



**PENGARUH FASILITAS KERJA, WAKTU KERJA, *JOB CONTEXT* DAN
JOB CONTENT PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA
KABUPATEN JEMBER**

*The Effect of Job Facilities, Job Time, Job Content, Job Context Toward
Satisfaction and Performance of Working Employees In The Department of Public
Works Employees of Bina Marga District Jember*

TESIS

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Magister Manajemen dan Mencapai gelar Magister Manajemen

Oleh:

SUJARWO, ST

NIM. 130820101069

PEMBIMBING

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si.

Dosen Pembimbing Anggota : Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM MAGISTER

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS JEMBER

TAHUN 2015



**PENGARUH FASILITAS KERJA, WAKTU KERJA, *JOB CONTEXT* DAN
JOB CONTENT PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA
KABUPATEN JEMBER**

*The Effect of Job Facilities, Job Time, Job Content, Job Context Toward
Satisfaction and Performance of Working Employees In The Department of Public
Works Employees of Bina Marga District Jember*

TESIS

Oleh:

SUJARWO, ST

NIM. 130820101069

PEMBIMBING

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si.

Dosen Pembimbing Anggota : Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM MAGISTER

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS JEMBER

TAHUN 2015

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis ini disetujui

Tanggal

Oleh:

Pembimbing Utama

Dr. Diana Sulianti T., SE, M.Si

NIP. 19741212 200012 2 001

Pembimbing Anggota

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D

NIP. 196903291993032001

Mengetahui

Pascasarjana Universitas Jember

Program Magister Manajemen

Ketua Program Studi

Prof. Dr. R.Andi Sularso, MSM

NIP. 19600413 1986031 002

HALAMAN PENGESAHAN TESIS
PENGARUH FASILITAS KERJA, WAKTU KERJA, *JOB CONTEXT* DAN
***JOB CONTENT* PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN DAN PRESTASI**
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA
KABUPATEN JEMBER

The Effect of Job Facilities, Job Time, Job Content, Job Context Toward
Satisfaction and Performance of Working Employees In The Department of Public
Works Employees of Bina Marga District Jember

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Sujarwo, ST
NIM. : 130820101069
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

28 Juni 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh Magister Manajemen pada program studi S-2 Magister Manajemen Universitas Jember

Susunan Tim Penguji

Ketua

Anggota I

Prof. Dr. R.Andi Sularso, MSM
NIP. 19600413 1986031 002

Dr. Siti Komariyah, SE., M.Si
NIP. 19710610 200112 2 002

Anggota II

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, SE., M.Si
NIP. 19740502 200003 2 001

Ketua Program Studi

Prof. Dr. R.Andi Sularso, MSM
NIP. 19600413 1986031 002

Mengetahui/Menyetujui,
Universitas Jember
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sujarwo, ST

NIM : 130820101069

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Waktu Kerja, *Job Context* dan *Job Content* Pegawai Terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Jember”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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, 22 Juni 2015

Yang menyatakan,

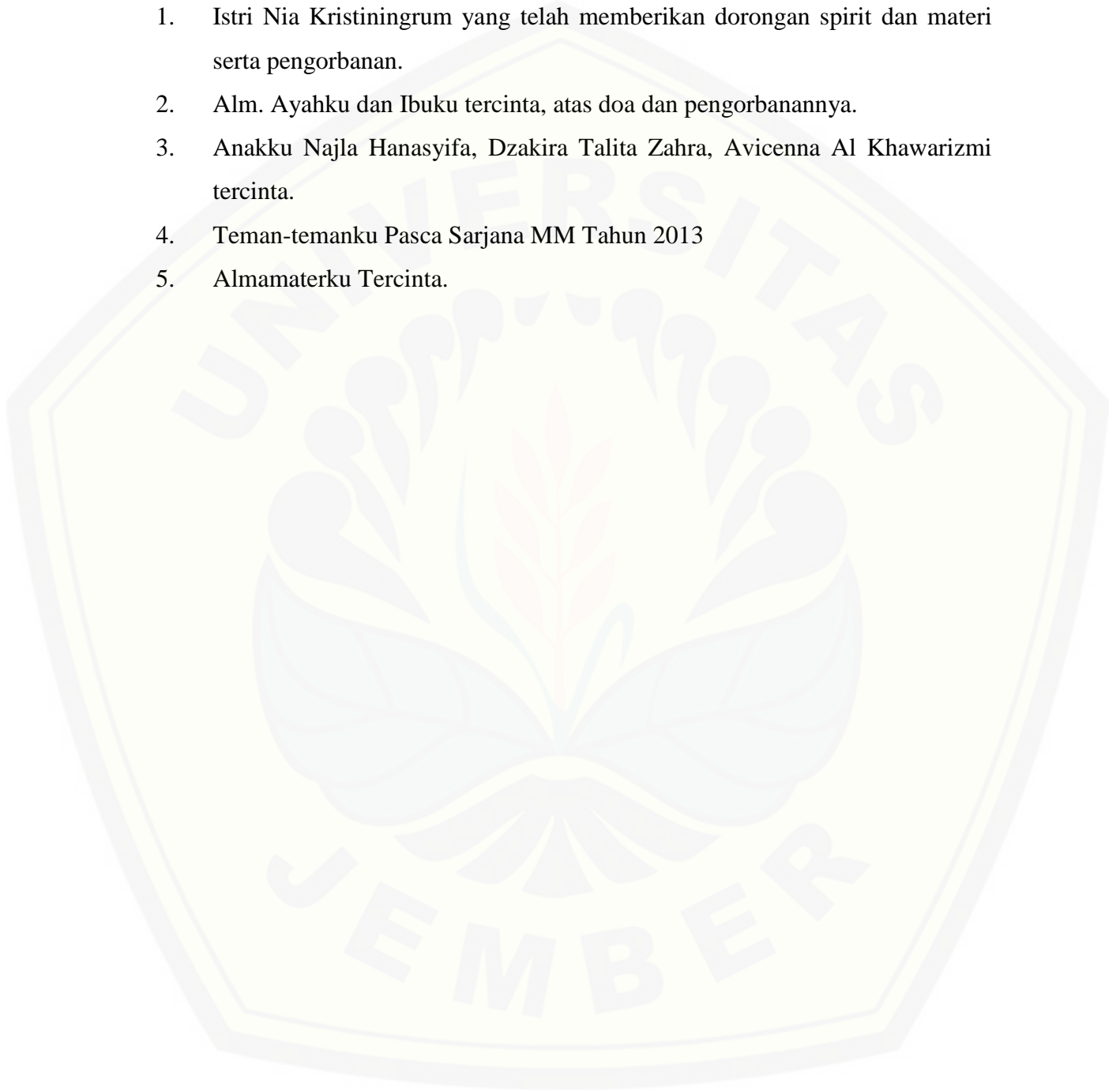


Sujarwo, ST

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada:

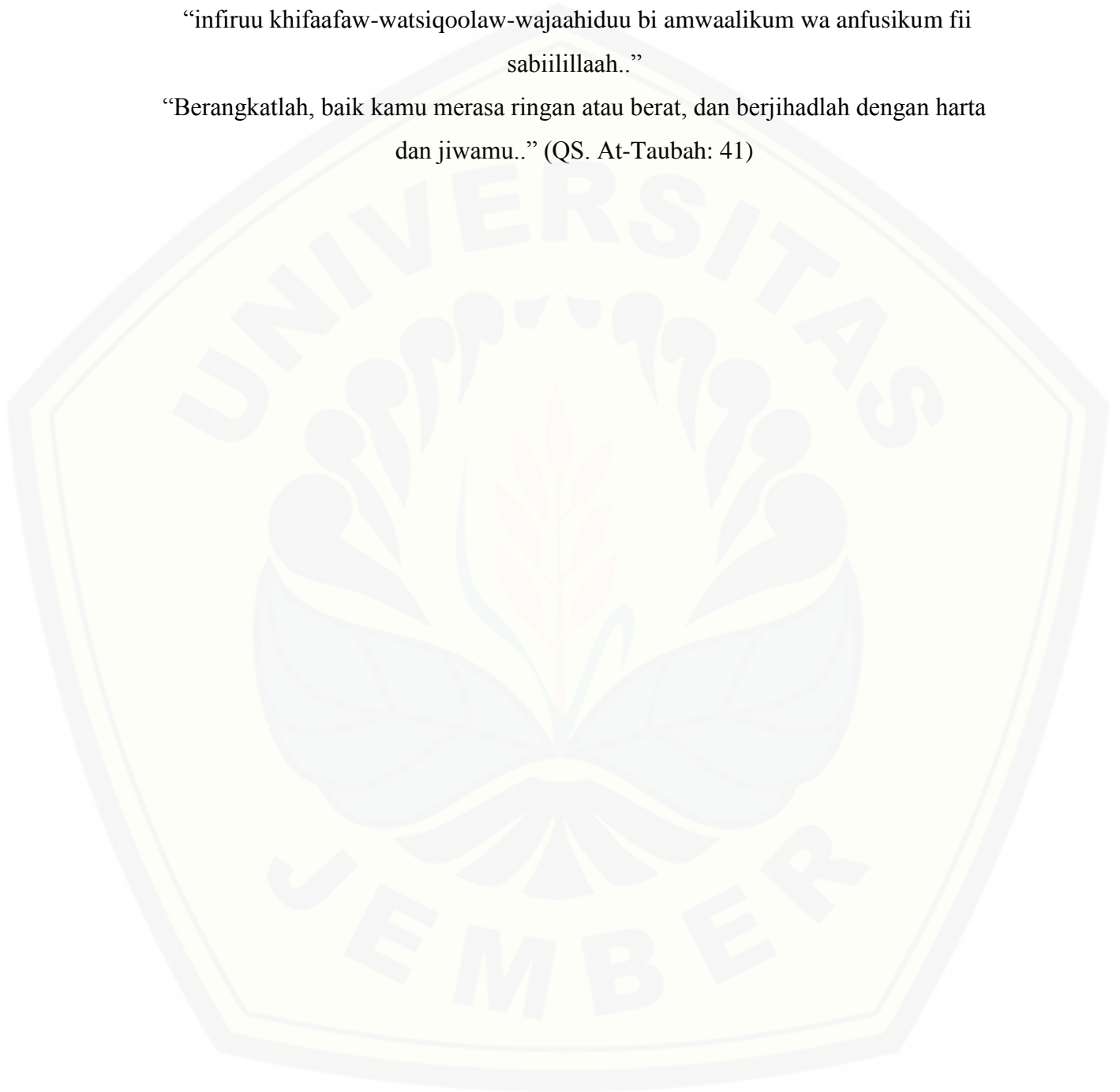
1. Istri Nia Kristiningrum yang telah memberikan dorongan spirit dan materi serta pengorbanan.
2. Alm. Ayahku dan Ibuku tercinta, atas doa dan pengorbanannya.
3. Anakku Najla Hanasyifa, Dzakira Talita Zahra, Avicenna Al Khawarizmi tercinta.
4. Teman-temanku Pasca Sarjana MM Tahun 2013
5. Almamaterku Tercinta.



HALAMAN MOTTO

“infiruu khifaafaw-watsiqoolaw-wajaahiduu bi amwaalikum wa anfusikum fii
sabiilillaah..”

“Berangkatlah, baik kamu merasa ringan atau berat, dan berjihadlah dengan harta
dan jiwamu..” (QS. At-Taubah: 41)



ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja; untuk menganalisis pengaruh waktu kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja; untuk mengetahui pengaruh *Job Context* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja; untuk mengetahui pengaruh *Job Content* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian ini dilakukan di DPU Bina Marga, yang berlokasi di Jalan Dewi Sartika No.2 Jember. Populasi adalah seluruh pegawai DPU Bina Marga berjumlah 426 orang. Sampel sebanyak 130. Variabel dependen adalah fasilitas kerja, waktu kerja, *Job Context* dan *Job Content*. Variabel independen *intervening* adalah kepuasan kerja. Variabel terikat adalah prestasi kerja. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. *Job Context* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. *Job Content* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Kata kunci: fasilitas kerja, waktu kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja

ABSTRACT

This aim of study were to analyze the effect of working facilities on job satisfaction and work performance; to analyze the impact of working time on job satisfaction and work performance; to determine the effect Job Context on job satisfaction and work performance; Content to determine the effect Job on job satisfaction and work performance. This type of research was explanatory research. This research was conducted in DPU Bina Marga, which were located at Jalan Dewi Sartika 2 Jember. The population were all employees DPU Bina Marga totaled 426 people. Samples were 130. The dependent variable was job facilities, job time, Job Context and Job Content. Intervening independent variable was job satisfaction. The dependent variable was job performance. Job facilities had significant and positive effect on job satisfaction and performance. Job time had significant effect on job satisfaction and performance. Job Context had significant and positive effect on job satisfaction and performance. Job Content positive and significant effect on job satisfaction and performance.

Keywords: job facilities, job time, job satisfaction and job performance

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT serta hidayahNya, yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya penulisan Tesis ini. Penyusunan Tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi S-2 (Magister Manajemen) Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dan bimbingan semua pihak, akhirnya penulisan Tesis ini dapat terselesaikan. Selain itu, dalam penulisan Tesis ini banyak pihak yang telah membantu secara langsung atau tidak langsung. Sebagai ungkapan bahagia, maka pada kesempatan ini penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Prof. Dr. Andi Sularso, MSM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan selaku penguji yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
3. Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
4. Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
6. Teman-temanku angkatan 2013
7. Seluruh pihak yang membantu semangat dan dorongan sehingga Tesis ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman yang penulis miliki, maka disadari sepenuhnya tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat diharapkan.

Akhirnya, semoga tesis ini memberikan manfaat dan guna bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Ekonomi pada khususnya.

22 Juni 2015

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUTAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAKSI	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Fasilitas kerja	8
2.1.2 Waktu Kerja	11
2.1.3 <i>Job Content</i> dan <i>Job Context</i>	14
2.1.4 Prestasi Kerja	16
2.1.5 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Waktu Kerja Terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja	17
2.1.6 <i>Job Context</i> dan <i>Job Content</i> terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja.....	18

2.1.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	20
2.2 Kajian Empiris	20
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	23
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	23
3.2 Hipotesis Penelitian	24
BAB 4. METODE PENELITIAN	25
4.1 Rancangan Penelitian	25
4.2 Lokasi Penelitian	25
4.3 Sumber Dan Jenis Data	25
4.4 Metode Pengumpulan Data	25
4.5 Populasi dan Sampel	26
4.6 Identifikasi Variabel	27
4.7 Definisi Operasional Variabel	27
4.8 Pengukuran Variabel	30
4.9 Pengujian Instrumen	31
4.9.1 Uji Validitas	31
4.9.2 Uji Reliabilitas (Uji Keandalan)	31
4.9.3 Analisis Jalur	32
4.9.4 Menghitung Jalur	34
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
5.1 Hasil Penelitian	38
5.1.1 Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Bina Marga Kabupaten Jember	38
5.1.2 Landasan Hukum DPU Bina Marga	39
5.1.3 Visi dan Misi DPU Bina Marga	39
5.1.4 Struktur Organisasi	40
5.1.5 Aspek Kegiatan	46
5.1.6 Deskripsi Responden	47
5.1.7 Hasil Uji Instrumen	55
5.1.8 Analisis Data	57
5.2 Pembahasan	64

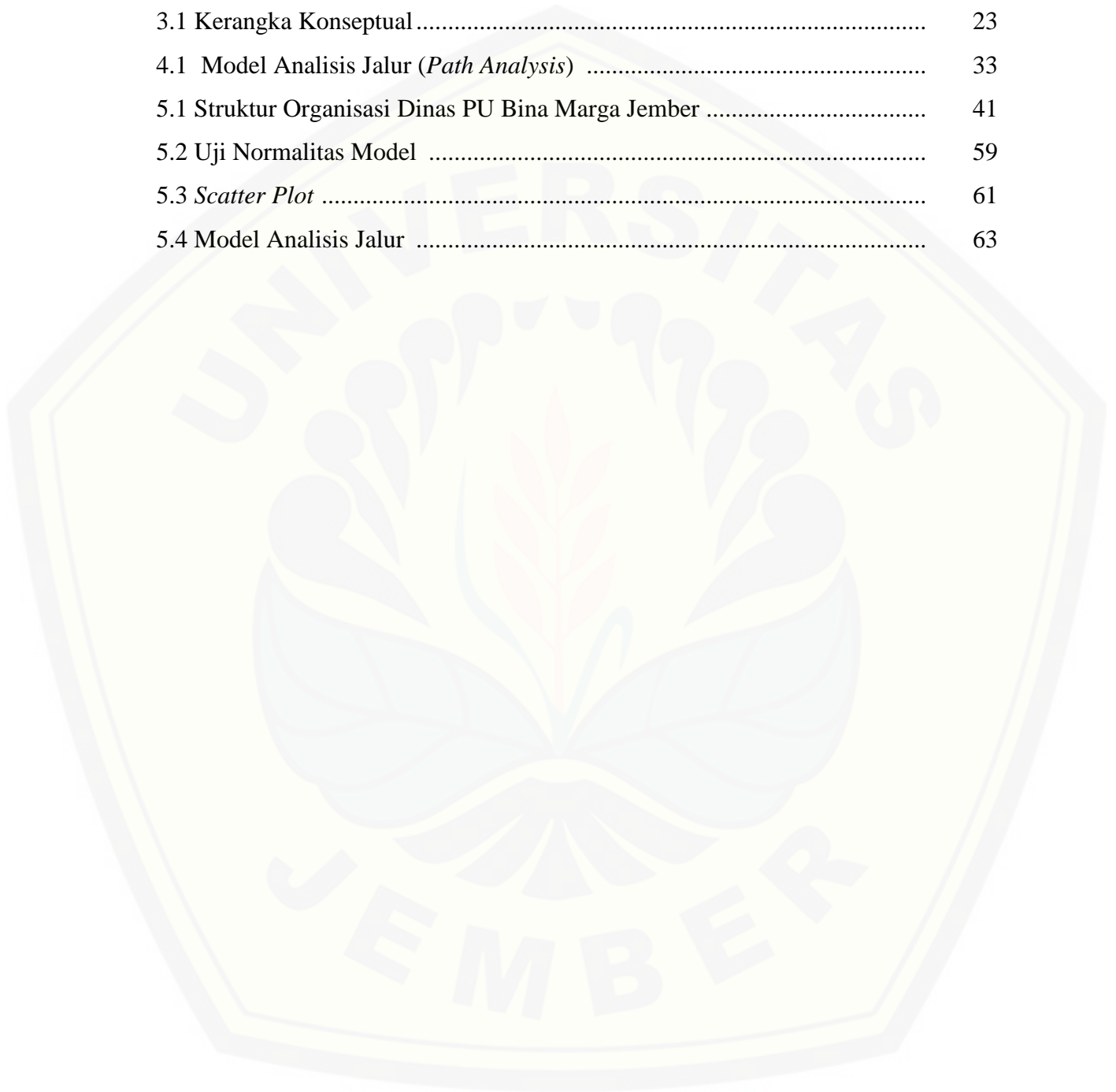
5.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	64
5.2.2 Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	65
5.2.3 Pengaruh <i>Job Context</i> terhadap Kepuasan kerja	66
5.2.4 Pengaruh <i>Job content</i> Terhadap Kepuasan kerja	68
5.2.5 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja	69
5.2.6 Pengaruh Waktu Kerja terhadap terhadap Prestasi Kerja	70
5.2.7 Pengaruh <i>Job Context</i> terhadap Prestasi kerja	70
5.2.8 Pengaruh <i>Job Content</i> terhadap Prestasi kerja	72
5.2.9 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi kerja	73
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	76
6.1 Kesimpulan	76
6.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
4.1 Komposisi Golongan PNS DPU Bina Marga	26
4.2 Sampel Penelitian	26
5.1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin DPU Bina Marga	47
5.2. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan DPU Bina Marga ...	48
5.3. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja DPU Bina Marga, Tahun 2015	49
5.4. Penilaian tentang Fasilitas Kerja	50
5.5. Penilaian tentang Waktu Kerja	51
5.6. Penilaian Tentang <i>Job Context</i>	52
5.7. Penilaian Tentang <i>Job Content</i>	53
5.8. Penilaian Tentang Kepuasan Kerja	54
5.9. Penilaian tentang Prestasi Kerja	55
5.10. Validitas Instrumen Penelitian	56
5.11. Reliabilitas Instrumen Penelitian	56
5.12. Uji Normalitas Data dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	57
5.13. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis	58
5.14. Hasil Uji Multikolinearitas	60
5.15. Hasil Pengujian Hipotesis	62
5.16. Perhitungan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak langsung dan Total Pengaruh	63

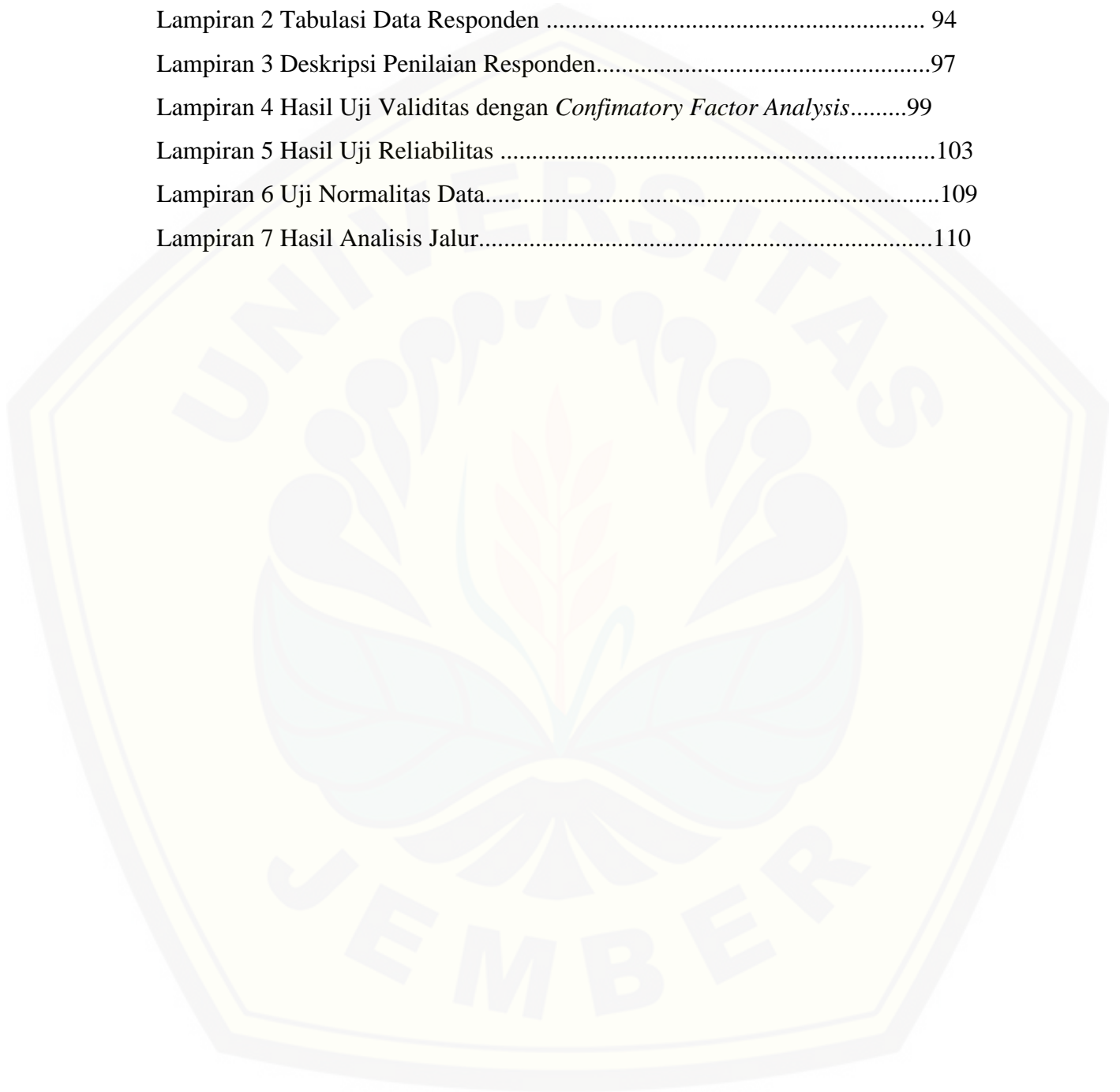
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual	23
4.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	33
5.1 Struktur Organisasi Dinas PU Bina Marga Jember	41
5.2 Uji Normalitas Model	59
5.3 <i>Scatter Plot</i>	61
5.4 Model Analisis Jalur	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	92
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	94
Lampiran 3 Deskripsi Penilaian Responden.....	97
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	99
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	103
Lampiran 6 Uji Normalitas Data.....	109
Lampiran 7 Hasil Analisis Jalur.....	110



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi setiap organisasi dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan organisasi, sehingga perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi mutlak diperlukan. Sumber daya manusia sangat menentukan sukses tidaknya suatu instansi/organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Faktor sumber daya manusia atau tenaga kerja itu mempunyai dampak secara langsung terhadap pelaksanaan dan kelancaran kegiatan operasional instansi/organisasi secara keseluruhan. Sistem manajemen dan teknologi tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja yang baik pula. Oleh karena itu instansi/organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik demi keberlangsungan hidup dan kemajuan instansi/organisasi. Dengan peran pentingnya tersebut, instansi/organisasi perlu memperhatikan secara serius dan terprogram.

Pencapaian tujuan merupakan falsafah bisnis yang akan selalu mendasari setiap aktivitas instansi/organisasi. Berdasarkan segi periode waktu pencapaian tujuan maka umumnya tujuan organisasi dapat digolongkan kedalam tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah dan tujuan jangka panjang. Tujuan untuk memperoleh keuntungan adalah penerjemahan tujuan jangka pendek, sedangkan keuntungan merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan jangka panjang yaitu mempertahankan kelangsungan hidup instansi/organisasi. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, instansi/organisasi dihadapkan pada berbagai kendala diantaranya yang berkaitan dengan produksi, finansial, pemasaran dan pendayagunaan sumber daya yang dimiliki instansi/organisasi.

Setiap karyawan dalam menunjang berbagai tujuan instansi/organisasi memerlukan kepuasan yang baik. Herzberg dalam Siagian (2002:107) berpendapat terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu

faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik Pada dasarnya faktor ekstrinsik yang terdiri dari supervisi, kondisi kerja, gaji dan insentif, kebijakan dan administrasi organisasi, hubungan antar pribadi, dan faktor intrinsik yang terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan, pekerjaan itu sendiri, merupakan faktor-faktor yang dominan dalam menciptakan kepuasan yang baik. Oleh karena itu faktor-faktor di atas merupakan beberapa kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), selain beberapa kegiatan lain yang mendukung. Kegiatan MSDM ini mencakup dua tujuan, yaitu tujuan yang berorientasi pada individu dan berorientasi pada instansi/organisasi. Salah satu tujuan yang berorientasi pada individu adalah membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, dengan kata lain dapat berprestasi kerja yang lebih tinggi, sedangkan tujuan yang berorientasi pada instansi/organisasi mengandung arti instansi/organisasi menginginkan adanya kinerja yang memuaskan dari karyawannya.

Putti (2000) mengatakan bahwa ada faktor-faktor yang dapat memperbaiki prestasi kerja pegawai antara lain fasilitas, waktu kerja, *Job Context* dan *Job Content*. Berdasarkan dari hasil observasi yang dilaksanakan terhadap fasilitas dan waktu kerja masih kurang terlaksana secara optimal di DPU Bina Marga. Ketidaksiadanya fasilitas yang memadai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan instansi yang bersangkutan, misalnya adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya prestasi kerja pegawai, dan lain-lain, yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja instansi itu sendiri. Para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawainya dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan prestasi kerjanya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Para pegawai tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan.

Setiap pegawai dalam menunjang berbagai tujuan fasilitas kerja, waktu kerja, *Job Context*, *Job Content* dan kepuasan yang baik untuk meningkatkan kinerja. Pengertian tersebut menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang MSDM selalu mendapat perhatian untuk menuju pegawai yang profesional

dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila pegawai penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan kinerja pegawai dapat menjadi kenyataan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi, titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142). Kepuasan kerja merupakan perasaan gembira atau positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang diterima ataupun perasaan yang berhubungan dengan dirinya. Karena itu maka kepuasan kerja menyangkut perasaan yang bukan berarti tidak perlu diperhatikan sebab kepuasan kerja akan tercermin pada hasil pekerjaan. Oleh karena itu, pimpinan dituntut lebih profesional agar mampu menimbulkan kepuasan kerja pegawai di sebuah instansi.

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, ataupun mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Manajer akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan akan merasa tidak puas jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong (Mangkunegara, 2001:117).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gilmer (1976) dalam Wahyudin (2005) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah fasilitas kerja, waktu kerja, *Job Context* dan *Job Content*.

Heidjrachman dan Husnan (2002:194) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, kepuasan kerja, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Pegawai mengharapkan mendapatkan fasilitas yang layak dalam menjalankan aktifitas di dalam organisasi dengan fasilitas yang tersedia maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pegawai yang kadang kala dianggap seperti buruh dimana fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya, dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Ketidakpuasaan pegawai dalam hal ini dapat menimbulkan hal - hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan instansi yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja instansi itu sendiri.

Adanya fasilitas kerja dari instansi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja. Bukan hanya itu fasilitas yang diberikan kepada pegawai juga berguna untuk mencapai standar kehidupan yang lebih layak. Fasilitas yang diberikan bukan hanya bersifat material, tetapi yang bersifat semi material misalnya tunjangan- tunjangan di samping gaji pokok (upah) seperti tunjangan liburan dan tunjangan pensiun.

Selain itu keberhasilan suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuannya tergantung pada waktu kerja yang diterapkan dalam instansi. Waktu kerja merupakan jam kerja yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, fasilitas dan waktu kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang. Fasilitas kerja merupakan syarat utama dalam prestasi kerja. Fasilitas memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Untuk itulah upaya yang dapat dilakukan instansi sebagai pendorong peningkatan prestasi kerja pegawai dengan memberikan fasilitas kerja.

Pelaksanaan MSDM yang baik, diyakini dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta memberi keuntungan walaupun dalam suasana penuh persaingan

(Benardin and Russel, 1993:40). Salah satu bentuk pelaksanaan MSDM yang baik dimana instansi harus mampu menciptakan suasana kerja yang akan menimbulkan prestasi kerja sehingga nantinya akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Adanya hasil yang optimal pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Adanya penurunan produktivitas yang dikaitkan dengan prestasi kerja menunjukkan adanya beberapa faktor yang berkaitan dengan pegawai antara lain fasilitas kerja, waktu kerja, *Job Context* dan *Job Content*. Fenomena yang terjadi pada DPU Bina Marga tidak terbagi waktu kerja yang standar dan sistem kerja yang bergantian sebelum dan sesudah tender bergantian, serta kurangnya rekrutmen pegawai untuk pekerjaan sehingga adanya rangkap ganda pekerjaan pada pegawai bisa saja akan berpengaruh terhadap kepuasan dan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat dijelaskan pentingnya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor sumber daya manusia terhadap kepuasan dan prestasi kerja pegawai. Adanya informasi mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam pegawai akan memberikan dasar pertimbangan pegawai dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut sehingga prestasi kerja pegawai nantinya akan tercapai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai DPU Bina Marga?
- b. Apakah waktu kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai DPU Bina Marga?
- c. Apakah *Job Context* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPU Bina Marga?
- d. Apakah *Job Content* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPU Bina Marga?

- e. Apakah fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai DPU Bina Marga?
- f. Apakah waktu kerja terhadap prestasi kerja pegawai DPU Bina Marga?
- g. Apakah *Job Context* terhadap prestasi kerja pegawai pada DPU Bina Marga?
- h. Apakah *Job Content* terhadap prestasi kerja pegawai pada DPU Bina Marga?
- i. Apakah kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DPU Bina Marga?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DPU Bina Marga.
- b. Untuk menganalisis pengaruh waktu kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DPU Bina Marga.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Job Context* terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPU Bina Marga.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Job Content* terhadap kepuasan kerja pegawai pada DPU Bina Marga.
- e. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai DPU Bina Marga.
- f. Untuk menganalisis waktu kerja terhadap prestasi kerja pegawai DPU Bina Marga.
- g. Untuk mengetahui *Job Context* terhadap prestasi kerja pegawai pada DPU Bina Marga.
- h. Untuk mengetahui *Job Content* terhadap prestasi kerja pegawai pada DPU Bina Marga.
- i. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DPU Bina Marga.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan signifikan serta konstruktif bagi pegawai DPU Bina Marga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan pegawai dalam upaya meningkatkan pelaksanaan MSDM.

b. Bagi peneliti

Sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang MSDM dan sebagai dasar pertimbangan serta referensi bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian lanjutan dalam bidang MSDM sehingga diharapkan dapat menyumbangkan model-model penelitian yang lebih sempurna dengan topik-topik yang sama.

c. Bagi akademisi

Memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang prestasi kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Fasilitas kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan instansi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari - hari di instansi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam - macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan instansi, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu (Moekijat, 2001:154).

Fasilitas juga biasa dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan instansi yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik. Menurut Moekijat (2001 :155), secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Menurut Buchari (2001:12), fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan - kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Bary (2002:67) menjelaskan bahwa fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan instansi untuk mendukung jalannya nada instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Menurut Ranupandjojo dan Husnan (2002:37), pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para pegawai sendiri dalam kehidupan sehari-harinya". Sementara itu menurut Tjiptono (2006 : 19), fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Harmizar (2003:155) menyatakan dengan sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu

masukan (input) menjadi keluaran (output).

Menurut Hartanto (2000 : 501), karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas instansi adalah :

- a. Mempunyai bentuk fisik,
- b. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal instansi,
- c. Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan,
- d. Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Berdasarkan teori dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas instansi dan juga untuk mensejahterakan pegawai agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh instansi, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja yang penting bagi pegawai maka instansi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu instansi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Menurut Sofyan (2001 : 22), jenis- jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di instansi.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas instansi, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam instansi seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk

aktivitas instansi.

- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan instansi utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas instansi seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Fasilitas kerja pada setiap instansi berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya instansi tersebut. Menurut Ranupandjojo dan Husnan (2002 : 368) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu :

- a. Penyediaan kafetaria
Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah pegawai yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini instansi bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
- b. Perumahan
Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota – kota, menyebabkan banyak pegawai yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, instansi dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua pegawai yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.
- c. Fasilitas pembelian
Di sini instansi menyediakan “ toko instansi “ dimana para pegawai dapat membeli berbagai barang, terutama barang – barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.
- d. Fasilitas kesehatan
Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh instansi. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan pegawai, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para pegawai di dalam menjalankan pekerjaannya.

e. Penasehat keuangan

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para pegawai tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya.

f. Fasilitas pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para pegawai yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para pegawai yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

Menurut Nitisemito (2000:181), jenis-jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya. Indikator fasilitas menurut Faisal (2005:22) adalah :

- a. Sesuai dengan kebutuhan,
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja,
- c. Mudah dalam penggunaan,
- d. Mempercepat proses kerja,
- e. Penempatan ditata dengan benar.

2.1.2 Waktu Kerja

Pengukuran waktu kerja adalah kegiatan mengamati pekerjaan dan mencatat waktu kerja baik setiap elemen maupun siklus dengan menggunakan alat-alat pengukuran yang disiapkan (Nitisemito, 2000:191). Kegiatan pengukuran waktu kerja ini berhubungan dengan usaha untuk menetapkan waktu baku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Secara umum, teknik-teknik pengukuran waktu kerja dikelompokkan menjadi 2, yaitu : (Nitisemito, 2000:191)

a. Pengukuran waktu kerja secara langsung

Pengukuran dilaksanakan langsung ditempat dimana pekerjaan berlangsung.

Pengukuran kerja langsung dilakukan dengan cara :

1) Pengukuran waktu dengan jam henti (*Stopwatch time study*)

Metode ini dikemukakan oleh Frederick W. Taylor pada abad ke-19,

sesuai digunakan untuk pengukuran pekerjaan yang berlangsung singkat serta berulang (*repetitive*). Langkah-langkah pengukuran waktu kerja dengan jam henti ini adalah sebagai berikut :

- a) Definisikan pekerjaan, maksud dan tujuan dari pengukuran ini kepada pekerja yang dipilih,
 - b) Lakukan pencatatan informasi yang berkaitan dengan penyelesaian elemen kerja tersebut,
 - c) Tetapkan jumlah siklus kerja yang harus diukur,
 - d) Tetapkan rate of performance dari pekerja saat melaksanakan aktivitas kerja,
 - e) Tentukan waktu kerja normal berdasarkan penyesuaian waktu pengamatan dengan performance kerja pekerja,
 - f) Tentukan waktu longgar (*allowance time*) bagi pekerja,
 - g) Tentukan waktu kerja baku (*standar time*).
- 2) Pengukuran waktu kerja dengan metode sampling kerja (*work sampling*)

Metode ini dikemukakan oleh L.H.C. Tippett seorang sarjana Inggris. Metode sampling kerja ini berdasarkan hukum probabilitas, sehingga pengamatan suatu objek cukup dengan mengambil beberapa contoh (*sample*) yang diambil secara acak dari populasi yang ada. Metode ini sesuai digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak berulang dan memiliki siklus waktu panjang. Langkah-langkah pengukuran waktu kerja dengan metode sampling kerja (*work sampling*) sebagai berikut : (Nitisemito, 2000:193)

- a) Lakukan penentuan jumlah *sample* yang dibutuhkan,
- b) Lakukan uji keseragaman dan kecukupan data,
- c) Tentukan tingkat ketelitian yang dibutuhkan dalam pengamatan,
- d) Lakukan analisa hasil akhir yang berkaitan dengan presentation delay,
- e) Gunakan peta kontrol untuk mengetahui kondisi-kondisi kerja yang wajar.

b. Pengukuran waktu kerja secara tidak langsung

Menurut Nitisemito (2000:196), pengukuran waktu kerja secara tidak langsung dilakukan dengan cara:

1) Pengukuran waktu kerja secara tidak langsung dengan metode standart data

Metode ini biasanya digunakan untuk mengukur kerja mesin atau satu operasi tertentu saja, dimana data yang diperoleh sama sekali tidak bisa digunakan untuk jenis operasi lainnya. Oleh karena itu, metode ini khusus diaplikasikan untuk elemen kegiatan konstan seperti *set-up*, *loading/unloading*, *handling machine*, dan sebagainya. Keuntungan dari metode ini yaitu akan mengurangi aktivitas pengukuran kerja tertentu, mempercepat proses yang diperlukan untuk penetapan waktu baku yang dibutuhkan untuk penyelesaian pekerjaan. Perhitungan waktu baku dengan metode ini tidak dilakukan dengan aktivitas *time study* secara langsung, melainkan dengan cara perhitungan berdasarkan rumus-rumus yang ada atas elemen pekerjaan tersebut.

2) Pengukuran waktu kerja secara tidak langsung dengan metode analisa regresi

Metode analisa regresi berguna untuk menyederhanakan pengukuran waktu dengan metode standard data. Hal ini dibutuhkan apabila elemen kerja yang diukur tidak berupa variabel tertentu.

3) Pengukuran waktu kerja secara tidak langsung dengan data waktu gerakan

Pengukuran waktu kerja secara tidak langsung dengan data waktu gerakan yaitu pengukuran waktu yang tidak langsung berdasarkan elemem-elemen pekerjaannya, melainkan berdasarkan elemen-elemen gerakannya. Elemen gerakan timbul dari gagasan konsep Therbligs yang dikemukakan oleh Frank dan Lilian Gilberth. Menetapkan waktu baku dengan pengukuran metode ini menggunakan data waktu gerakan yang terdiri atas sekumpulan data waktu dan prosedur sistematis yang dilakukan dengan menganalisa dan membagi setiap operasi kerja yang

dilakukan secara manual kedalam gerakan-gerakan kerja, gerakan anggota tubuh/gerakan - gerakan manual lainnya. Pengukuran waktu kerja secara tidak langsung dengan data waktu gerakan ini dibagi atas beberapa metode, yaitu : (Nitisemito, 2000:201)

- a) Analisa waktu gerakan (*motion time analysis*),
- b) Waktu gerakan baku (*motion time standard*),
- c) Waktu gerakan dimensi (*dimention motion time*),
- d) Faktor - faktor kerja (*work factors*),
- e) Pengukuran waktu gerakan (*motion time measurement*),
- f) Pengukuran waktu gerakan dasar (*basic motion time*).

Langkah-langkah yang perlu dilakukan sebelum pengukuran agar didapat hasil yang baik, yaitu :

- a. Tetapkan tujuan pengukuran,
- b. Lakukan penelitian pendahuluan,
- c. Lakukan pengamatan terhadap kondisi kerja,
- d. Pilih operator yang baik,
- e. Lakukan pelatihan operator,
- f. Uraikan pekerjaan atas elemen-elemen kerja,
- g. Persiapkan alat - alat pengukuran yang akan digunakan.

Menurut Eko (2002) menunjukkan bahwa waktu kerja dijelaskan dengan indikator-indikator sebagai berikut.

- a. Adanya siklus kerja yang sesuai dengan prosedur instansi
- b. Jam kerja adalah seberapa besar waktu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan
- c. Perbandingan jumlah dan tugas pegawai adalah perbandingan dari pegawai yang ada dengan pekerjaan yang dibebankan.

2.1.3 *Job Content* dan *Job Context*

Menurut Siagian (2002,107), para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar, pertama mereka yang terpuaskan kerja oleh faktor intrinsik atau bias disebut *Job Content*, yang terdiri dari keberhasilan, pengakuan, sifat

pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing, kedua ialah faktor-faktor ekstrinsik atau biasa disebut *Job Context*, yang terdiri dari kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan atau lingkungan kerja, upah dan gaji, hubungan dengan atasan, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari tempat karyawan tersebut berkarya.

Makna pandangan ini ialah bahwa para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak meningkatkan produktivitas kerjanya ketimbang mereka yang terdorong secara ekstrinsik. Secara operasional hal ini berarti bahwa, yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreatifitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasannya tidak terutama dikaitkan dengan perolehan yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor ekstrinsik lebih cenderung melihat apa yang akan diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Menurut Gillies dalam Adisasmito (2005), isi pekerjaan (*Job Content*) merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi atau content dari pekerjaan atau tugas, yang disebut sebagai *motivating factors*, bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Oleh karena itu, faktor yang memotivasi kepuasan kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berada pada pekerjaan itu sendiri, dan apabila hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (*no job satisfaction*). Menurut Siagian (2004:146) yang termasuk dalam *Job Context* antara lain:

- a. Kondisi kerja (*working condition*).
- b. Peraturan dan administrasi organisasi (*organization rule and administration*).
- d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*).

Sedangkan menurut Siagian (2004:146) yang termasuk dalam *Job Content* antara lain :

- 1) Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas kerja;
- 2) Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki;

- 3) Pengakuan (*recognition*) dalam mengemban tugas perusahaan;
- 4) Penempatan pegawai pada posisi atau jabatan yang tepat dan sesuai;
- 5) instansi dalam mengambil keputusan dalam bekerja;
- 6) Pengembangan (*advancement*) pegawai

2.1.4 Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangan kariernya pada masa yang akan datang. Menurut Hasibuan (2002), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Lopes dalam Swasto, (1996) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini berkaitan dengan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Lower dan Porter (1968) dalam Indra Wijaya (1999) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara kepuasan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang tergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya. Motif berprestasi merupakan salah satu dari tiga motif pada diri manusia dan secara lengkap menurut Robbins (2001), yaitu motif berprestasi, motif untuk berafiliasi, dan motif untuk berkuasa. Disebutkan bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasinya terhadap tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya.

Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi pegawai yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Masalahnya adalah bagaimana atasan menghargai prestasi kerja para pegawai sehingga dapat mendapatkan kepuasan. Hal ini tidak kalah pentingnya terkait dengan prestasi kerja, yaitu siapa yang menilai sebab hasil

penilaian yang tidak benar atau kesalahan dalam menilai akan menimbulkan masalah serius dan dampaknya tidak meningkatkan kepuasan, tetapi justru akan menurunkan prestasi kerja pegawai.

b. Penilaian Prestasi Kerja

Menilai prestasi kerja merupakan pekerjaan sulit terutama dalam menetapkan kriteria pekerjaan. Menurut Flippo (1986) dalam Sariyati (2005), pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian (1) kualitas kerja, yakni berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan; (2) kuantitas kerja, yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan; (3) ketangguhan, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran; dan (4) sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Dharma (1985) dalam Sariyati (2005), pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan (1) kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan; (2) kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan; dan (3) ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan. Menurut Syarif (1987) dalam Sariyati (2005), pengukuran prestasi kerja adalah mutu (kehalusan, kebersihan, ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (keterampilan dalam menggunakan macam-macam alat), dan pengetahuan tentang pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2005), prestasi kerja diukur dengan indikator yaitu kesetiaan, kuantitas kerja, tanggung jawab dan ketaatan, kejujuran dan kerjasama dan prakarsa dan kepemimpinan.

2.1.5 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Waktu Kerja Terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan hasil yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada prestasi kerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang

diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Selain itu, prestasi kerja pegawai yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja organisasi secara keseluruhan. Menerima upah dan gaji merupakan alat yang memungkinkan memuaskan kebutuhannya dengan lebih baik, akan tetapi maknanya bukan sekadar alat pemuas, melainkan kebutuhannya. Akan tetapi, sebagai umpan balik atas penilaian atasannya terhadap prestasi kerjanya. Hal itu menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dicapai jika adanya prestasi kerja (Sariyati, 2005:1).

Fasilitas kerja pegawai dapat berpengaruh terhadap kepuasan dan prestasi kerja pegawai. Fasilitas kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya perasaan was- was pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila pegawai merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, maka prestasi kerjanya akan rendah. Sebaliknya, jika pegawai merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Apabila prestasi kerja meningkat maka pegawai dapat melakukan aktivitas pekerjaan secara optimal sehingga pada akhirnya akan tercapai suatu prestasi kerja yang baik (Sariyati, 2005:2).

Waktu kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan prestasi kerja pegawai. Bilamana waktu kerja tidak dapat ditegaskan, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tetapi kurang efektif dan kurang efisien. Untuk menegakkan waktu kerja maka tidak hanya cukup dengan ancaman saja, tetapi untuk menegakkan waktu kerja itu perlu imbalan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup. Gibson dkk. (1998) mengemukakan dengan menjalankan sikap disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena adanya kesadaran diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga pada akhirnya, adanya kedisiplinan dalam kerja akan meningkatkan prestasi pegawai.

2.1.6 *Job Context* dan *Job Content* terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk bisa meningkatkan kepuasan karyawan maka diperlukan adanya faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan seorang karyawan. Para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak meningkatkan

produktivitas kerjanya ketimbang mereka yang terdorong secara ekstrinsik. Secara operasional hal ini berarti bahwa, yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreatifitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasannya tidak terutama dikaitkan dengan perolehan yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor ekstrinsik lebih cenderung melihat apa yang akan diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Faktor yang kepuasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berada pada pekerjaan itu sendiri, dan apabila hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (*no job satisfaction*). Motivating factors terdiri dari faktor-faktor diantaranya yaitu wewenang atau otonomi, pengakuan, kesempatan berkarir, penghargaan, beban kerja. Lingkungan pekerjaan merupakan faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan secukupnya dalam diri karyawan. Faktor-faktor tersebut bias menjadi sumber ketidakpuasan pada seseorang dan berkaitan erat dengan suasana lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kebijakan organisasi, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, imbalan, kondisi tempat kerja. Apabila faktor-faktor tersebut diatas dipenuhi atau diperbaiki maka akan mengurangi atau bias juga menghilangkan ketidakpuasan kerja (*no job satisfaction*), tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena memang bukan sumber kepuasan kerja. Sebaliknya apabila tidak dipenuhi atau tidak ada perbaikan kondisi, maka akan mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan kerja (*job satisfaction*).

Pengaruh *Job Content* terhadap kepuasan didukung oleh penelitian Suman dan Sruvasta (2009) melakukan penelitian tentang job karakteristik yang berhubungan dengan *Job Content* di India. Selain itu juga ditemukan oleh penelitian Freeman dan Hirsh (2007) keahlian, peluang, *Job Content* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.1.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan memiliki alasan yang mendorong mereka mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu, seorang karyawan akan bekerja lebih giat dari karyawan lain dengan adanya kepuasan. Unsur kunci dalam perbaikan kinerja adalah kepuasan (Timpe, 2000:59). Kepuasan itu penting karena dengan kepuasan diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat dipahami bahwa kepuasan yang dilaksanakan oleh manajer dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan agar lebih giat dalam bekerja sehingga pada gilirannya dapat lebih maju dan dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan perlu diberikan secara terus menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan.

2.2 Kajian Empiris

Penelitian tentang prestasi kerja dan prestasi kerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Freeman dan Hirsh (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh tingkat keahlian dan pendidikan terhadap *Job Content* karyawan di lembaga pendidikan. Penelitian ini dilakukan pada 27 lembaga pendidikan di Amerika. Variabel yang digunakan antara lain keahlian, peluang, *Job Content* dan kinerja karyawan lembaga pendidikan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keahlian, peluang, *Job Content* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Suman dan Sruvasta (2009) melakukan penelitian tentang job karakteristik yang berhubungan dengan *Job Content* di India. Tujuan penelitian ini untuk mengukur dan mengembangkan model *job karakteristik* salah satunya adalah *Job Content* dan *Job Context* terhadap kinerja dan komitmen. Variabel yang digunakan adalah *job karakteristik*, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis*. Populasi penelitian dilakukan pada 240 karyawan yang bekerja di bagian produksi dan administrasi di perusahaan besar di India. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job characteristic*, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja berpengaruh

terhadap signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Mardas *et.al* (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh isi pekerjaan (*Job Context*) terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh isi pekerjaan (*work context*) terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Departemen Sekretaris Jendral di Yunani. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Departemen Sekretaris Jendral di Yunani antara tahun 2003-2004. Metode penelitian menggunakan analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa isi pekerjaan (*work context*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Ermiami (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas dan pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa variabel Fasilitas dan Sumber Daya Manusia Kerja perlu untuk diperhatikan lagi oleh instansi untuk meningkatkan Produktivitas Kerja di PTPN II Kebun Sampali Medan. Ringkasan Penelitian sebelumnya dapat dijelaskan Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Tujuan	Variabel	Lokasi	Hasil Penelitian
Freeman dan Hirsh (2007)	Pengaruh tingkat keahlian dan pendidikan terhadap <i>Job Content</i> di lembaga pendidikan	Keahlian, peluang, <i>Job Content</i> dan kinerja karyawan lembaga pendidikan	27 lembaga pendidikan di Amerika	Keahlian, peluang, <i>Job Content</i> berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
Suman dan Sruvasta (2009)	Mengukur dan mengembangkan model <i>job characteristic</i> salah satunya adalah <i>Job Content</i> dan <i>Job Context</i> terhadap kinerja dan komitmen	<i>Job characteristic</i> , komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja	240 karyawan yang bekerja di bagian produksi dan administrasi di India	<i>Job characteristic</i> , komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja berpengaruh terhadap signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan
Mardas <i>et.al</i> (2010)	Untuk mengetahui pengaruh isi pekerjaan (<i>work context</i>) terhadap kepuasan dan kinerja karyawan	isi pekerjaan (<i>work context</i>), kepuasan dan kinerja karyawan	Seluruh karyawan Departemen Sekretaris Jendral di Yunani antara tahun 2003-2004	Isi pekerjaan (<i>work context</i>) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan

Sumber: Berbagai penelitian

Adapun persamaan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu antara lain penelitian dilakukan dengan topik yang sama yaitu kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai dalam suatu pegawai sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang digunakan, alat analisis dan objek penelitian serta periode penelitian yang dilakukan.

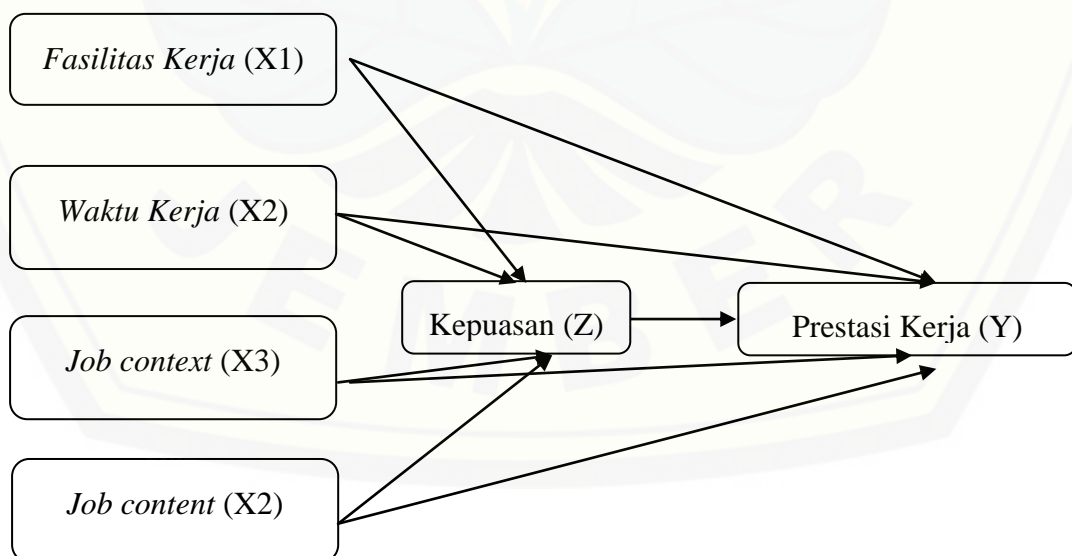


BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Prestasi karyawan merupakan salah satu dampak atau tolak ukur kepuasan dan prestasi kerja (Robbins, 2006:102). Menurut Herzberg dalam Siagian (2002:107), teori dua faktor terdiri dari faktor motivator atau intrinsik dan faktor hygiene/ekstrinsik yang berhubungan dengan puas atau tidaknya karyawan. Faktor motivator berhubungan dengan sapek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau *Job Content* yang disebut juga sebagai faktor intrinsik dalam pekerjaan itu sendiri. Faktor yang kedua adalah faktor hygiene yang berhubungan dengan aspek-aspek di sekitar pelaksanaan pekerjaan atau *Job Context* atau yang sering disebut faktor ekstrinsik. Kepuasan dan motivasi karyawan akan dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kedua faktor tersebut.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain *Job Content*, *Job Context*, fasilitas kerja, waktu kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan prestasi kerja pegawai. Kerangka berikut ini menggambarkan adanya pengaruh faktor-faktor fasilitas kerja, waktu kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kerangka yang dimaksud dapat ditunjukkan pada Gambar 1 berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan prestasi kerja pegawai DPU Bina Marga.
- b. Waktu kerja berpengaruh signifikan prestasi kerja pegawai DPU Bina Marga.
- c. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja pegawai DPU Bina Marga.
- d. Waktu kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja pegawai DPU Bina Marga.
- e. *Job Context* berpengaruh signifikan kepuasan kerja pegawai pada DPU Bina Marga.
- f. *Job Content* berpengaruh signifikan kepuasan kerja pegawai pada DPU Bina Marga.
- g. *Job Context* berpengaruh signifikan kinerja pegawai pada DPU Bina Marga.
- h. *Job Content* berpengaruh signifikan kinerja pegawai pada DPU Bina Marga.
- i. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan kinerja pegawai pada DPU Bina Marga.

BAB 4. METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) yang menjelaskan hubungan kausal faktor-faktor fasilitas kerja, waktu kerja terhadap prestasi kerja dan prestasi pegawai. Untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang gambaran tersebut, penelitian ini beranjak dari data deskriptif yang berhubungan dengan pokok bahasan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis jalur.

4.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di DPU Bina Marga, yang berlokasi di Jalan Dewi Sartika No.2 Jember

4.3 Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang meliputi data tentang Pegawai DPU Bina Marga seperti penilaian responden terhadap variabel penelitian, umur responden, masa kerja dan lain-lain.

b. Data sekunder

Data sekunder ini diperoleh melalui pihak lain yang berkepentingan dan berkaitan dalam penelitian ini. Data sekunder contohnya data profil instansi, struktur organisasi, data pegawai dan lain-lain.

4.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

- a. Observasi, adalah cara pengumpulan data dengan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis. Pengamatan yang dilakukan adalah dengan observasi secara partisipasi atau peneliti ikut menjadi partisipan / terlibat langsung dalam

penelitian.

- b. Angket, atau dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden.

4.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPU Bina Marga. Pegawai yang dimaksud dalam populasi ini adalah seluruh pegawai DPU Bina Marga berjumlah 426 orang (per Maret 2015) 6. Adapun rincian pegawai dari tingkatan golongan seperti Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1. Komposisi Golongan PNS DPU Bina Marga

No	Golongan	Jumlah (Orang)
1	IV/a/b/c	3
2	III/a/b/c/d	60
3	II/a/b/c/d	181
4	I/a/b/c/d	182
Jumlah		426

Sumber. DPU Bina Marga, Tahun 2015

Ukuran sampel tergambar pada jumlah indikator yang digunakan dikalikan 5 sampai dengan 10 sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 130 orang ($5 \times 26 = 130$).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sumarsono, 2004:55). Populasi dan perhitungan sampel penelitian ini dijelaskan Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Sampel Penelitian

No	Golongan	Populasi	Sampel
1	IV/a/b/c	3	$3/426 \times 130 = 1$
2	III/a/b/c/d	60	$60/426 \times 130 = 18$
3	II/a/b/c/d	181	$181/426 \times 130 = 55$
4	I/a/b/c/d	182	$182/426 \times 130 = 56$
Jumlah		426	130

Sumber. DPU Bina Marga, Tahun 2015

4.6 Identifikasi Variabel

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga yaitu variabel dependen, variabel independen *intervening*, dan variabel independen terikat.

- a. Variabel dependen adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model (Ferdinand, 2002:41). Variabel ini disebut dengan variabel bebas atau variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, waktu kerja, *Job Context* dan *Job Content* yang diberi simbol X.
- b. Variabel independen *intervening* adalah variabel yang memiliki pengaruh kontingen yang kuat pada hubungan variabel independen-dependen. Variabel independen *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang diberi simbol Z.
- c. Variabel independen terikat adalah variabel yang diprediksikan oleh satu atau beberapa variabel lain dalam model. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang diberi simbol Y.

4.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Fasilitas Kerja (X1) adalah segala sesuatu yang membantu pegawai DPU Bina Marga. Menurut Ranupandjojo dan Saud Husnan (2002 : 368) indikator dari fasilitas kerja, yaitu :
 - 1) Penyediaan kafetaria
Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah pegawai yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini instansi bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
 - 2) Perumahan
Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota – kota, menyebabkan banyak pegawai yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, instansi dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua pegawai yang berupa rumah

dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

3) Fasilitas pembelian

Di sini instansi menyediakan “toko instansi“ dimana para pegawai dapat membeli berbagai barang, terutama barang – barang yang diperlukan dengan harga yang lebih rendah.

4) Fasilitas kesehatan

Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh instansi. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan pegawai, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para pegawai di dalam menjalankan pekerjaannya.

5) Penasehat keuangan

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para pegawai tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya.

6) Fasilitas pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para pegawai yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para pegawai yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

b. Waktu kerja (X2) adalah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai. Menurut Eko (2002) menunjukkan bahwa waktu kerja dijelaskan dengan indikator-indikator sebagai berikut.

- 1) Adanya siklus kerja yang sesuai dengan prosedur instansi
- 2) Jam kerja adalah seberapa besar waktu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan
- 3) Perbandingan jumlah dan tugas pegawai adalah perbandingan dari pegawai yang ada dengan pekerjaan yang dibebankan.

c. *Job Context* (X3)

Job Context adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan atau ekstrinsik pekerja. Menurut Siagian (2004:146) yang termasuk dalam *Job Context* antara lain:

- 1) Kondisi kerja (*working condition*).
- 2) Peraturan dan administrasi organisasi (*organization rule and administration*).
- 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*).

d. *Job Content* (X4)

Job Content adalah aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau disebut juga sebagai faktor intrinsik pekerjaan. Menurut Siagian (2004:146) yang termasuk dalam *Job Content* antara lain :

- 1) Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas kerja;
- 2) Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki;
- 3) Pengakuan (*recognition*) dalam mengemban tugas perusahaan;
- 4) Penempatan pegawai pada posisi atau jabatan yang tepat dan sesuai;
- 5) Pegawai diberi kesempatan instansi dalam mengambil keputusan dalam bekerja;
- 6) Pengembangan (*advancement*) pegawai

e. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dimana individu merasakan secara positif atau secara negatif tentang pekerjaan mereka. Menurut Rabinowitz, *et al* (1999) dalam Gazaiogu dan Tansel (2002:7), terdapat 6 aspek untuk mengukur kepuasan kerja pegawai yaitu :

- 1) Kepuasan terhadap penghargaan, yang terdiri dari gaji dan benefit, dan kesempatan-kesempatan untuk mencapai kemajuan. Kepuasan terhadap penghargaan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, sehingga instansi demi kepuasan kerja pegawainya menambahkan gaji dan benefit.
- 2) Kepuasan terhadap situasi kerja, terdiri dari tuntutan pekerjaan dan atmosfer kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja. Situasi kerja yang menambahkan pengetahuan dan pengalaman individu

dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- 3) Kepuasan terhadap supervisi dan manajemen merupakan kepuasan terhadap perhatian yang diberikan oleh atasan dan pihak manajemen. Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan pegawai.
- 4) Kepuasan terhadap komunikasi. Terjalannya komunikasi horizontal dan vertikal mengenai kejelasan tujuan organisasi, sebagaimana instansi menerima masukan atau pendapat pegawai untuk memecahkan masalah yang dihadapi.
- 5) Kepuasan terhadap filsafat dan kebijakan instansi. Sejauhmana nilai dan kepercayaan pegawai sesuai dengan tujuan instansi, perhatian instansi terhadap kualitas dan produktivitas pegawai, merupakan aspek-aspek penting untuk mencapai kepuasan kerja.
- 6) Kepuasan terhadap instansi dan pekerjaannya. Meliputi sejauhmana individu mengidentifikasi instansinya, besarnya kontribusi atau sumbangan instansinya pada masyarakat dan nilai intrinsik dari pekerjaan instansi tersebut .

f. Prestasi kerja pegawai (Y)

Prestasi kerja pegawai merupakan kumpulan total dari kerja yang merupakan tugas dan ciri individu pegawai guna mencapai sasaran / target yang ditentukan pimpinan instansi. Menurut Mangkunegara (2005), pengukuran variabel ini menggunakan indikator variabel ini yaitu :

- 1) Kesetiaan,
- 2) Kuantitas kerja,
- 3) Tanggung jawab dan ketaatan,
- 4) Kejujuran dan kerjasama,
- 5) Prakarsa dan kepemimpinan.

4.8 Pengukuran Variabel

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, akan dijabarkan dalam bentuk

item-item pertanyaan di dalam setiap pertanyaan terdapat *range* skor yang berbeda. Pertanyaan yang diajukan akan menghasilkan lima kategori jawaban. Penilaian variabel menggunakan skala *likert* yang diperoleh dari data dengan kategori sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju diberi bobot sebesar = 1
- b. Tidak Setuju diberi bobot sebesar = 2
- c. Cukup Setuju diberi bobot sebesar = 3
- d. Setuju diberi bobot sebesar = 4
- e. Sangat Setuju diberi bobot sebesar = 5

4.9 Pengujian Instrumen

Untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penggalan data pada penelitian ini, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

4.9.1 Uji Validitas

Suatu tes atau alat instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut (Sugiyono, 2004:96). Suatu alat ukur yang valid mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran yang cermat mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya di antara subyek yang satu dengan yang lainnya. Kriteria validitas yang dilakukan dengan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) adalah valid jika nilai KMO $> 0,5$ dan *Barlett's Test* dengan signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2002:47).

4.9.2 Uji Reliabilitas (Uji Keandalan)

Selain harus valid, instrument juga harus *reliable* (handal). Instrumen dikatakan *reliable* apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten (Sugiyono, 2004:101). Instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda. Jadi reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang

sama. Reliabilitas konstruk dinilai dengan menghitung indeks realibitas instrumen yang digunakan dengan model *Path analysis* (Analisis Jalur) yang dianalisis. Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2002:42), dengan rumus:

$$\alpha = \frac{(K)\text{Cov}/\text{Var}}{1 + (K - 1)\text{Cov}/\text{Var}}$$

Keterangan :

α = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata kovarians di antara butir

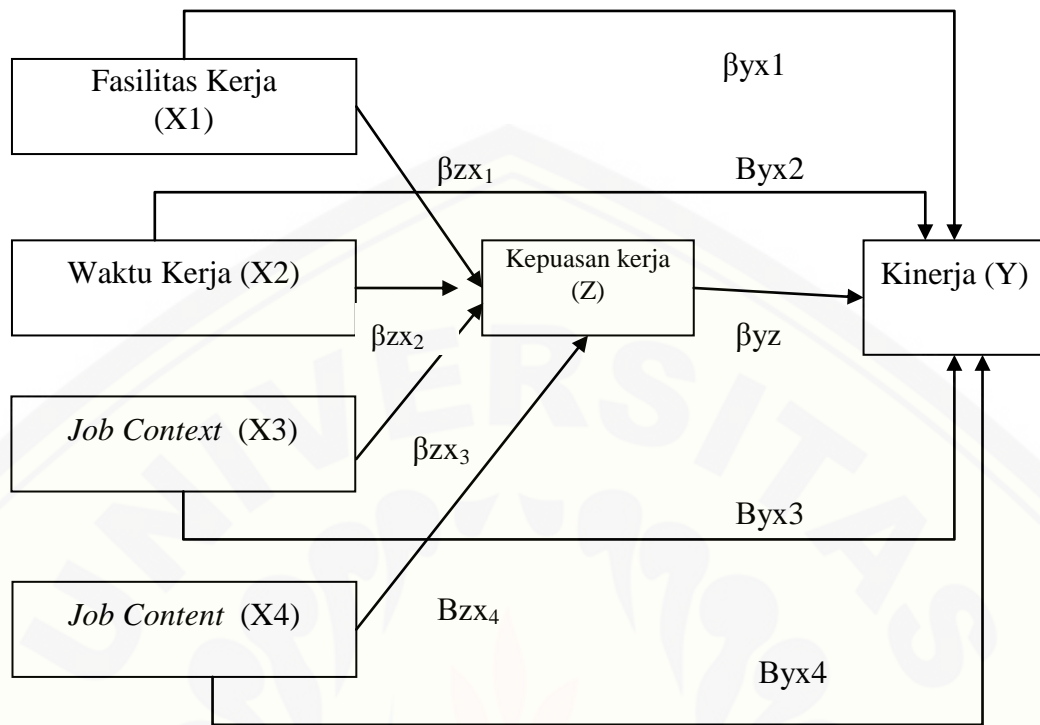
Var = rerata varians dari butir

Setelah menilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2002:42).

4.9.3 Analisis Jalur

Analisis jalur (*Path analysis*) adalah analisis untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh setiap variabel X dan Y yang menggunakan variabel di bakukan (*Standardize*). Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang disignifikan terhadap jalur.

Untuk penyelesaian analisis jalur maka perlu mengetahui adanya path diagram maupun *path coefficients* (koefisien jalur). Model analisis jalur disajikan pada Gambar 4.1. berikut ini :



Gambar 4.1. Model Analisis Jalur (*Path analysis*)

Keterangan :

- β_{yx_1} : koefisien jalur pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja
- β_{yx_2} : koefisien jalur pengaruh langsung *waktu kerja* terhadap kinerja
- β_{yx_3} : koefisien jalur pengaruh langsung *Job Context* terhadap kinerja
- β_{yx_4} : koefisien jalur pengaruh langsung *Job Content* terhadap kinerja
- β_{zx_1} : koefisien jalur pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.
- B_{zx_2} : koefisien jalur pengaruh langsung waktukerja terhadap kepuasan kerja.
- B_{zx_3} : koefisien jalur pengaruh langsung *Job Context* terhadap kepuasan kerja
- B_{zx_4} : koefisien jalur pengaruh langsung *Job Content* terhadap kepuasan kerja.

i. β_{yz} : koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil koefisien tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

$$Y : \beta_0 = \beta_{yx1} + \beta_{yx2} + \beta_{yx3} + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Z : \beta_0 = \beta_{zx1} + \beta_{zx2} + \beta_{zx3} + \beta_{yz} + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Fasilitas kerja

X2 = Waktu kerja

X3 = *Job Context*

X4 = *Job Content*

Z = Kepuasan kerja

β_0 = *intercept*

$\varepsilon_{1,2}$ = residual variabel / *error*

4.9.4 Menghitung Jalur

Analisis jalur (*Path analysis*) adalah analisis untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh setiap variabel X terhadap Y yang menggunakan regresi dengan variabel di bakukan (*standartdize*). Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh fasilitas kerja, waktu kerja, *Job Context* dan *Job Content* terhadap kinerja pegawai DPU Bina Marga melalui *intervening variabel* kepuasan kerja (Z).

Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh tersebut, masing-masing jalur diuji signifikan terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. *Trimming theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini

terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Riduwan, 2007:127). Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan *Trimming Theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model trimming adalah sebagai berikut (Riduwan, 2007:128) :

- a. merumuskan persamaan struktural
- b. menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - 1) Membuat gambar diagram jalur secara lengkap
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- d. menghitung secara individual
- e. menguji kesesuaian anatar model analisis jalur 3
- f. merangkum ke dalam tabel
- g. memaknai dan menyimpulkan.

Hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh totalnya. Langkah perhitungannya adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh fasilitas kerja, *Job Context* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPU Bina Marga melalui *intervening variabel* kepuasan kerja (Z) kemudian menghitung *residual variabel* sisa yaitu variabel selain variabel bebas dan variabel perantara yang juga mempengaruhi variabel tergantung tetapi tidak dimasukkan dalam model penelitian. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
- 1) Pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja
DE $y_{x1} : X_1 \rightarrow Y$
 - 2) Pengaruh variabel waktu kerja terhadap kinerja
DE $y_{x2} : X_2 \rightarrow Y$
 - 3) Pengaruh variabel *Job Context* terhadap kinerja
DE $y_{x3} : X_3 \rightarrow Y$
 - 4) Pengaruh variabel *Job Content* terhadap kinerja
DE $y_{x4} : X_4 \rightarrow Y$
 - 5) Pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja
DE $z_{x1} : X_1 \rightarrow Z$
 - 6) Pengaruh variabel waktu kerja terhadap kepuasan kerja
DE $z_{x1} : X_1 \rightarrow Z$
 - 7) Pengaruh variabel *Job Context* terhadap kepuasan kerja
DE $z_{x2} : X_2 \rightarrow Z$
 - 8) Pengaruh variabel *Job Content* terhadap kepuasan kerja
DE $z_{x3} : X_3 \rightarrow Z$
- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)
- 1) Pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
IE $yzx_1 : X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
 - 2) Pengaruh variabel waktu kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
IE $yzx_2 : X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$
 - 3) Pengaruh variabel *Job Context* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
IE $yzx_3 : X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$
 - 4) Pengaruh variabel *Job Content* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
IE $yzx_4 : X_4 \rightarrow Z \rightarrow Y$

- c. Menghitung pengaruh total (*Total Effect* atau TE)
- 1) Pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
$$TE_{yzx1} = DE_{yx1} + IE_{yzx1}$$
 - 2) Pengaruh variabel waktu kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
$$TE_{yzx2} = DE_{yx2} + IE_{yzx2}$$
 - 3) Pengaruh variabel *Job Context* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
$$TE_{yzx3} = DE_{yx3} + IE_{yzx3}$$
 - 4) Pengaruh variabel *Job Content* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
$$TE_{yzx4} = DE_{yx4} + IE_{yzx4}$$
 - 5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja
$$DE_{yz} : Z \rightarrow Y$$
- d. Analisis perbandingan antara pengaruh langsung (β_{yx}) fasilitas kerja, waktu kerja, *Job Context* dan *Job Content* terhadap kinerja pegawai DPU Bina Marga serta pengaruh tidak langsung (β_{yzx}) fasilitas kerja, waktu kerja, *Job Context* dan *Job Content* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Bina Marga Kabupaten Jember

Dinas Pekerjaan Umum (DPU) adalah instansi yang melakukan aktivitas pembinaan jalan, pembangunan, dan jembatan. Pada mulanya Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga ini sesuai dengan surat keputusan Gubernur Nomor 651/KPTS/XII/1989 pada tanggal 28 September 1989 hanya merupakan sub bagian dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Jember, akan tetapi karena semakin meningkatnya volume pekerjaan yang harus dikelola dan dilaksanakan serta adanya tantangan kemajuan teknologi dan globalisasi politik, ekonomi, sosial dan budaya, pertahanan dan keamanan rakyat yang menghendaki pembangunan di segala bidang.

Pemerintah mengambil kebijaksanaan mengadakan reorganisasi baik administrasi maupun teknis dalam rangka ikut serta memperdayakan sumber daya manusia ke sektor-sektor dan unit terkecil untuk menjangkau dan menyebar luaskan pemerataan pembangunan di segala pelosok desa terpencil dan langkah yang diambil adalah menjadikan DPU Bina Marga yang semula hanya sub bagian menjadi sebuah dinas. Pemekaran yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Jember adalah dengan menjadikan tiga dinas sebagai berikut :

- a. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga
- b. Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya
- c. Dinas Pekerjaan Umum Pengairan

DPU Bina Marga diatur dengan Peraturan Tingkat Kabupaten Jember Nomor 9 Tahun 1995 tanggal 1 Maret 1995. Dengan adanya peraturan ini maka DPU Bina Marga yang semula hanya sub bagian yang tunduk dan bertanggung jawab kepada kepala dinas, sekarang menjadi dinas yang bertanggung jawab

langsung kepada Bupati. Dengan adanya pemekaran tersebut berarti DPU Bina Marga memiliki kewenangan anggaran rutin dan pembangunan.

DPU Bina Marga memiliki cabang di berbagai penjurur tanah air tetapi setelah adanya otonomi daerah dinas ini di pecah sehingga terdapat di berbagai daerah dan kabupaten. Salah satunya di Kabupaten Jember terdapat DPU Bina Marga yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Jember yang dipimpin seorang Kepala Dinas, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

5.1.2 Landasan Hukum DPU Bina Marga

Landasan Hukum DPU Bina Marga telah ditetapkan berdasarkan :

- a. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 22 Tahun 2000 tentang organisasi Pemerintah Daerah ;
- b. Keputusan Bupati Nomor 15 Tahun 2001 tentang Organisasi dan tata kerja DPU Bina Marga ;
- c. Keputusan Bupati Nomor 821/SK/020/2001 tanggal 12 Juli 2001, tentang pengangkatan Pejabat Struktural Esselon II dan III dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jember;
- d. Keputusan Bupati Jember Nomor 820/2724/BK tanggal 1 Oktober 2001, tentang pengangkatan pejabat structural esselon III dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jember ;
- e. Keputusan Bupati Jember Nomor 820/SK.028/BKD/2001 Tanggal 9 Nopember 2001, tentang Pengangkatan pejabat struktural esselon IV dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.

5.1.3 Visi dan Misi DPU Bina Marga

Adapun visi dan misi DPU Bina Marga adalah sebagai berikut :

a. Visi DPU Bina Marga

Terwujudnya jaringan transportasi jalan yang menunjang Kabupaten Jember menjadi Pusat Agrobisnis dan Pariwisata andalan Jawa Timur.

b. Misi DPU Bina Marga

1. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di sektor prasarana jalan.
2. Mendorong kemampuan dan kemandirian masyarakat dalam upaya memenuhi kebutuhan jalan.
3. Memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap jalan.
4. Meningkatkan kualitas jalan sesuai dengan kebutuhan.

5.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik dapat menunjukkan suatu pembagian tugas yang jelas dan tepat dalam menempatkan pegawai untuk menghindari tidak tepatnya dalam pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan pembagian tugas dalam suatu organisasi perlu diadakan dan dilaksanakan dalam upaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

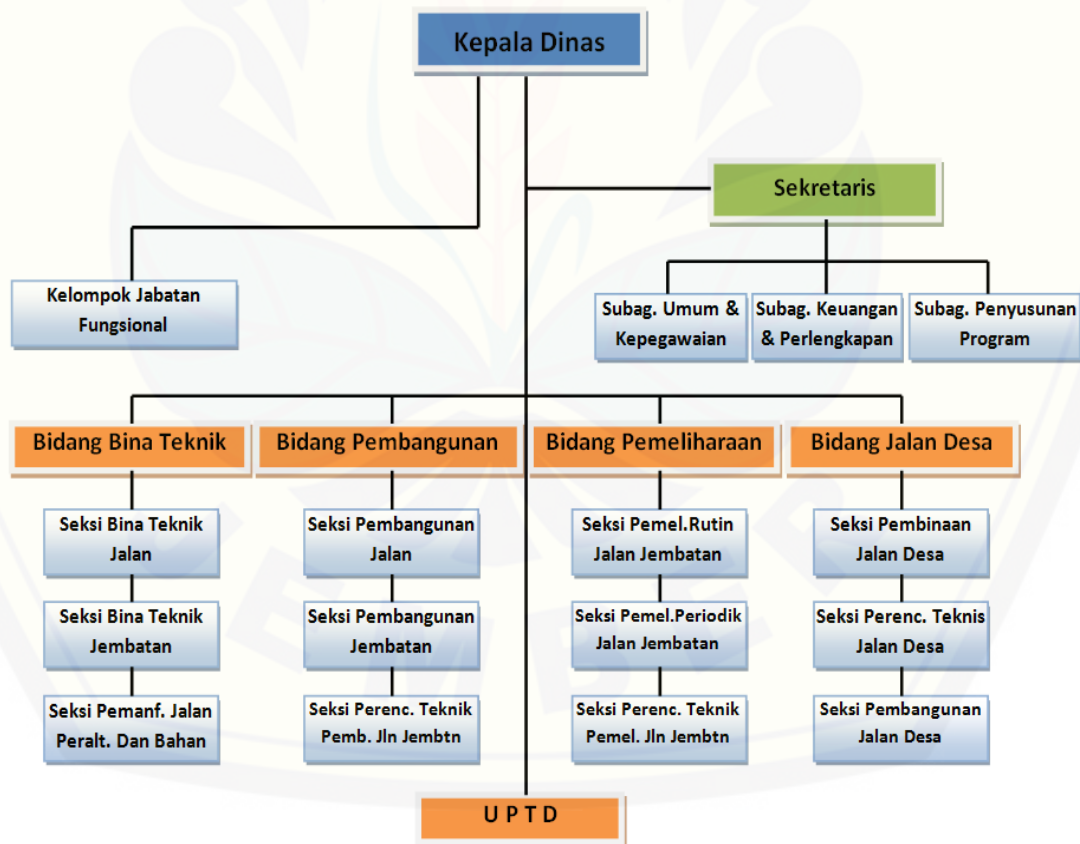
Struktur organisasi pada DPU Bina Marga Kabupaten Jember pada Gambar adalah sebagai berikut:

Struktur organisasi pada DPU Binamarga Kabupaten Jember pada Gambar adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris
 - a) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b) Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
 - c) Kepala Sub Bagian Penyusunan Program
- c. Kepala Bidang Teknik
 - a) Kepala Seksi Bina Teknik Jalan
 - b) Kepala Seksi Bina Teknik Jembatan
 - c) Kepala Seksi Pemanfaatan Jalan, Peralatan dan Bahan

- d. Kepala Bidang Pembangunan
 - a) Seksi Pembangunan Jalan
 - b) Seksi Pembangunan Jembatan
 - c) Seksi Perencanaan Teknik Pembangunan Jalan dan Jembatan
- e. Kepala Bidang Pemeliharaan
 - a) Seksi Pemeliharaan Ruas Jalan dan Jembatan
 - b) Seksi Pemeliharaan Periodik Jalan dan Jembatan
- f. Kepala Bidang Bina Jalan Desa
 - a) Seksi Pembinaan Jalan Desa
 - b) Seksi Perencanaan Teknik Jalan Desa
 - c) Seksi Pembangunan Jalan Desa

Struktur organisasi dijelaskan pada Gambar 5.1 sebagai berikut.



Gambar 5.1 Struktur Organisasi Dinas PU Bina Marga Jember

Pelaksanaan tugas dan fungsi DPU Binamarga Kabupaten Jember diperlukan adanya pembagian dan wewenang dan tanggung jawab dari pembagian masing-masing bagian, sehingga akan berjalan dengan baik dan tepat sasaran. Sejalan dengan perkembangan dan kebutuhan daerah Kabupaten Jember dalam pembuatan struktur organisasi mengalami perubahan sesuai dengan situasi dan kondisi sekarang ini. Berikut ini penjelasan dari pengurus dan pegawai DPU Binamarga Kabupaten Jember adalah sebagai berikut :

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas diangkat oleh Gubernur kepala Daerah setelah mendapat persetujuan Menteri Dalam Negeri berdasarkan pertimbangan dari Menteri Pekerjaan Umum. Kepala Dinas mempunyai Tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang prasarana wilayah Binamarga.

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijaksanaan teknik pembangunan dan pengelolaan, pembinaan umum, pemberian bimbingan serta perizin sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur.
- 2) Pengawasan dan Pengendalian teknis di bidang Binamarga sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur.
- 3) Pembinaan dan bimbingan terhadap dinas lingkup prasarana kabupaten yang bersifat teknis fungsional dalam Provinsi Sumatera Selatan di bidang Binamarga.
- 4) Pengelolaan Tata Usaha Dinas.
- 5) Pengelolaan Pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Dinas.
- 6) Pembinaan Unit Pelaksana Dinas.

b. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pelaksanaan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang prasarana wilayah DPU Binamarga.

Untuk melaksanakan tugasnya, Sekretaris mempunyai fungsi :

- 1) Pengawasan ke dalam
- 2) Pelaksanaan mewakili Kepala Dinas, bila Kepala Dinas tidak ada di tempat.
- 3) Penandatanganan naskah dinas yang dilimpahkan oleh Kepala Dinas.
- 4) Penandatanganan Administrasi Bidang Kepegawaian, Keuangan dan Pembangunan sesuai dengan pelimpahan dari Kepala Dinas.

Sekretaris ini membawahi tiga Kepala Sub Bagian, diantaranya :

a) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian memiliki fungsi :

- 1) Memimpin dan mengatur kegiatan di bagian umum dan kepegawaian
- 2) Mengendalikan kegiatan administrasi umum di bidang perencanaan
- 3) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

b) Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan memiliki fungsi :

- 1) Memimpin dan mengatur kegiatan di bagian keuangan dan perlengkapan
- 2) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

c) Kepala Sub Bagian Penyusunan Program

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Sub Bagian Penyusunan Program memiliki fungsi :

- 1) Memimpin dan mengatur kegiatan di bagian penyusunan program
- 2) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

c. Kepala Bidang Teknik

Kepala Bidang Teknik ini memiliki fungsi memimpin, mengatur dan mengendalikan kegiatan PU Bina Marga di bidang Teknik. Kepala Bidang Teknik ini membawahi :

a) Kepala Seksi Bina Teknik Jalan

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Seksi Bina Teknik Jalan memiliki fungsi :

- 1) Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan Seksi Bina Teknik Jalan
- 2) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

b) Kepala Seksi Bina Teknik Jembatan

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Seksi Bina Teknik Jembatan memiliki fungsi :

- 1) Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan Seksi Bina Teknik Jembatan
- 2) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

c) Kepala Seksi Pemanfaatan Jalan, Peralatan dan Bahan

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Seksi Bina Teknik Jembatan memiliki fungsi :

- 1) Memimpin, mengatur dan mengawasi dalam Pemanfaatan Jalan, Peralatan dan Bahan
- 2) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

d. Kepala Bidang Pembangunan

Kepala Bidang Pembangunan memiliki fungsi mengatur dan mengendalikan PU Binamarga di bidang Pembangunan dan membawahi :

1) Seksi pembangunan jalan

Untuk melaksanakan tugasnya, Seksi pembangunan jalan memiliki fungsi :

- a) Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembangunan jalan
- b) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

2) Seksi pembangunan jembatan

Untuk melaksanakan tugasnya, Seksi pembangunan jembatan memiliki fungsi :

- a) Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan Pembangunan jembatan
- b) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

3) Seksi Perencanaan Teknik Pembangunan Jalan dan Jembatan

Untuk melaksanakan tugasnya, Seksi perencanaan teknik pembangunan jalan dan jembatan memiliki fungsi :

- a) Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan teknik pembangunan jalan dan jembatan
- b) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

e. Kepala Bidang Pemeliharaan

Kepala Bidang Pembangunan memiliki fungsi mengatur dan mengendalikan PU Binamarga di bidang pemeliharaan dan membawahi :

1) Seksi Pemeliharaan Ruas Jalan dan Jembatan

Untuk melaksanakan tugasnya, Seksi pemeliharaan ruas jalan dan jembatan memiliki fungsi :

- a) Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pemeliharaan ruas jalan dan jembatan
- b) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

2) Seksi Pemeliharaan Periodik Jalan dan Jembatan

Untuk melaksanakan tugasnya, Seksi pemeliharaan periodik jalan dan jembatan memiliki fungsi :

- a) Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pemeliharaan periodik jalan dan jembatan
- b) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

f. Kepala Bidang Bina Jalan Desa

Kepala Bidang Pembangunan memiliki fungsi mengatur dan mengendalikan PU Binamarga di bidang Bina Jalan Desa dan membawahi

1) Seksi Pembinaan Jalan Desa

Untuk melaksanakan tugasnya, pembinaan jalan desa memiliki fungsi

- a) Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembinaan jalan desa
- b) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

2) Seksi Perencanaan Teknik Jalan Desa

Untuk melaksanakan tugasnya, perencanaan teknik jalan desa memiliki fungsi

- a) Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan perencanaan teknik jalan desa
- b) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

3) Seksi Pembangunan Jalan Desa

Untuk melaksanakan tugasnya, pembangunan jalan desa memiliki fungsi :

- a) Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembangunan jalan desa
- b) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

5.1.5 Aspek Kegiatan

Dinas Pekerjaan Umum mempunyai tujuan membantu pemerintah dalam hal berkaitan dengan bangunan, jalan dan jembatan. Untuk melaksanakan misi dan visi sebagaimana dimaksud di atas, maka DPU Bina Marga Kabupaten Jember mempunyai beberapa kegiatan diantaranya:

- a. Perumusan, perencanaan kebijaksanaan teknis pembangunan dan pengolahan, pembinaan umum, pemberian bimbingan serta perizinan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur Propinsi Jawa Timur.
- b. Pengawasan dan pengendalian teknis bidang Bina Marga sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Jawa Timur.
- c. Pengolahan Tata Usaha Dinas
- d. Pengelolaan pelaksanaan unit pelaksanaan teknis Dinas

5.1.6 Deskripsi Responden

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden membahas mengenai karakteristik individual responden. Karakteristik tersebut akan diuraikan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja karyawan.

1. Jenis Kelamin

Pegawai DPU Bina Marga Jember tidak dibatasi oleh aspek jenis kelamin. Oleh sebab itu baik laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi karyawan. Kondisi tersebut dapat dijumpai dimana karyawannya adalah terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun data mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.1

Tabel 5.1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin DPU Bina Marga

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	107	82,3
2	Wanita	23	17,7
Jumlah		130	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa responden terdiri atas pria dan wanita. Namun secara kuantitas jumlah responden laki-laki hampir dua kali lipat

dibandingkan dengan jumlah responden perempuan, di mana laki-laki sebanyak 107 orang (82,3%) dan wanita sebanyak 23 orang (17,7%). Besarnya jumlah laki-laki hasil perekrutan pegawai selama ini disebabkan karena lebih banyak memenuhi persyaratan yang ditentukan terutama untuk bagian lapangan di DPU Bina Marga.

2. Tingkat Pendidikan Terakhir

Aspek pendidikan sangat penting bagi seorang karyawan, dimana tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat utama untuk dapat diterima menjadi pegawai administrasi di semua jenjang organisasi termasuk di DPU Bina Marga. Seseorang yang berpendidikan lebih tinggi relatif memiliki pengetahuan dan kemampuan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang pendidikannya lebih rendah. Oleh karena itu orang-orang yang berpendidikan lebih tinggi secara umum mempunyai peluang yang lebih besar untuk dapat bekerja secara efisien dan efektif. Pada sisi yang lain, tingkat pendidikan pada masa sekarang ini menjadi salah satu persyaratan utama untuk dapat menduduki jabatan maupun untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan DPU Bina Marga

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Lulus SMU	81	53,8
2	Lulus Diploma	21	16,2
3	Sarjana Strata Satu	28	21,5
4	Sarjana Strata Dua	11	8,5
Jumlah		130	100

Sumber: Data Primer diolah Mei Tahun 2015

Berdasarkan pada Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah SMU yakni sebanyak 81 orang atau sebesar 53,8%. Hal ini merupakan kebijakan yang diterapkan pada saat perekrutan yang didasari pemikiran pada kemampuan lembaga dalam masalah kesejahteraan. Walaupun

demikian yang berlatar belakang pendidikan setingkat SMU, para pegawai tersebut terus ditingkatkan kemampuannya dengan mengikutsertakan berbagai pelatihan dan memberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan lebih tinggi yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

Selain adanya pegawaidengan pendidikan setingkat S-1 sebanyak 28 orang atau 21,5%, DPU Bina Marga juga tetap memperhatikan pegawai yang menduduki pada posisi pimpinan ataupun yang dikader/dipersiapkan untuk menduduki pada posisi pimpinan. Hal ini dapat terlihat adanya jumlah pegawaidengan pendidikan diploma sebanyak 21 orang atau 16,2 % S-1 sebanyak 28 orang atau 21,5% dan sarjana S-2 sebanyak 11 orang atau 8,5%.

3. Masa Kerja

Masa kerja merupakan masa pengabdian pegawaiterhadap DPU Bina Marga dalam melayani masyarakat dan meningkatkan prestasi kerja. Distribusi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 5.3

Tabel 5.3. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja DPU Bina Marga, Tahun 2015

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0-5	2	1,54
2	6-10	38	29,23
3	11-15	83	63,85
4	> 15	7	5,38
Jumlah		130	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa pegawaisebagian besar memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 83 orang (63,85%) berarti pegawaipada umumnya telah bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Banyaknya jumlah pegawai yang bekerja 6-10 tahun disebabkan adanya regenerasi karyawan, pimpinan dalam perekrutan yang biasanya dilakukan setiap tahun untuk beberapa bagian terutama bagian lapangan. Sedangkan masa kerja >15 tahun sebanyak 7 orang (5,40%) dari jumlah keseluruhan responden.

a. Deskripsi Penilaian Variabel Penelitian

Untuk mempermudah menganalisis data secara kuantitatif serta mempermudah dalam penarikan kesimpulan dalam penelitian ini, maka di bawah ini akan dipaparkan jawaban responden terhadap pertanyaan yang telah diajukan. Penilaian variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1) Fasilitas Kerja

Data-data yang diperoleh dari responden berupa skor pertanyaan yang telah diajukan mengenai indikator fasilitas kerja dapat dilihat pada Lampiran 3. Hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang fasilitas kerja pada Tabel 5.4.

Tabel 5.4 Penilaian tentang Fasilitas Kerja

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1	DPU Bina Marga menyediakan fasilitas kantin untuk karyawan	-	7,7	46,2	41,5	4,6
2	DPU Bina Marga menyediakan koperasi untuk kebutuhan sehari-hari	-	5,4	46,2	44,6	3,8
3	DPU Bina Marga menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan	-	1,5	53,8	42,3	2,3
4	DPU Bina Marga memberikan bea siswa bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan lebih tinggi	-	8,5	49,2	38,5	3,8
	Rata-Rata	-	7,7	3,62	5,77	48,85

Sumber: Lampiran 3

Tabel 5.4 menjelaskan penilaian responden terhadap indikator dari fasilitas kerja. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa sebagian besar rata-rata terbesar 48,85 responden menjawab sangat setuju sehingga persepsi responden terhadap fasilitas kerja bernilai positif. Fasilitas kerja yang tersedia di DPU Bina Marga dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Berdasarkan hasil analisis

distribusi jawaban responden berkaitan dengan fasilitas kerja maka dapat dilihat bahwa fasilitas kerja yang disediakan DPU Bina Marga sudah dapat memenuhi kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun responden ada yang menjawab tidak setuju, tetapi sebagian besar penilaian terhadap fasilitas kerja menunjukkan adanya ketersediaan fasilitas kerja oleh DPU Bina Marga untuk memperlancar pekerjaan pegawai.

2) Waktu Kerja

Hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang waktu kerja pada Tabel 5.5.

Tabel 5.5 Penilaian tentang Waktu Kerja

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Siklus jam kerja pegawai ditentukan oleh sistem pengaturan yang sesuai dengan pekerjaan	-	10,8	40,8	43,8	4,6
2	Jam kerja pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku dari dinas Departemen Tenaga Kerja	-	9,2	50,8	39,2	0,8
3	Adanya jumlah pekerja/tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang ada.	-	5,4	50,8	43,1	0,8
Rata-Rata		-	8,47	47,47	42,03	2,07

Sumber: Lampiran 3

Tabel 5.5 menjelaskan penilaian responden terhadap indikator dari waktu kerja. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab cukup setuju sebesar 47,47% sehingga persepsi responden terhadap waktu kerja bernilai positif. Waktu kerja yang baik di DPU Bina Marga dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden berkaitan dengan waktu kerja maka dapat dilihat bahwa waktu kerja yang disediakan DPU Bina Marga dapat menjadi patokan dan standar terselesainya pekerjaan yang menjadi tolok ukur bagi pegawai dalam melaksanakan

pekerjannya.

3) *Job Context*

Hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang *Job Context* pada Tabel 5.6.

Tabel 5.6 Penilaian Tentang *Job Context*

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Fasilitas yang ada di kantor lengkap dan memadai sesuai dengan bidang pekerjaan Pegawai.	-	6,9	63,1	26,9	3,1
2	Peraturan yang diterapkan oleh Instansi adil bagi Pegawai.	-	7,7	47,7	43,1	1,5
3	Pegawai tidak pernah mengalami konflik baik dengan atasan maupun rekan sejawat	-	5,4	45,4	43,8	5,4
Rata-Rata		-	6,67	52,07	37,93	3,33

Sumber: Lampiran 3

Tabel 5.6 menjelaskan penilaian responden terhadap indikator dari waktu kerja. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab cukup setuju sebesar 52,07 % sehingga persepsi responden terhadap *Job context* bernilai positif. *Job context* yang baik di DPU Bina Marga Jember dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden berkaitan dengan *job context* maka dapat dilihat bahwa dengan *job context* yang merupakan faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan atau ekstrinsik pekerja. Adanya *job context* tinggi dapat dikarenakan adanya supervisi, kondisi kerja, gaji dan insentif, peraturan dan hubungan pribadi baik dengan atasan maupun rekan sekerja terjalin dengan baik sehingga dapat mengembangkan pegawai untuk memiliki aktivitas dan prestasi kerja yang bagus.

4) *Job Content*

Penilaian jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan yang diajukan tentang *Job content* pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7 Penilaian Tentang *Job Content*

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Instansi memberikan kepercayaan kepada setiap pegawai untuk disiplin melaksanakan tanggung jawab.	-	9,2	55,4	30,8	4,6
2	Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai oleh Instansi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.	-	12,3	56,2	30,8	0,8
3	Pegawai diakui secara optimal dalam mengemban tugas	-	6,9	60,8	30,8	1,5
4	Promosi jabatan bagi pegawai sudah berjalan sesuai dengan prosedur.	-	2,3	58,5	36,2	3,1
5	Pegawai diberi kesempatan oleh Instansi dalam mengambil keputusan dalam bekerja.	-	12,3	39,2	43,8	4,6
Rata-Rata		-	8,6	54,02	34,48	2,92

Sumber: Lampiran 3

Tabel 5.7 menjelaskan penilaian responden terhadap indikator dari waktu kerja. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab cukup setuju sebesar 54,02% sehingga persepsi responden terhadap *Job content* bernilai positif. *Job content* yang kuat di DPU Bina Marga Jember dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden berkaitan dengan *Job content* maka dapat dilihat bahwa dengan *Job content* yang merupakan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Adanya *Job content* yang kuat dapat dikarenakan adanya prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan dan pekerjaan itu sendiri dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

5) Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan lima indikator. Hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan yang diajukan tentang kepuasan kerja dijelaskan pada Tabel 5.8.

Tabel 5.8. Penilaian Tentang Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Kepuasan terhadap penghargaan yang telah diberikan.	-	10,8	41,5	46,9	0,8
2	Kepuasan terhadap situasi kerja di ruang kerja	-	7,7	47,7	40,8	3,8
3	Kepuasan terhadap supervisi dan manajemen	-	10	42,3	42,3	5,4
4	Kepuasan terhadap komunikasi.	-	5,4	53,1	36,9	4,6
5	Kepuasan terhadap filsafat dan kebijakan instansi.	-	3,1	43,8	47,7	5,4
6	Kepuasan terhadap rekan pegawai yang lain	-	9,2	44,6	43,1	3,1
	Rata-Rata	-	7,7	45,5	42,95	3,85

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel kepuasan kerja yang diukur dengan 6 indikator dapat diketahui bahwa penilaian responden diketahui rata-rata jawaban terbesar yang menjawab cukup setuju sebesar 45,5%. Kepuasan kerja yang baik di DPU Bina Marga Jember dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden berkaitan dengan kepuasan kerja maka dapat dilihat bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja tergolong positif sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

6) Prestasi Kerja

Hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang waktu kerja pada Tabel 5.9.

Tabel 5.9 Penilaian tentang Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Kategori penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki loyalitas/kesetiaan yang tinggi terhadap DPU Bina Marga Kab. Jember	-	7,7	49,2	40	3,1
2	Pekerjaan yang telah ditentukan sesuai dengan target perusahaan	-	8,5	53,1	31,5	6,9
3	Saya memiliki tanggung jawab dan ketaatan penuh terhadap DPU Bina Marga Jember	-	9,2	54,6	29,2	6,9
4	Saya menjunjung tinggi kejujuran selama bekerja di DPU Bina Marga Jember	-	9,2	50	40	0,8
5	Saya memiliki prakarsa yang tinggi terhadap DPU Bina Marga Jember	-	1,5	46,9	48,5	3,1
	Rata-rata	-	7,22	50,76	37,84	4,16

Sumber: Lampiran 3

Tabel 5.9 menjelaskan penilaian responden terhadap indikator dari prestasi kerja. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab cukup setuju sehingga persepsi responden terhadap prestasi kerja bernilai positif. Prestasi kerja yang sangat kuat di DPU Bina Marga dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden berkaitan dengan prestasi kerja maka dapat dilihat bahwa prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai DPU Bina Marga memenuhi penilaian prestasi kerja yang tergolong baik berarti pegawai DPU Bina Marga memperhatikan standar prosedur yang tepat.

5.1.7 Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas Data dengan *Confirmatory Factor Analysis*

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa pada variabel fasilitas kerja

(X) semua valid. Sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas internal apabila setiap bagian instrumen mendukung misi instrumen secara keseluruhan, yaitu mampu mengungkapkan data dari suatu variabel yang dimaksud. Kriteria validitas yang dilakukan dengan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) adalah valid jika nilai KMO > 0,6 dan *Barlett's Test* dengan signifikansi < 0,05. Hasil pengujian validitas ditunjukkan Tabel 5.10.

Tabel 5.10. Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	KMO	<i>Barlett Test</i>	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,759	0,000	Valid
Waktu Kerja (X2)	0,588	0,000	Valid
<i>Job Context</i> (X3)	0,611	0,000	Valid
<i>Job Content</i> (X4)	0,835	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,664	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	0,734	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis faktor tersebut menunjukkan bahwa nilai KMO lebih dari 0,6 dan nilai *Barlett Test* kurang dari 0,05. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuisioner memiliki konsistensi internal dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan cara mencari angka reliabilitas dari butir-butir pernyataan dalam kuisioner dengan menggunakan rumus *standardized item alpha*. Setelah diperoleh nilai α , selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas pada α sebesar 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel jika nilai α lebih besar dari angka kritis reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan Tabel 5.11

Tabel 5.11 Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai α	Keterangan
1	Fasilitas Kerja (X1)	0,730	Reliabel/Handal
2	Waktu Kerja (X2)	0,636	Reliabel/Handal
3	<i>Job Context</i> (X3)	0,607	Reliabel/Handal
4	<i>Job Content</i> (X4)	0,788	Reliabel/Handal
5	Kepuasan Kerja (Z)	0,700	Reliabel/Handal
6	Prestasi Kerja (Y)	0,659	Reliabel/Handal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.11 terlihat bahwa semua nilai α lebih besar dari nilai angka kritis reliabilitas sebesar 0,60, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

5.1.8 Analisis Data

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data variabel operasional dalam model empiris yang diuji berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Ketentuan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah apabila dua perbandingan atau salah satu mempunyai tingkat signifikansi (*2-tailed*) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. Bila kedua pembandingan mempunyai tingkat signifikansi (*2-tailed*) yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas data ditunjukkan Tabel 5.12.

Tabel 5.12. Uji Normalitas Data dengan *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	K-S Z*	Signifikansi	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	1,293	0,100	Data berdistribusi normal
Waktu Kerja (X2)	1,000	0,078	Data berdistribusi normal
<i>Job Context</i> (X3)	1,005	0,122	Data berdistribusi normal
<i>Job Content</i> (X4)	1,703	0,086	Data berdistribusi normal
Kepuasan Kerja (Z)	1,142	0,121	Data berdistribusi normal
Prestasi Kerja (Y)	0,415	0,223	Data berdistribusi normal

Sumber : Lampiran 6

Keterangan : *K-S Z : *Kolmogorov-Smirnov test*

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja, waktu kerja, *Job Context*, *Job Content*, Kepuasan Kerja, dan prestasi kerja berdistribusi normal. Tampak hasil dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel (nilai signifikansi > 0,05).

b. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur dalam model dengan menggunakan

analisis jalur. Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung faktor fasilitas kerja terhadap prestasi kerja (Y). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung tersebut, masing-masing jalur diuji signifikansi terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*). Dengan mengetahui signifikan tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh total faktor fasilitas kerja (X1), Waktu Kerja (X2), *Job Context* (X3), *Job Content* (X4) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat melalui waktu kerja (Z) sebagai variabel perantara kemudian menghitung *residual variable* (e) atau variabel sisa yaitu variabel selain variabel bebas dan variabel perantara yang juga mempengaruhi variabel tergantung tetapi tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hasil analisis jalur dan pengujian hipotesis dijelaskan pada Tabel 5.13.

Tabel 5.13. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel		Beta (β)	t-hitung	ρ -value
	Bebas	Terikat			
	Konstanta		0,254	0,000	1,000
1	Fasilitas Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	0,043	2,202	0,008
2	Waktu Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	-0,248	-2,133	0,003
3	<i>Job Context</i> (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	0,202	2,630	0,010
4	<i>Job Content</i> (X4)	Kepuasan Kerja (Z)	0,434	4,741	0,000
	Konstanta		0,198	0,000	1,000
5	Fasilitas Kerja (X1)	Prestasi Kerja (Y)	0,072	2,367	0,014
6	Waktu Kerja (X2)	Prestasi Kerja (Y)	-0,116	-2,135	0,005
7	<i>Job Context</i> (X3)	Prestasi Kerja (Y)	0,057	2,745	0,046
8	<i>Job Content</i> (X4)	Prestasi Kerja (Y)	0,248	2,690	0,008
9	Kepuasan Kerja (Z)	Prestasi Kerja (Y)	0,501	4,929	0,000

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.13 maka dapat dibuat persamaan analisis jalur penelitian sebagai berikut:

$$Z=0,254 + 0,043X_1-0,248X_2+0,202X_3+0,434X_4 + e.....(1)$$

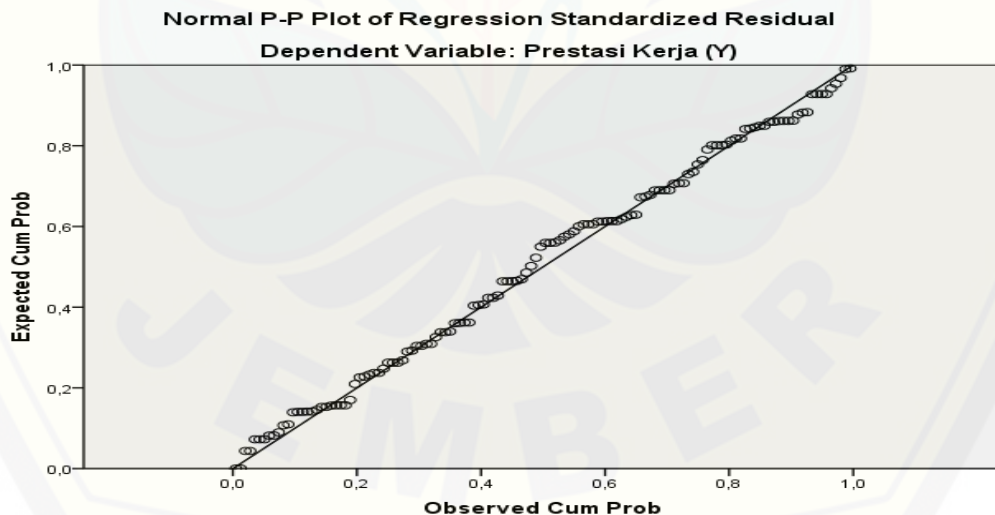
$$Y = 0,198 + 0,072 X_1-0,116 X_2+0,057 X_3+0,248 X_4+0,501Z+ e.....(2)$$

c. Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinieritas, adanya homoskedastisitas dan tidak ada autokorelasi. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada dua model regresi linear berganda yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Hasil uji normalitas residual dijelaskan dengan Gambar 5.2



Gambar 5.2. Uji Normalitas Model

2) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi yang mendasari model regresi linier adalah tidak adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Hal itu berarti model regresi tidak melanggar asumsi tidak ada

multikolinearitas. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Indikasi multikolinearitas tidak terjadi antar variabel independen apabila VIF kurang dari 5. Hasil uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.14.

Tabel 5.14. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	VIF
1	Fasilitas Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	1,282
2	Waktu Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	1,904
3	<i>Job Context</i> (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	1,594
4	<i>Job Content</i> (X4)	Kepuasan Kerja (Z)	2,268
5	Fasilitas Kerja (X1)	Prestasi Kerja (Y)	1,293
6	Waktu Kerja (X2)	Prestasi Kerja (Y)	1,131
7	<i>Job Context</i> (X3)	Prestasi Kerja (Y)	1,872
8	<i>Job Content</i> (X4)	Prestasi Kerja (Y)	2,726
9	Kepuasan Kerja (Z)	Prestasi Kerja (Y)	3,313

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.14 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena nilai VIF kurang dari 5 artinya tidak adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

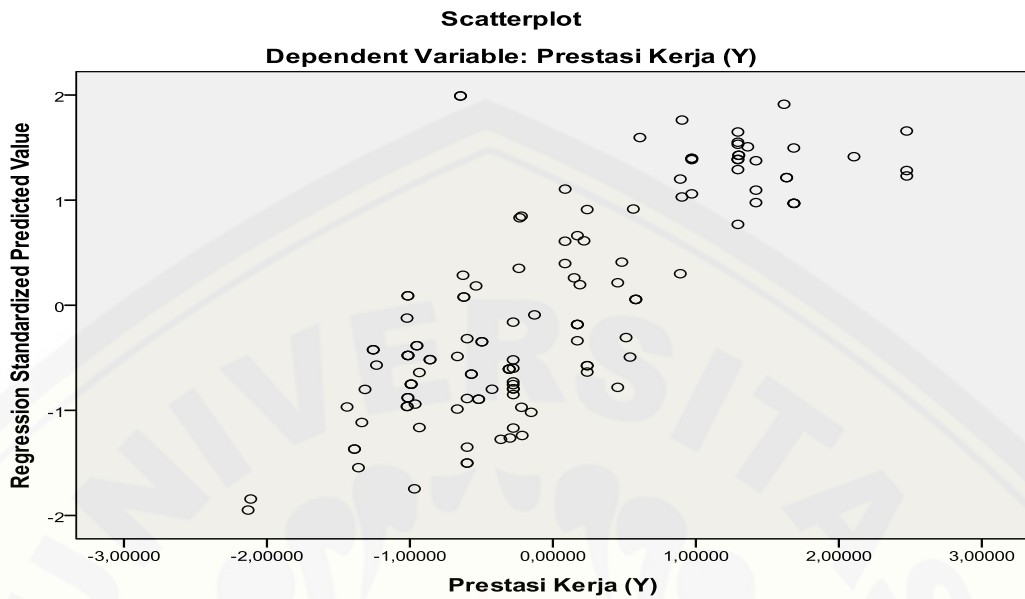
Pengujian dilakukan dengan uji grafik *Scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada grafik terlihat bahwa tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau acak. Hal ini berarti bahwa variabel independen tidak membentuk

heteroskedastisitas.



Gambar 5.3 Scatter Plot

Sumber : Lampiran 7

4) Uji Autokorelasi

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi, maka model terdapat problem autokorelasi. Model harus tidak melanggar asumsi tidak ada autokorelasi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam model, dapat dilihat dari besaran Durbin Watson. Jika koefisien DW yaitu 1,977 dimana nilai di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. (Lampiran 7)

d. Hasil Pengujian Hipotesis

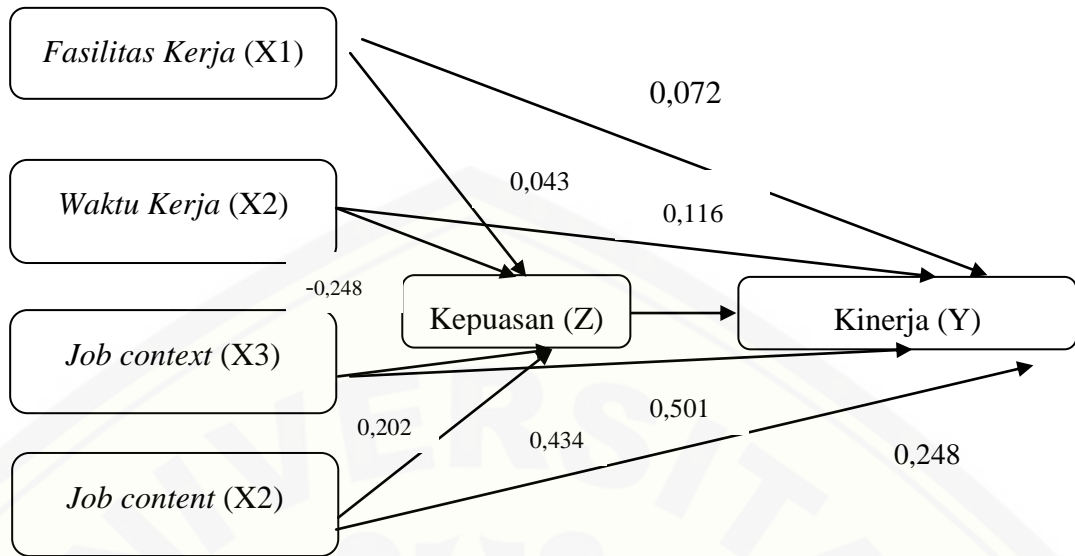
Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditunjukkan di nilai p -value. Kriteria pengujian dalam analisis ini ditunjukkan dengan nilai p -value ($\alpha < 0,05$). Hasil pengujian hipotesis dijelaskan pada Tabel 5.15.

Tabel 5.15 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	p-value	Keterangan
Hipotesis satu	(0,008 < 0,05)	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Hipotesis dua	(0,003 < 0,05)	Waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Hipotesis tiga	(0,010 < 0,05)	<i>Job Context</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Hipotesis empat	(0,000 < 0,05)	<i>Job Content</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Hipotesis lima	(0,014 < 0,05)	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
Hipotesis enam	(0,005 < 0,05)	Waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
Hipotesis tujuh	(0,046 < 0,05)	<i>Job Context</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
Hipotesis delapan	(0,008 < 0,05)	<i>Job Content</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
Hipotesis sembilan	(0,000 < 0,05)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.15 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal itu membuktikan bahwa semua hipotesis dalam penelitian secara nyata signifikan hasilnya. Hasil yang semuanya signifikan, sehingga tidak ada jalur yang dihilangkan. Berikut ditampilkan hipotesis beserta koefisien jalurnya. Gambar 5.3 (model analisis jalur), maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung maupun tidak langsung faktor fasilitas kerja (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Tabel 5.16 menampilkan besarnya pengaruh yang didasarkan atas perhitungan koefisien lintas masing-masing variabel.



Gambar 5.4 Model Analisis Jalur

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan gambar hasil hipotesis maka dapat dihitung pengaruh langsung, tidak langsung dari variabel fasilitas kerja, waktu kerja dan prestasi kerja seperti Tabel 5.16.

Tabel 5.16 Perhitungan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak langsung dan Total Pengaruh

Keterangan	Pengaruh Langsung (A)	Pengaruh Tidak Langsung (B)	Total Pengaruh C = A + B
Pengaruh X1 terhadap Z	0,043 = 4,3%	-	0,043 = 4,3%
Pengaruh X2 terhadap Z	-0,248 = -24,8%	-	-0,248 = -24,8%
Pengaruh X3 terhadap Z	0,202 = 20,2%	-	0,202 = 20,2%
Pengaruh X4 terhadap Z	0,434 = 43,4%	-	0,434 = 43,4%
Pengaruh Z terhadap Y	0,501 = 50,1%	-	0,501 = 50,1%
Pengaruh X1 Terhadap Y			
X 1 → Y	0,072 = 7,2%		0,072 = 7,2%
X 1 → Z → Y	-	(0,043)(0,501)	0,021
Total Pengaruh	0,072 = 7,2%		0,093 = 9,3%
Pengaruh X2 Terhadap Y			
X 2 → Y	-0,116 = -11,6%		-0,116 = -11,6%
X 2 → Z → Y	-	(-0,248)(0,501)	-0,124 = -12,4%
Total Pengaruh	-0,116 = -11,6%		-0,240 = -24%

Keterangan	(A)	(B)	C = A + B
Pengaruh X3 Terhadap Y			
X 3→ Y	0,057 = 5,7%		0,057 = 5,7%
X 3→ Z → Y	-	(0,202)(0,501)	0,101=10,1%
Total Pengaruh	0,057 = 5,7		0,158 = 15,8%
Pengaruh X4 Terhadap Y			
X 4→ Y	0,248 = 24,8%		0,248 = 24,8%
X 4→ Z → Y	-	(0,434)(0,501)	0,217=21,7%
Total Pengaruh	0,248 = 24,8%		0,465 = 46,5%

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien lintas pada Tabel 5.16 tampak bahwa total efek dari faktor fasilitas kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah 9,3% dimana 7,2% merupakan pengaruh langsung dan 2,1% merupakan pengaruh tidak langsung. Waktu kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah 24% dimana merupakan pengaruh langsung dan 11,6% merupakan pengaruh tidak langsung. *Job Context* (X3) terhadap prestasi kerja (Y) adalah 15,8% dimana 5,7% merupakan pengaruh langsung dan 10,1% merupakan pengaruh tidak langsung. *Job Context* (X3) terhadap prestasi kerja (Y) adalah 46,5% dimana 24,8% merupakan pengaruh langsung dan 21,7% merupakan pengaruh tidak langsung.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja yang penting bagi pegawai maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. Adanya fasilitas kerja akan berkaitan dengan kepuasan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang diberikan perusahaan maka kepuasan kerja pegawai akan sesuai atau

optimal. Fasilitas kerja yang tersedia di DPU Bina Marga terdiri dari fasilitas kerja misalnya kantin, peralatan kerja dan lain-lain yang dapat menunjang terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Instansi pemerintah seperti DPU Bina Marga mampu memberikan fasilitas bagi pegawai untuk mempermudah dan memperlancar pegawai dalam pekerjaan yang diselesaikan. Fasilitas kerja yang tersedia dan mampu diberikan kepada pegawai akan membuat karyawan merasa puas bekerja karena merasa ada perhatian pihak instansi kepada karyawan dalam bentuk fasilitas yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Hal ini konsisten dengan pendapat Setiaji (2004) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja dan penempatan ditata dengan benar. Adanya penyediaan fasilitas kerja akan mempermudah pegawai dan mempercepat pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

5.2.2 Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Waktu kerja merupakan lama yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dari pegawai untuk setiap target pekerjaan. Waktu kerja yang efisien dalam hal ini berupa terselesaikannya pekerjaan sesuai waktu yang diberikan oleh instansi untuk setiap pegawai. Apabila suatu pekerjaan terselesaikan dengan waktu kerja yang cepat maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai karena pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal itu akan membuat pegawai dapat beralih pada target pekerjaan selanjutnya.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung waktu kerja terhadap kepuasan kerja. Hal itu menunjukkan bahwa semakin cepat dan efisien waktu kerja yang diperlukan dalam suatu pekerjaan maka kepuasan kerja pegawai

akan tercapai karena pekerjaan sesuai dengan target. Waktu kerja yang dicapai oleh pegawai akan mampu meningkatkan kepuasan diri pegawai itu sendiri karena berkaitan dengan selesainya pekerjaan yang ditargetkan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Gibson dkk. (1998) yang mengemukakan bahwa dengan menjalankan sikap disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena adanya kesadaran diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga pada akhirnya, adanya kedisiplinan dalam kerja akan meningkatkan prestasi pegawai. Bilamana waktu kerja tidak dapat disusun dengan jelas, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tetapi kurang efektif dan kurang efisien. Untuk menegakkan waktu kerja maka tidak hanya cukup dengan ancaman saja, tetapi untuk menegakkan waktu kerja itu perlu dukungan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup.

Waktu kerja yang ada di DPU Bina Marga tidak tentu untuk pekerja bagian lapangan. Jika masih pada tahap pengurusan proyek, aktivitas pegawai lapangan masih berada di kantor dengan waktu kerja seperti pegawai negeri sipil yang lain. Tetapi apabila pengerjaan proyek sudah berlangsung maka waktu kerja mereka tidak menjadi ketentuan lagi tetapi hasil kerja yang dicapai yang menjadi ukuran kinerja.

5.2.3 Pengaruh *Job Context* terhadap Kepuasan kerja

Job context dalam penelitian ini terdiri dari kebijaksanaan lembaga, supervisi, kondisi pekerjaan atau lingkungan kerja, upah dan gaji, hubungan dengan atasan, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari tempat pegawai tersebut berkarya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job context* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPU Bina Marga Jember. Dengan adanya *job context*, kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta mengatasi kesulitan-kesulitan akan semakin baik.

Kemampuan pegawai yang semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Job context merupakan faktor pendorong pegawai untuk bekerja lebih tekun agar semangat pegawai meningkat. *Job context* akan dapat meningkatkan semangat pegawai, meningkatkan kepuasan pegawai, memenuhi kesempatan kerja yang sama, dan mencegah kebosanan pegawai. Para pegawai yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak meningkatkan produktivitas kerjanya ketimbang mereka yang terdorong secara ekstrinsik. Secara operasional hal ini berarti bahwa, yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreatifitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan terutama tidak dikaitkan dengan perolehan yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor ekstrinsik lebih cenderung melihat apa yang akan diberikan oleh organisasi kepada mereka dan prestasi kerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Persepsi responden terhadap faktor *job context* DPU Bina Marga Jember menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai persepsi setuju tentang faktor *job context*. Berarti DPU Bina Marga Jember memberikan perhatian dan dukungan terhadap pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur pengaruh yang ditimbulkan variabel *job context* terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada penelitian ini terlihat ada pengaruh secara langsung yang diberikan faktor *job context* terhadap kepuasan kerja DPU Bina Marga Jember. *Job context* yang dipersepsikan secara langsung mempunyai efek positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Jika *job context* semakin tinggi diterapkan maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi. Adanya *job context* selalu didukung dan diberikan oleh instansi maka akan menjadi pendorong aktivitas kerja pegawai maka pegawai dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaannya lebih efektif dan sesuai dengan standar operasional kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Adanya perasaan tersebut akan menimbulkan kesan positif terhadap *job context* pegawai. Demikian juga sebaliknya, jika *job context* tidak diberikan maka pegawai juga tidak akan mampu mengembangkan diri dalam melakukan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja tidak akan tercapai..

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Suman dan Sruvasta (2009) yang menyatakan bahwa *job context* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berarti semakin tinggi *job context* maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah *job context* maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai.

5.2.4 Pengaruh *Job content* Terhadap Kepuasan kerja

Job content terdiri dari keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job content* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti *Job content* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada DPU Bina Marga Jember. *Job content* telah membuat pegawai merasa senang dan puas atas pekerjaan dan aktivitas kerja dalam instansi semakin tinggi. Semakin baik *Job content* maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Job content merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi atau *content* dari pekerjaan atau tugas, yang disebut sebagai *motivating factors*. Bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Oleh karenanya dikatakan bahwa faktor yang meningkatkan kepuasan kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berada pada pekerjaan itu sendiri, dan apabila

hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (*no job satisfaction*). *Motivating factors* terdiri dari faktor-faktor diantaranya yaitu wewenang atau otonomi, pengakuan, kesempatan berkarir, penghargaan, beban kerja. Adanya pengaruh antara *Job content* didukung oleh penilaian indikator yang dipersepsikan secara baik. Wewenang otonomi bisa diwujudkan dalam batasan pekerjaan yang diselesaikan, kesempatan karir di DPU Bina Marga dan adanya penghargaan atas hasil kerja dapat dijadikan dorongan kuat untuk prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penilaian tersebut semakin baik persepsi terhadap *Job content* yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dapat ditimbulkan oleh DPU Bina Marga Jember. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Freeman dan Hirsh (2007) yang menyatakan bahwa *Job content* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2.5 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan pegawai harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja adalah penyediaan fasilitas kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap prestasi kerja. Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang diberikan perusahaan maka prestasi kerja yang dibutuhkan juga akan sesuai atau optimal. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Sariyati (2005:2) bahwa dengan fasilitas kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya

perasaan was-was pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila pegawai merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, maka prestasi kerjanya akan rendah. Sebaliknya, jika pegawai merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Apabila prestasi kerja meningkat maka pegawai dapat melakukan aktivitas pekerjaan secara optimal sehingga pada akhirnya akan tercapai suatu prestasi kerja yang baik. Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan Ermiami (2012) yang menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai nantinya.

5.2.6 Pengaruh Waktu Kerja terhadap terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa waktu kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin optimal waktu kerja maka prestasi kerja semakin baik pula. Bilamana waktu kerja tidak dapat dijalankan sesuai ketentuan, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tetapi kurang efektif dan kurang efisien. Untuk menegakkan waktu kerja maka tidak hanya cukup dengan ancaman saja, tetapi untuk menegakkan waktu kerja itu perlu imbangannya yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup.

Hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat Gibson dkk. (2005) mengemukakan dengan menjalankan sikap disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena adanya kesadaran diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Waktu kerja yang mengarahkan adanya kedisiplinan dalam kerja akan meningkatkan prestasi karyawan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Atmadjaya (2013) yang menemukan bahwa waktu kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja.

5.2.7 Pengaruh *Job Context* terhadap Prestasi kerja

Job context berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti

job context berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada DPU Bina Marga Jember. *job context* pada intinya ditujukan untuk memperbaiki prestasi kerja apabila pegawai-pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama *job context*. Kendatipun *job context* tidak dapat memecahkan semua masalah prestasi kerja yang tidak efektif, *job context* yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini. Adanya *job context* maka diharapkan pegawai lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga apabila mereka giat dalam menjalankan pekerjaannya maka secara langsung prestasi kerja juga akan meningkat karena prestasi kerja berdasarkan adanya kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam melaksanakan yang diberikan oleh sekolah tinggi.

Adanya *job context* yang dilaksanakan oleh instansi dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Apabila *job context* dilaksanakan dengan baik serta mendukung kepuasan kerja pegawai maka pegawai akan menambah kepuasan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Demikian juga sebaliknya, jika *job context* tidak dilaksanakan dan tidak mampu mendukung kepuasan kerja maka pegawai juga tidak dapat mengembangkan kemampuan dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang diperoleh tidak optimal. Adanya hasil yang optimal dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam DPU Bina Marga Jember.

Hasil penelitian ini terlihat ada pengaruh tidak langsung dan langsung faktor *job context* terhadap prestasi kerja DPU Bina Marga Jember. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja pegawai. Hal itu menunjukkan *job context* yang dilaksanakan dan didukung oleh instansi akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga secara tidak langsung akan menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan secara optimal. Apabila hasil kerja optimal maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. *Job context* DPU Bina Marga Jember yang dipersepsikan secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, demikian juga kepuasan kerja yang dirasakan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Mardas *et.al* (2010) yang menyatakan bahwa *job context* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi *job context* maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai sehingga nantinya pegawai dapat bekerja dengan baik.

5.2.8 Pengaruh *Job Content* terhadap Prestasi kerja

Job content berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti *Job content* yang semakin baik akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DPU Bina Marga Jember. Untuk mencapai tujuan usaha yang diinginkan, sekolah tinggi harus mampu meningkatkan kepuasan kerja Pegawainya untuk bekerja lebih produktif. Banyak cara yang bisa dilakukan sekolah tinggi untuk meningkatkan prestasi pegawainya. Salah satu cara adalah dengan *Job content*. *Job content* oleh sekolah tinggi diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Instansi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai bisa dilihat dari membaiknya dan meningkatnya kuantitas dan kualitas output seperti ide dasar diberikannya insentif tersebut.

Adanya pengaruh antara *Job content* dengan prestasi kerja DPU Bina Marga Jember karena ada dasarnya setiap pegawai sebagai manusia terdorong untuk bekerja dan meningkatkan produktivitasnya, jika beragam kebutuhannya dapat terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan hidup tersebut akan terpenuhi jika adanya ganjaran dari apa yang telah dilakukannya. Tujuan bekerja adalah menerima imbalan dari pekerjaan yang telah dikerjakannya. DPU Bina Marga Jember merupakan sekolah tinggi yang sangat menilai prestasi kerja pegawai dan imbalan yang diberikan berdasarkan prestasi kerja pegawai. Pegawai tidak akan melaksanakan pekerjaan dengan baik jika tidak ada imbalan yang layak diterima untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Hal itu dapat dipastikan bahwa apabila sekolah tinggi tidak memberikan tunjangan tambahan kompensasi berupa insentif, maka pegawai tidak ada motivator dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Suman dan Sruvasta (2009) dan Freeman dan Hirsh (2007) yang menyatakan bahwa *Job content* berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja.

5.2.9 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan gembira atau positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang diterima ataupun perasaan yang berhubungan dengan dirinya. Karena itu maka kepuasan kerja menyangkut perasaan yang bukan berarti tidak perlu diperhatikan sebab kepuasan kerja akan tercermin pada hasil pekerjaan. Oleh karena itu, pimpinan sebagai manajer dituntut lebih profesional agar mampu menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai.

Berdasarkan pengujian dengan analisis jalur tampak bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai terbukti signifikan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai oleh pegawai maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu disebabkan adanya kesan positif yang timbul pada pegawai akan menyebabkan adanya dorongan intrinsik untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan akan optimal. Adanya hasil penelitian ini juga didukung dengan jawaban responden secara keseluruhan yang menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang prestasi kerja. Hal itu menunjukkan bahwa DPU Bina Marga Jember mempunyai usaha dalam meningkatkan prestasi kerja.

Hal itu menunjukkan persepsi terhadap kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga secara tidak langsung akan menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan secara optimal. Apabila hasil kerja optimal maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja DPU Bina Marga Jember yang dipersepsikan secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan, demikian juga kepuasan kerja yang dirasakan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Freeman dan Hirsh (2007) yang menyatakan bahwa kepuasan pegawai akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dan produktivitas kerjanya sehingga mendapatkan hasil kerja yang optimal.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik fasilitas kerja maka kepuasan kerja akan tercapai.
- b. Waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik waktu kerja maka kepuasan kerja akan tercapai.
- c. *Job Context* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik *Job Context* maka kepuasan kerja akan tercapai.
- d. *Job Content* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik *Job Content* maka kepuasan kerja akan tercapai.
- e. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin baik fasilitas kerja maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat.
- f. Waktu kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efisien waktu kerja maka prestasi kerja semakin baik.
- g. *Job Context* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin baik *Job Context* maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat.
- h. *Job Content* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin baik *Job Content* maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat.
- i. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Jika kepuasan kerja tercapai maka prestasi kerja akan optimal.

6.2 Saran-Saran

Saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya yaitu:

- a. Bagi instansi hendaknya meningkatkan fasilitas kerja yaitu menambah fasilitas dan lain-lain dengan memberikan motivasi internal dan eksternal berupa pelatihan dan pendidikan sehingga meningkatkan prestasi kerja.

- b. Penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel dengan persepsi yang lain, terutama persepsi atasan (*supervisor* atau *manager*), dengan tujuan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kepuasan kerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
- c. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain, sebagai variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lainnya. Selain itu dapat menggunakan teknik *sampling* yang lain.
- d. Penelitian ini hanya fokus pada Bina Marga Jember yang berada ada di Jember masih terbuka peluang meneliti instansi lain agar dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih luas cakupannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmito, Gatot. 2005. *Makara Kesehatan Vol 9 No 1*. Universitas Indonesia Jurnal Penelitian.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Arikuntoro, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Barry, Cushway, 2002, *Human Resource Management*. Jakarta. PT. Elex Media Kumputindo.
- Bary, K. 2002. Psychology Climate and Individual Performance in India: Test of Mediated Model. *Employee Relation* . Vol. 29, No.6, p.664-676.
- Benardin and Russel, 1993. *Human Resource Management, An Experiential*. Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara
- Buchari Alrad. 2001. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Eko. K. 2002. *Pengaruh Waktu Kerja, Fasilitas Kerja terhadap Kinerja*. Jurnal Ekonomi. Volume 3 Mei
- Ermianti. K. 2012. *Faktor-Faktr yang Memengaruhi Prestasi Kerja Pada PT. Angkasa Jaya Motor Surabaya*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. UNS
- Faisal. 2005. *Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Ferdinand A. 2002. *Struktural Equation Modelling: dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferris, Gerald R dan David, Bond, Frank W. and Bunce, 2011. Fit of Political Skill to the Work context: A Two-Study Investigation. *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW, Journal of Business & Economics Research – July 2005*
- Flippo, E. 1986. *Personel Management*, Singapura: McGraw Hill. Company.

- Freeman, James A. dan Barry T. Hirsch. 2007. College Majors and the Knowledge Content of *Jobs* IZA DP No. 2941
- Ghozali. Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1998, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Gomes Cardoso, Faustino. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Edisi 2 BPFE.
- Harmizar, S. 2003 Hubungan Organisasi Pegawai, Perilaku Organisasi dan Kualitas Jasa. *Journal of Retailing*. Vol. 78. p. 131–146
- Hartanto, L.2000. *Manajemen Personalia*. Cetakan kedua, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indra Wijaya, 1999. *Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta: CV. Citra Media
- M., Manulang. 2002. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardas, Dimitris dan Philippidou, Sophia.2007. The Influence of *Work context* and Employee Cognitions to *Job satisfaction*: A Case of a Greek Public Sector. *Journal of Business & Economics Research*
- Martoyo, Susilo. 2000 . *Manajemen Sumber Daya Edisi Keempat*. Yogyakarta : BPFE

- Moekijat. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pustaka.
- Muhyadi. 1989. *Organisasi Teori, Struktur dan Proses*. Jakarta : P2LPTK
- Nababan, Iskandar P. 2008. *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung)*. Universitas Widyatama : Thesis.
- Nazir, M. 1998. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Pesonalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Purwanto, Djoko. 2003. *Komunikasi Bisnis*. Surakarta : Erlangga.
- Putti, S. 2000. Dampak Pergeseran Nilai-Nilai Organisasi Terhadap Kebijakan Sumber Daya Manusia dan Implikasinya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol 2 (1), p 9-18.
- Rabinowitz, *et al* (1999) dalam Gazaiogu dan Tansel (2002)
- Ranupandjojo dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi 4, *Pustaka Binawan Presindo FE - UGM*, Yogyakarta
- Riduwan, Drs, M.B.A dan Engkos achmad kuncoro, SE, M.M. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analisis)*. ALFABETA
- Robbins, Stephen P. 2001. *Prilaku Organisasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka Dari Organizational Behavior (1998). Jakarta : PT. Preuhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi ke-10*, Terjemahan Benyamin Molan. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan Spss Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Gramedia.

- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Versi 12*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sariyati, Ni Ketut. 2005. *Kepuasan dan Prestasi Pegawai*. Tesis. Denpasar: Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta : Andi
- Schuler, R.S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II Edisi 6. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st Edition. Cet.8. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan pertama. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: P LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Jakarta. Bumi Akasa
- Sofyan, Syafri. 2001. *Manajemen Kontemporer*. Jakarta. Edisi Pertama Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo
- Suharto, Babun. 2006. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Studi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional; Terhadap Kepuasan dan Kinerja Bawahan*. Surabaya : AprintA.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. 1st Edition. Jakarta : Rajawali.
- Suman, Shanti and Srivastava, A. K. 2009. The Measurement of *Job characteristics* in Context to Indian Work Scenario. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* , Vol. 35, Special Issue, 142-147.

Sunarto. 2003. *Komunikasi Bisnis 2*. Yogyakarta : CV. Ngeksigondo Multisarana Utama.

Swasto, Bambang. 1996 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: FIA Universitas.

Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Timpe, Dale. 2000. Kinerja, seri sumber daya manusia. Jakarta : Gramedia Tondok, Marselius Sampe. Versi online <http://www.scribd.com>

Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta

Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Tama.

Wahyudi, Bambang, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Sulita

Lampiran 1

KUISIONER

DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.

Pegawai DPU Bina Marga

di-

TEMPAT

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tesis guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program S2 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk memberikan informasi dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/Sdri yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat saya,

Peneliti

Berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada:

Nomor Responden :(diisi oleh peneliti)

Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Wanita

Lama bekerja : a. < 1 tahun b. 1-3 tahun
c. 4-5 tahun d. lebih dari 5 tahun

Pendidikan : Sarjana S-1
Sarjana S-2
Sarjana S-3

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda *Check List* (√) pada jawaban yang sesuai.

Keterangan :

- a. STS : Sangat Tidak Setuju
- b. TS : Tidak Setuju
- c. CS : Cukup Setuju
- d. S : Setuju
- e. SS : Sangat Setuju

Fasilitas Kerja

NO.	PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	DPU Bina Marga Jember menyediakan fasilitas kantin untuk karyawan					
2	DPU Bina Marga Jember menyediakan koperasi pegawai					
3	DPU Bina Marga menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan.					
4	DPU Bina Marga memberikan beasiswa bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan lebih tinggi					

Waktu Kerja

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Siklus jam kerja karyawan ditentukan oleh sistem pengaturan yang sesuai dengan pekerjaan					
2	Jam kerja karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku dari dinas Departemen Tenaga Kerja					
3	Adanya jumlah pekerja/tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang ada.					

JOB CONTEXT (X3)

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Fasilitas yang ada di kantor lengkap dan memadai sesuai dengan bidang pekerjaan Pegawai.					
2	Peraturan yang diterapkan oleh Instansi adil bagi Pegawai.					
3	Pegawai tidak pernah mengalami konflik baik dengan atasan maupun rekan sejawat					

JOB CONTENT (X4)

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Instansi memberikan kepercayaan kepada setiap Pegawai untuk disiplin melaksanakan tanggung jawab.					
2	Pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai oleh Instansi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki Pegawai.					
3	Pegawai diakui secara optimal dalam mengemban tugas					
4	Promosi jabatan bagi Pegawai sudah berjalan sesuai dengan prosedur.					
5	Pegawai diberi kesempatan oleh Instansi dalam mengambil keputusan dalam bekerja.					

KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Kepuasan terhadap penghargaan yang telah diberikan.					
2	Kepuasan terhadap situasi kerja di ruang kuliah					
3	Kepuasan terhadap supervisi dan manajemen					
4	Kepuasan terhadap komunikasi.					
5	Kepuasan terhadap filsafat dan kebijakan instansi.					
6	Kepuasan terhadap rekan pegawai dan pegawai yang lain					

PRESTASI KERJA

No.	Pernyataan	Kategori penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki loyalitas/kesetiaan yang tinggi terhadap DPU Bina Marga Kab. Jember					
2	Pekerjaan yang telah ditentukan sesuai dengan target perusahaan					
3	Saya memiliki tanggung jawab dan ketaatan penuh terhadap DPU Bina Marga Jember					
4	Saya menjunjung tinggi kejujuran selama bekerja di DPU Bina Marga Jember					
5	Saya memiliki prakarsa yang tinggi terhadap DPU Bina Marga Jember					

Lampiran 3

HASIL DISTRIBUSI RESPONDEN**Frequency Table****X11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	7,7	7,7	7,7
Cukup Setuju	60	46,2	46,2	53,8
Setuju	54	41,5	41,5	95,4
Sangat setuju	6	4,6	4,6	100,0
Total	130	100,0	100,0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	5,4	5,4	5,4
Cukup Setuju	60	46,2	46,2	51,5
Setuju	58	44,6	44,6	96,2
Sangat setuju	5	3,8	3,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1,5	1,5	1,5
Cukup Setuju	70	53,8	53,8	55,4
Setuju	55	42,3	42,3	97,7
Sangat setuju	3	2,3	2,3	100,0
Total	130	100,0	100,0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	8,5	8,5	8,5
Cukup Setuju	64	49,2	49,2	57,7
Setuju	50	38,5	38,5	96,2
Sangat setuju	5	3,8	3,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	10,8	10,8	10,8
	Cukup Setuju	53	40,8	40,8	51,5
	Setuju	57	43,8	43,8	95,4
	Sangat setuju	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	9,2	9,2	9,2
	Cukup Setuju	66	50,8	50,8	60,0
	Setuju	51	39,2	39,2	99,2
	Sangat setuju	1	,8	,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	5,4	5,4	5,4
	Cukup Setuju	66	50,8	50,8	56,2
	Setuju	56	43,1	43,1	99,2
	Sangat setuju	1	,8	,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	6,9	6,9	6,9
	Cukup Setuju	82	63,1	63,1	70,0
	Setuju	35	26,9	26,9	96,9
	Sangat setuju	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	7,7	7,7	7,7
	Cukup Setuju	62	47,7	47,7	55,4
	Setuju	56	43,1	43,1	98,5
	Sangat setuju	2	1,5	1,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	5,4	5,4	5,4
	Cukup Setuju	59	45,4	45,4	50,8
	Setuju	57	43,8	43,8	94,6
	Sangat setuju	7	5,4	5,4	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	9,2	9,2	9,2
	Cukup Setuju	72	55,4	55,4	64,6
	Setuju	40	30,8	30,8	95,4
	Sangat setuju	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	12,3	12,3	12,3
	Cukup Setuju	73	56,2	56,2	68,5
	Setuju	40	30,8	30,8	99,2
	Sangat setuju	1	,8	,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	6,9	6,9	6,9
	Cukup Setuju	79	60,8	60,8	67,7
	Setuju	40	30,8	30,8	98,5
	Sangat setuju	2	1,5	1,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2,3	2,3	2,3
	Cukup Setuju	76	58,5	58,5	60,8
	Setuju	47	36,2	36,2	96,9
	Sangat setuju	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X45

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	12,3	12,3	12,3
	Cukup Setuju	51	39,2	39,2	51,5
	Setuju	57	43,8	43,8	95,4
	Sangat setuju	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	10,8	10,8	10,8
	Cukup Setuju	54	41,5	41,5	52,3
	Setuju	61	46,9	46,9	99,2
	Sangat setuju	1	,8	,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	7,7	7,7	7,7
	Cukup Setuju	62	47,7	47,7	55,4
	Setuju	53	40,8	40,8	96,2
	Sangat setuju	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	10,0	10,0	10,0
	Cukup Setuju	55	42,3	42,3	52,3
	Setuju	55	42,3	42,3	94,6
	Sangat setuju	7	5,4	5,4	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	5,4	5,4	5,4
	Cukup Setuju	69	53,1	53,1	58,5
	Setuju	48	36,9	36,9	95,4
	Sangat setuju	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3,1	3,1	3,1
	Cukup Setuju	57	43,8	43,8	46,9
	Setuju	62	47,7	47,7	94,6
	Sangat setuju	7	5,4	5,4	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	9,2	9,2	9,2
	Cukup Setuju	58	44,6	44,6	53,8
	Setuju	56	43,1	43,1	96,9
	Sangat setuju	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	7,7	7,7	7,7
	Cukup Setuju	64	49,2	49,2	56,9
	Setuju	52	40,0	40,0	96,9
	Sangat setuju	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	8,5	8,5	8,5
	Cukup Setuju	69	53,1	53,1	61,5
	Setuju	41	31,5	31,5	93,1
	Sangat setuju	9	6,9	6,9	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	9,2	9,2	9,2
	Cukup Setuju	71	54,6	54,6	63,8
	Setuju	38	29,2	29,2	93,1
	Sangat setuju	9	6,9	6,9	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	9,2	9,2	9,2
	Cukup Setuju	65	50,0	50,0	59,2
	Setuju	52	40,0	40,0	99,2
	Sangat setuju	1	,8	,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1,5	1,5	1,5
	Cukup Setuju	61	46,9	46,9	48,5
	Setuju	63	48,5	48,5	96,9
	Sangat setuju	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS DATA

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,759
Bartlett's Test of Sphericity	99,055
Approx. Chi-Square	
df	6
Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X11	1,000	,544
X12	1,000	,595
X13	1,000	,538
X14	1,000	,544

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,222	55,541	55,541	2,222	55,541	55,541
2	,640	15,996	71,536			
3	,613	15,321	86,858			
4	,526	13,142	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X11	,738
X12	,771
X13	,733
X14	,738

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,588
Bartlett's Test of Sphericity	32,372
Df	3
Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X21	1,000	,385
X22	1,000	,633
X23	1,000	,564

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,581	52,708	52,708	1,581	52,708	52,708
2	,823	27,437	80,145			
3	,596	19,855	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X21	,620
X22	,796
X23	,751

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,611
Bartlett's Test of Sphericity	44,392
Df	3
Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X31	1,000	,612
X32	1,000	,427
X33	1,000	,648

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,687	56,234	56,234	1,687	56,234	56,234
2	,770	25,666	81,900			
3	,543	18,100	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X31	,783
X32	,654
X33	,805

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,835
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	162,027
	Df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X41	1,000	,557
X42	1,000	,577
X43	1,000	,505
X44	1,000	,583
X45	1,000	,509

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,731	54,624	54,624	2,731	54,624	54,624
2	,641	12,812	67,436			
3	,586	11,725	79,161			
4	,545	10,900	90,061			
5	,497	9,939	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X41	,746
X42	,760
X43	,711
X44	,764
X45	,714

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,664
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	131,224
	Df	15
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Z1	1,000	,417
Z2	1,000	,425
Z3	1,000	,441
Z4	1,000	,341
Z5	1,000	,492
Z6	1,000	,297

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,413	40,214	40,214	2,413	40,214	40,214
2	1,013	16,889	57,103			
3	,869	14,475	71,578			
4	,708	11,807	83,386			
5	,615	10,244	93,630			
6	,382	6,370	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Z1	,646
Z2	,652
Z3	,664
Z4	,584
Z5	,702
Z6	,545

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,734
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	99,970
	Df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Y1	1,000	,523
Y2	1,000	,597
Y3	1,000	,624
Y4	1,000	,424
Y5	1,000	,033

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,201	44,025	44,025	2,201	44,025	44,025
2	1,002	20,046	64,070			
3	,722	14,430	78,501			
4	,600	11,993	90,494			
5	,475	9,506	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y1	,723
Y2	,773
Y3	,790
Y4	,651
Y5	-,180

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 6

HASIL UJI RELIABILITAS DATA

Reliability

Scale: 0,60

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	4

Reliability

Scale: 0,60

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,636	3

Reliability

Scale: 0,60

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,607	3

Reliability

Scale: 0,60

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	5

Reliability

Scale: 0,60

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	6

Reliability

Scale: 0,60

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,659	5

Lampiran 6

HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Fasilitas Kerja (X1)	Waktu Kerja (X2)	Job Content (X3)	Job Context (X4)	Kepuasan Kerja (Z)	Prestasi Kerja (Y)
N			130	130	130	130	130	130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation		1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000
Most Extreme Differences	Absolute		,201	,214	,132	,149	,188	,131
	Positive		,201	,214	,119	,149	,188	,131
	Negative		-,151	-,174	-,132	-,082	-,121	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		1,293	1,000	1,005	1,703	1,142	1,415	
Asymp. Sig. (2-tailed)			,100	,078	,122	,086	,121	,223

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7

HASIL ANALISIS JALUR

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	,0000000	1,00000000	130
Fasilitas Kerja (X1)	,0000000	1,00000000	130
Waktu Kerja (X2)	,0000000	1,00000000	130
Job Content (X3)	,0000000	1,00000000	130
Job Context (X4)	,0000000	1,00000000	130
Kepuasan Kerja (Z)	,0000000	1,00000000	130

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Context (X4), Job Content (X3), Fasilitas Kerja (X1), Waktu Kerja (X2) ^a	.	Enter
2	Kepuasan Kerja (Z) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,733 ^a	,537	,523	,69092022	
2	,783 ^b	,613	,598	,63434050	1,977

a. Predictors: (Constant), Job Context (X4), Job Content (X3), Fasilitas Kerja (X1), Waktu Kerja (X2)

b. Predictors: (Constant), Job Context (X4), Job Content (X3), Fasilitas Kerja (X1), Waktu Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z)

c. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,329	4	17,332	36,308	,000 ^a
	Residual	59,671	125	,477		
	Total	129,000	129			
2	Regression	79,104	5	15,821	39,317	,000 ^b
	Residual	49,896	124	,402		
	Total	129,000	129			

a. Predictors: (Constant), Job Context (X4), Job Content (X3), Fasilitas Kerja (X1), Waktu Kerja (X2)

b. Predictors: (Constant), Job Context (X4), Job Content (X3), Fasilitas Kerja (X1), Waktu Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z)

c. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,254	,061		,000	1,000		
	Fasilitas Kerja (X1)	,043	,213	,043	2,202	,008	,681	1,282
	Waktu Kerja (X2)	-,248	-,219	-,248	-2,133	,003	,677	1,904
	Job Content (X3)	,202	,077	,202	2,630	,010	,627	1,594
	Job Context (X4)	,434	,092	,434	4,741	,000	,441	2,268
2	(Constant)	,198	,056		,000	1,000		
	Fasilitas Kerja (X1)	,072	,196	,072	2,367	,014	,581	1,293
	Waktu Kerja (X2)	-,116	-,202	-,116	-2,135	,005	,576	1,131
	Job Content (X3)	,057	,076	,057	2,745	,046	,534	1,872
	Job Context (X4)	,248	,092	,248	2,690	,008	,367	2,726
	Kepuasan Kerja (Z)	,501	,102	,501	4,929	,000	,302	3,313

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

