2.119
Y1	1.000	5.000	-.544	-2.415	.522	.916
Z1.5	2.000	5.000	-.007	-.040	-.589	-1.060
Z1.4	2.000	5.000	-.085	-.469	-.624	-1.452
Z1.2	1.000	5.000	-.551	-1.912	-.198	-.529
Z1.1	1.000	5.000	-.196	-.852	-.104	-.224
X1.5	2.000	5.000	-.160	-.692	-.565	-1.227
X1.4	1.000	5.000	-.158	-.685	-.092	-.199
X1.2	1.000	5.000	-.590	-2.561	.625	1.456
X1.1	1.000	5.000	-.578	-2.526	1.177	2.555
Multivariate					11.078	2.052

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
107	52.135	.051	.113
111	51.663	.052	.110
40	38.571	.052	.160
100	37.668	.053	.129
48	34.260	.054	.163
109	32.923	.054	.222
12	32.499	.058	.167
14	32.220	.061	.113
55	31.901	.064	.180
39	31.746	.065	.146
54	31.727	.066	.121
108	29.625	.076	.188

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
99	28.633	.095	.333
83	28.188	.105	.357
112	27.870	.113	.349
10	27.227	.129	.456
93	27.106	.132	.393
3	26.864	.139	.376
30	26.646	.146	.354
27	26.521	.149	.305
95	26.024	.165	.390
73	25.298	.190	.579
68	25.059	.199	.583
113	24.959	.203	.532
101	24.344	.228	.693
103	24.028	.241	.734
5	23.830	.250	.734
13	23.814	.251	.665
114	23.755	.253	.609
44	23.605	.260	.592
36	23.539	.263	.539
52	23.005	.289	.694
16	22.652	.306	.764
90	22.628	.307	.707
51	22.577	.310	.657
88	22.305	.324	.703
98	22.234	.328	.663
65	22.111	.334	.646
105	22.028	.339	.611
1	21.944	.344	.576
104	21.678	.358	.630
67	21.266	.382	.747
94	20.929	.401	.819
89	20.746	.412	.832
72	20.732	.413	.785
57	20.671	.417	.752
26	20.580	.422	.731
118	20.168	.447	.837
21	20.125	.450	.803
60	20.073	.453	.770
87	20.038	.456	.726
43	19.980	.459	.689
91	19.976	.459	.623

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
31	19.915	.463	.584
82	19.481	.491	.735
97	19.315	.501	.750
49	19.036	.519	.812
70	18.968	.524	.787
53	18.874	.530	.772
86	18.751	.538	.770
32	18.735	.539	.718
71	18.729	.540	.656
58	18.727	.540	.587
42	18.712	.541	.523
37	18.555	.551	.539
11	18.454	.558	.523
20	18.271	.570	.554
61	17.899	.594	.689
92	17.626	.612	.760
75	17.547	.617	.737
25	17.267	.636	.806
96	17.198	.640	.781
69	16.784	.667	.886
2	16.446	.689	.937
46	16.445	.689	.909
50	16.435	.689	.877
28	16.424	.690	.837
17	16.366	.694	.809
116	16.356	.694	.755
106	16.336	.696	.700
4	16.290	.698	.654
62	15.985	.718	.744
84	15.985	.718	.676
81	15.949	.720	.621
63	15.881	.724	.581
79	15.724	.734	.594
117	15.684	.736	.535
41	15.372	.755	.637
66	15.128	.769	.693
110	15.079	.772	.642
59	15.047	.774	.577
74	14.999	.776	.519
19	14.795	.788	.552
8	14.567	.801	.597

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
47	14.520	.803	.535
56	14.455	.807	.481
80	14.313	.814	.471
6	13.757	.843	.694
33	13.683	.846	.644
102	13.266	.866	.768



LAMPIRAN 6 MULTIKOLINIERITAS

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	X2.1	X2.2	X2.3	Y5	Y4	Y3	Y2	Y1	Z1.4	Z1.3	Z1.2	Z1.1	X1.4	X1.3	X1.2	X1.1	
Z2.1	.370																				
Z2.2	.234	.374																			
Z2.3	.182	.196	.310																		
Z2.4	.160	.123	.114	.345																	
X2.1	.047	.007	-.012	.052	.328																
X2.2	.001	.047	.027	.024	.136	.372															
X2.3	.027	.038	.027	.068	.136	.160	.337														
Y5	.031	-.015	-.008	-.010	.051	.100	.003	.250													
Y4	.008	-.024	.020	.018	-.060	.022	.005	.126	.548												
Y3	-.003	-.003	.022	.078	.047	.159	.088	.085	.136	.405											
Y2	.059	.051	.032	.034	.057	.267	.064	.140	.224	.239	.523										
Y1	-.030	-.001	-.002	-.001	.057	.172	.084	.061	.206	.249	.295	.464									
Z1.4	-.070	-.081	-.099	-.027	-.001	.086	.007	.061	.044	.114	.087	.123	.398								
Z1.3	-.041	-.064	-.118	-.036	.028	.003	-.032	.024	-.069	.029	-.014	.040	.238	.417							
Z1.2	-.069	-.103	-.139	-.027	.058	.041	-.012	.065	.072	.081	.055	.108	.256	.270	.573						
Z1.1	-.069	-.057	-.055	.002	-.063	-.021	-.021	-.004	-.101	.022	-.121	-.043	.179	.167	.176	.488					
X1.4	.010	.045	.016	-.003	-.025	.058	.013	-.017	.049	.094	.088	.108	.033	-.016	-.039	-.027	.345				
X1.3	-.019	-.084	-.066	-.026	.021	-.017	-.061	.004	-.045	-.021	.014	-.012	.089	.162	.161	.011	.037	.424			
X1.2	.012	-.002	-.021	.017	.001	.021	-.059	.051	.046	.038	.110	.066	.043	.090	.288	.016	.046	.198	.488		
X1.1	-.042	-.035	-.089	.008	.038	-.001	-.036	.018	.063	.059	.060	.096	.114	.118	.254	.075	.139	.162	.259	.437	

Condition number = 26.455

Eigenvalues

1.729 1.402 .786 .713 .552 .459 .377 .317 .278 .255 .220 .187 .168 .145 .126 .121 .114 .102 .083 .065

Determinant of sample covariance matrix = 1.852

Sample Correlations (Group number 1)

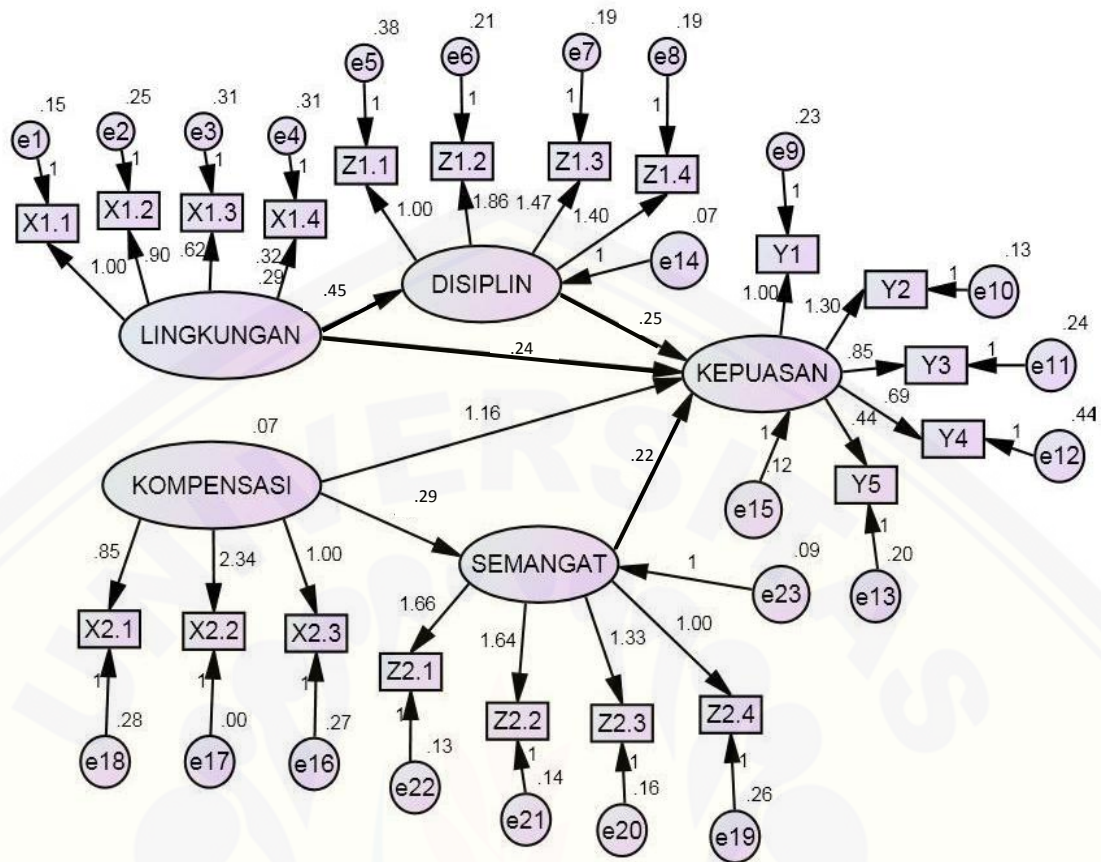
	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	X2.1	X2.2	X2.3	Y5	Y4	Y3	Y2	Y1	Z1.4	Z1.3	Z1.2	Z1.1	X1.4	X1.3	X1.2	X1.1	
Z2.1	1.000																				
Z2.2	.630	1.000																			
Z2.3	.536	.576	1.000																		
Z2.4	.446	.342	.348	1.000																	
X2.1	.136	.019	-.037	.155	1.000																
X2.2	.001	.125	.079	.068	.388	1.000															
X2.3	.077	.107	.083	.201	.408	.451	1.000														
Y5	.102	-.050	-.027	-.034	.178	.327	.009	1.000													
Y4	.018	-.054	.049	.041	-.142	.050	.011	.340	1.000												
Y3	-.007	-.008	.062	.209	.129	.409	.239	.268	.288	1.000											
Y2	.133	.115	.079	.080	.137	.606	.152	.386	.418	.518	1.000										
Y1	-.073	-.002	-.006	-.003	.147	.415	.212	.179	.409	.574	.598	1.000									
Z1.4	-.184	-.209	-.281	-.072	-.002	.224	.018	.193	.095	.283	.191	.285	1.000								
Z1.3	-.105	-.162	-.328	-.095	.074	.008	-.086	.076	-.145	.071	-.030	.090	.585	1.000							
Z1.2	-.150	-.222	-.329	-.061	.134	.090	-.027	.172	.128	.168	.100	.210	.536	.553	1.000						
Z1.1	-.161	-.133	-.141	.004	-.158	-.050	-.053	-.010	-.195	.050	-.239	-.090	.405	.370	.334	1.000					
X1.4	.028	.124	.047	-.007	-.074	.161	.039	-.059	.113	.251	.206	.270	.089	-.043	-.088	-.066	1.000				
X1.3	-.048	-.211	-.182	-.069	.056	-.043	-.163	.013	-.093	-.050	.031	-.028	.216	.387	.326	.024	.096	1.000			
X1.2	.028	-.005	-.053	.041	.003	.049	-.145	.146	.089	.086	.217	.139	.099	.198	.545	.034	.112	.435	1.000		
X1.1	-.104	-.087	-.242	.021	.100	-.003	-.095	.054	.129	.140	.124	.212	.274	.275	.506	.163	.359	.376	.561	1.000	

Condition number = 24.757

Eigenvalues

3.878 3.372 1.972 1.713 1.358 1.261 .934 .756 .712 .688 .576 .496 .416 .366 .321 .301 .279 .252 .193 .157

LAMPIRAN 7 CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS



Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	46	339.558	164	.000	1.070
Saturated model	210	.000	0		
Independence model	20	936.482	190	.000	4.929

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.045	.984	.923	.612
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.094	.595	.542	.448

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.837	.880	.973	.968	.965
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.078	.083	.112	.000
Independence model	.187	.175	.199	.000

Analysis Summary**Date and Time**

Date: Tuesday, May 12, 2015

Time: 6:29:35 PM

Title

PATH1: Tuesday, May 12, 2015 6:29 PM

Notes for Group (Group number 1)The model is recursive.

Sample size = 118

Variable Summary (Group number 1)**Your model contains the following variables (Group number 1)**

Observed, endogenous variables

X1.1

X1.2

X1.3

X1.4

Z1.1

Z1.2

Z1.3

Z1.4

Y1

Y2

Y3

Y4

Y5

X2.3

X2.2

X2.1

Z2.4

Z2.3

Z2.2

Z2.1

Unobserved, endogenous variables

DISIPLIN

KEPUASAN

SEMANGAT

Unobserved, exogenous variables

LINGKUNGAN

e1

e2

e3

e4

e5

e6

e7

e8

e10

e11

e12

e14

e15

KOMPENSASI

e16

e17

e18

e19

e20

e21

e22

e23

e9

e13

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 48

Number of observed variables: 20

Number of unobserved variables: 28

Number of exogenous variables: 25

Number of endogenous variables: 23

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

X1.1

X1.2

X1.3

X1.4

Z1.1

Z1.2

Z1.3

Z1.4

Y1

Y2

Y3

Y4

Y5

X2.3

X2.2

X2.1

Z2.4

Z2.3

Z2.2

Z2.1

Unobserved, endogenous variables

DISIPLIN

KEPUASAN

SEMANGAT

Unobserved, exogenous variables

LINGKUNGAN

e1

e2

e3

e4

e5

e6

e7

e8

e10

e11

e12

e14

e15

KOMPENSASI

e16

e17

e18

e19

e20

e21

e22

e23

e9

e13

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 48
 Number of observed variables: 20
 Number of unobserved variables: 28
 Number of exogenous variables: 25
 Number of endogenous variables: 23

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	28	0	0	0	0	28
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	21	0	25	0	0	46
Total	49	0	25	0	0	74

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	28	0	0	0	0	28
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	21	0	25	0	0	46
Total	49	0	25	0	0	74

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
107	52.135	.051	.113
111	51.663	.052	.110
40	38.571	.052	.160
100	37.668	.053	.129
48	34.260	.054	.163
109	32.923	.054	.222
12	32.499	.058	.167
14	32.220	.061	.113
55	31.901	.064	.180
39	31.746	.065	.146
54	31.727	.066	.121
108	29.625	.076	.188

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
99	28.633	.095	.333
83	28.188	.105	.357
112	27.870	.113	.349
10	27.227	.129	.456
93	27.106	.132	.393
3	26.864	.139	.376
30	26.646	.146	.354
27	26.521	.149	.305
95	26.024	.165	.390
73	25.298	.190	.579
68	25.059	.199	.583
113	24.959	.203	.532
101	24.344	.228	.693
103	24.028	.241	.734
5	23.830	.250	.734
13	23.814	.251	.665
114	23.755	.253	.609
44	23.605	.260	.592
36	23.539	.263	.539
52	23.005	.289	.694
16	22.652	.306	.764
90	22.628	.307	.707
51	22.577	.310	.657
88	22.305	.324	.703
98	22.234	.328	.663
65	22.111	.334	.646
105	22.028	.339	.611
1	21.944	.344	.576
104	21.678	.358	.630
67	21.266	.382	.747
94	20.929	.401	.819
89	20.746	.412	.832
72	20.732	.413	.785
57	20.671	.417	.752
26	20.580	.422	.731
118	20.168	.447	.837
21	20.125	.450	.803
60	20.073	.453	.770
87	20.038	.456	.726
43	19.980	.459	.689
91	19.976	.459	.623
31	19.915	.463	.584

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
82	19.481	.491	.735
97	19.315	.501	.750
49	19.036	.519	.812
70	18.968	.524	.787
53	18.874	.530	.772
86	18.751	.538	.770
32	18.735	.539	.718
71	18.729	.540	.656
58	18.727	.540	.587
42	18.712	.541	.523
37	18.555	.551	.539
11	18.454	.558	.523
20	18.271	.570	.554
61	17.899	.594	.689
92	17.626	.612	.760
75	17.547	.617	.737
25	17.267	.636	.806
96	17.198	.640	.781
69	16.784	.667	.886
2	16.446	.689	.937
46	16.445	.689	.909
50	16.435	.689	.877
28	16.424	.690	.837
17	16.366	.694	.809
116	16.356	.694	.755
106	16.336	.696	.700
4	16.290	.698	.654
62	15.985	.718	.744
84	15.985	.718	.676
81	15.949	.720	.621
63	15.881	.724	.581
79	15.724	.734	.594
117	15.684	.736	.535
41	15.372	.755	.637
66	15.128	.769	.693
110	15.079	.772	.642
59	15.047	.774	.577
74	14.999	.776	.519
19	14.795	.788	.552
8	14.567	.801	.597
47	14.520	.803	.535
56	14.455	.807	.481

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
80	14.313	.814	.471
6	13.757	.843	.694
33	13.683	.846	.644
102	13.266	.866	.768

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 210
 Number of distinct parameters to be estimated: 46
 Degrees of freedom (210 - 46): 164

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 137.451

Degrees of freedom = 164

Probability level = .215

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DISIPLIN <---LINGKUNGAN	.458	.102	4.525	***	par_11
SEMANGAT <--- KOMPENSASI	.299	.121	2.224	.042	par_18
KEPUASAN <--- DISIPLIN	.257	.201	2.134	.046	par_12
KEPUASAN <--- KOMPENSASI	1.164	.290	5.007	***	par_19
KEPUASAN <--- LINGKUNGAN	.245	.119	1.967	.049	par_20
KEPUASAN <--- SEMANGAT	.224	.160	1.946	.044	par_21
X1.1 <--- LINGKUNGAN	1.000				
X1.2 <--- LINGKUNGAN	.904	.174	5.210	***	par_1
X1.3 <--- LINGKUNGAN	.623	.151	4.119	***	par_2
X1.4 <--- LINGKUNGAN	.325	.115	2.826	.005	par_3
Z1.1 <--- DISIPLIN	1.000				
Z1.2 <--- DISIPLIN	1.862	.454	4.100	***	par_4
Z1.3 <--- DISIPLIN	1.467	.333	4.407	***	par_5
Z1.4 <--- DISIPLIN	1.398	.318	4.400	***	par_6
Y1 <--- KEPUASAN	1.000				

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y2	<---KEPUASAN	1.304	.192	6.774	***	par_7
Y3	<---KEPUASAN	.848	.134	6.344	***	par_8
Y4	<---KEPUASAN	.694	.158	4.392	***	par_9
Y5	<---KEPUASAN	.443	.110	4.014	***	par_10
X2.3	<---KOMPENSASI	1.000				
X2.2	<---KOMPENSASI	2.342	.673	3.481	***	par_13
X2.1	<---KOMPENSASI	.851	.249	3.420	***	par_14
Z2.4	<---SEMANGAT	1.000				
Z2.3	<---SEMANGAT	1.330	.290	4.588	***	par_15
Z2.2	<---SEMANGAT	1.643	.351	4.681	***	par_16
Z2.1	<---SEMANGAT	1.657	.333	4.978	***	par_17

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
DISIPLIN	<--- LINGKUNGAN	.581
SEMANGAT	<--- KOMPENSASI	.088
KEPUASAN	<--- DISIPLIN	.032
KEPUASAN	<--- LINGKUNGAN	.262
KEPUASAN	<--- KOMPENSASI	.629
KEPUASAN	<--- SEMANGAT	.075
X1.1	<--- LINGKUNGAN	.816
X1.2	<--- LINGKUNGAN	.699
X1.3	<--- LINGKUNGAN	.516
X1.4	<--- LINGKUNGAN	.599
Z1.1	<--- DISIPLIN	.562
Z1.2	<--- DISIPLIN	.793
Z1.3	<--- DISIPLIN	.733
Z1.4	<--- DISIPLIN	.715
Y1	<--- KEPUASAN	.709
Y2	<--- KEPUASAN	.871
Y3	<--- KEPUASAN	.643
Y4	<--- KEPUASAN	.552
Y5	<--- KEPUASAN	.527
X2.3	<--- KOMPENSASI	.550
X2.2	<--- KOMPENSASI	1.002
X2.1	<--- KOMPENSASI	.587
Z2.4	<--- SEMANGAT	.499
Z2.3	<--- SEMANGAT	.701
Z2.2	<--- SEMANGAT	.788
Z2.1	<--- SEMANGAT	.798

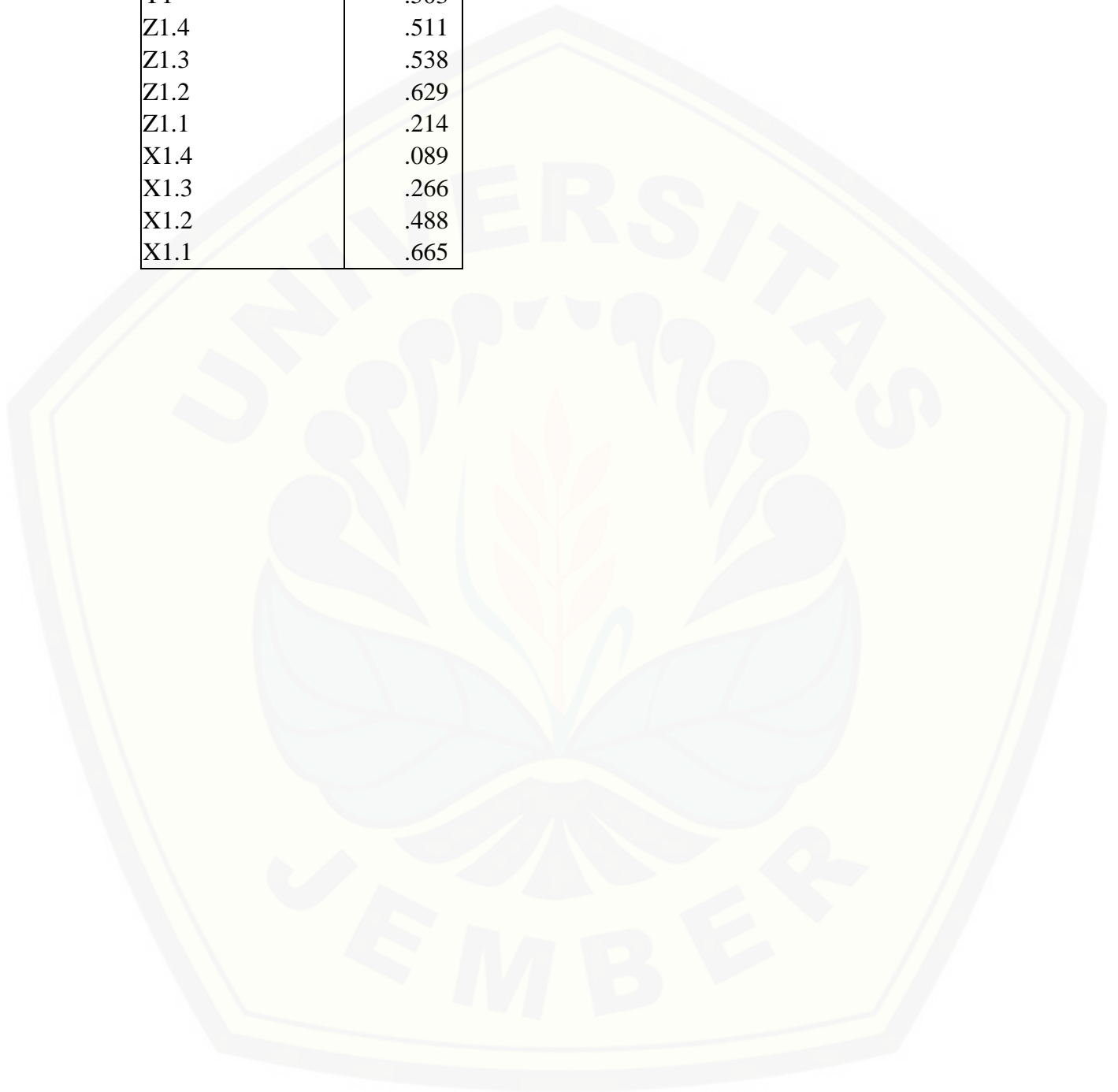
Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
LINGKUNGAN	.291	.072	4.015	***	par_22
KOMPENSASI	.068	.032	2.136	.033	par_23
e14	.069	.033	2.069	.039	par_24
e23	.085	.033	2.548	.011	par_25
e15	.123	.036	3.435	***	par_26
e1	.146	.051	2.869	.004	par_27
e2	.250	.052	4.814	***	par_28
e3	.311	.048	6.434	***	par_29
e4	.314	.044	7.149	***	par_30
e5	.383	.055	6.925	***	par_31
e6	.212	.058	3.664	***	par_32
e7	.193	.039	4.946	***	par_33
e8	.195	.038	5.072	***	par_34
e10	.126	.043	2.921	.003	par_35
e11	.237	.039	6.060	***	par_36
e12	.436	.061	7.129	***	par_37
e16	.268	.040	6.780	***	par_38
e17	-.002	.070	-.022	.982	par_39
e18	.279	.039	7.152	***	par_40
e19	.259	.038	6.904	***	par_41
e20	.158	.027	5.787	***	par_42
e21	.142	.031	4.543	***	par_43
e22	.134	.031	4.282	***	par_44
e9	.230	.041	5.555	***	par_45
e13	.204	.028	7.196	***	par_46

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
SEMANGAT	.008
DISIPLIN	.338
KEPUASAN	.470
Z2.1	.637
Z2.2	.621
Z2.3	.491
Z2.4	.249
X2.1	.150
X2.2	1.004
X2.3	.202

	Estimate
Y5	.183
Y4	.204
Y3	.413
Y2	.758
Y1	.503
Z1.4	.511
Z1.3	.538
Z1.2	.629
Z1.1	.214
X1.4	.089
X1.3	.266
X1.2	.488
X1.1	.665



Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	KOMPENSASI	LINGKUNGAN	SEMANGAT	DISIPLIN	KEPUASAN
SEMANGAT	.099	.000	.000	.000	.000
DISIPLIN	.000	.348	.000	.000	.000
KEPUASAN	1.176	.218	.123	.047	.000
Z2.1	.165	.000	1.657	.000	.000
Z2.2	.163	.000	1.643	.000	.000
Z2.3	.132	.000	1.330	.000	.000
Z2.4	.099	.000	1.000	.000	.000
X2.1	.851	.000	.000	.000	.000
X2.2	2.342	.000	.000	.000	.000
X2.3	1.000	.000	.000	.000	.000
Y5	.521	.097	.054	.021	.443
Y4	.815	.151	.085	.033	.694
Y3	.996	.185	.104	.040	.848
Y2	1.533	.284	.160	.061	1.304
Y1	1.176	.218	.123	.047	1.000
Z1.4	.000	.486	.000	1.398	.000
Z1.3	.000	.510	.000	1.467	.000
Z1.2	.000	.647	.000	1.862	.000
Z1.1	.000	.348	.000	1.000	.000
X1.4	.000	.325	.000	.000	.000
X1.3	.000	.623	.000	.000	.000
X1.2	.000	.904	.000	.000	.000
X1.1	.000	1.000	.000	.000	.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSASI	LINGKUNGAN	SEMANGAT	DISIPLIN	KEPUASAN
SEMANGAT	.088	.000	.000	.000	.000
DISIPLIN	.000	.581	.000	.000	.000
KEPUASAN	.636	.244	.075	.032	.000
Z2.1	.071	.000	.798	.000	.000
Z2.2	.070	.000	.788	.000	.000
Z2.3	.062	.000	.701	.000	.000
Z2.4	.044	.000	.499	.000	.000
X2.1	.387	.000	.000	.000	.000
X2.2	1.002	.000	.000	.000	.000
X2.3	.450	.000	.000	.000	.000
Y5	.272	.104	.032	.013	.427
Y4	.287	.110	.034	.014	.452
Y3	.409	.157	.048	.020	.643
Y2	.554	.212	.065	.027	.871
Y1	.451	.173	.053	.022	.709
Z1.4	.000	.415	.000	.715	.000

	KOMPENSASI	LINGKUNGAN	SEMANGAT	DISIPLIN	KEPUASAN
Z1.3	.000	.426	.000	.733	.000
Z1.2	.000	.461	.000	.793	.000
Z1.1	.000	.269	.000	.462	.000
X1.4	.000	.299	.000	.000	.000
X1.3	.000	.516	.000	.000	.000
X1.2	.000	.699	.000	.000	.000
X1.1	.000	.816	.000	.000	.000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSASI	LINGKUNGAN	SEMANGAT	DISIPLIN	KEPUASAN
SEMANGAT	.099	.000	.000	.000	.000
DISIPLIN	.000	.348	.000	.000	.000
KEPUASAN	1.163	.234	.123	.047	.000
Z2.1	.000	.000	1.657	.000	.000
Z2.2	.000	.000	1.643	.000	.000
Z2.3	.000	.000	1.330	.000	.000
Z2.4	.000	.000	1.000	.000	.000
X2.1	.851	.000	.000	.000	.000
X2.2	2.342	.000	.000	.000	.000
X2.3	1.000	.000	.000	.000	.000
Y5	.000	.000	.000	.000	.443
Y4	.000	.000	.000	.000	.694
Y3	.000	.000	.000	.000	.848
Y2	.000	.000	.000	.000	1.304
Y1	.000	.000	.000	.000	1.000
Z1.4	.000	.000	.000	1.398	.000
Z1.3	.000	.000	.000	1.467	.000
Z1.2	.000	.000	.000	1.862	.000
Z1.1	.000	.000	.000	1.000	.000
X1.4	.000	.325	.000	.000	.000
X1.3	.000	.623	.000	.000	.000
X1.2	.000	.904	.000	.000	.000
X1.1	.000	1.000	.000	.000	.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSASI	LINGKUNGAN	SEMANGAT	DISIPLIN	KEPUASAN
SEMANGAT	.088	.000	.000	.000	.000
DISIPLIN	.000	.581	.000	.000	.000
KEPUASAN	.629	.262	.075	.032	.000
Z2.1	.000	.000	.798	.000	.000
Z2.2	.000	.000	.788	.000	.000
Z2.3	.000	.000	.701	.000	.000
Z2.4	.000	.000	.499	.000	.000
X2.1	.387	.000	.000	.000	.000

	KOMPENSASI	LINGKUNGAN	SEMANGAT	DISIPLIN	KEPUASAN
X2.2	1.002	.000	.000	.000	.000
X2.3	.450	.000	.000	.000	.000
Y5	.000	.000	.000	.000	.427
Y4	.000	.000	.000	.000	.452
Y3	.000	.000	.000	.000	.643
Y2	.000	.000	.000	.000	.871
Y1	.000	.000	.000	.000	.709
Z1.4	.000	.000	.000	.715	.000
Z1.3	.000	.000	.000	.733	.000
Z1.2	.000	.000	.000	.793	.000
Z1.1	.000	.000	.000	.462	.000
X1.4	.000	.299	.000	.000	.000
X1.3	.000	.516	.000	.000	.000
X1.2	.000	.699	.000	.000	.000
X1.1	.000	.816	.000	.000	.000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSASI	LINGKUNGAN	SEMANGAT	DISIPLIN	KEPUASAN
SEMANGAT	.000	.000	.000	.000	.000
DISIPLIN	.000	.000	.000	.000	.000
KEPUASAN	.022	.016	.000	.000	.000
Z2.1	.165	.000	.000	.000	.000
Z2.2	.163	.000	.000	.000	.000
Z2.3	.132	.000	.000	.000	.000
Z2.4	.099	.000	.000	.000	.000
X2.1	.000	.000	.000	.000	.000
X2.2	.000	.000	.000	.000	.000
X2.3	.000	.000	.000	.000	.000
Y5	.521	.097	.054	.021	.000
Y4	.815	.151	.085	.033	.000
Y3	.996	.185	.104	.040	.000
Y2	1.533	.284	.160	.061	.000
Y1	1.176	.218	.123	.047	.000
Z1.4	.000	.486	.000	.000	.000
Z1.3	.000	.510	.000	.000	.000
Z1.2	.000	.647	.000	.000	.000
Z1.1	.000	.348	.000	.000	.000
X1.4	.000	.000	.000	.000	.000
X1.3	.000	.000	.000	.000	.000
X1.2	.000	.000	.000	.000	.000
X1.1	.000	.000	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSASI	LINGKUNGAN	SEMANGAT	DISIPLIN	KEPUASAN
SEMANGAT	.000	.000	.000	.000	.000
DISIPLIN	.000	.000	.000	.000	.000
KEPUASAN	.007	.018	.000	.000	.000
Z2.1	.071	.000	.000	.000	.000
Z2.2	.070	.000	.000	.000	.000
Z2.3	.062	.000	.000	.000	.000
Z2.4	.044	.000	.000	.000	.000
X2.1	.000	.000	.000	.000	.000
X2.2	.000	.000	.000	.000	.000
X2.3	.000	.000	.000	.000	.000
Y5	.272	.104	.032	.013	.000
Y4	.287	.110	.034	.014	.000
Y3	.409	.157	.048	.020	.000
Y2	.554	.212	.065	.027	.000
Y1	.451	.173	.053	.022	.000
Z1.4	.000	.415	.000	.000	.000
Z1.3	.000	.426	.000	.000	.000
Z1.2	.000	.461	.000	.000	.000
Z1.1	.000	.269	.000	.000	.000
X1.4	.000	.000	.000	.000	.000
X1.3	.000	.000	.000	.000	.000
X1.2	.000	.000	.000	.000	.000
X1.1	.000	.000	.000	.000	.000

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e 10		-.343	9999.000	969.087	0	9999.000
1	e 4		-.061	2.564	569.909	20	.559
2	e 0	165.280		1.176	422.726	4	.850
3	e 0	55.760		.943	385.426	4	.000
4	e 0	36.938		.838	359.206	2	.000
5	e 0	84.624		.706	344.316	1	1.171
6	e 0	194.886		.532	340.495	1	1.187
7	e 0	380.899		.320	339.660	1	1.163
8	e 0	604.144		.144	339.562	1	1.108
9	e 0	701.624		.036	339.558	1	1.045
10	e 0	707.333		.003	339.558	1	1.005
11	e 0	704.075		.000	339.558	1	1.000