



**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI NON  
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA RSIA “SRIKANDI” IBI JEMBER**

ANALYSIS THE INFLUENCE OF NON- FINANCIAL COMPENSATION  
AGAINTS JOB SATISFACTION EMPLOYEE WITH THE PERFORMANCE  
OF AS AN INTERVENING VARIABEL ON RSIA “SRIKANDI” IBI JEMBER

**SKRIPSI**

Oleh:

**Mohammad Habibi**  
**NIM. 090810201198**

**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**2013**



**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI NON  
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA RSIA “SRIKANDI” IBI JEMBER**

**ANALYSIS THE INFLUENCE OF NON- FINANCIAL COMPENSATION  
AGAINTS JOB SATISFACTION EMPLOYEE WITH THE PERFORMANCE  
OF AS AN INTERVENING VARIABEL ON RSIA “SRIKANDI” IBI JEMBER**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**Mohammad Habibi  
NIM. 090810201198**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2013**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER — FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Mohammat Habibi  
Nim : 090810201198  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

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

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

Jember, 10 Mei 2013  
Yang menyatakan

Mohammat Habibi  
NIM. 090810201198

## TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kinerja Sebagai Variabel  
Intervening Pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

Nama Mahasiswa : Mohammat Habibi

NIM : 090810201198

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 21 Juni 2013

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Sudarsih, M.Si

Drs. Sunardi, MM

NIP. 19621212 199201 2 001

NIP. 19530403 198503 1 001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Prof. Dr. Hj. Isti Fadah, SE, M. Si

NIP. 19661020 199002 2 001

## JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN KINERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA RSIA “SRIKANDI” IBI JEMBER.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Mohammat Habibi**

**NIM : 090810201198**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

28 juni 2013

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

## SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Wiji Utami, SE., M.Si : (.....)**  
**NIP. 19740120 200012 2 001**

**Skretaris : Drs. Sunardi, MM : (.....)**  
**NIP. 19530403 198503 1 001**

**Anggota : Dra. Sudarsih, M.Si : (.....)**  
**NIP. 19621212 199201 2 001**



Mengetahui;  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, M. Si  
NIP. 19630614199002 1 001

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda tercinta Marsiya yang tiada hentinya mendoakan dan membimbing dengan penuh kasih sayang serta keikhlasan demi kesuksesan anaknya. Selalu mengajarkan kesabaran dalam keikhlasan dalam menjalani hidup.
2. Ayahanda tercinta Achmad Zaini yang tidak pernah lelah membimbing ku dengan segenap tenaga dan pengorbanannya yang sungguh besar. Selalu memotivasiku untuk terus berjuang dan tetap bersemangat dalam menghadapi apapun yang ada disetiap langkah perjalanan hidupku.
3. Untuk nenek ku tercinta Saru'a yang terus menerus mendoakan ku.
4. Untuk Bapak Ibu Dosen yang selalu membimbing dan membagi ilmunya kepada ku dengan mendidikku dalam suatu instansi pendidikan yang bermutu.
5. Sahabat ku Emiratun Zaidah yang telah banyak membantu dan selalu memberiku semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada semua teman-teman ku yang selalu memberi motivasi.
7. Alamamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang selalu ku banggakan.

## **MOTO**

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

**(QS. Al-Insyirah : 6-8)**

Menuntut Ilmu adalah kewajiban setiap manusia, mulai dia dilahirkan sampai dengan dia dimasukkan ke liang lahat.

( Nabi Muhammad SAW)

## RINGKASAN

**Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember;** Mohammat Habibi; 090810201198; 123 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) merupakan rumah sakit yang khusus yang mengutamakan pelayanan kesehatan ibu dan anak. Penelitian ini dilakukan pada 29 april 2013 selama hampir satu bulan. Pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember ini karyawan yang dibutuhkan pada rumah sakit ini sebagian besar adalah bidan. Tenaga kerja dalam kategori bidan tergolong tenaga kerja yang khusus karena tidak semua orang bisa menjalani profesi ini tanpa mengemban pendidikan terlebih dahulu. Oleh karena itu organisasi dalam hal ini adalah RSIA “SRIKANDI” IBI Jember seharusnya bisa mempertahankan semua sumber manusia yang ada yaitu para tenaga kerjanya, karena kebutuhan akan tenaga kerja bidan pada organisasi ini cukup tinggi karena organisasi ini bergerak dalam bidang khusus pelayanan kesehatan ibu dan anak yang kaitannya sangat erat dengan bidan. Untuk mempertahankan para karyawannya RSIA “SRIKANDI” IBI Jember ini bisa melakukannya dengan pendekatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap pikiran untuk tetap bertahan bekerja dilembaga itu atau berhenti bekerja di lembaga itu. Sedangkan kepuasan kerja itu sendiri dapat terbentuk dari kompensasi non finansial yang berupa lingkungan kerja dan pekerjaan yang baik. Selain itu kepuasan kerja juga akan terbentuk jika terbentuk kinerja yang baik. Oleh karena itu kinerja bisa menjadi variabel penghubung antara kompensasi non finansial dengan kepuasan kerja yang dimana kinerja sendiri ini juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan bersikap positif terhadap pekerjaannya dan akan merasa nyaman dan betah bekerja disana. Karena untuk organisasi seperti RSIA “SRIKANDI” IBI Jember ini dirasa sangat perlu untuk meminialisir tingkat *turnover* agar tidak kehilangan karyawan yang potensial. Karena jika organisasi ini sampai kehilangan karyawan yang potensial maka akan merugikan organisasi ini sendiri baik dari finansial maupun bukan finansial karena mereka harus melakukan perekrutan tenaga kerja yang baru lagi untuk mengisi kekosongan divisi kerja yang ditinggalkan. Hal tersebut sudah jelas akan merugikan organisasi ini karena dalam proses perekrutan itu pasti akan menghabiskan biaya yang tidak sedikit dan bisa membuang-buang waktu.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember yang berjumlah 63 orang. Sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode populasi (*sensus*). Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, penyebaran kuesioner kepada 63 responden dan studi pustaka. Alat analisis data yang digunakan yaitu Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di RSIA “SRIKANDI” IBI Jember ini seperti pewarnaan, kebersihan, keamanan, dan lain sebagainya baik. Semakin baik lingkungan pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya. Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal itu berarti pekerjaan yang diberikan kepada para karyawannya baik karena bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Lingkungan kerja dan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal itu terbukti bahwa lingkungan kerja yang ada di organisasi tersebut sudah baik, begitu pula pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya yang dimana mereka sudah mengetahui dengan baik tugas-tugasnya dan hal itu menjadi tugas yang menarik bagi mereka. Kinerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan kinerja yang baik maka bisa menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan itu sendiri.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## SUMMARY

Compensation Effect Analysis of Non Financial Against Employee Satisfaction With Performance As Intervening Variables on RSIA "SRIKANDI" IBI Jember; Mohammat Habibi; 090810201198; 123 pages; Department of Management Faculty of Economics, University of Jember.

Mother and Child Hospital (RSIA) is a specialized hospital that promotes maternal and child health services. The research was conducted on 29 april 2013 for almost a month. At RSIA "SRIKANDI" IBI Jember employees needed at this hospital is great parth komunal midwife. Midwifery workforce in the category classified as special labor because not everyone can undergo this profession without first carrying out education. Therefore in this case the organization is RSIA "SRIKANDI" Jember IBI should be able to maintain all the existing human resources is the work force, because of the need for employee midwives working in this organization is quite high because the organization is engaged in specialized maternal and child health services which catch very closely with midwives. To retain employees RSIA "SRIKANDI" IBI Jember can do it with the approach of job satisfaction, because job satisfaction has a close relationship to the mind to stay afloat instituted it work or stop working at the institution. While job satisfaction it self can be formed from non-financial compensation in the form of working environment and a good job. Besides job satisfaction will also be formed if formed good performance. Therefore the performance can be variable link between non-financial compensation with job satisfaction which affects the performance itself this also to job satisfaction. With high job satisfaction, the employee will be positive about their work and will feel comfortable and at ease working there. Due to organizations like RSIA "SRIKANDI" Jember IBI is considered very necessary to minimalized turnover rate so as not to miss a potential employee. Because if the organization is to lose a potential employee will harm the organization itself both financially and non-financially because they have to recruit new labor again to fill the void left by division of labor. It is already clear this will be detrimental to the organization because of the hiring process that will certainly cost you a bit and can not waste time.

This research is an explanation (explanatory research). The population used in this study were all employees at RSIA "SRIKANDI" IBI Jember, amounting to 63 people. So that the sampling technique using the population (census). The data used in the study is primary data and secondary data. Method of data collection was done by interview, distributing questionnaires to 63 respondents and literature. Data analysis tools use the Path Analysis (Path Analysis) to analyze the relationship between variables, where the independent variables affect the dependent variable either directly or indirectly through one or more intermediaries.

Based on this research shows that the work environment have a significant effect on employee job satisfaction, it shows that there is a working environment in RSIA "SRIKANDI" IBI Jember like coloring, cleaning, security, and so good. The better the work environment, the higher the level of employee job satisfaction. Work significant effect on job satisfaction. That means the work

given to the employees either because it can create employment for its employees satisfaction. Working environment and significant effect on job performance of employees. From this it is evident that the work environment in the organization is good, so is the work given to employees in which they already know the duties well and it was a task that interests them. Performance also significantly influence job satisfaction. It shows that with a good performance could create a meal high job satisfaction for the employees themselves.

The conclusion of this study is the work environment have a significant effect on the performance of employees, work a significant effect on the performance of employees, work environment have a significant effect on employee job satisfaction, job significant effect on employee job satisfaction, and performance have a significant effect on employee job satisfaction.

## PRAKATA

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepangkuan beliau Nabi Muhammad SAW.

Penyusunan skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

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

1. Ibu Dr. Hj. Istifadah, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dra. Hj. Sudarsih, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan segenap kesabaran untuk memberikan bimbingan, saran, kritik, dan pengarahannya dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Drs. Sunardi, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, informasi, saran, pengarahan serta kesabaran dan perhatiannya dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu sampai akhirnya studi ini dapat terselesaikan, beserta Staf Karyawan yang telah banyak membantu.
5. Bapakku Achmad Zaini dan Ibuku Marsiyah tercinta, yang senantiasa telah mendidik dan mengajarkan dengan penuh cinta dan kesabaran serta selalu melimpahkan samudera kasih sayang, yang tak pernah bosan mendo'akan di setiap langkahku. Terima kasih untuk semua dukungan moril dan materiil, atas segala cucuran keringat dan pengorbanan beliau-beliau, serta segala pelajaran hidup yang sangat berarti yang nantinya akan berguna untuk hidupku kelak.
6. Bagi sahabatku Mira Azkiya terimakasih atas semua dukunganmu yang selalu ada untuk membantu ku.
7. Teman-teman terbaikku (M. Robiul Aqtor, ilyas, winda eliyanti,), terima kasih atas, dukungan, doa, bantuan yang selalu ada untukku, serta

8. kebersamaan kita selama kuliah yang akan menjadi memori terindah dalam hidupku.
9. Teman-teman S1 Manajemen Reguler angkatan 2009 yang telah berjuang bersama selama dibangku kuliah, yang tidak dapat kusebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan, doa, dukungan dan bantuan kalian selama ini.
10. Seluruh staf dan karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember, terima kasih telah memberikan bantuan informasi kepada penulis.
11. Semua pihak yang telah membantu memperlancar proses penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak mungkin kusebutkan satu per satu, terima kasih banyak.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik yang menyangkut aspek materi maupun tehnik penulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi kita semua.

Jember, 21 Juni 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori	
2.1.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial (Lingkungan Kerja dan Pekerjaan) .....	6
2.1.2 Pengertian Kinerja .....	11
2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	15
2.1.5 Pengaruh Pekerjaan Kerja Terhadap Kinerja .....	16
2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	16
2.1.7 Pengaruh Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	16
2.1.8 Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	16
2.2 Penelitian Terdahulu .....	17
2.3 Kerangka Konseptual .....	19
2.4 Hipotesis .....	20
<b>BAB 3. METODELOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian .....	21
3.2 Populasi dan Sampel .....	21
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	21
3.4 Identifikasi Operasional Variabel .....	22
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	
3.5.1 Definisi Operasional Variabel .....	23

3.5.2	Skala Pengukuran Variabel .....	26
3.6	Metode Analisis Data	
3.6.1	Uji Normalitas Data .....	27
3.6.2	Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas) .....	27
3.6.3	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	28
3.6.4	Model Trimming .....	30
3.6.5	Uji Asumsi Klasik ( Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas Model) .....	31
3.6.6	Uji t .....	32
3.6.7	Menghitung Jalur .....	33
3.7	Kerangka Pemecahan Masalah .....	35

#### **BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	37
4.2	Struktur Organisasi RSIA “ SRIKANDI” IBI Jember .....	45
4.3	Analisis Data	
4.3.1	Statistik Deskriptif .....	46
4.3.2	Uji Validitas .....	51
4.3.3	Uji Reliabilitas .....	53
4.3.4	Uji Normalitas .....	53
4.3.5	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	54
4.3.6	Uji Asumsi Klasik ( Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas Model) .....	58
4.4	Pembahasan	
4.4.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	61
4.4.2	Pengaruh Pekerjaan Terhadap Kinerja .....	61
4.4.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	62
4.4.3	Pengaruh Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja .....	62
4.4.3	Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	63

#### **BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	64
5.2	Saran .....	64

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Demografi Responden .....	46
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	48
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pekerjaan .....	49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	50
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas .....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas .....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas .....	54
Tabel 4.9 Nilai Koefisien Jalur .....	55
Tabel 4.10 <i>Collinearity Statistic</i> .....	58
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji <i>Glejser</i> ...	59

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	20
Gambar 3.1 Model Diagram Path .....	29
Gambar 3.2 Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSIA “SRIKANDI” IBI Jember .....	45
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur .....	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 : Kuisisioner .....	70
Lampiran 2 : Rekapitulasi Data .....	77
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas .....	80
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas .....	83
Lampiran 5 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden .....	87
Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas Data .....	93
Lampiran 7 : Hasil Analisis Jalur .....	94
Lampiran 8 : Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	102

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia menuntut adanya persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin harus siap untuk berkompetisi dalam segala hal, yang salah satunya dalam mendapatkan karyawan baru dan mempertahankan karyawan yang potensial. Untuk itu perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja karyawan sebagai aset utama perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan sebagai bagian dari asset perusahaan, tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja. Kondisi yang demikian itu dapat terwujud melalui pendekatan kepuasan kerja.

Robbin (2003: 78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah pekerjaan yang diyakini seharusnya pekerja terima. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan atau supervisi, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan kerja, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial didalam lingkungan kerja yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan baik dari pimpinan terhadap karyawan. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama, karena apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi ia akan membawa serta

seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dengan membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan perusahaan.

Menurut Syafrizal (2011: 39) kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan terpenting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan hasil Survei Watson Wyatt yang dilaksanakan tahun 2007 ini menunjukkan persentase *turnover* posisi penting di perbankan mencapai 6,3%-7,5%, sementara di industri lain 0,1%-0,74%. Survei juga menjelaskan bagaimana perusahaan mengatasi masalah *attraction* (merekut) dan *retention* (mempertahankan) karyawan dikaitkan dengan praktik manajemen *reward*. Tantangan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan ahli akan tetap besar di Asia Pasifik, khususnya Indonesia.

Mobley dan kawan-kawan dalam Novliadi (dalam Syafrizal 2011: 39) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti bekerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Intensi untuk berhenti pada akhirnya memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover* sebenarnya. Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat diambil sebuah gambaran bahwa pemenuhan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan juga berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan itu untuk mempertahankan karyawannya dan keinginan karyawan untuk bertahan tetap bekerja diperusahaan tersebut.

Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, perusahaan bisa melakukannya dengan cara memberikan kompensasi yang efektif. Kompensasi yang efektif disini maksudnya kompensasi yang bisa dirasakan manfaatnya oleh karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi mereka. Kompensasi itu bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Menurut Utami (2005: 23) kompensasi non finansial ada dua, yaitu pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Selain itu Mondy (2008: 59) juga menyatakan bahwa

komponen-komponen kompensasi non finansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Faktor pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan menjadi faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja bagi mereka. Sehingga kompensasi yang diberikan oleh organisasi dapat mempertahankan karyawan yang memang benar-benar berkompoten. Jadi dengan adanya kesesuaian kompensasi yang dianggap layak serta mencukupi kebutuhan hidup, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

Mangkunegara (2006: 67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga sering dihubungkan dengan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Jika kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga akan baik.

Menurut Astuti (2006: 54) berdasarkan hasil analisis regresi linier dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja yang meliputi variabel kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama karyawan, dan program pelayanan karyawan secara individu mempunyai pengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu variabel program pelayanan karyawan merupakan variabel paling berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan menurut Febrianasari (2008: 75-76) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap sikap atau pandangan positif maupun negatif oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja berdampak pada tingkat *turnover* karyawan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu untuk menganalisis dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang bisa menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan yang ditimbulkan dari kompensasi nonfinansial untuk menciptakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finalisial Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember”, karena pada rumah sakit tersebut menurut informasi yang peneliti dapatkan dalam dua bulan ini terhitung dari bulan maret 2013 sudah terjadi *turnover* karyawan sekitar 5% dari total karyawan yang ada yang awalnya berjumlah 66 orang namun sekarang berkurang menjadi 63 orang.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember?
- b. Apakah pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember?
- d. Apakah pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember?
- e. Apakah kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pekerjaan terhadap kinerja karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

- d. Untuk menganalisis pengaruh pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.
- e. Untuk menganalisis pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk pertimbangan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi untuk menciptakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan mempertahankan karyawan yang berkompeten.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja dengan kinerja sebagai variabel intervening.

- c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.



## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Menurut Simamora (2001: 541) kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial ini terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

##### **a. Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012: 43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Sedangkan Ahyari (1999: 124) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan itu bekerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja maupun semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja didalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan, karena lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat produktifitas para karyawannya didalam suatu perusahaan tidak perlu diragukan lagi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga pelaksanaan aktivitas kerja didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Dengan demikian, sudah selayaknya manajemen perusahaan harus mempertimbangkan lingkungan kerja bagi para karyawan dengan sebaik-baiknya. Dengan lingkungan kerja yang baik maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan secara langsung akan berdampak pada meningkatnya

kinerja karyawan. Akhirnya akan berimplikasi terhadap produktifitas karyawan yang dapat dipertahankan pada tingkat tinggi.

Untuk dapat mengadakan penyusunan lingkungan kerja didalam suatu perusahaan yang baik, manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja yang telah dipersiapkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila manajemen perusahaan yang bersangkutan juga mengetahui unsur-unsur yang menentukan lingkungan kerja untuk para karyawan yang bekerja. Berikut faktor – faktor yang menentukan lingkungan kerja:

#### 1) Kondisi tempat kerja

Ahyari (1999:147) mengatakan bahwa kondisi tempat kerja adalah kondisi yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada tempat kerja yang disediakan. Manajemen perusahaan sudah sepatutnya mempertimbangkan kondisi tempat kerja karyawan yang tepat sehingga para karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik. Beberapa macam kondisi tempat kerja yang dapat dipersiapkan manajemen perusahaan menurut Nitisemito (1990:110) adalah:

- a) Pewarnaan
- b) Kebersihan
- c) Pertukaran Udara
- d) Penerangan
- e) Kebisingan
- f) Keamanan
- g) Musik

#### 2) Hubungan Kerja Karyawan

Kerjasama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama yang baik dapat memperlancar aktivitas dalam pekerjaan. Ahyari (1999:192) mengatakan bahwa hubungan kerjasama yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang harus diselesaikan. Dengan adanya hubungan kerja yang baik, maka para

karyawan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang timbul didalam perusahaan.

### 3) Program Pelayanan Karyawan

Penyediaan fasilitas oleh perusahaan bermacam-macam pilihannya. Pelayanan karyawan ini diupayakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Raupandojo dan Husman (1990:276). Program pelayanan karyawan ini dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu:

#### a) Program yang menyangkut kesejahteraan karyawan

Program ini dirancang dan dilaksanakan perusahaan untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Melalui program ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan. Bentuk dari program kesejahteraan karyawan ini antara lain yaitu pensiun, asuransi, dan lain sebagainya.

#### b) Program yang menyangkut rekreasi dan hiburan

Program ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kegiatan olahraga dan kegiatan sosial.

#### c) Program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada karyawan

- (1) Fasilitas pelayanan makanan
- (2) Fasilitas pembelian
- (3) Fasilitas kesehatan
- (4) Fasilitas pendidikan
- (5) Fasilitas-fasilitas lainnya

### 4) Kebijakan yang logis.

Kebijakan (*policy*) adalah panduan yang ditetapkan diawal untuk memberikan arahan dalam pengambilan keputusan. Kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik sumber daya manusia yang mencerminkan kepedulian manajemen terhadap para karyawannya bisa berfungsi sebagai imbalan yang positif. Jika kebijakan-kebijakan perusahaan menunjukkan perhatian alih-alih ketidakhormatan, ketakutan, keraguan, atau ketidak adanya keyakinan, hasilnya bisa memuaskan bagi karyawan maupun organisasi. Kebijakan-

kebijakan yang subjektif dan terlalu mengekang akan membuat karyawan tidak bersemangat.

5) Manajer yang berkompeten.

Siapun orang yang bekerja dibawah manajer yang tidak memiliki kemampuan mengelola suatu unit yang menjadi tanggung jawabnya, maka akan banyak karyawan yangberhenti karena ketidakmampuan manajer tersebut mengelola semua sumber daya yang ada. Selain itu juga akan terjadi tingginya tingkat absensi karyawan karena tidak suka dengan cara memimpin manajer tersebut yang tertampak tidak pernah mengambil keputusan. Sebaliknya, apabila karyawan berada dalam lingkungan divisi/unit dengan manajer yang berkompeten maka hal itu akan memberikan motivasi sehingga membuat karyawannya semangat untuk bekerja dan meminimalisir tingkat absensi pegawai.

6) Simbol status yang pantas.

Simbol yang pantas merupakan imbalan organisasi yang mengambil banyak bentuk seperti ukuran dan lokasi kantor, ukuran dan kualitas meja, kedekatan tempat parkir pribadi seseorang dengan kantor, penutup lantai, dan nama pekerjaan. Simbol status bervariasi anatar perusahaan dan terkadang hanya dipahami oleh orang-orang dalam perusahaan yang bersangkutan.

7) Karyawan yang kompeten.

Bekerja dengan orang-orang yang berkemampuan dan berpengetahuan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sinergis. Sinergis adalah tindakan kooperatif antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu yang lebih dari pada bekerja secara terpisah. Sinergi mengarah pada kemungkinan untu menyelesaikan tugas-tugas yang tidak akan pernah bisa dijalankan oleh orang-orang yang bekerja secara terpisah.

## b. Pekerjaan

Selain lingkungan pekerjaan yang menjadi salah satu faktor didalam kompensasi non finansial, menurut Utami (2005:23) menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri juga merupakan faktor di dalam kompensasi non finansial. Didalam pekerjaan ini mengandung lima unsur yang berpengaruh, yaitu:

### 1) Pencapaian.

Menurut McClelland dalam Susadya (2010: 78) mengenai kebutuhan staf manajerial menghasilkan identifikasi tiga kebutuhan utama yaitu kebutuhan pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi. Kebutuhan pencapaian didefinisikan sebagai keberhasilan kompetitif yang diukur berdasarkan standar keunggulan pribadi. Motivasi terhadap pencapaian bisa ditingkatkan oleh perusahaan dengan melalui proses seperti desain jabatan (*job design*), manajemen kinerja, serta skema gaji yang dikaitkan dengan kompetensi atau keterampilan.

### 2) Pengakuan.

Pengakuan merupakan salah satu motivator yang signifikan. Seseorang ingin tahu bukan hanya mengenai seberapa baik dia telah mencapai sasarannya atau menjalankan pekerjaannya, tetapi juga seberapa baik imbalan yang akan diterima atas pencapaiannya. Namun demikian, imbalan harus diberikan secara tepat dan harus dihubungkan dengan pencapaian yang nyata. Namun imbalan ini jangan hanya disampaikan dalam bentuk pengakuan semata. Imbalan nonfinansial, terutama bonus pencapaian yang disampaikan segera setelah prestasi diraih, itu merupakan simbol yang jelas atas pengakuan yang digabungkan dengan tunjangan atau fasilitas berwujud. Tindakan lain yang merupakan bentuk pengakuan mencakup promosi, penempatan pada proyek bergengsi, perluasan pekerjaan (*job enlargement*) untuk memberinya ruang lingkup pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan, dan berbagai simbol status atas kebanggaan.

### 3) Tanggung Jawab.

Menurut Susadya (2010: 80) karyawan bisa dimotivasi dengan memberinya tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaannya. Pemberian

tanggung jawab merupakan proses yang sangat esensial dalam pemberdayaan. Pemberian tanggung jawab sejalan dengan konsep motivasi intrinsik yang didasarkan pada isi jabatan atau pekerjaan. Pemberian tanggung jawab juga terkait dengan konsep fundamental bahwa individu termotivasi ketika mereka diberi sarana untuk mencapai tujuannya.

#### 4) Tugas-tugas yang menarik

Pemberian tugas yang menarik juga bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan pemberian tugas yang bervariasi akan mengurangi tingkat kejenuhan karyawan dalam bekerja. Pemberian tugas-tugas yang menarik tergantung pada kecermatan manajer dalam memberikan perintah atau tugas kepada bawahannya. Semakin cermat seorang manajer dalam mengemas tugas-tugas menarik kepada bawahannya, maka akan semakin bervariasi tugas yang ada dan akhirnya akan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawannya.

#### 5) Tantangan

Ada beberapa orang yang suka dalam menghadapi tantangan. Oleh karena itu seorang manajer dapat memotivasi karyawannya dengan memberikan tugas yang menantang agar karyawan tersebut lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka secara otomatis akan berpengaruh positif terhadap meningkatnya produktifitas kinerja karyawan tersebut. Selain itu ada sebagian dari kelompok masyarakat yang beranggapan dengan tantangan mereka lebih bergairah untuk terus bekerja dan mengurangi kebosanan mereka dalam bekerja.

### 2.1.2 Kinerja

Mangkunegara (2002: 67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan

organisasi. Menurut Hasibuan (2000: 105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Berdasarkan definisi dan pandangan tentang kinerja, mulai dari teori-teori yang dicetuskan oleh para ilmuwan ekonom sampai dengan cara-cara penilaian kinerja. Inti dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan tugas atau pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan diberbagai jenjang jabatannya. Menurut Umar dalam Mangkunegara (2006: 18) aspek – aspek atau indikator yang terdapat dalam kinerja antara lain:

- a. Mutu pekerjaan,
- b. Kejujuran karyawan,
- c. Inisiatif,
- d. Kehadiran,
- e. Sikap,
- f. Kerja sama,
- g. Pengetahuan tentang pekerjaan,
- h. Tanggung jawab, dan
- i. Pemanfaatan waktu kerja.

#### 1) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mowen (2000: 918) adalah penilaian kinerja aktivitas yang berhubungan dengan kualitas, waktu, biaya dan fleksibilitas dan bersifat keuangan dan non keuangan. Menurut Anthony (1985: 112) ada beberapa kriteria pengukuran kinerja yang baik meliputi:

- a) Kuantitas,
- b) Kualitas,
- c) Kemampuan,
- d) Pengetahuan,
- e) Motivasi Pribadi,
- f) Kerjasama,
- g) Efisiensi dan Efektivitas,
- h) Disiplin Kerja, dan

- i) Kesempatan.
- 2) Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:
  - a) Penyesuaian – penyesuaian kompensasi,
  - b) Perbaiki kinerja,
  - c) Kebutuhan latihan dan pengembangan,
  - d) Pengambilan keputusan dalam hal ini penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja,
  - e) Kepentingan penilaian kekaryawanan, dan
  - f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

Robbin (2003: 78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah pekerjaan yang diyakini seharusnya pekerja terima. Sedangkan menurut AS'ad dalam Susadya (2012: 26) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi secara meluas dari perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada level kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya.

#### a. Fungsi Kepuasan Kerja

Secara historis, sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan

kerja yang tinggi dengan prestasi kerja yang tinggi juga, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Kepuasan kerja lebih dikhususkan untuk mempertahankan karyawan dan agar karyawan lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fricko dan Boehr dalam Luthans ( 1998: 45) :

1) *The Work Itself*

Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, menggunakan kemampuan dan keterampilan, peluang untuk menerima tanggung jawab dan umpan balik betapa baik mereka bekerja.

2) *Pay*

Gaji atau upah merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai sesuatu hal yang adil dalam organisasi. Apabila pengajian dirasa adil berdasar pada tuntutan pekerjaan. Tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunikasi kemungkinan besar karyawan akan menjadi puas.

3) *Promotion*

Peluang promosi terlihat mempunyai pengaruh yang berubah-ubah pada kepuasan kerja karena promosi membawa sejumlah bentuk yang berbeda dan mempunyai variasi dari yang mengiringi promosi tersebut. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu seseorang yang dipersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil kemungkinan besar akan merasakan.

4) *Supervision*

Dampak dari *skill* kepemimpinan tampak dua dimensi dari gaya kepemimpinan pengawasan yang lebih mempengaruhi dari pada kepuasan kerja. Pertama adalah ketidakpuasan pekerja yang diukur oleh tingkat dimana seorang pengawas yang membawa ketertarikan pribadi dalam kesejahteraan pekerja yang dimanifestasikan dalam cara seperti mengecek

untuk melihat bagaimana baiknya bawahan melakukan, memberikan saran, dan membantu individu serta mengkomunikasikan dengan pekerja secara perorangan.

5) *Work Group*

Sifat dari kelompok kerja atau tim mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja. Umumnya, rekan kerja atau tim yang kooperatif adalah sumber sederhana dari kepuasan kerja pada pekerja secara individu. Kelompok kerja, khususnya tim yang erat sebagai sumber dari dukungan, kenyamanan, saran dan membantu pekerja secara individu.

6) *Working Condition*

Kondisi tempat kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus, (bersih. Sekiranya menarik dan lingkungan kerja yang menyenangkan.) pegawai akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan. Jika kondisi kerja kurang mendukung (panas, lingkungan ribut) pegawai akan sulit melaksanakan pekerjaan.

#### 2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Sedangkan kinerja sendiri menurut Sunyoto (2012: 18) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Jadi dari definisi diatas dapat diambil sebuah gambaran bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang baik maka dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan output atau hasil kerja yang maksimal.

#### 2.1.5 Pengaruh Pekerjaan Terhadap Kinerja

Imbalan non finansial didalam pekerjaan yang menjadi fokus sebagian besar orang mencangkup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pengaruh dan

pengembangan diri (Susadya 2010: 78). Sedangkan Sunyoto (2012: 18) menyatakan bahwa karyawan menginginkan umpan balik dari hasil kerja mereka meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan kerja mereka dan hukuman untuk kegagalan mereka.

Jadi dari dua pendapat diatas dapat diambil sebuah gambaran bahwa faktor-faktor pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja mereka melalui pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pengaruh dan pengembangan diri. Dengan faktor-faktor tersebut dapat mempertahankan kinerja karyawan pada tingkat produktivitas yang tinggi.

#### 2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Dewi dan Wiku (2005: 8) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan faktor hubungan antara rekan kerja dan hubungan dengan atasan yang menjadi hal yang paling dominan berpengaruh. Sedangkan kepuasan kerja sendiri adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya (Moh. As'ad dalam Sunyoto 2012: 26).

Disini sudah sangat jelas bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik seperti pewarnaan, kebersihan, keamanan, pertukaran udara, dan lain sebagainya akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga akan menciptakan kepuasan kerja bagi mereka.

#### 2.1.7 Pengaruh Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis yang dilakukan, Dewi dan Wiku (2005: 8) menyatakan bahwa faktor dominan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan adalah faktor otonomi, penghargaan dan pengakuan. Sedangkan menurut Susadya (2010: 78) kebutuhan akan kompensasi nonfinansial yang berupa pekerjaan mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pengaruh dan pengembangan diri. Jadi dari hal diatas mengindikasikan bahwa adanya integrasi faktor-faktor pekerjaan

yaitu pencapaian, pengakuan, tanggung jawab yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 2.1.8 Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 18) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Moh. As'ad dalam Sunyoto (2012: 26) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Berdasarkan dua definisi tersebut dapat diambil sebuah gambaran bahwa dengan prestasi kerja atau kinerja yang baik yang dimana karyawan bisa menyelesaikan tugas-tugasnya seefektif dan seefisien mungkin, akan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan hasil kerja yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

## 2.2 Peneliti Terdahulu

Salah satu yang memegang peranan penting didalam melakukan suatu penelitian adalah kajian-kajian penelitian sebelumnya. Hasil-hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai acuan dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Astuti (2006)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Jember.	Regresi Linier Berganda.	Lingkungan kerja secara individu berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.
2.	Febrianasari (2008)	Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Puskesmas Sumber Jambe Jember.	Regresi Linier berganda.	Variabel faktor-faktor kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Sumber : Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Astuti (2006) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) area pelayanan dan jaringan Jember. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 63 responden. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang meliputi variabel kondisi tempat kerja ( $X_1$ ), hubungan kerja sama karyawan ( $X_2$ ), dan program pelayan karyawan ( $X_3$ ) secara individu mempunyai pengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan. Jadi kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrianasari (2008) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai baik secara simultan maupun parsial. Jumlah populasi yang terdapat dalam penelitian

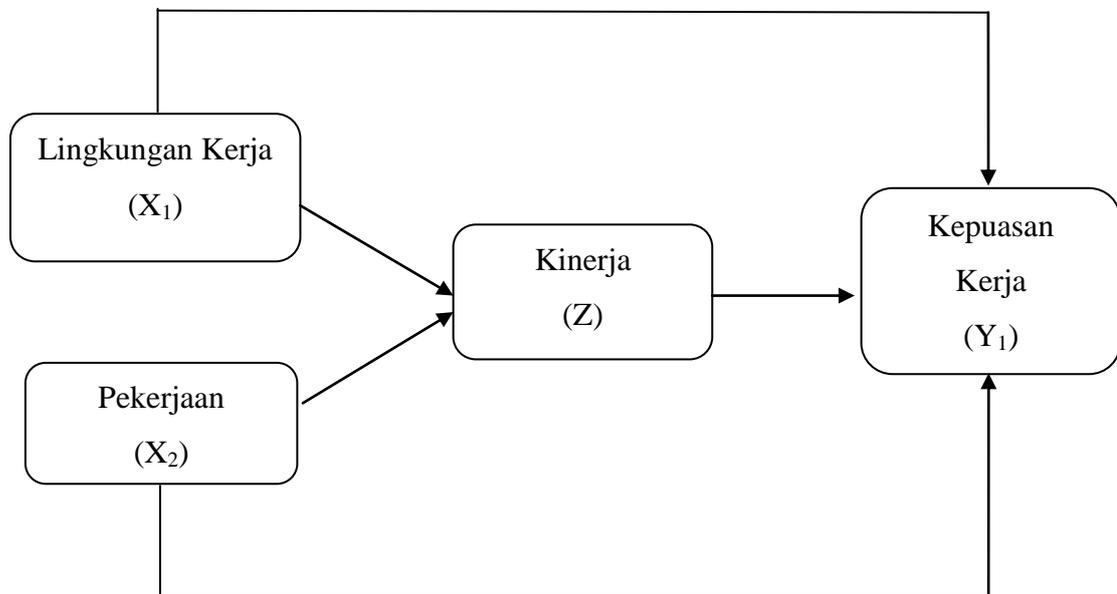
ini adalah 57 orang. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel faktor-faktor kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai puskesmas sumber jambe Jember yang ditunjukkan dengan hasil analisis uji F yang dilakukan yaitu menghasilkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $66,734 > 2,965$ ), untuk pegawai tetap dan  $2,943 > 2,690$  untuk pegawai tetap dan honorer. Selain itu faktor-faktor kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai puskesmas sumber jambe Jember yang ditunjukkan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan bahwa untuk variabel reward memiliki  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,606 > 2,110$ ), untuk variabel pekerjaan memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,276 > 2,110$ ), dan variabel kondisi kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2851 > 2,110$ ), dan untuk variabel rekan kerja yang mendukung memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,433 > 2,110$ ).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja secara individu merupakan suatu variabel yang dianggap sangat penting, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Dengan kinerja yang lebih tinggi, lebih besar kemungkinan tercapainya tujuan pribadi karyawan yang lebih tinggi pula, demikian juga dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan dan menciptakan kepuasan kerja bagi mereka. Sehingga didalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kinerja sebagai variabel intervening. Kerangka konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel penghubung (Z) dan variabel terikat (Y).

Kerangka berfikir menggambarkan secara spesifik pola pikir hubungan antar variabel-variabel di dalam sebuah penelitian. Berdasarkan telaah teoritis diatas, maka model penelitian atau kerangka pemikiran teoritis yang dibangun terdapat dalam gambar 2.1 yang menggambarkan pengaruh kompensasi non

finansial yang terdiri dari dua variabel yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja sebagai variabel intervening.



**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**

**Sumber : Data Diolah**

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan perumusan masalah maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.
- H2 : Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.
- H4 : Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.
- H5 : Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

## **BAB 3. METODELOGI PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode *eksplanatory research*. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:5) jenis penelitian yang menggunakan *eksplanatory research* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian eksplanatori ini juga digunakan untuk menguji dua variabel bebas dan terikat tersebut. Peneliti melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini dari suatu populasi pekerja dari RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi atau universe menurut Singarimbun dan effendi (2005: 152), ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember. Menurut Arikunto (2002: 117) sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih dari total populasi.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penelitian ini menggunakan metode sensus karena mengikut sertakan seluruh anggota populasi yang ada yaitu sebanyak 63 orang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999: 146) data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer diperoleh melalui survei responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat

data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti : artikel, internet, jurnal, dan sebagainya. Dalam penelitian ini data primer berupa hasil wawancara dan pengisian kuesioner oleh karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

### 3.4 Identifikasi Operasional Variabel

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

a. Variabel *Independent* sebagai Variabel Eksogen (X)

Variabel independent disini menjadi variabel eksogen yang merupakan variabel bebas dan tidak terikat pada variabel lain. Dalam penelitian ini diberi notasi X adalah kompensasi non finansial yang terdiri dua item, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pekerjaan ( $X_2$ ) pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

b. Variabel *Intervening* sebagai Variabel Endogen Intervening (Z)

Variabel intervening disini menjadi variabel endogen intervening adalah variabel penghubung antara variabel bebas dengan variabel terikat yang didalam penelitian ini diberi notasi Z yaitu kinerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

c. Variabel *Dependent* sebagai Variabel Endogen (Y)

Variabel dependent disini menjadi variabel endogen yaitu merupakan variabel yang terikat pada variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen diberi notasi Y yaitu kepuasan kerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

#### 3.5.1 Definisi Operasional Variabel

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

a. Variabel Eksogen (X)

Variabel eksogen yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel ini disebut juga dengan variabel bebas atau independen, yang didalam penelitian ini diberi notasi X. Dari penelitian ini ada dua variabel eksogen, yaitu:

### 1) Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja maupun semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja didalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan, karena lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat produktifitas para karyawannya didalam suatu perusahaan tidak perlu diragukan lagi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga pelaksanaan aktivitas kerja didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Indikator dari variabel ini ( dikutip dari Astuti 2006: 17) adalah:

- a) Kondisi Tempat Kerja, dengan item-itemnya sebagai berikut:
  - (1) Pewarnaan
  - (2) Kebersihan
  - (3) Pertukaran udara
  - (4) Penerangan
  - (5) Kebisingan
  - (6) Keamanan
- b) Hubungan Kerjasama Antar Karyawan, dengan item-itemnya sebagai berikut:
  - (1) Hubungan kerja dengan karyawan lain
  - (2) Pengaruh konflik
  - (3) Kegiatan pelaksanaan tugas secara bersama-sama dengan karyawan yang lain
  - (4) Bantuan karyawan lain dalam melaksanakan tugas
- c) Program Pelayanan Karyawan
  - (1) Program yang menyangkut kesejahteraan karyawan, seperti asuransi dan lain sebagainya.
  - (2) Program yang menyangkut rekreasi dan hiburan, seperti kegiatan olahraga dan kegiatan rekreasi.

(3) Program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada karyawan, seperti fasilitas kesehatan, pelayanan makanan, dan lain sebagainya.

## 2) Pekerjaan ( $X_2$ )

Pekerjaan merupakan faktor kedua didalam kompensasi non finansial. Utami (2005:23) menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri juga merupakan faktor di dalam kompensasi non finansial. Didalam pekerjaan ini mengandung lima unsur yang berpengaruh, (dikutip dari Utami, 2005: 23 dan Susadya, 2010: 78-79) yaitu:

- a) Tugas-tugas yang menarik, karena dengan bervariasinya macam-macam tugas yang diberikan dapat mengurangi tingkat kejenuhan karyawan dalam bekerja.
- b) Tantangan, dengan adanya tantangan makan akan memberikan pengalaman baru kepada karyawan dan bisa meningkatkan semangat kerja mereka.
- c) Tanggung jawab, dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar dapat memotivasi karyawan.
- d) Pengakuan yang merupakan salah satu faktor yang signifikan sebagai motivator bagi para karyawannya.
- e) Pencapaian yang merupakan kebutuhan dari karyawan.

## b. Variabel Endogen Intervening (Z)

Yaitu variabel perantara yang secara konkrit pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antar variabel bebas yang tergantung yang sedang diteliti. Variabel intervening dalam penelitian ini diberi notasi Z yaitu kinerja.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan keunggulan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dengan baik. Simamora (2002: 56) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas. Item – item dari indikator kinerja (dikutip dari Alatas, 2008: 12 ) adalah:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan karyawan memahami pekerjaannya
- 4) Keandalan karyawan melaksanakan pekerjaannya
- 5) Tingkat kehadiran atau absensi
- 6) Kerja sama antar karyawan

c. Variabel Endogen (Y)

Variabel ini merupakan variabel yang tergantung atau terikat (dependen) oleh variabel bebas (independen).

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seorang karyawan yang dalam kondisi labil yang berada pada keadaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja ini sendiri mengandung beberapa aspek yang berpengaruh dengan kepuasan kerja itu sendiri, (dikutip dari Tugas Suhandito, 2008: 24) adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Rekan kerja
- 3) Promosi jabatan
- 4) Supervisor atau atasan

### 3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang dimodifikasi dari 5 kategori jawaban (skala Likert asli) menjadi 4 kategori jawaban. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian akan dijadikan titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Kategori skor jawaban yang disediakan adalah:

- a. Sangat setuju = skor 4
- b. Setuju = skor 3
- c. Tidak setuju = skor 2
- d. Sangat tidak setuju = skor 1

Menurut Hadi (1991: 20) modifikasi skala likert dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut:

- 1) Kategori *Undecided* (kategori jawaban ditengah) itu mempunyai arti ganda, diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep asli) bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu – ragu. Kategori jawaban yang berarti ganda (*multi interpetable*) ini tentu saja tidak diharapkan terdapat dalam instrumen.
- 2) Tersedianya jawaban di tengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu – ragu atas arah kecenderungan jawabannya. Ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Maksud kategori 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan responden, ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

### 3.6 Metode analisis data

#### 3.6.1 Uji Normalitas Data

Menurut Priyatno (2008: 28) uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individu, masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov – smirnov test* adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.

b. Jika signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.6.2 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas sebuah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus (Umar, 2003:195) yaitu :

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

Dimana :

- r = koefisien korelasi
- X = nilai indikator variabel
- Y = nilai total variabel
- n = jumlah data (responden sampel)

Dikatakan valid jika r (koefisien korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor)  $> 0,25$  atau bisa dilihat nilai signifikansinya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sedangkan jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid (Sugiono, 2009:115).

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2003: 176) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistenan dari suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran makin reliabel alat pengukur begitu pula sebaliknya. Pengujian keandalan alat pengukuran dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas menggunakan metode *alpha* ( $\alpha$ ). Metode *alpha* yang digunakan adalah metode *Cronbach*. Menurut Yarnest (2004: 68) instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien reliabilitas diatas 0,6.

Pengujian pengadaaan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach* (Nasution, 2001:23) yakni rumus perhitungan *Cronbach Alpha* :

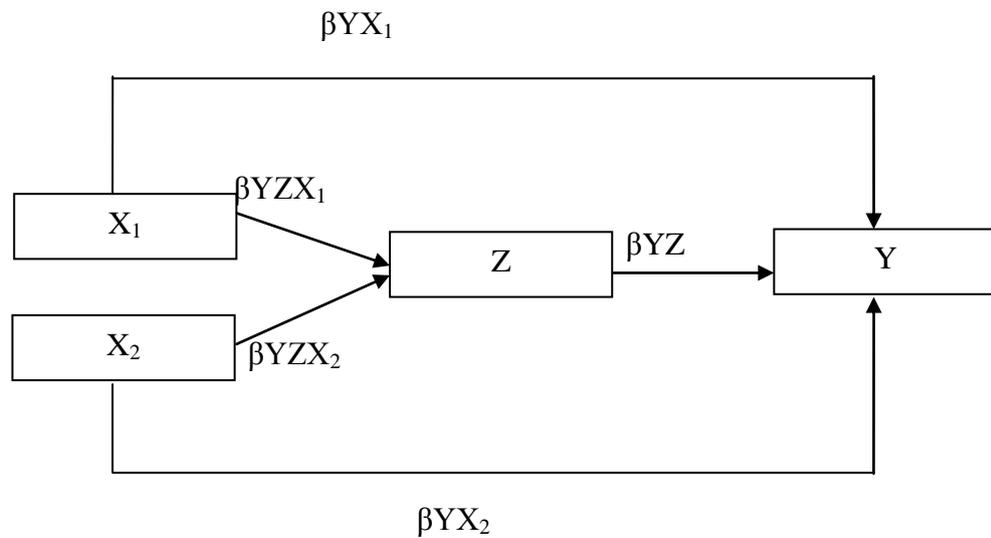
$$\alpha = \frac{(K)Cov / Var}{1 + (K-1)Cov / Var}$$

Dimana :

- $\alpha$  = alpha
- K = jumlah butir dalam skala
- Cov = rerata kovarian diantara butir
- Var = rerata varians dari butir

### 3.6.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Mediasi atau Intervening merupakan variabel perantara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, tujuan dari analisis jalur adalah untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat dan analisis jalur tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Rachaety, 2007: 142). Hubungan variabel lingkungan kerja dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kinerja sebagai variabel intervening digambarkan dalam *path analysis* sebagai berikut:



Gambar 3.1 :Model Diagram Parh

Sumber : Sarwono, 2006 : 174

Keterangan :

- β<sub>YX<sub>1</sub></sub> = Koefisien jalur pengaruh langsung X<sub>1</sub> terhadap Y
- β<sub>YZX<sub>1</sub></sub> = Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X<sub>1</sub> melalui Z terhadap Y
- β<sub>YX<sub>2</sub></sub> = Koefisien jalur pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap Y
- β<sub>YZX<sub>2</sub></sub> = Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X<sub>2</sub> melalui Z terhadap Y
- β<sub>YZ</sub> = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Koefisien jalur dihitung dengan membuat data persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Dalam hal ini persamaan tersebut adalah :

$$Z = \beta_0 + \beta_{X_1}Z + \beta_{X_2}Z + e_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_0 + \beta_{X_1}Y + \beta_{X_2}Y + \beta_Z + e_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana:

- X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> = Pekerjaan
- Z = Kinerja
- Y = Kepuasan Kerja
- e<sub>12</sub> = Residual atau prediction error

### 3.6.4 Model *Trimming*

Model *Trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Riduwan (2008: 127) menyatakan bahwa model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

Cara menggunakan model *trimming* 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, 2008:128):

- 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 setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
- d. Menghitung secara individual.
- e. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur 3.
- f. Merangkum ke dalam tabel.
- g. Memaknai dan menyimpulkan.

### 3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Agar regresi yang dihasilkan dapat memenuhi syarat sebagai *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE), maka regresi perlu diuji dengan dasar asumsi klasik metode kuadran kecil (OLS/Ordinary Least Square). Metode regresi dikatakan BLUE apabila tidak terdapat multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

a. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi multikolinieritas pada variabel-variabel bebas maka akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan dan standar deviasi akan memiliki nilai tak terhingga, sehingga metode *least square* tidak dapat digunakan. Mengukur multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance VIF (*Variance Factor*) dari masing-masing variabel. Apabila nilai VIF  $> 5$  maka terdapat multikolinieritas sehingga variabel tersebut harus dibuang atau sebaliknya (Ghozali, 2006:92). Jadi apabila nilai tolerance VIF kurang dari 0,05 atau nilai VIF  $< 5$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji *Glejser*. Menurut Gujarati (1997:187) pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glajser* dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas dan mempunyai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent (eksogen)*, variabel *intervening*, variabel *independent (endogen)* ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2001:212). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas,

- 2) Jika data jauh garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.6.6 Uji t

Menurut Algafari (1997:124) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

t = Hasil hitung

b = Koefisien regresi variabel bebas

sb = Kesalahan standart koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula:

$$sb = \frac{Se}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2 / n}}$$

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal itu berarti ada pengaruh antara kompensasi non finansial secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kepuasan kerja.
- b. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi non finansial secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kepuasan kerja..

Sedangkan :

$H_0 : b_1 = 0$  dan  $H_a : b_1 \neq 0$

$H_0 : b_2 = 0$  dan  $H_a : b_2 \neq 0$

Taraf signifikansi 95% dan toleransi kesalahan  $\alpha : 5\%$ .

### 3.6.7 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang hubungan kompensasi non finansial yang dibagi 2 yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pekerjaan ( $X_2$ ) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) melalui kinerja ( $Z$ ). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikansinya.

- a. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikansi maka dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari jalur yang baru tersebut kembali dihitung masing-masing koefisien jalurnya. Perhitungan dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
- b. Apabila jalur sudah signifikan semua, maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung maupun tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadapkinerjakaryawan ( $Z$ )

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

- 2) Pengaruh variabel pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap kinerjakaryawan ( $Z$ )

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

- 3) Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )

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

- 4) Pengaruh variabel pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )

$$DE_{YX2n} = X_2 \longrightarrow Y$$

- 5) Pengaruh variabel kinerja ( $Z$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ )

$$DE_{Y1Z} = Z \longrightarrow Y_1$$

- c. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

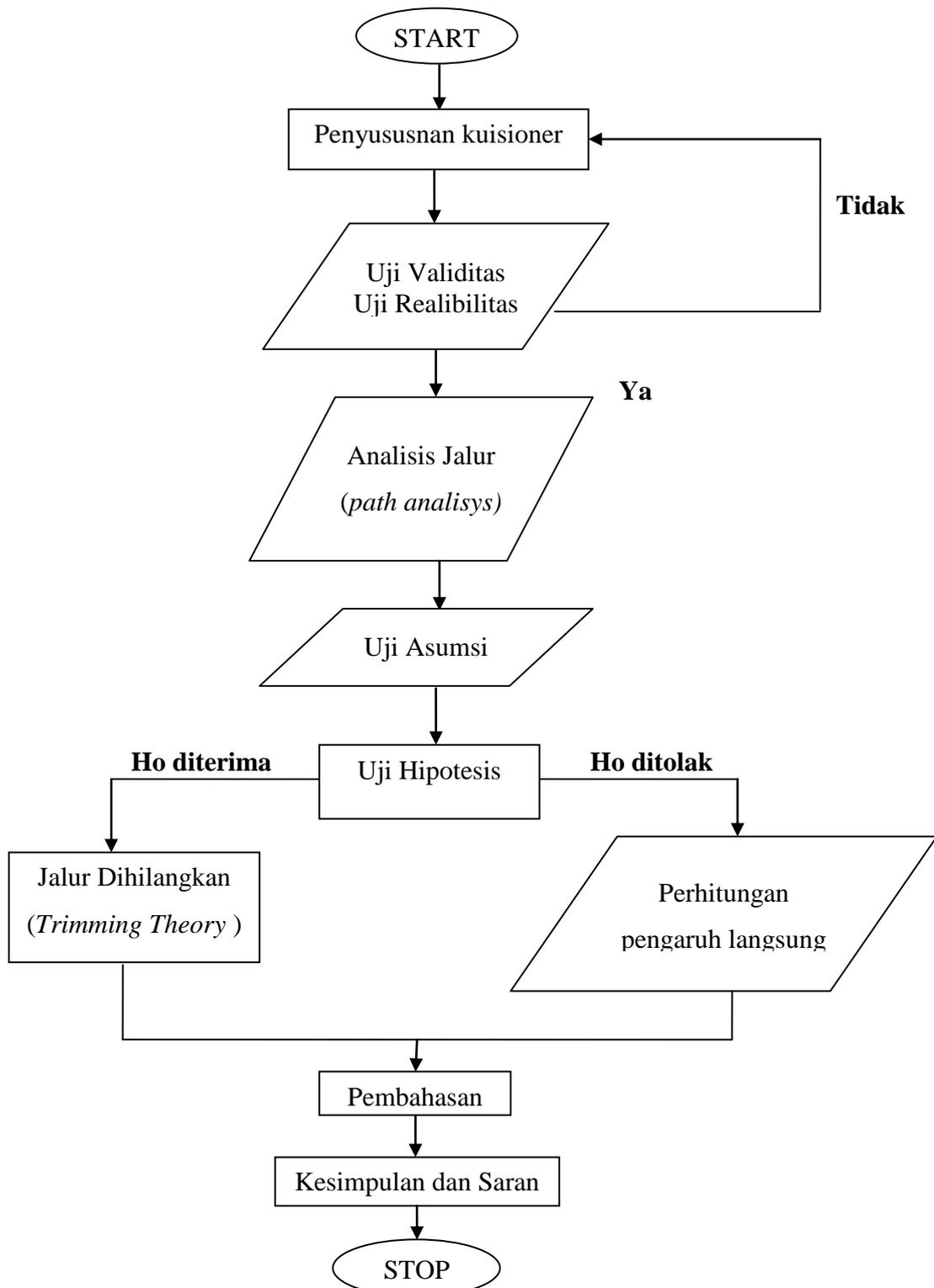
Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) melaluikinerja ( $Z$ )

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

Pengaruh variabel pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) melalui promosi jabatan ( $Z$ )

$$\mathbb{E}_{Y|Z|X_2} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

### 3.7 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah:

1. Start merupakan berbagai persiapan materi untuk mencari data.
2. Melakukan penyusunan daftar pertanyaan kuisioner yang ditujukan untuk dijawab oleh responden, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuisioner.
3. Uji validitas dan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji tingkat keahlian dan kendala data. Jika data hasil uji dinyatakan sah dan andal, maka langkah selanjutnya adalah pengumpulan data, jika hasil uji dinyatakan tidak sah dan andal, maka kembali ke langkah sebelumnya.
4. Setelah hasil data valid dan reliabel, maka data tersebut diolah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
5. Pengolahan data berikut adalah melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Metode pendugaan yang dilakukan adalah parameter estimasi tidak bias harus memenuhi kriteria tidak ada multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas, tidak ada autokorelasi dan harus berdistribusi normal.
6. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individu.
7. Bila dalam uji hipotesis terdapat jalur yang hipotesis nol nya diterima maka jalur tersebut harus dihilangkan lalu selanjutnya dihitung kembali koefisien dari jalur yang baru (tanpa jalur yang tidak signifikan) hingga memperoleh hipotesis nol tolak lalu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
8. Menginterpretasikan hasil penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
9. Setelah didapat hasil, maka ditarik sebuah kesimpulan dan memberikan saran.
10. Stop menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

## **BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Rumah sakit Ibu dan Anak (RSIA) Srikandi Jember adalah rumah sakit khusus yang mengutamakan pelayanan kesehatan ibu dan anak. Dengan diawali kemauan dan semangat kebersamaan para anggota Ikatan Bidan Indonesia (IBI). Dimulai pada tahun 1990 IBI menyewa klinik KIA/ KB yang terletak disekitar jalan Pajajaran Jember, yang kemudian pada tahun 1992 klinik KIA/ KB tersebut ditutup. Pada tahun 1994 IBI menyewa gedung dengan dua lantai selama lima tahun yang terletak disekitar jalan Ahmad Yani, dimana lantai atas dipergunakan sebagai kantor sekretariat dan lantai bawah dipergunakan untuk pelayanan KB/ KIA.

Pada tahun 1996 tepatnya tanggal 10 September, dengan semangat dan keberanian, anggota IBI mampu membeli tanah yang terletak di jalan KH. Agus Salim Kelurahan Tegal Besar Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Pada tanggal 15 September 1998 dibangunlah Klinik Model yang diresmikan oleh Bapak Imam Utomo Suparno selaku Gubernur KDH Tingkat I Jawa Timur.

Pada Tanggal 24 Juni 2003 dibangun gedung RSIA Srikandi IBI Jember diatas tanah seluas 1.826 m<sup>2</sup>. Kemudian diresmikan pada tanggal 28 Juli 2005 oleh pengurus pusat IBI dan diterbitkan ijin penyelenggaraan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Srikandi Jember oleh Menkes RI tertanggal 13 Desember 2005.

#### **a. Visi**

Rumah sakit pilihan dengan pelayanan ibu dan anak yang berkualitas dan terjangkau.

#### **b. Misi**

- 1) Menyelenggarakan pelayanan medis, penunjang medis dan non medis yang bermutu dan profesional.
- 2) Meyelenggarakan pelayanan asuhan kebidanan dan keperawatan.
- 3) Menyelenggarakan pelayanan rujukan.
- 4) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan SDM.
- 5) Menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan.

- 6) Mewujudkan kepuasan pelanggan melalui optimalisasi kinerja dan relation marketing.
- c. Motto

Melayani dengan tulus dan penuh kasih sayang.
  - d. Strategi
    - 1) Mewujudkan efisiensi dan efektifitas pelayanan.
    - 2) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang optimal, melalui pengembangan SDM, sarana dan prasarana.
    - 3) Mengadakan survei kepuasan pelanggan secara berkala.
  - e. Tujuan
    - 1) Umum

Terwujudnya profesional SDM, pengembangan sarana prasarana rumah sakit yang mampu meningkatkan pelayanan yang berkualitas dan terjangkau oleh masyarakat, serta meningkatkan profitabilitas melalui *relation marketing*.
    - 2) Khusus
      - a) Terselenggaranya pelayanan kesehatan rumah sakit khususnya ibu dan anak yang berkualitas dan berbasis pelanggan sesuai standart.
      - b) Tersedianya SDM baik medis, maupun non medis untuk memberikan pelayanan medis dasar, spesialisik, penunjang, dan administrasi.
      - c) Tercapainya kriteria RSIA Srikandi sebagai organisasi pelayanan kesehatan perorangan yang profesional berdaya saing tinggi serta berperan dalam upaya menurunkan Angka Kematian Ibu dan Anak.
  - f. Pelayanan di RSIA Srikandi
    - 1) Unit gawat darurat.
    - 2) Rawat jalan.
      - a) Poliklinik umum.
      - b) Poliklinik gigi dan mulut.
      - c) Poliklinik kebidanan dan kandungan.
      - d) Poliklinik anak.
      - e) Poliklinik KB dan KIA.

- 3) Rawat inap.
  - a) Ruang kasus anak dan kasus nifas.
  - b) Perawatan VIP (Paviliun I dan Paviliun II).
  - c) Perawatan kelas I (atas dan bawah).
  - d) Perawatan kelas II (atas dan bawah).
  - e) Perawatan kelas III A.
  - f) Perawatan kelas III B.
- 4) Ruang kamar bersalin.
- 5) Ruang perinatologi.
- 6) Kamar operasi dan Post\_Op (ruang pemulihan).
- 7) Penunjang medis.
  - a) Unit laboratorium klinik.
  - b) Unit rekam medik.
- 8) Penunjang non medis.
  - a) Unit farmasi.
  - b) Unit gizi.
  - c) Unit laundry.
  - d) Unit pemeliharaan sarana prasarana RS.
  - e) Unit pemulasaran jenazah.
- g. Pemenuhan Sumber Daya Kesehatan
  - 1) Sumber daya manusia:
    - a) 2 Dokter spesialis kebidanan dan kandungan.
    - b) 1 Dokter spesialis penyakit dalam.
    - c) 1 Dokter spesialis penyakit jantung dan pembuluh darah.
    - d) 1 Dokter spesialis bedah umum.
    - e) 2 Dokter spesialis anak.
    - f) 2 Dokter spesialis Anestesi dan Reanimasi.
    - g) 5 Dokter umum.
    - h) 2 Dokter gigi.
    - i) 1 Apoteker.
    - j) 21 Paramedis.

- k) 36 Non medis.
- l) 3 Tenaga gizi.
- 2) Sarana dan Prasarana:
  - a) Gedung pelayanan.
  - b) Gedung perkantoran.
  - c) Alat medis dan non medis.
  - d) Kendaraan (mobil ambulance).
  - e) Penyediaan sarana air bersih.
  - f) Pembuangan limbah kerja sama dengan DKLH.
  - g) Unit pengelolaan air limbah.
- h. Hubungan diluar pekerjaan rutin
  - 1) Kegiatan olahraga senam aerobik setiap hari jumat.
  - 2) Kegiatan Jumat bersih dilaksanakan 2 kali dalam sebulan.
  - 3) Mengikuti kegiatan pemerintah kabupaten Jember.
  - 4) Kegiatan keagamaan buka puasa bersama, halal bihalal, dan bakti sosial.
- i. Sasaran pelayanan
  - 1) Pasien umum (khusus ibu dan anak).
  - 2) Pasien umum rawat jalan (juga khusus Jamsostek).
- j. Pelayanan RSIA Srikandi IBI Jember

Pelayanan kesehatan perorangan yang mengutamakan pelayanan Kuratif (pengobatan) dan Rehabilitatif (pemulihan) yang ditunjang oleh pelayanan Promotif (promosi) dan Preventif (pencegahan).

- 1) Pelayanan rawat jalan.
  - a) Unit Gawat Darurat.
 

Pelayanan 24 jam dengan tenaga dokter dan perawat terlatih, dilengkapi ruang dan peralatan yang memadai.
  - b) Poliklinik umum.
 

Melayani semua pasien umum dan jamsostek rawat jalan dan ditangani oleh dokter umum.
  - c) Poliklinik gigi.
 

Ditangani oleh dokter gigi.

- (1) Perawatan endodontik/ perawatan syaraf gigi.
- (2) Pembersihan karang gigi.
- (3) Penambalan dan pencabutan gigi.
- (4) Dan lain-lain.

d) Poliklinik kebidanan dan kandungan.

Dilayani oleh bidan terlatih dan dokter spesialis kandungan.

- (1) ANC (Ante Natal Care).
- (2) PNC (Post Natal Care).
- (3) USG (Ultrasonografi).
- (4) Keluarga berencana dan konsultasi KB.

e) Poliklinik anak.

Ditangani oleh dokter umum serta dibantu paramedis yang terlatih.

- (1) Pemeriksaan bayi sehat.
- (2) Pemeriksaan bayi sakit.
- (3) Pemeriksaan balita sakit.
- (4) Imunisasi dasar.

f) Poliklinik kesehatan ibu dan anak.

Dilayani oleh dokter umum serta dibantu oleh paramedis yang terlatih.

2) Pelayanan rawat inap.

a) Ruang perawatan Paviliun.

Tersedia 2 kamar perawatan VIP (Paviliun I dan Paviliun II) dengan fasilitas masing-masing kamar:

- (1) 1 bedside crank pasien.
- (2) Televisi
- (3) 1 bed penunggu
- (4) 1 bed kabinet
- (5) Lemari es
- (6) Kamar mandi
- (7) AC
- (8) 1 set kursi tunggu (sofa).

b) Ruang perawatan kelas I.

Tersedia 3 kamar perawatan dengan fasilitas masing-masing kamar:

- (1) 1 beside crank pasien
- (2) Televisi
- (3) 1 bed penunggu
- (4) AC
- (5) Kamar mandi
- (6) 1 beside kabinet

c) Ruang perawatan kelas II.

Tersedia 2 kamar perawatan dengan 2 tempat tidur, fasilitas masing-masing kamar:

- (1) 2 beside crank pasien
- (2) Televisi
- (3) AC
- (4) Kamar mandi
- (5) 2 beside kabinet
- (6) 2 kursi penunggu

d) Ruang perawatan kelas III.

Bangsas ruangan dengan 10 tempat tidur dengan failitas:

- (1) 10 beside crank pasien
- (2) 10 beside kabinet
- (3) 1 kamar mandi
- (4) 10 kipas angin
- (5) 10 kursi penunggu

e) Ruang perawatan kelas III A.

- (1) 3 beside crank pasien
- (2) 3 beside kabinet
- (3) 1 kamar mandi
- (4) 3 kipas angin
- (5) 3 kursi penunggu

f) Ruang perawatan anak.

Terdiri dari 2 kamar khusus perawatan anak dengan fasilitas masing-masing:

- (1) 2 beside pasien
- (2) Kamar mandi luar
- (3) AC
- (4) 2 beside kabinet
- (5) 2 kursi penunggu

g) Ruang Perinatologi.

Tersedia 10 tempat tidur, terdiri dari:

- (1) Bayi sehat : 8 TT
- (2) Bayi sakit : 2 TT

h) Ruang kamar bersalin.

Tersedia 3 tempat tidur untuk menolong persalinan.

i) Ruang operasi dan ruang pemulihan.

- (1) 1 kamar operasi dengan tenaga medis dan paramedis yang profesional serta sarana dan prasarana yang lengkap dan modern.
- (2) Tersedia 4 beside monitor pasien dengan tenaga paramedis yang terlatih.

j) Ruang tindakan KB dan KIA.

Tersedia ruangan khusus dengan: 1 meja Gikelogi untuk kasus Curretage, pelayanan KB, dan lain-lain.

3) Pelayanan penunjang medis.

a) Unit laboratorium.

Melayani pemeriksaan laboratorium kimia dan klinik sederhana.

b) Unit farmasi.

- (1) Pelayanan unit Dose Dispensing.
- (2) Pelayanan apotek 24 jam.

4) Pelayanan penunjang non medis.

a) Rekam medik.

- (1) Penyampaian data statistik pasien rawat jalan maupun rawat inap

(2) Pelayanan resume medis

b) Unit gizi.

Konsultasi gizi, pengaturan menu.

c) Transportasi.

Mobil ambulance untuk pasien.

d) Laundry.

e) Sarana pembuangan limbah.

Limbah medis dan non medis diambil oleh truk DKLH setiap hari.

f) Komunikasi.

g) Sarana penerangan.

(1) PLN dengan kapasitas 13.200 watt sebanyak 2 unit.

(2) Genset dengan kapasitas 10.000 KVA.

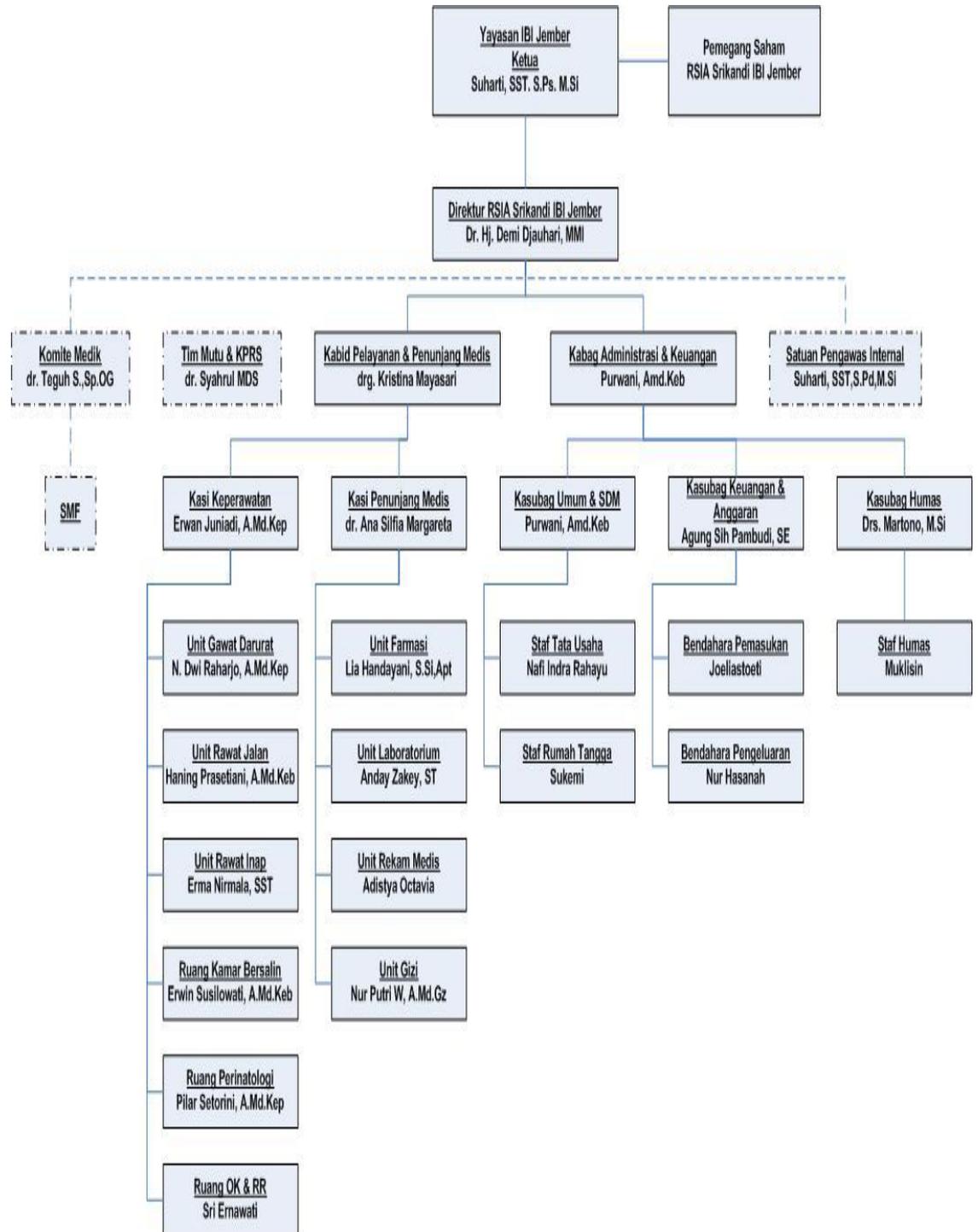
h) Sarana air bersih .

(1) PDAM.

(2) Sumur bor dengan tandon air.

i) Cleaning service.

#### 4.2 Struktur Organisasi RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi RSIA “SRIKANDI” IBI Jember  
Sumber : Profil RSIA “SRIKANDI” IBI Jember

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif meliputi karakteristik responden dan deskriptif variabel penelitian.

##### a. Statistik Deskriptif Responden

Karakteristik responden digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai data demografi responden (jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja), sedangkan deskriptif variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data yang menyajikan distribusi hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Responden penelitian adalah karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 63 orang. Berikut ini disajikan statistik demografi responden yang merupakan karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

**Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Demografi Responden**

	<b>Kriteria</b>	<b>Frekwensi</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	14
	Perempuan	49
Umur	Kurang dari 30 tahun	35
	30 – 50 tahun	26
	Lebih dari 50 tahun	2
Tingkat Pendidikan	SMU/STM Sederajat	18
	Diploma I, II, III	31
	S1	13
	S2	-
Lama Bekerja	Kurang dari 2 tahun	20
	2 s.d 5 tahun	29
	Lebih dari 5 tahun	14

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan dikarenakan di RSIA “SRIKANDI” IBI Jember ini sebagian besar karyawannya adalah bidan. Pada RSIA “SRIKANDI” IBI jember dari tabel 4.1 diatas untuk umur responden masih dalam katagori sangat produktif. Oleh karena itu untuk mempertahankan karyawan pada umur yang sangat produktif ini sangatlah penting dengan cara menciptakan rasa kepuasan bagi mereka terhadap pekerjaannya. Dari sisi tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Diploma III sesuai dengan kebutuhan dari RSIA “SRIKANDI” IBI Jember yaitu kebutuhan akan bidan yang cukup tinggi, karena organisasi ini bergerak dalam bidang pelayanan ibu dan anak, yang melayani ibu melahirkan dan lain sebagainya. Dari sisi lama bekerja, sebagian besar responden memiliki telah bekerja selama 2 sampai dengan 5 tahun.

b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian (kuisisioner) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Total
	4	%	3	%	2	%	1	%	
X <sub>1.1</sub>	16	25,4	43	68,3	4	6,3	0	0,0	63
X <sub>1.2</sub>	11	17,5	39	61,9	13	20,6	0	0,0	63
X <sub>1.3</sub>	12	19,0	36	57,1	15	23,8	0	0,0	63
X <sub>1.4</sub>	11	17,5	42	66,7	10	15,9	0	0,0	63
X <sub>1.5</sub>	13	20,6	41	65,1	9	14,3	0	0,0	63
X <sub>1.6</sub>	17	27,0	30	47,6	16	25,4	0	0,0	63
X <sub>1.7</sub>	9	14,3	32	50,8	22	34,9	0	0,0	63
X <sub>1.8</sub>	8	12,7	35	55,6	20	31,7	0	0,0	63
X <sub>1.9</sub>	21	33,3	35	55,6	4	6,3	3	4,8	63
X <sub>1.10</sub>	31	49,2	27	42,9	2	3,2	3	4,8	63
X <sub>1.11</sub>	19	30,2	29	46,0	11	17,5	4	6,3	63
X <sub>1.12</sub>	24	38,1	36	57,1	3	4,8	0	0,0	63
X <sub>1.13</sub>	18	28,6	33	52,4	12	19,0	0	0,0	63

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan yang berkaitan dengan dengan variabel lingkungan kerja yang diukur dengan 13 indikator dapat diketahui bahwa secara umum responden mempersepsikan lingkungan kerja yang ada di RSIA “SRIKANDI” IBI Jember baik. Baiknya aspek lingkungan kerja tersebut dapat dilihat dari pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara yang baik, dan penerangan ruang kerja saat ini yang sudah memadai. Selain itu kebisingan dapat mempengaruhi dalam penyelesaian pekerjaan karyawan, faktor keamanan kerja sangat penting bagi karyawan, kondisi ruang kerja sudah memadai, hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya selama ini sudah berjalan dengan baik, jarang terjadi konflik yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan, rekan-rekan kerja bersedia saling membantu menyelesaikan pekerjaan, ketika ada kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan antar karyawan saling membantu, lembaga tempat bekerja secara periodik telah melaksanakan program rekreasi bagi

karyawan, lembaga tempat bekerja secara periodik telah melaksanakan program senam/olahraga rutin bagi karyawan, lembaga ditempat bekerja telah tersedia tempat beribadah dan kafetaria, lembaga tempat bekerja menyediakan sarana kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan, dan lembaga tempat bekerja menyediakan asuransi dan sarana lainnya bagi kesejahteraan karyawan. Semua indikator tersebut dinyatakan baik berdasarkan hasil dari frekuensi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja yang nilainya jika dikumulatifkan lebih besar yang berpendapat positif (nilai frekuensi dari tabel yang sangat setuju dan setuju) dari pada yang negatif (nilai dari tabel tidak setuju dan sangat tidak setuju).

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pekerjaan**

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Total
	4	%	3	%	2	%	1	%	
X <sub>2.1</sub>	16	25,4	23	36,5	24	38,1	0	0,0	63
X <sub>2.2</sub>	19	30,2	24	38,1	20	31,7	0	0,0	63
X <sub>2.3</sub>	13	20,6	34	54,0	15	23,8	1	1,6	63
X <sub>2.4</sub>	14	22,2	37	58,7	12	19,0	0	0,0	63
X <sub>2.5</sub>	10	15,9	40	63,5	11	17,5	2	3,2	63

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan yang berkaitan dengan variabel pekerjaan yang diukur dengan lima indikator dapat diketahui bahwa secara umum responden mempersepsikan pekerjaan yang ada di RSIA “SRIKANDI” IBI Jember baik. Baiknya aspek pekerjaan tersebut dapat dilihat dari tugas-tugas dalam pekerjaan saat ini sangat menarik bagi karyawan, pekerjaan saat ini memberikan kesempatan untuk belajar dengan tantangan didalam pekerjaan ini, karyawan menerima tanggung jawab atas pekerjaan dengan senang hati, lembaga tempat bekerja selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, dan karyawan mempunyai persyaratan yang memadai untuk jenjang jabatan dalam pekerjaannya. Hal itu terbukti dari nilai pada tabel 4.3 diatas yang menunjukkan komulatif nilai yang berpendapat positif (sangat setuju dan setuju) lebih besar dari

pada nilai kumulatif yang berpendapat negatif (tidak setuju dan sangat tidak setuju).

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja**

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Total
	4	%	3	%	2	%	1	%	
Z <sub>1</sub>	12	19,0	33	52,4	15	23,8	3	4,8	63
Z <sub>2</sub>	11	17,5	40	63,5	9	14,3	3	4,8	63
Z <sub>3</sub>	17	27,0	35	55,6	8	12,7	3	4,8	63
Z <sub>4</sub>	10	15,9	29	46,0	24	38,1	0	0,0	63
Z <sub>5</sub>	9	14,3	41	65,1	12	19,0	1	1,6	63
Z <sub>6</sub>	9	14,3	29	46,0	24	38,1	1	1,6	63

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan yang berkaitan dengan variabel kinerja yang diukur dengan enam indikator dapat diketahui bahwa secara umum responden mempersepsikan kinerja yang ada di RSIA “SRIKANDI” IBI Jember baik. Baiknya aspek kinerja tersebut dapat dilihat dari karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan telah mencapai target sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, karyawan menuntut diri mereka untuk selalu berhasil dalam melaksanakan pekerjaan mereka, karyawan mengenali permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja, pekerja datang ke kantor dan pulang kantor tepat waktu, dan karyawan menganggap bahwa mereka sebagai bagian dari tim dalam melaksanakan setiap pekerjaan mereka. Semua itu sesuai dengan indikator yang ada yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, pengetahuan karyawan memahami pekerjaannya, tingkat kehadiran atau absensi karyawan dan kerja sama karyawan. Itu terbukti dari nilai pada tabel 4.4 yang lebih banyak menjawab sangat setuju dan setuju dari pada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Total
	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y <sub>1</sub>	14	22,2	27	42,9	21	33,3	1	1,6	63
Y <sub>2</sub>	15	23,8	20	31,7	24	38,1	4	6,3	63
Y <sub>3</sub>	14	22,2	20	31,7	26	41,3	3	4,8	63
Y <sub>4</sub>	24	38,1	17	27,0	20	31,7	2	3,2	63

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan berkaitan dengan dengan variabel kepuasan kerja yang diukur dengan empat indikator dapat diketahui bahwa secara umum responden mempersepsikan kepuasan kerja karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember masih rendah. Rendahnya aspek kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari rasa cukup puas dengan pekerjaan saat ini, kurang puas dengan kesempatan yang diberikan pekerjaan untuk berinteraksi dengan karyawan lainnya, kurang puas terhadap perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, dan kurang puas dengan informasi yang diterima dari atasan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Hal itu terbukti dari masih cukup banyaknya responden yang menjawab tidak setuju yang nilainya terdapat pada tabel 4.5 pada point 2 dimana nilainya berkisar antara  $Y_1 = 21$ ,  $Y_2 = 24$ ,  $Y_3 = 26$ ,  $Y_4 = 20$  responden. Namun jika dikumulatifkan sebagian besar responden menjawab setuju atas kepuasan kerja mereka yang diukur dari empat indikator tersebut.

#### 4.3.2 Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (dalam hal ini kuesioner) melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *Pearson Validity* dengan teknik *product moment* yaitu skor tiap item dikorelasikan dengan skor total. Uji validitas ini menggunakan paket program *SPSS for Windows* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,412	0,250	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,393	0,250	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,265	0,250	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,258	0,250	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,278	0,250	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,427	0,250	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,400	0,250	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,403	0,250	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,592	0,250	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,719	0,250	Valid
	X <sub>1.11</sub>	0,669	0,250	Valid
	X <sub>1.12</sub>	0,466	0,250	Valid
	X <sub>1.13</sub>	0,534	0,250	Valid
Variabel Pekerjaan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,732	0,250	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,823	0,250	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,794	0,250	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,619	0,250	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,645	0,250	Valid
Variabel Kinerja (Z)	Z <sub>1</sub>	0,660	0,250	Valid
	Z <sub>2</sub>	0,745	0,250	Valid
	Z <sub>3</sub>	0,683	0,250	Valid
	Z <sub>4</sub>	0,384	0,250	Valid
	Z <sub>5</sub>	0,489	0,250	Valid
	Z <sub>6</sub>	0,373	0,250	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,867	0,250	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,862	0,250	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,827	0,250	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,848	0,250	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen (lingkungan kerja dan pekerjaan), variabel *intervening* (kinerja) maupun variabel dependen (kepuasan kerja) mempunyai nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

#### 4.3.3 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pernyataan yang baik adalah pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	A	Keterangan
1	X <sub>1</sub>	0,685	
2	X <sub>2</sub>	0,775	Reliabel
3	Z	0,656	$\alpha > 0,6$
4	Y	0,871	

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan oleh Hair dalam sugiyono (2007: 365) bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

#### 4.3.4 Uji Normalitas Data

Untuk dapat melakukan analisis lebih lanjut dalam penelitian ini diperlukan data yang benar-benar valid dan normal. Hal ini dikarenakan dengan data yang normal, maka data tersebut dikatakan mampu untuk mewakili populasi yang diwakilinya. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-*

*Smirnov* dengan kaidah keputusan  $P \text{ Value} > 0,05$  data dikatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas terlihat sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov - Smirnov	Sig	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,727	0,666	Berdistribusi Normal
X <sub>2</sub>	1,019	0,251	Berdistribusi Normal
Z	1,227	0,065	Berdistribusi Normal
Y	1,287	0,073	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa setiap variabel data memiliki distribusi yang normal hal ini dilihat dari nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov*, semua nilai statistik P setiap variabel yang diuji memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dalam penelitian ini data yang ada layak digunakan.

#### 4.3.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung atas lingkungan kerja dan pekerjaan terhadap kinerja dan kepuasan kerja RSIA “SRIKANDI” IBI Jember. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 4.9 Nilai Koefisien Jalur**

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta ( $\beta$ )	t-hitung	$\rho$ -value	Keterangan
1.	X <sub>1</sub>	Z	0,234	2,112	0,039	Signifikan
2.	X <sub>2</sub>	Z	0,440	3,965	0,000	Signifikan
3.	X <sub>1</sub>	Y	0,487	5,512	0,000	signifikan
4.	X <sub>2</sub>	Y	0,334	3,484	0,001	signifikan
5.	Z	Y	0,211	2,131	0,037	signifikan

Sumber: Lampiran 7

a. Pengaruh Variabel Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,234 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,039. Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,039 < 0,05$ ) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

b. Pengaruh Variabel Pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat untuk pengujian variabel pekerjaan terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,440 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan pekerjaan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Variabel Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,487 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh Variabel Pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat untuk pengujian variabel pekerjaan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,334 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,001. Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka H<sub>0</sub>

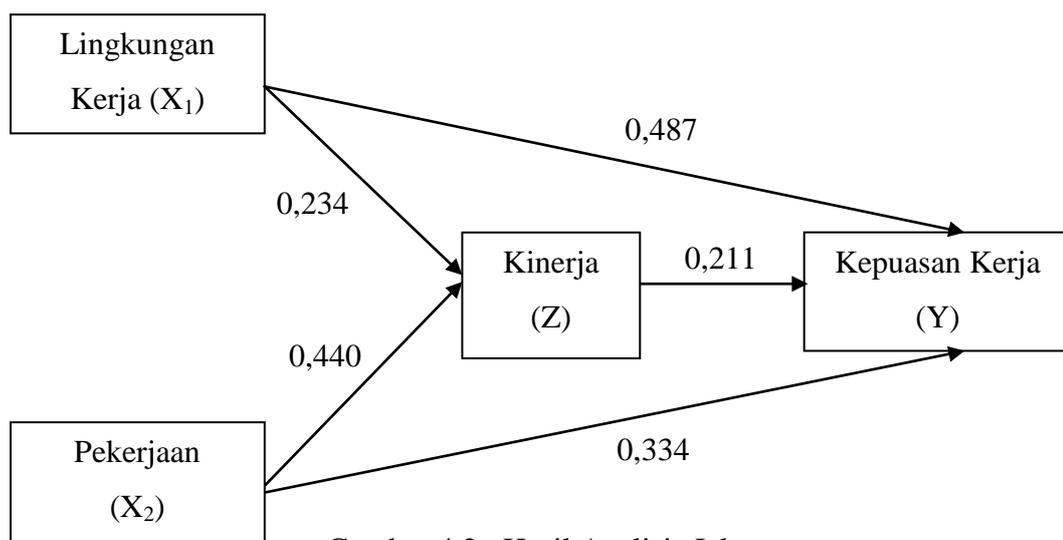
ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

e. Pengaruh Variabel Kinerja (Z) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat untuk pengujian variabel kinerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,211 dengan  $p$ -value sebesar 0,037. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,037 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kinerja terhadap kepuasan kerja.

f. Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja (Y), melalui variabel *intervening* yaitu kinerja (Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Jadi model trimming (*trimming theory*) terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan apabila terdapat variabel yang tidak signifikan (Riduwan, 2008:127). Dikarenakan pada perhitungan jalur ini semua perhitungannya signifikan maka tidak perlu dilakukan *trimming theory*. Berikut penghitungan hipotesis koefisien jalurnya:



Gambar 4.2 : Hasil Analisis Jalur

Sumber : Tabel 4.9 dan Lampiran 7

- 1) Pengaruh  $X_1$  terhadap Z
 

*Direct*;  $Z \leftarrow X_1 \rightarrow Z = (0,234).(0,234) = 0,055$

*Indirect*; Tidak ada

*Total Effect*; 0,055 atau 5,5%
- 2) Pengaruh  $X_2$  terhadap Z
 

*Direct*;  $Z \leftarrow X_2 \rightarrow Z = (0,440).(0,440) = 0,193$

*Indirect*; Tidak ada

*Total Effect*; 0,193 atau 19,3%
- 3) Pengaruh Z terhadap Y
 

*Direct*;  $Y \leftarrow Z \rightarrow Y = (0,211).(0,211) = 0,044$

*Indirect*; Tidak ada

*Total Effect*; 0,044 atau 4,4%
- 4) Pengaruh  $X_1$  terhadap Y
 

*Direct*;  $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (0,487).(0,487) = 0,237$

*Indirect*;  $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,487).(0,234).(0,211) = 0,024$

*Total Effect*;  $0,237 + 0,024 = 0,261$  atau 26,1%
- 5) Pengaruh  $X_2$  terhadap Y
 

*Direct*;  $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = (0,334).(0,334) = 0,111$

*Indirect*;  $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,334).(0,440).(0,211) = 0,031$

*Total Effect*;  $0,111 + 0,031 = 0,142$  atau 14,2%

Berdasarkan pada perhitungan diatas, variabel - variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pekerjaan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel kinerja (Z). Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (Z) sebesar 5,5%, sedangkan variabel pekerjaan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (Z) sebesar 19,3%, dan variabel kinerja (Z) memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 4,4 %.

Total pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 26,1%, sedangkan total pengaruh pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 14,2%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa

lingkungan kerja memiliki pengaruh total terbesar terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

#### 4.3.6 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model empiris yang tepat maka koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Untuk memperoleh hasil koefisien yang BLUE harus memenuhi asumsi klasik yaitu data berdistribusi normal atau mendekati normal, tidak ada multikolinearitas, dan tidak heteroskedastisitas.

##### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.10** *Collinearity Statistic*

Pengujian	Variabel	VIF	Keterangan
Z	X <sub>1</sub>	1,034	Tidak ada multikolinearitas
	X <sub>2</sub>	1,034	Tidak ada multikolinearitas
Y	X <sub>1</sub>	1,111	Tidak ada multikolinearitas
	X <sub>2</sub>	1,305	Tidak ada multikolinearitas
	Z	1,400	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 7 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 5.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah uji glejser yang dilakukan dengan cara melakukan regresi varian gangguan (residual) dengan variabel bebasnya sehingga didapat nilai P. Untuk mengetahui adanya gejala gangguan atau tidak adalah apabila nilai  $P > 0,05$ , berarti menunjukkan tidak terjadi gangguan dan begitu pula sebaliknya.

**Tabel 4.11 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Persamaan	Variabel	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
Jalur I	X1	-0,452	0,653	Non Heteroskedastisitas
	X2	-1,502	0,138	Non Heteroskedastisitas
Jalur II	X1	-1,348	0,183	Non Heteroskedastisitas
	X2	0,429	0,670	Non Heteroskedastisitas
	Z	-0,388	0,699	Non Heteroskedastisitas

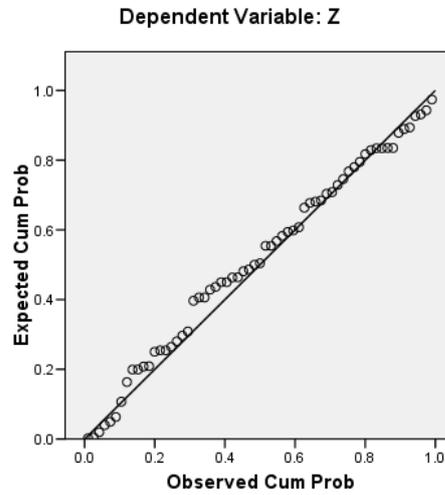
Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa t statistik menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel dependen yaitu  $e_i$  atau *error absolut*, hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05 ( $P > 0,05$ ). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada masing-masing persamaan jalur yang diuji.

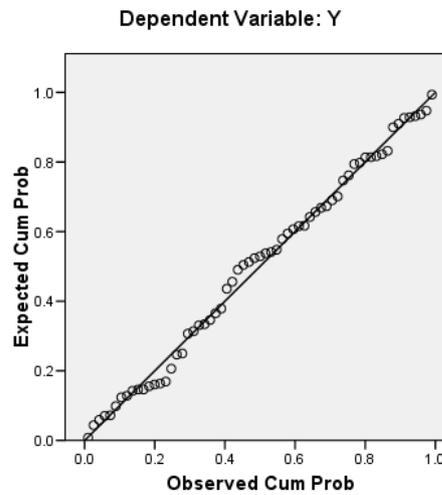
c. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent (eksogen)*, variabel *intervening (endogen intervening)*, variabel *independent (endogen)* ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004:212). Hasil uji normalitas model dapat dilihat pada gambar berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model

Sumber: Lampiran 7

#### 4.4 Pembahasan

Secara garis besar hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang dimaksud adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember. Berikut pembahasan dari hipotesis tersebut.

##### 4.4.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

Menurut Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pewarnaan, penerangan, dan lain-lain. Jadi dari definisi diatas memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja karyawan didalam suatu kantor atau organisasi. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak pada pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan oleh pimpinan. Namun faktor lain dari lingkungan kerja seperti rekan kerja yang kompeten, kebijakan logis juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja pegawai.

##### 4.4.2 Pengaruh Pekerjaan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini semakin baik pekerjaan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

Imbalan non finansial yang berupa pekerjaan menurut Susadya (2010: 78) yang menjadi fokus sebagian besar orang mencangkup yang pencapaian,

pengakuan, tanggung jawab, pengaruh dan pengembangan diri. Jadi berdasarkan pendapat di atas dapat kita deskripsikan bahwa kebutuhan karyawan dalam pekerjaannya bukan hanya untuk uang saja, namun ada beberapa faktor di atas yang juga menentukan dalam peningkatan kinerja karyawan seperti yang sudah dijelaskan di atas.

#### 4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

Menurut Dewi dan Wiku (2005: 8) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan faktor hubungan antara rekan kerja dan hubungan dengan atasan yang menjadi hal yang paling dominan berpengaruh. Disini sudah sangat jelas bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4.4.4 Pengaruh Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini semakin baik pekerjaan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

Dari hasil analisis yang dilakukan, Dewi dan Wiku (2005: 8) menyatakan bahwa faktor dominan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan adalah faktor otonomi, penghargaan dan pengakuan. Jadi dari hal di atas mengindikasikan bahwa fakto-faktor pekerjaan yaitu pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas-tugas yang menarik (Susadya, 2010: 78) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4.4.5 Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini semakin baik kinerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

Menurut Sunyoto (2012: 18) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Moh.As’ad dalam Sunyoto (2012: 26) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Berdasarkan dua definisi tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa dengan prestasi kerja atau kinerja yang baik yang dimana karyawan bisa menyelesaikan tugas-tugasnya seefektif dan seefisien mungkin akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.
2. Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.
4. Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.
5. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember.

### 5.2 Saran

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

1. Bagi pihak RSIA “SRIKANDI” IBI Jember, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,234 atau 23,4% dengan total *effect* sebesar 0,055 atau 5,5%, dan pekerjaan terhadap kinerja sebesar 0,440 atau 44%, dengan *total effect* sebesar 0,193 atau 19,3 %. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,487 atau 48,7% dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebesar 26,1%. Pengaruh variabel pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,334 atau 33,4% dan pengaruh pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebesar 14,2%. Pengaruh variabel kinerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,211 atau 21,1% dengan *total effect* sebesar 4,4%. Oleh karena itu,

hendaknya pihak RSIA “SRIKANDI” IBI Cabang Jember selalu memperhatikan komponen-komponen yang berkaitan dengan faktor-faktor tersebut, seperti pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, keamanan, hubungan antar karyawan, manajemen konflik, program kesejahteraan karyawan, serta fasilitas-fasilitas bagi karyawan. Karena dari hasil diatas pengaruh lingkungan kerja dan pekerjaan terhadap kinerja dan kepuasan kerja cukup tinggi.

2. Sedangkan untuk tingkat kepuasan kerja karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember ini dapat dikatakan masih cukup rendah, karena pada tingkat kepuasan kesempatan berinteraksi antara karyawan yang satu dengan yang lain masih rendah karena adanya tingkat jawaban dengan persentase sebesar 6,3% dan tingkat kepuasan akan promosi jabatan masih rendah dengan persentase sebesar 4,8%. Sebaiknya piha RSIA “SRIKANDI” IBI Jember sangat memperhatikan dua faktor ini karena sudah melewati dan hampir sampai pada batas kriteria tingkat turn over karyawan pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember sebesar 5%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. 1999. *Manajemen Produksi*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFPE.
- Alatas, Muksin. 2008. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- Algafari. 1997. *Statistika Induktif*. Yogyakarta : UDP AMP YKPN.
- Anthony, Dearden, Bedford. 1985. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta : PT. Gelora Pratama.
- Arikunto, Suharsiwi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Astuti, Herwintri W. 2006. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- Basmala, Dewi G dan Wiku Adisasmito. 2005. *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon*. Volume 9. Depok: Universitas Indonesia.
- Febriana, Sari. 2008. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Puseksmas Sumber Jambe Jember*. Skripsi : Universitas Jember.
- Ghozali, Iman. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.

- Hadi, A. 1991. *Prinsip Pengelolaan Pengambilan Sampel Lingkungan*. Jakarta : PT. Gramedia Utama.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot TE. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Dya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi Pasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behaviours*. Singapore : McGraw Hill Books Co.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyadi. 2003. *Akuntansi Manajemen, Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Yogyakarta : BP.STIE YKPN.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 10. Alih Bahasa Bayu Airlangga. Jakarta : Erlangga.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi 10. Alih Bahasa Bayu Airlangga. Jakarta : Erlangga.

- Mowen. 2000. *Manajemen Biaya*. Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Nasution. 2001. *Metode Penelitian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Rachaety, Ratih Tresnawati. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Raupandojo, P dan Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Riduwan. 2008. *Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jilid I. Terjemahan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih. 2004. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komtipundo.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian survey*. Jakarta: PT. Elex Komputindo.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

- Suhandito, Tugas. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUD Dr. Mohammad Saleh Probolinggo*. Skripsi : Universitas Jember.
- Sulianti, Diana K. Tobing. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Seri-2. Diktat. Jember : Universitas Jember.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)..
- Susadya, Tedja. 2010. *Manajemen Imbalan*. Samarinda: LaksBang PREsindo Yogyakarta.
- Syafrizal, Gama D. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Semarang)*. Skripsi. Semarang. Universitas Diponegro Semarang.
- Utami, Wiji. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Edisi Revisi. Jember: Universitas Jember.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. : Gramedia Pustaka Utama.
- Yarnest. 2004. *Panduan Aplikasi Statistik*. Malang : Dioma Offset.
- <http://202.59.162.82/swamajalah/tren/details.php?cid=1&id=7026>

Lampiran 1 : Kuisisioner

### **KUISISIONER**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu responden  
karyawan RSIA “SRIKANDI” IBI Jember  
di Tempat

Dengan hormat,

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas dan kewajiban saya untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Negeri Jember.

Demi tercapainya tujuan penelitian tersebut, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner atau daftar pertanyaan yang saya sediakan karena informasi yang Bapak/Ibu berikan melalui pengisian kuisisioner ini merupakan dasar bagi penulisan skripsi ini. Sudilah kiranya Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya dengan lingkungan kerja dan tempat kerja anda sekalian, karena saya menjamin kerahasiaan Bapak/Ibu.

Pada kesempatan ini saya juga mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dan saya mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat saya,

**Mohammad Habibi**

**NIM 090810201198**

**IDENTITAS RESPONDEN**

No Responden : .....( diisi oleh peneliti)  
Nama : .....  
Umur : ..... Tahun  
Jenis Kelamin : 1. Laki-laki                      2. Wanita  
Pendidikan : a. Tamat SLTP/ sederajat  
                  b. Tamat SLTA/sederajat  
                  c. Tamat Akademi/Perguruan Tinggi (Diploma)  
                  d. Tamat Akademi/Peruruan Tinggi (Sarjana)  
Jabatan : .....  
Lama bekerja : ..... Tahun

**Petunjuk Pengisian:**

Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon dijawab dengan jujur dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan anda.

Isilah pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang dianggap benar. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Pewarnaan, kebersihan, ventilasi, dan penerangan ruang kerja saat ini sudah memadai				
2.	Kebisingan dapat mempengaruhi dalam penyelesaian pekerjaan karyawan.				
3.	Faktor keamanan kerja sangat penting bagi karyawan.				
4.	Kondisi ruang kerja saya sudah memadai.				
5.	Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya selama ini sudah berjalan dengan baik.				
6.	Ditempat kerja saya, selama ini jarang terjadi konflik yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan.				
7.	Rekan-rekan kerja saya membantu saya menyelesaikan pekerjaan saya.				

8.	Ketika ada kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan, antar karyawan saling membantu.				
9.	Lembaga tempat saya bekerja secara periodik telah melaksanakan program rekreasi bagi karyawan.				
10.	Lembaga tempat saya bekerja secara periodik telah melaksanakan program senam/olahraga rutin bagi karyawan.				
11.	Lembaga tempat saya bekerja telah tersedia tempat beribadah dan kafetaria.				
12.	Lembaga tempat saya bekerja menyediakan sarana kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan.				
13.	Lembaga tempat saya bekerja menyediakan asuransi dan sarana lainnya bagi kesejahteraan karyawan.				

**Pekerjaan (X<sub>2</sub>)**

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Tugas-tugas dalam pekerjaan saya saat ini sangat menarik bagi saya.				
2.	Pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk belajar dengan tantangan didalam pekerjaan ini.				
3.	Saya menerima tanggung jawab atas pekerjaan saya dengan senang hati.				
4.	Lembaga tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.				
5.	Saya mempunyai persyaratan yang memadai untuk jenjang jabatan dalam pekerjaan saya..				

**Kinerja (Z)**

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.				

2.	Saya telah mencapai target sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.				
3.	Saya menuntut diri mereka untuk selalu berhasil dalam melaksanakan pekerjaan mereka..				
4.	Saya mengenali permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja mereka.				
5.	Saya datang ke kantor dan pulang kantor tepat waktu.				
6.	Saya menganggap bahwa mereka sebagai bagian dari tim dalam melaksanakan setiap pekerjaan mereka.				

### **Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini.				
2.	Saya puas dengan kesempatan yang diberikan pekerjaan saya untuk berinteraksi dengan karyawan lainnya.				

3.	Saya puas terhadap perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.				
4.	Saya puas dengan informasi yang saya terima dari atasan saya berkaitan dengan prestasi kerja saya.				

Lampiran 2 : Rekapitulasi Data

X1.13	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
2	38	3	2	3	3	2	13	2	3	3	2	2	3	15	2	2	2	4	10
3	41	3	3	4	4	4	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	4	13
3	44	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	2	3	17	3	3	4	3	13
4	44	3	4	3	4	2	16	4	3	3	2	2	3	17	3	3	4	3	13
3	44	2	3	3	2	2	12	3	3	3	2	2	2	15	2	2	3	2	9
4	41	4	4	4	4	4	20	4	3	4	2	3	4	20	4	4	4	4	16
3	32	3	4	4	3	4	18	2	3	3	3	3	4	18	2	2	2	2	8
4	44	3	4	3	3	3	16	3	3	4	2	2	3	17	3	3	4	4	14
3	36	4	4	3	4	2	17	3	3	2	4	3	3	18	2	2	3	2	9
4	45	3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	2	3	17	4	3	4	4	15
4	40	4	4	4	3	4	19	2	3	4	4	4	3	20	3	4	3	3	13
4	44	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	2	18	3	4	3	4	14
3	38	2	3	4	2	3	14	2	4	4	3	2	2	17	2	2	2	3	9
3	41	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	4	13
4	42	4	4	3	3	3	17	4	4	3	2	2	3	18	4	4	3	4	15
3	37	4	4	3	4	3	18	3	3	4	2	3	3	18	2	1	2	2	7
3	44	3	4	3	4	4	18	3	3	3	2	3	2	16	4	4	3	4	15
3	40	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	2	16	4	3	2	4	13
3	39	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	10
2	31	2	2	1	2	1	8	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	2	6
3	37	2	3	3	4	3	15	3	3	3	3	2	3	17	2	2	1	2	7
3	39	2	2	2	4	4	14	3	3	3	2	3	4	18	3	2	2	2	9
3	42	2	3	3	3	3	14	4	4	4	2	3	2	19	3	3	4	4	14
3	39	2	2	3	4	4	15	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	8
4	43	4	4	4	3	3	18	4	4	4	2	3	3	20	4	4	4	4	16
2	40	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	12

2	36	4	2	2	3	3	14	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	8
2	35	2	2	2	4	3	13	3	3	3	2	3	3	17	2	1	2	2	7
3	36	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	3	4	17	2	2	2	2	8
3	40	4	4	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	3	4	3	13
2	38	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	8
4	42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	16
3	41	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12
4	43	4	4	4	3	3	18	3	3	4	3	3	2	18	4	4	3	3	14
3	35	3	4	4	2	3	16	3	2	3	3	4	2	17	2	3	2	2	9
3	29	3	3	3	2	3	14	1	1	1	3	3	3	12	1	2	1	2	6
3	29	4	4	4	3	2	17	1	1	1	4	3	3	13	3	4	2	3	12
3	37	3	3	3	3	3	15	3	4	2	4	3	3	19	2	2	2	2	8
3	42	2	3	4	4	4	17	3	3	3	4	3	2	18	3	4	4	3	14
3	42	2	2	2	4	3	13	2	2	2	2	1	2	11	2	3	2	2	9
3	40	2	3	3	3	3	14	3	2	3	4	4	2	18	3	2	3	4	12
2	37	3	3	3	3	3	15	4	3	2	4	4	2	19	4	3	3	4	14
3	40	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	4	3	16	4	3	3	4	14
2	38	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	4	19	2	2	2	2	8
3	44	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	4	20	4	4	3	4	15
2	33	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	2	16	2	1	2	1	6
2	38	2	3	2	2	2	11	3	3	2	3	3	2	16	2	2	2	3	9
3	37	4	3	2	3	3	15	2	3	3	4	4	4	20	3	4	4	3	14
4	42	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	3	16	2	3	2	2	9
4	44	2	3	3	3	3	14	4	4	4	3	3	2	20	4	3	4	4	15
4	37	2	2	2	2	2	10	2	4	4	3	3	3	19	2	2	3	2	9
3	44	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	2	20	3	4	3	4	14
3	43	2	2	3	3	3	13	4	3	4	3	3	2	19	3	2	2	3	10
3	42	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	13
4	48	2	2	3	3	3	13	4	3	3	3	3	3	19	4	2	2	4	12

4	45	3	3	2	3	4	15	4	4	3	3	4	2	20	3	4	4	4	15
2	38	4	2	3	3	3	15	2	3	3	3	4	3	18	3	2	2	3	10
3	39	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	4	19	3	2	2	4	11
4	39	3	3	3	3	3	15	3	2	4	3	3	2	17	3	3	2	3	11
4	47	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	11	3	2	2	1	8
4	40	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	2	20	4	4	4	3	15
2	38	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	2	10
3	43	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	4	13

### Lampiran 3

#### Hasil Uji Validitas

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.116	.439*	.042	.063	.158	.066	.412**
	Sig. (2-tailed)		.367	.000	.744	.623	.217	.608	.001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	.116	1	.312*	-.088	.137	-.070	-.054	.393**
	Sig. (2-tailed)	.367		.013	.494	.284	.585	.673	.001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	.439**	.312*	1	-.124	-.033	-.166	-.240	.265*
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.331	.794	.192	.058	.036
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	.042	-.088	-.124	1	-.190	-.153	.091	.258*
	Sig. (2-tailed)	.744	.494	.331		.135	.232	.481	.041
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	.063	.137	-.033	-.190	1	.371**	.356**	.278*
	Sig. (2-tailed)	.623	.284	.794	.135		.003	.004	.027
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	.158	-.070	-.166	-.153	.371**	1	.498**	.427**
	Sig. (2-tailed)	.217	.585	.192	.232	.003		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.7	Pearson Correlation	.066	-.054	-.240	.091	.356**	.498**	1	.400**
	Sig. (2-tailed)	.608	.673	.058	.481	.004	.000		.001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1	Pearson Correlation	.412**	.393**	.265*	.258*	.278*	.427**	.400**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.036	.041	.027	.000	.001	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

## Correlations

	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1
X1.8 Pearson Correlation	1	.103	.175	.145	.220	.223	.403**
Sig. (2-tailed)		.422	.169	.256	.082	.079	.001
N	63	63	63	63	63	63	63
X1.9 Pearson Correlation	.103	1	.669**	.722**	.126	.061	.592**
Sig. (2-tailed)	.422		.000	.000	.326	.636	.000
N	63	63	63	63	63	63	63
X1.10 Pearson Correlation	.175	.669**	1	.658**	.197	.177	.719**
Sig. (2-tailed)	.169	.000		.000	.122	.165	.000
N	63	63	63	63	63	63	63
X1.11 Pearson Correlation	.145	.722**	.658**	1	.231	.054	.669**
Sig. (2-tailed)	.256	.000	.000		.069	.672	.000
N	63	63	63	63	63	63	63
X1.12 Pearson Correlation	.220	.126	.197	.231	1	.536**	.466**
Sig. (2-tailed)	.082	.326	.122	.069		.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63
X1.13 Pearson Correlation	.223	.061	.177	.054	.536**	1	.534**
Sig. (2-tailed)	.079	.636	.165	.672	.000		.000
N	63	63	63	63	63	63	63
X1 Pearson Correlation	.403**	.592**	.719**	.669**	.466**	.534**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	63	63	63	63	63	63	63

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

## Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.664**	.469**	.228	.191	.732**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.072	.135	.000
N	63	63	63	63	63	63
X2.2 Pearson Correlation	.664**	1	.680**	.284*	.267*	.823**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.024	.034	.000
N	63	63	63	63	63	63
X2.3 Pearson Correlation	.469**	.680**	1	.283*	.421**	.794**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.024	.001	.000
N	63	63	63	63	63	63
X2.4 Pearson Correlation	.228	.284*	.283*	1	.557**	.619**
Sig. (2-tailed)	.072	.024	.024		.000	.000
N	63	63	63	63	63	63
X2.5 Pearson Correlation	.191	.267*	.421**	.557**	1	.645**
Sig. (2-tailed)	.135	.034	.001	.000		.000
N	63	63	63	63	63	63
X2 Pearson Correlation	.732**	.823**	.794**	.619**	.645**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	63	63	63	63	63	63

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

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

## Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z
Z1	Pearson Correlation	1	.619**	.521**	-.059	.075	-.041	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.648	.559	.751	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Z2	Pearson Correlation	.619**	1	.619**	.035	.060	.091	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.782	.639	.478	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Z3	Pearson Correlation	.521**	.619**	1	-.099	.041	.110	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.441	.749	.390	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Z4	Pearson Correlation	-.059	.035	-.099	1	.504**	.007	.384**
	Sig. (2-tailed)	.648	.782	.441		.000	.956	.002
	N	63	63	63	63	63	63	63
Z5	Pearson Correlation	.075	.060	.041	.504**	1	.094	.489**
	Sig. (2-tailed)	.559	.639	.749	.000		.464	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Z6	Pearson Correlation	-.041	.091	.110	.007	.094	1	.373**
	Sig. (2-tailed)	.751	.478	.390	.956	.464		.003
	N	63	63	63	63	63	63	63
Z	Pearson Correlation	.660**	.745**	.683**	.384**	.489**	.373**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.003	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

## Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.655**	.605**	.723**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63
Y2	Pearson Correlation	.655**	1	.661**	.605**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63
Y3	Pearson Correlation	.605**	.661**	1	.547**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	.723**	.605**	.547**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63
Y	Pearson Correlation	.867**	.862**	.827**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63

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

**Lampiran 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	13

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.1905	.53452	63
X1.2	2.9683	.62135	63
X1.3	2.9524	.65816	63
X1.4	3.0159	.58177	63
X1.5	3.0635	.59224	63
X1.6	3.0159	.72938	63
X1.7	2.7937	.67582	63
X1.8	2.8095	.64401	63
X1.9	3.1746	.75219	63
X1.10	3.3651	.76836	63
X1.11	3.0000	.86136	63
X1.12	3.3333	.56796	63
X1.13	3.0952	.68895	63

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.7778	16.014	4.00179	13

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	2.8730	.79295	63
X2.2	2.9841	.79295	63
X2.3	2.9365	.71556	63
X2.4	3.0317	.64678	63
X2.5	2.9206	.67922	63

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.7460	6.967	2.63945	5

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z1	2.8571	.77993	63
Z2	2.9365	.71556	63
Z3	3.0476	.77102	63
Z4	2.7778	.70584	63
Z5	2.9206	.62994	63
Z6	2.7302	.72304	63

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.2698	5.878	2.42438	6

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	2.8571	.77993	63
Y2	2.7302	.90173	63
Y3	2.7143	.86934	63
Y4	3.0000	.91581	63

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.3016	8.698	2.94922	4

## Lampiran 5

### Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.3	6.3	6.3
	3.00	43	68.3	68.3	74.6
	4.00	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	20.6	20.6	20.6
	3.00	39	61.9	61.9	82.5
	4.00	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	15	23.8	23.8	23.8
	3.00	36	57.1	57.1	81.0
	4.00	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	15.9	15.9	15.9
	3.00	42	66.7	66.7	82.5
	4.00	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

#### X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	14.3	14.3	14.3
	3.00	41	65.1	65.1	79.4
	4.00	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	25.4	25.4	25.4
	3.00	30	47.6	47.6	73.0
	4.00	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	22	34.9	34.9	34.9
	3.00	32	50.8	50.8	85.7
	4.00	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	20	31.7	31.7	31.7
	3.00	35	55.6	55.6	87.3
	4.00	8	12.7	12.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.8	4.8	4.8
	2.00	4	6.3	6.3	11.1
	3.00	35	55.6	55.6	66.7
	4.00	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.8	4.8	4.8
	2.00	2	3.2	3.2	7.9
	3.00	27	42.9	42.9	50.8
	4.00	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	6.3	6.3	6.3
	2.00	11	17.5	17.5	23.8
	3.00	29	46.0	46.0	69.8
	4.00	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	36	57.1	57.1	61.9
	4.00	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	19.0	19.0	19.0
	3.00	33	52.4	52.4	71.4
	4.00	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	24	38.1	38.1	38.1
	3.00	23	36.5	36.5	74.6
	4.00	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	20	31.7	31.7	31.7
	3.00	24	38.1	38.1	69.8
	4.00	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	15	23.8	23.8	25.4
	3.00	34	54.0	54.0	79.4
	4.00	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	19.0	19.0	19.0
	3.00	37	58.7	58.7	77.8
	4.00	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	11	17.5	17.5	20.6
	3.00	40	63.5	63.5	84.1
	4.00	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.8	4.8	4.8
	2.00	15	23.8	23.8	28.6
	3.00	33	52.4	52.4	81.0
	4.00	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.8	4.8	4.8
	2.00	9	14.3	14.3	19.0
	3.00	40	63.5	63.5	82.5
	4.00	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.8	4.8	4.8
	2.00	8	12.7	12.7	17.5
	3.00	35	55.6	55.6	73.0
	4.00	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	24	38.1	38.1	38.1
	3.00	29	46.0	46.0	84.1
	4.00	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	12	19.0	19.0	20.6
	3.00	41	65.1	65.1	85.7
	4.00	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Z6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	24	38.1	38.1	39.7
	3.00	29	46.0	46.0	85.7
	4.00	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	21	33.3	33.3	34.9
	3.00	27	42.9	42.9	77.8
	4.00	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	6.3	6.3	6.3
	2.00	24	38.1	38.1	44.4
	3.00	20	31.7	31.7	76.2
	4.00	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.8	4.8	4.8
	2.00	26	41.3	41.3	46.0
	3.00	20	31.7	31.7	77.8
	4.00	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	20	31.7	31.7	34.9
	3.00	17	27.0	27.0	61.9
	4.00	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## Lampiran 6

### Hasil Uji Normalitas Data

#### NPar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		63	63	63	63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	39.7778	14.7460	17.2698	11.3016
	Std. Deviation	4.00179	2.63945	2.42438	2.94922
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.128	.218	.162
	Positive	.082	.128	.114	.148
	Negative	-.092	-.110	-.218	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		.727	1.019	1.227	1.287
Asymp. Sig. (2-tailed)		.666	.251	.065	.073

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Lampiran 7**  
**Hasil Analisis Jalur**

**Persamaan I**

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Z	17.2698	2.42438	63
X1	39.7778	4.00179	63
X2	14.7460	2.63945	63

**Correlations**

		Z	X1	X2
Pearson Correlation	Z	1.000	.314	.482
	X1	.314	1.000	.181
	X2	.482	.181	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.006	.000
	X1	.006	.	.078
	X2	.000	.078	.
N	Z	63	63	63
	X1	63	63	63
	X2	63	63	63

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.534 <sup>a</sup>	.286	.262	2.08297	.286	11.995	2	60	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.088	2	52.044	11.995	.000 <sup>a</sup>
	Residual	260.325	60	4.339		
	Total	364.413	62			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.666	2.832		2.001	.050					
	X1	.142	.067	.234	2.112	.039	.314	.263	.230	.967	1.034
	X2	.404	.102	.440	3.965	.000	.482	.456	.433	.967	1.034

a. Dependent Variable: Z

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

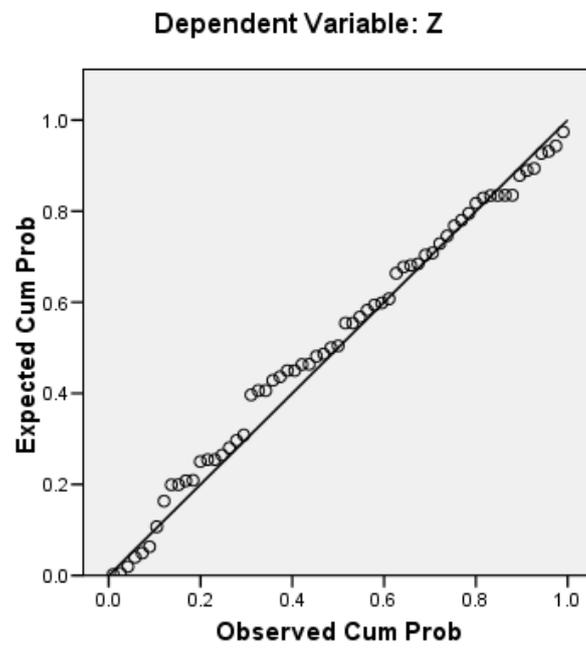
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.975	1.000	.00	.00	.00
	2	.020	12.167	.06	.10	.98
	3	.005	24.697	.94	.90	.02

a. Dependent Variable: Z

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.2985	19.7079	17.2698	1.29570	63
Std. Predicted Value	-3.065	1.882	.000	1.000	63
Standard Error of Predicted Value	.264	.862	.431	.146	63
Adjusted Predicted Value	14.1865	19.7751	17.3047	1.25738	63
Residual	-5.87984	4.04186	.00000	2.04909	63
Std. Residual	-2.823	1.940	.000	.984	63
Stud. Residual	-2.867	2.012	-.008	1.024	63
Deleted Residual	-6.27968	4.34745	-.03484	2.22258	63
Stud. Deleted Residual	-3.060	2.067	-.015	1.049	63
Mahal. Distance	.011	9.631	1.968	2.216	63
Cook's Distance	.000	.435	.030	.078	63
Centered Leverage Value	.000	.155	.032	.036	63

a. Dependent Variable: Z

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

## Persamaan II

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	11.3016	2.94922	63
X1	39.7778	4.00179	63
X2	14.7460	2.63945	63
Z	17.2698	2.42438	63

#### Correlations

		Y	X1	X2	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.614	.524	.525
	X1	.614	1.000	.181	.314
	X2	.524	.181	1.000	.482
	Z	.525	.314	.482	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.078	.006
	X2	.000	.078	.	.000
	Z	.000	.006	.000	.
N	Y	63	63	63	63
	X1	63	63	63	63
	X2	63	63	63	63
	Z	63	63	63	63

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.564	1.94756	.585	27.725	3	59	.000

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

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.482	3	105.161	27.725	.000 <sup>a</sup>
	Residual	223.788	59	3.793		
	Total	539.270	62			

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

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-12.922	2.735		-4.725	.000					
	X1	.359	.065	.487	5.512	.000	.614	.583	.462	.900	1.111
	X2	.373	.107	.334	3.484	.001	.524	.413	.292	.766	1.305
	Z	.257	.121	.211	2.131	.037	.525	.267	.179	.714	1.400

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

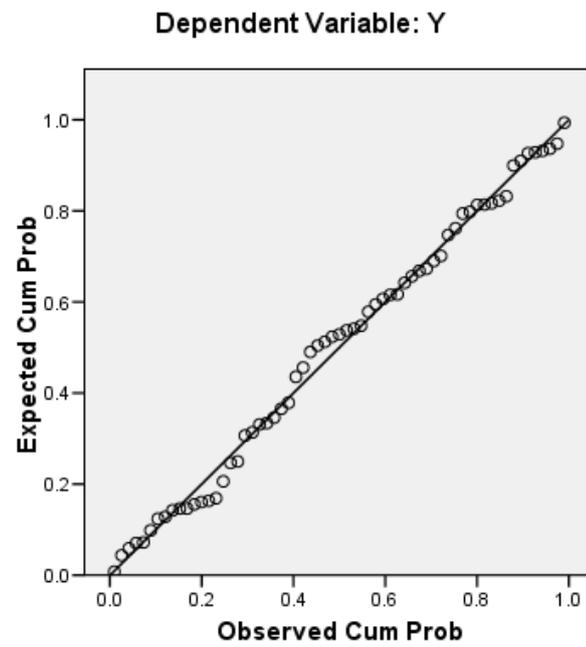
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	Z
1	1	3.965	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.020	14.043	.05	.09	.76	.00
	3	.010	19.723	.06	.06	.23	1.00
	4	.005	28.511	.88	.84	.01	.00

a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.5068	15.5329	11.3016	2.25575	63
Std. Predicted Value	-3.456	1.876	.000	1.000	63
Standard Error of Predicted Value	.254	.983	.461	.170	63
Adjusted Predicted Value	2.7100	15.4680	11.2905	2.33187	63
Residual	-4.70559	4.82592	.00000	1.89986	63
Std. Residual	-2.416	2.478	.000	.976	63
Stud. Residual	-2.485	2.795	.003	1.018	63
Deleted Residual	-4.97709	6.14025	.01113	2.07542	63
Stud. Deleted Residual	-2.604	2.975	.003	1.036	63
Mahal. Distance	.072	14.810	2.952	3.244	63
Cook's Distance	.000	.532	.025	.073	63
Centered Leverage Value	.001	.239	.048	.052	63

a. Dependent Variable: Y

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

## Lampiran 8

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

#### Persamaan I

#### Regression

##### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Abs_Res	1.6037	1.49953	63
X1	39.7778	4.00179	63
X2	14.7460	2.63945	63

##### Correlations

		Abs_Res	X1	X2
Pearson Correlation	Abs_Res	1.000	-.093	-.203
	X1	-.093	1.000	.181
	X2	-.203	.181	1.000
Sig. (1-tailed)	Abs_Res	.	.235	.055
	X1	.235	.	.078
	X2	.055	.078	.
N	Abs_Res	63	63	63
	X1	63	63	63
	X2	63	63	63

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abs\_Res

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.211 <sup>a</sup>	.045	.013	1.48999

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.209	2	3.104	1.398	.255 <sup>a</sup>
	Residual	133.204	60	2.220		
	Total	139.412	62			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Abs\_Res

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.082	2.026		2.015	.048
	X1	-.022	.048	-.058	-.452	.653
	X2	-.109	.073	-.193	-1.502	.138

a. Dependent Variable: Abs\_Res

## Persamaan II

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Abs_Res	1.5276	1.11272	63
X1	39.7778	4.00179	63
X2	14.7460	2.63945	63
Z	17.2698	2.42438	63

#### Correlations

		Abs_Res	X1	X2	Z
Pearson Correlation	Abs_Res	1.000	-.188	.001	-.085
	X1	-.188	1.000	.181	.314
	X2	.001	.181	1.000	.482
	Z	-.085	.314	.482	1.000
Sig. (1-tailed)	Abs_Res	.	.070	.496	.253
	X1	.070	.	.078	.006
	X2	.496	.078	.	.000
	Z	.253	.006	.000	.
N	Abs_Res	63	63	63	63
	X1	63	63	63	63
	X2	63	63	63	63
	Z	63	63	63	63

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abs\_Res

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.198 <sup>a</sup>	.039	-.010	1.11807

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

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.011	3	1.004	.803	.497 <sup>a</sup>
	Residual	73.754	59	1.250		
	Total	76.765	62			

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

b. Dependent Variable: Abs\_Res

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.608	1.570		2.298	.025
	X1	-.050	.037	-.181	-1.348	.183
	X2	.026	.061	.062	.429	.670
	Z	-.027	.069	-.059	-.388	.699

a. Dependent Variable: Abs\_Res