



**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI  
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI TETAP DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN JEMBER**

*THE ROLE OF WORK SATISFACTION AS MEDIATION INFLUENCE OF  
INDIVIDUAL CHARACTERISTIC AN ORGANIZATION CULTURE ON  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES PERFORMANCE AT DINAS  
PERHUBUNGAN KABUPATEN JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh:

**MAULIDYA ORTALITA**

**NIM.160810201298**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2018**



**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI  
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI TETAP DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN JEMBER**

*THE ROLE OF WORK SATISFACTION AS MEDIATION INFLUENCE OF  
INDIVIDUAL CHARACTERISTIC AN ORGANIZATION CULTURE ON  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES PERFORMANCE AT DINAS  
PERHUBUNGAN KABUPATEN JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)  
Dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**MAULIDYA ORTALITA**

**NIM.160810201298**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2018**

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

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Maulidya Ortalita  
Nim : 160810201298  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

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

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

Jember, 16 Juli 2018

Yang menyatakan,

Maulidya Ortalita

NIM. 160810201298

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI**

**Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Karakteristik Individu  
Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dinas  
Perhubungan Kabupaten Jember**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Maulidya Ortalita**

**Nim : 160810201298**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

**19 Juli 2018**

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

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

**Sekretaris : Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb.**  
**NIP. 196304021988021001 : (.....)**

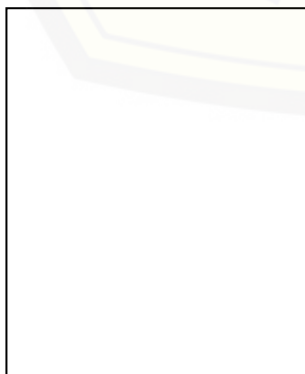
**Anggota : Dr. Hj. Elok Sri Utami, M.Si.**  
**NIP.196412281990022001 : (.....)**

Mengetahui/Menyetujui

Universitas Jember

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Pelaksana Harian Dekan,



**Dr. Zainuri, M.Si.**

**NIP.19640325 198902 1 001**

### PERSEMBAHAN

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini :
2. Kedua orangtuaku, Alm. Ayahanda tercinta Samsul Hidayat dan Ibunda tercinta Sumiati yang telah memberikan segenap kasih sayang, bimbingan, nasehat juga pengorbanan yang tulus dan ikhlas serta doa yang tiada henti selama ini;
3. Kakak – kakakku terkasih Zaki Firmansyah dan Dotik Rizkiya Maulina, Adik – adikku tersayang Septi Roichatul Wardah dan Amiratul Meilah Rofifah serta Ponakanku tercinta Nashwa Rizkiya Firmansyah
4. Keluarga yang telah memberikan masukan, dukungan serta motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Terima Kasih untuk Sahabat Seperjuangan dari D3 sampai S1 (Rizka, Della Cynthiya S dan Ria Devi A) temen – temen D3 (Amalia dan Ira Dwi A) yang selalu menemani, mendoakan yang terbaik dan memberi semangat sampai akhir.
6. Teman-teman seluruh manajemen alih jenjang angkatan 2016 FEB UNEJ.
7. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

*Ambillah ilmu dari orang yang membawa ilmu kepadamu, dan perhatikanlah apa yang dikatakan, dan jangan perhatikan siapa yang mengatakan.*

*(Ali bin Abi Thalib)*

*Musuh yang paling berbahaya diatas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh.*

*(Andrew Jackson)*

*Kesadaran bahwa belum mengetahui semuanya akan membuka peluang untuk menjadi pribadi yang berkembang. Sebaliknya, merasa sudah mengetahui semuanya akan menutup diri dari perbaikan dan menjadikan sosok pribadi yang egois juga merasa slalu benar*

*(Maulidya)*

*Usaha dan Do'a tidak akan pernah mengkhianati hasil, maka dari itu terus berjuang jangan dengarkan orang-orang yang hanya ingin mematahkan semangat dan usaha. Percayakan dan serahkan semua hanya pada ALLAH SWT maka semua akan baik-baik saja.*

*(Maulidya)*



**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI  
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI TETAP DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN JEMBER**

*THE ROLE OF WORK SATISFACTION AS MEDIATION INFLUENCE OF  
INDIVIDUAL CHARACTERISTIC AN ORGANIZATION CULTURE ON  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES PERFORMANCE AT DINAS  
PERHUBUNGAN KABUPATEN JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh:

**MAULIDYA ORTALITA**

**NIM.160810201298**

Pembimbing

**Dosen Pembimbing I : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si**

**Dosen Pembimbing II : Dra. Sudarsih, M.Si**

## RINGKASAN

**Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Jember ; Maulidya Ortalita ; 160810201298; 2018; 100 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu instansi yang akan menentukan sukses tidaknya instansi tersebut, karena sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam menjalankan dan mencapai tujuan instansi. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya dilihat dari kualitas dan karakteristik individu sumber daya manusianya yang merupakan faktor dominan didalam instansi. Pegawai merupakan tenaga kerja yang sangat dibutuhkan di dalam instansi. Pegawai memiliki keinginan atau kebutuhan tertentu yang diharapkan dari instansi tempat mereka bekerja, misalnya budaya organisasi yang baik maka akan memberikan kenyamanan dan kepuasan pada pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Dengan kinerja pegawai yang baik maka diharapkan prestasi atau tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan bisa terwujud.

Fenomena dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis apakah masih terjadi adanya *like and dislike* antar pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember yang dapat berdampak pada penilaian atas dasar suka dan tidak suka antar pegawai dikarenakan karakteristik individu yang berbeda – beda. Jika kejadian tersebut masih ada dan terus terjadi dapat membuat para pegawai melakukan penilaian atas dasar subyektifitas bukan dikarenakan kemampuan atau potensi yang dimiliki sehingga membuat pegawai tidak memiliki dan merasakan kepuasan kerja yang dapat berdampak pula pada menurunnya kinerja dari setiap pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Obyek pada penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Jember, dengan populasi karyawan tetap sebanyak 54 orang dan sampelnya dalam penelitian ini yaitu sebanyak 54 responden. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 17, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis).



## SUMMARY

*The Role Of Work Satisfaction As Mediation Influence Of Individual Characteristic An Organization Culture On Performance Of Employees Performance At Dinas Perhubungan Kabupaten Jember*; Maulidya Ortalita ; 160810201298; 2018; 100 pages ; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources is one of the assets of an agency that will determine the success or failure of the agency, because human resources are the most important factor in running and achieving the goal of the institution. The success of the agency in achieving its objectives is seen from the quality and individual characteristics of its human resources which is the dominant factor in the institution. Employees are much needed labor in the agency. Employees have certain desires or needs that are expected from the agency where they work, such as good organizational culture will provide comfort and satisfaction to employees in the work so as to improve employee performance for the better. With a good employee performance is expected achievement or level of success of the company in achieving its goals will be realized.

The phenomenon of this research is to know and analyze whether there is still like and dislike among employees at Dinas Perhubungan Kabupaten Jember which can impact on appraisal on the basis of likes and dislikes among employees due to different individual characteristics. If the incident is still there and continue to occur can make employees to assess on the basis of subjectivity not because of the ability or potential owned so that employees do not have and feel job satisfaction that can also impact on the decreasing performance of each employee.

Based on the phenomenon, this study aims to know and analyze the Role of Job Satisfaction As Mediation Influence Characteristics of Individuals and Organizational Culture On Performance Of Employees Performance. Object of this research is Dinas Perhubungan Kabupaten Jember, with a population of regular employees by 54 people and the sample in this study as many as 54 respondents. In this study the indicator variable number totaled 17, Methods of data analysis used in this research is path analysis (path analysis).

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

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

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dra.Sudarsih, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Budi Nurhardjo M.Si., Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb., dan Ibu Dr. Hj. Elok Sri Utami M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Handriyono M.Si., selaku dosen pembimbing akademik dan yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teman-teman dari KKN 018 yang telah memberi semangat dan dorongan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Teman-teman dan sahabat MIKASHI dan TKJ CORNER yang selalu memberi dukungan dan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

10. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dari D3 Administrasi Keuangan, Alih Jenjang S1 manajemen angkatan 2016 Rizka, Della Cynthiya, Ria Devi, Hanifa Zulfa, Anisma Devi, Dhimas Putri, Anita Sari dan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.

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

Jember, 16 Juli 2018

Maulidya Ortalita

160810201298

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	viii
<b>RINGKASAN</b> .....	ix
<b>SUMMARY</b> .....	x
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Landasan Teori .....	6
2.1.1 Karakteristik Individu.....	6
2.1.2 Budaya Organisasi .....	9
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4 Kinerja .....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Kerangka Konseptual .....	27
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	31
3.1 Rancangan Penelitian .....	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.2.1 Populasi .....	31
3.2.2 Sampel .....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	32
3.4 Pengumpulan Data.....	32
3.5 Identifikasi Variabel .....	33
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	33
3.6.1 Variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) .....	33
3.6.1 Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) .....	34
3.6.2 Variabel Kepuasan Kerja ( $Z$ ).....	35

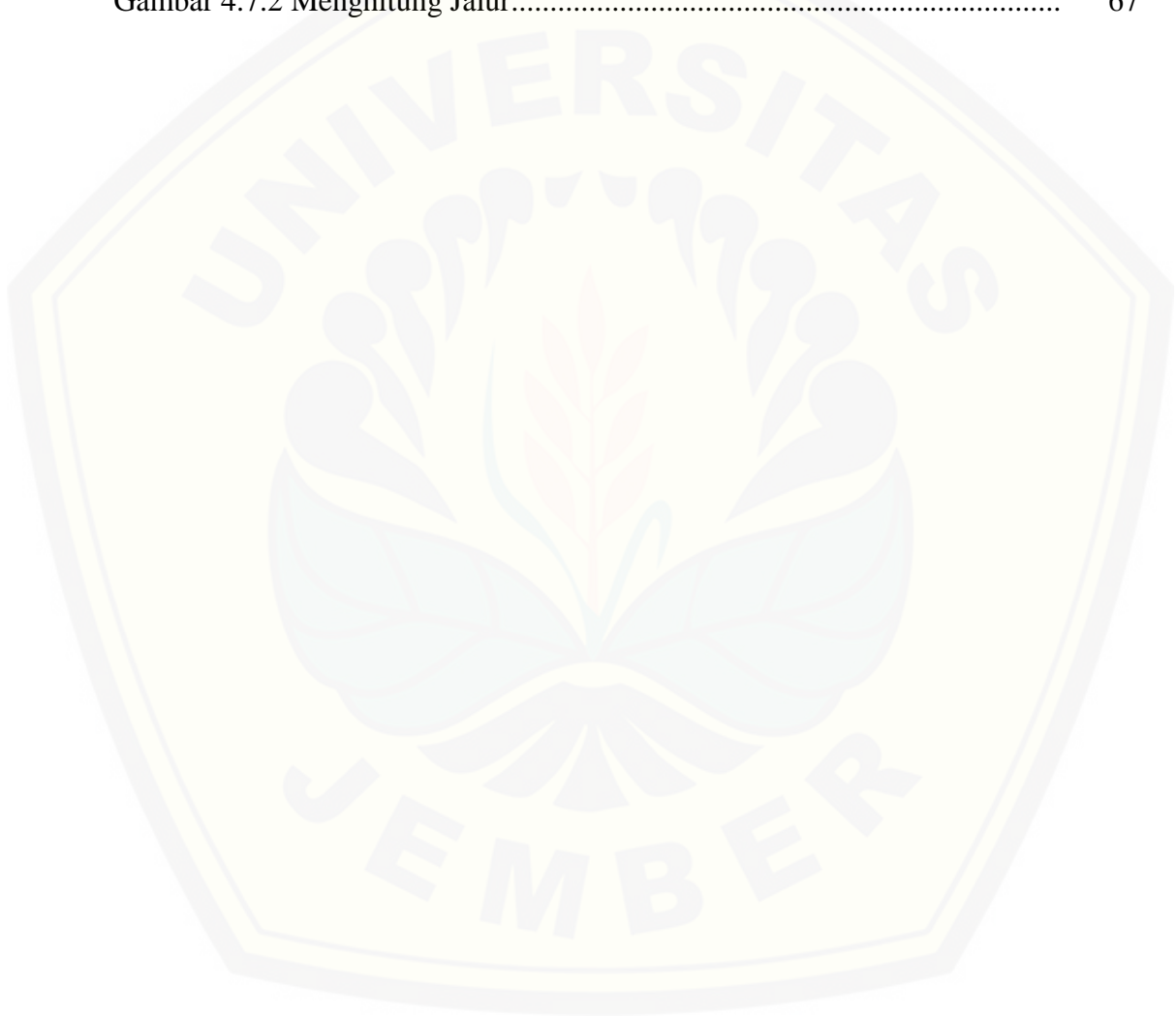
3.6.3 Variabel Kinerja (Y) .....	36
3.7 Skala Pengukuran Variabel .....	36
3.8 Metode Analisis Data .....	37
3.8.1 Uji Instrumen .....	37
3.8.2 Metode Analisis Jalur.....	39
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.4 Uji Hipotesis .....	42
3.8.5 Menghitung Jalur .....	43
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	45
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1 Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Jember .....	48
4.1.1 Sejarah Dinas Perhubungan Kabupaten Jember .....	48
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kabupaten Jember .....	49
4.1.3 Struktur Organisasi .....	50
4.2 Statistik Deskripsi.....	51
4.2.1 Karakteristik Responden.....	51
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	53
4.4 Uji Instrumen.....	59
4.4.1 Uji Validitas.....	59
4.4.2 Uji Realibilitas .....	60
4.4.3 Uji Normalitas Data.....	61
4.5 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	61
4.6 Uji Asumsi Klasik .....	64
4.6.1 Uji Multikolinieritas.....	64
4.6.2 Uji Heterokedastisitas .....	64
4.7 Uji Hipotesis .....	65
4.7.1 Uji t .....	65
4.7.2 Menghitung Jalur .....	66
4.8 Pembahasan .....	68
4.8.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai .....	68
4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	69
4.8.3 Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	70
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 4.1 Umur Responden.....	51
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	52
Tabel 4.3 Pendidikan Responden .....	52
Tabel 4.4 Tingkat Lama Bekerja .....	52
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Karakteristik Individu.....	53
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi .....	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	56
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja .....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.12 Hasil Path Analysis Variabel .....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser Pertama .....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser Kedua .....	65
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	65

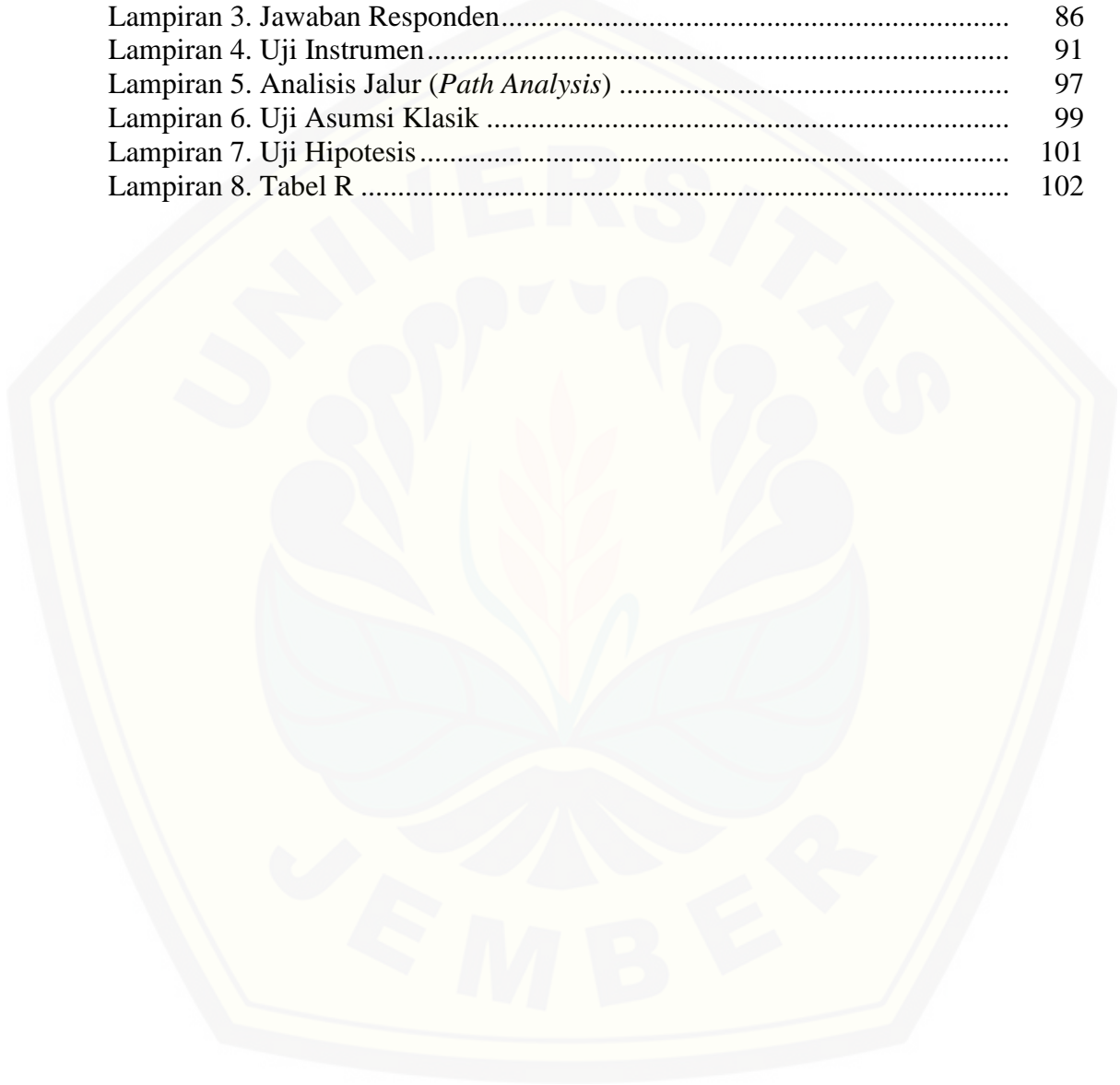
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	28
Gambar 3.8.2 Model Analisis Jalur.....	39
Gambar 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	45
Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Jember ....	50
Gambar 4.5 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	62
Gambar 4.7.2 Menghitung Jalur.....	67



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	78
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner.....	83
Lampiran 3. Jawaban Responden.....	86
Lampiran 4. Uji Instrumen.....	91
Lampiran 5. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	97
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik .....	99
Lampiran 7. Uji Hipotesis .....	101
Lampiran 8. Tabel R .....	102





## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia pada dasarnya sebuah asset bagi suatu instansi selain modal, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta potensi maka pekerjaan dalam instansi tidak akan dapat berjalan, sehingga sangatlah penting keberadaan sumber daya manusia dalam mendukung kegiatan pada suatu instansi. Untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpartisipasi tinggi terhadap instansi bukanlah hal yang mudah. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi tersebut. Instansi akan berjalan dengan baik jika sumber daya manusia yang ada memiliki karakteristik individu yang baik dimana nantinya akan menciptakan budaya organisasi yang baik pula sehingga pegawai akan memiliki dan merasakan kepuasan kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Dinas Perhubungan Kabupaten Jember sebagai instansi pemerintah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 75 Tahun 2000 merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Jember dibidang perhubungan darat. Dinas Perhubungan Kabupaten Jember memegang peranan penting berkaitan dengan pelayanan terhadap masyarakat dibidang perhubungan darat yang mana dalam instansi tersebut tentu tidak hanya terdapat satu sumber daya manusia atau pegawai namun puluhan pegawai yang antar satu pegawai dengan pegawai lainnya memiliki perbedaan dalam banyak hal salah satunya karakteristik individu.

Menurut Subkhi (2013:23) karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan dan lain-lain. Karakteristik individu merupakan karakteristik kepribadian seseorang yang berasal dari dalam diri dan lingkungan yang tidak dibatasi oleh tugas atau tanggung jawab jabatan sehingga hal ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara

seseorang satu dengan yang lain, setiap pegawai memiliki karakteristik individu sangat beragam sehingga terjadinya perbedaan pendapat dan pola pikir tentu dapat terjadi meski tujuan yang ingin dicapai sama. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhamida (2015), Kusumaningrum (2016) dan Nurisman (2015) mengenai karakteristik individu hasil penelitian tersebut menyatakan karakteristik individu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Karakteristik individu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja. Keberagaman karakteristik individu setiap sumber daya manusia atau pegawai terkadang dapat menimbulkan penilaian subyektifitas yang tinggi antar individu atau pegawai yang satu dengan lainnya sehingga berdampak pada perilaku dan cara pandang dari setiap individu baik atasan ataupun pegawai itu sendiri, dimana akhirnya hal ini menjadi kebiasaan yang selalu dilakukan hingga terciptalah budaya organisasi dalam suatu instansi tersebut.

Budaya organisasi menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi yang dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Menurut Luthans (2006:47) budaya dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasi pengalaman dan menghasilkan perilaku social. Oleh karena itu pegawai dapat memahami dan menginterpretasikan nilai, sikap, serta pengetahuan yang dimiliki agar tercipta kehidupan organisasi yang mengikat semua elemen dalam organisasi namun relatif sedikit yang mencoba menghubungkan budaya organisasi dengan variabel-variabel sumber daya manusia yang penting, khususnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mariam (2009), Amelia (2013), Nurisman (2015) dan Murni (2017) ditemukan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya penilaian subyektifitas dapat memberikan kesan tidak nyaman dan pada akhirnya membuat pegawai merasakan ketidakpuasan dalam bekerja dan membuat kinerja mereka menjadi berkurang hal ini tentu tidak baik bagi kelangsungan pribadi dan organisasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya Sunyoto (2013:210). Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mariam (2009), Amelia (2013) dan Nurhamida (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan dapat memediasi hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja namun penelitian terdahulu yang dilakukan Murni (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan yang dihadapi Dinas Perhubungan Kabupaten Jember dalam menunjang tingginya rasa kepuasan kerja pegawai, ini merupakan tugas dari seorang atasan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai yang mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Ketika kepuasan kerja nantinya akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja yang diberikan pegawai untuk instansi atau organisasi.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya. Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja organisasi akan baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Mariam (2009), Amelia (2013), Nurhamida (2015), Nurisman (2015), Kusumaningrum (2016) dan Murni (2017) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel – variabel independennya dan variabel perantara.

Fenomena empiris dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis apakah masih terjadi adanya *like and dislike* antar pegawai pada Dinas

Perhubungan Kabupaten Jember yang dapat berdampak pada penilaian atas dasar suka dan tidak suka antar pegawai dikarenakan karakteristik individu yang berbeda – beda. Jika kejadian tersebut masih ada dan terus terjadi dapat membuat para pegawai melakukan penilaian atas dasar subyektifitas bukan dikarenakan kemampuan atau potensi yang dimiliki sehingga membuat pegawai tidak memiliki dan merasakan kepuasan kerja yang dapat berdampak pula pada menurunnya kinerja dari setiap pegawai. Hal tersebut dapat terjadi jika terdapat perbedaan karakteristik individu yang kurang baik serta kebiasaan – kebiasaan didalam instansi yang kurang baik juga dapat menjadi budaya organisasi yang ada kurang baik pula sehingga menjadikan kondisi atau lingkungan kerja tidak nyaman bagi para pegawai di instansi tersebut, hal ini bisa mengakibatkan pegawai malas dalam bekerja, kurangnya tanggung jawab yang dimiliki, kurangnya loyalitas terhadap pekerjaan dan instansi tersebut sehingga berdampak pada kepuasan kerja mereka dan jika terus dibiarkan kebiasaan seperti ini akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik dan bermaksud untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember ?;
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember?; dan
- c. Apakah karakteristik individu dan budaya organisasi melalui mediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Mengetahui dan menganalisis masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember;
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember; dan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi melalui mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan, antara lain: perusahaan, akademisi, dan peneliti selanjutnya.

#### 1. Bagi Dinas

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan yang bermanfaat bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Jember dalam mengambil kebijakan khususnya dalam melihat karakteristik individu, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.

#### 2. Peneliti

Sebagai informasi dan pengetahuan tambahan bagi peneliti dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam hubungannya dengan karakteristik individu, budaya organisasi serta kepuasan kerja

#### 3. Peneliti selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan variabel – variabel karakteristik individu, budaya organisasi, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Karakteristik Individu

Manusia merupakan makhluk yang sempurna namun setiap manusia tentu memiliki sifat, sikap (perilaku), pola pikir, emosi, perasaan, penilaian dan kepribadian yang berbeda – beda yang menjadi ciri khas dari setiap individu. Keanegaraman tersebut yang akan menjadikan tiap manusia atau tiap individu memiliki karakteristik individu yang berbeda – beda. Sehingga terdapat teori – teori dari para ahli yang menjelaskan mengenai pengertian karakteristik individu.

##### a. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Subkhi (2013:23), karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan dan lain-lain. karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda dan akan berperilaku secara berbeda pula, orang yang memiliki sikap berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, sehingga jika orang memiliki kepribadian yang berbeda maka mereka akan berinteraksi dengan cara yang berbeda pula baik dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Karena karekteristik individu akan menjadi tolak ukur bagi setiap individu dalam melakukan pengambilan keputusan. Menurut Miftah dalam Suwadi (2012:10), setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda beda antara satu dengan yang lainnya. Individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa pada saat memasuki lingkungan organisasi baru yakni organisasi atau perusahaan.

Karakteristik individu merupakan kepribadian yang dimiliki setiap individu dimana didalamnya terdapat sikap, perilaku, pola pikir, perasaan, suasana hati, dan keyakinan serta nilai – nilai yang akan memberikan respon pada setiap perintah. Hal tersebut timbul dari dalam diri tiap individu dimana nantinya akan terbawa saat memasuki lingkungan organisasi atau perusahaan yang tidak dibatasi

oleh tugas atau tanggung jawab jabatan sehingga hal ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Faktor-Faktor yang memengaruhi karakteristik individu menurut Robbins (2008:63), ada beberapa faktor dari karakteristik individu antara lain:

1. Usia Semakin tua usia pegawai, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.
2. Jenis kelamin Manusia dibedakan menurut jenis kelamin yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah. Namun studi-studi psikologi menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang dan pria lebih agresif memiliki pengharapan sukses daripada wanita.
3. Pendidikan Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran melalui proses dan prosedur sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu relatif lama. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Tingkat pendidikan merupakan suatu proses yang berkelanjutan sejak seseorang dalam lingkungan keluarga, pendidikan formal dimulai sejak seorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.
4. Kemampuan Kemampuan berarti kapasitas seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins (2008:57) mengatakan ada dua jenis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:
  - a) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual, yaitu : (1) Kecerdasan angka adalah kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat (2) Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar (3) Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat (4) Penalaran induktif adalah kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam suatu masalah dan pemecahannya (5) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari argumen. (6)

Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah. (7) Ingatan adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

b) Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugastugas yang menuntut daya stamina, kecekatan dan ketrampilan. Jika kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi, maka kemampuan fisik hanya mengandalkan kapabilitas fisik.

5. Masa Kerja berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan setiap karyawan mempunyai pengalaman dari pekerjaan yang berbeda-beda sehingga membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalaman yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.

#### b. Indikator Karakteristik Individu

Adanya acuan sebagai tolak ukur untuk menentukan indikator karakteristik individu maka berdasarkan beberapa pendapat ahli, salah satunya menurut Subyantoro (2009:11) indikator karakteristik individu antara lain:

1. Kemampuan, adalah kapasitas individu dalam mengerjakan tugas. Dalam hal ini, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan emosional.
2. Tanggung Jawab, merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan tanggung jawab pada pekerjaannya.
3. Sikap Tanggap sebagai determinasi perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.
4. Minat, menunjukkan kecenderungan seseorang terhadap suatu hal. Minat terhadap pekerjaan ditunjukkan melalui ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, antusiasme dalam bekerja, perasaan senang ketika bekerja



### 2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh tiap individu di dalam organisasi tersebut. Jika budaya di dalam suatu organisasi sudah buruk tentu tiap individu di dalamnya tidak akan merasa nyaman berada di organisasi dan tidak dapat melakukan serta menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik, sehingga sangat perlu menerapkan budaya organisasi yang baik karena budaya organisasi merupakan penentu agar tiap individu dapat memiliki kinerja yang baik dan tiap individu nyaman berada di lingkungan organisasi.

#### a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi tentu memiliki pengertian dari beberapa ahli seperti menurut Luthans (2006:47) budaya dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasi pengalaman dan menghasilkan perilaku social bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Budaya organisasi merupakan perekat bagi semua hal di dalam organisasi Wibowo (2006:353). Artinya budaya organisasi mampu menjadi pemersatu dari perbedaan – perbedaan yang ada dalam organisasi dan menyatukannya dalam satu tujuan. Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Ada pula menurut Robbins (2008:256) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sehingga budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan dan peraturan yang mencakup keyakinan, nilai, perilaku, dan ekspektasi dimana nantinya akan di gunakan sebagai acuan untuk pembelajaran beradaptasi untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal oleh karena itu perlu di ajarkan dan di wariskan kepada pegawai – pegawai baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, merasakan, berperilaku dan bersikap dalam mengatasi segala sesuatu yang terkait dengan masalah – masalah tersebut.

#### b. Fungsi Budaya Organisasi

Organisasi merupakan satuan yang memiliki ciri khas dan jati diri yang berbeda antar satu dengan yang lainnya sesuai dengan budaya yang dianutnya. Agar budaya organisasi dapat berjalan dan berfungsi dengan baik yang dimaksudkan lebih menjamin keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan baik dalam sasaran tujuan ataupun sasaran anggotanya. Fungsi – fungsi budaya organisasi yang utama dan penting untuk diterapkan menurut Tika (2008:14) yaitu :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun instansi lain karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi yang tidak dimiliki organisasi atau instansi lain.
2. Sebagai perekat bagi pegawai hal ini merupakan komitmen kolektif pegawai yang bangga pada suatu organisasinya atau instansinya karena para pegawai tersebut mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan organisasinya atau instansinya.
3. Sebagai mekanisme control dalam membentuk dan memadu sikap serta perilaku pegawai dengan dibentuknya struktur, diperkenalkannya tim – tim dan diberi kuasanya pegawai oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua pegawai diarahkan ke arah yang sama.
4. Membentuk perilaku bagi para pegawai agar para pegawai dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi
5. Sebagai sarana dan acuan untuk menyelesaikan masalah – masalah pokok organisasi atau instansi serta untuk menyusun perencanaan organisasi atau instansi
6. Sebagai alat komunikasi karena budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar pegawai di dalam organisasi atau instansi tersebut.

Sedangkan fungsi budaya organisasi menurut Murni (2017:4) yaitu: pertama, hal ini berperan sebagai batas-batas; artinya, kultur menciptakan

perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, hal ini memuat rasa identitas anggota organisasi. Ketiga, kultur memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu. Keempat, kultur meningkatkan stabilitas sistem sosial.

c. Faktor – Faktor yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi

Luthans dalam Tika (2006 : 109) menyatakan bahwa faktor – faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah :

1. Kebersamaan

Sejauh mana para pegawai di organisasi atau instansi tersebut mempunyai nilai – nilai inti yang dianut bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsure orientasi dan imbalan. Orientasi yang dimaksud adalah pembinaan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota di organisasi atau instansi khususnya yang baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang senior terhadap pegawai atau anggota baru ataupun melalui pelatihan. Dan imbalan yang dimaksud dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, promosi, hadiah – hadiah, dan tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai – nilai inti budaya organisasi.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari pegawai atau anggota – anggota organisasi kepada nilai – nilai inti budaya organisasi yang merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Karena keinginan pegawai nilai – nilai budaya organisasi dan semakin meningkatnya kinerja yang baik dari seorang pegawai didasarkan kepada imbalan yang diberikan pada pegawai – pegawai tersebut.

d. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi dapat memberikan pengertian yang lebih mudah, dengan membaginya menjadi sepuluh karakteristik penting menurut Robbins dalam Tika (2006:10), yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi tersebut, yaitu:

1. Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat yang perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang ide tersebut untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2. Toleransi terhadap Tindakan Beresiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan kedalam visi, misi dan tujuan organisasi yang jelas. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4. Integrasi

Integrasi yang dimaksud yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen yang dimaksud adalah sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan dan dukungan yang jelas terhadap bawahan. Karena perhatian manajemen terhadap pegawai sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai suatu organisasi adalah dengan membuat peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Adanya sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) dapat

digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

7. Identitas

Identitas yang dimaksud adalah sejauh mana para pegawai dalam suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan senioritas atau pilih kasih sehingga pemberiannya benar – benar adil sesuai porsinya masing – masing pegawai.

9. Toleransi terhadap Konflik

Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat atau kritik merupakan fenomena yang sering terjadi namun bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

10. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang- kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

e. Indikator Budaya Organisasi

Indikator yang menentukan budaya organisasi menurut Luthans (2006:550) adalah sebagai berikut :

1. Norma

Standart perilaku karyawan, yang menjadi pegangan tentang kesesuaian antara kemampuan karyawan dan tugas yang di berikan.

## 2. Filosofi

Adanya aturan atau kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan pelanggan diperlakukan dalam bertransaksi.

## 3. Aturan

Terdapat standar yang harus dipatuhi tentang pencapaian kinerja karyawan organisasi. Karyawan baru harus mempelajari teknik, prosedur, dan menyesuaikan diri dengan standar yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok.

## 4. Komunikasi

Merupakan pengaturan yang bersifat fisik serta hubungan antar karyawan, cara setiap anggota saling berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu di luar organisasi.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai atas segala sesuatu yang telah dia dapatkan dan terima. Pegawai bisa merasa puas karna fasilitas, tunjangan, lingkungan, jabatan dan banyak lagi yang lainnya. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat.

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya Sunyoto (2013:210). Kepuasan kerja tentu sangat penting bagi setiap organisasi atau instansi, karena di dalam organisasi, salah satu tanda yang menyakinkan dari stabil tidaknya suatu organisasi atau instansi dimana jika kepuasan kerja rendah maka bentuk yang paling ekstrim yang akan terjadi seperti pemogokan kerja, pelambanan kerja, mankir dan tingkat keluarnya karyawan yang tinggi.

Pembahasan tentang kepuasan kerja pegawai tidak bisa lepas begitu saja dari kenyataan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat tercapai apabila semua keinginan dan harapannya dapat terpenuhi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas Badeni (2014:43) dan menurut Handoko (2008:24) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan individu atau seseorang terhadap pekerjaannya.

Faktor – faktor yang menentukan atau mempengaruhi kepuasan kerja menurut buku Widodo (2015:176) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan tentu perlu adanya keterampilan yang harus dimiliki sesuai dengan bidangnya masing-masing, dapat diartikan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai atau tidak dengan kemampuan pegawainya, suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan dan mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional ini mencerminkan sejauh mana bawahan dan atasan dapat saling berhubungan baik serta peran atasan dalam memberikan arahan harus jelas terhadap bawahannya di setiap pekerjaan yang ada untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

3. Teman sekerja (*wokers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Dan tentu harus bisa saling mendukung dan bekerjasama dalam setiap pekerjaan yang diberikan.

#### 4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja kepada pegawainya jika hasil kerjanya meningkat.

#### 5. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik Johan (2002). Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dibawa setiap pegawai sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan pegawai lain, sistem penggajian, dan lain sebagainya. Mangkunegara (2001: 120) yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

##### a. Faktor Pegawai

Faktor pegawai adalah kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja yang dimiliki oleh tiap individu atau pegawai.

##### b. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan adalah jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja yang terdapat dan terjadi di organisasi atau instansi.

##### b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003:203) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : Yang pertama penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, yang kedua berat ringannya pekerjaan, yang ketiga suasana dan lingkungan pekerjaan, yang keempat peralatan yang menunjang



pelaksanaan pekerjaan, yang kelima sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, yang keenam sifat pekerjaan monoton atau tidak. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013:79) bahwa kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab.
- 2) Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian.
- 3) Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi.
- 4) Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin.
- 5) Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

#### 2.1.4 Kinerja Pegawai

Kinerja tentu sangat penting karena menentukan keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau instansi jika hasil dari kinerja baik tentu organisasi dinyatakan berhasil begitupun sebaliknya. Setiap organisasi atau instansi sangat perlu berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai tujuan organisasi atau instansi yang sudah ditetapkan. Jika hal tersebut dilakukan oleh organisasi atau instansi maka para pegawai akan memperoleh suatu hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya dan dalam mengerjakan pekerjaannya atau tugas – tugasnya sesuai dengan moral dan etika yang telah ditetapkan.

##### a. Pengertian Kinerja

Sinambela (2016:480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kemudian Bangun (2012:231) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan dengan persyaratan – persyaratan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2011:2) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dan menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang bisa dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau instansi baik secara kuantitatif maupun

secara kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan baik secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang sudah ditetapkan.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja yang dicapai pegawai adalah suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup dari sebuah organisasi. Dan dalam mencapai kinerja yang baik dan tinggi pasti ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau bahkan sebaliknya rendah. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono dalam Titisari (2014:76) yaitu :

1. Efektifitas dan Efisiensi maksudnya adalah baik buruknya kinerja bisa diukur dari efektifitas dan efisiensi. Dimana dapat dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila hal itu dapat memuaskan.
2. Otoritas maksudnya dalam sebuah organisasi yang baik tentunya wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas sehingga para pegawai menerima serta mengetahui hak, tugas dan tanggung jawab sesuai porsinya tidak terjadi penumpukan tugas atau tugas yang sama antar pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin yang berarti menunjukkan suatu kondisi atau sikap saling hormat dan taat yang terdapat di dalam diri pegawai terhadap peraturan, tata tertib dan ketetapan organisasi atau instansi.
4. Inisiatif yang dimaksud yaitu seseorang yang memiliki kemauan dan kreatifitas dalam bentuk ide sendiri yang juga berkaitan dengan daya pikir, untuk merencanakan sesuatu pada setiap pekerjaan yang diberikan padanya dan sesuai dengan tujuan dari organisasi atau instansi tersebut.

Adapun Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut pendapat Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013:101) adalah sebagai berikut.

1. *Personal factors* (diri sendiri), faktor ini berasal dari dalam diri sendiri atau ada di dalam diri setiap individu dapat dilihat dari keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi bekerja dan komitmen individu.

2. *Leadership factor* (kepemimpinan), dimana faktor ini dilihat dari besarnya dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer organisasi.
3. *Team factors* (tim), faktor ini diukur dengan bagaimana dorongan dari sesama pekerja atau rekan kerja sejawat.
4. *System factors* (sistem), yang berarti faktor ini ditunjukkan oleh adanya sistem kerja yang efisien dan baiknya fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual/situational factors* (situasional), yaitu faktor ini ditunjukkan oleh besarnya tingkat tekanan akan pekerjaan serta perubahan lingkungan internal dan eksternal dari organisasi tersebut.

b. Indikator kinerja

Pengukuran atau indikator tentang kinerja pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Mangkunegara (2011:75) menyatakan ada beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai, diantaranya:

1. Kualitas

Hasil capaian kerja individu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi

2. Kuantitas

Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan instansi atau organisasi.

3. Penyelesaian tugas

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, akurat dan tidak ada kesalahan

4. Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk berusaha berinisiatif pada setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah : Kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai sumber referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan variasi objek dan variabel yang digunakan. Hasil dari tinjauan penelitian terdahulu di dukung dengan variabel – variabel yang terkait dengan penelitian saat ini sehingga dapat dijadikan gambaran atau tolak ukur peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang memiliki perbedaan objek, beberapa variabel dan indikator yang akan digunakan dalam penelitian. Berikut adalah beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Mariam (2009) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Studi Pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Penelitian ini menggunakan sampel *proportional random sampling* yang berjumlah 115 karyawan dari populasi yang berjumlah 219 karyawan. Variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $Z$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Peneliti menggunakan Analisis SEM (*Struktural Equation Modelling*). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa melalui kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Amelia (2013) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel inetervening pada karyawan Bank Mandiri Cabang Padang. Penelitian ini menggunakan sampel *Judgement Sampling* yang berjumlah 45 karyawan dari populasi yang berjumlah 65 karyawan. Variabel yang digunakan adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja ( $Y$ ). Peneliti menggunakan Analisis

Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan bersama – sama semua variabel baik budaya organisasi, stress kerja, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan atau berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Peoni (2014) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 32 karyawan. Variabel yang digunakan adalah Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ). Peneliti menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun Lingkungan Kerja secara parsial lebih berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Karakteristik Individu.

Nurisman (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah 1 Jember yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi, Karakteristik individu terhadap motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kantor Wilayah I Jember. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan yang berada di PT. Perkebunan Nusantara XII kantor wilayah 1 Jember yang berjumlah 37 karyawan. Variabel yang digunakan adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), Motivasi ( $Z$ ), dan Kinerja ( $Y$ ). Peneliti menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh dengan arah positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Nurhamida (2015) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lingkungan KANWIL Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sumatera Barat yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lingkungan KANWIL Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan sampel dengan rumus *Slovin* yang berjumlah 220 pegawai dari populasi yang berjumlah 486 pegawai. Variabel yang digunakan adalah Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $Z$ ), dan Kinerja ( $Y$ ). Peneliti menggunakan Analisis Deskriptif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Kusumaningrum (2016) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan karakteristik Individu terhadap kinerja perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) melalui *burnout* sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan sampel sensus yaitu menggunakan seluruh perawat yang berjumlah 57 perawat. Variabel yang digunakan adalah Beban Kerja ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), *Burnout* ( $Z$ ), dan Kinerja ( $Y$ ). Peneliti menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui *Burnout*.

Murni (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Kantor Wilayah yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Kantor Wilayah. Penelitian ini menggunakan sampel sensus yaitu

menggunakan seluruh pegawai yang berjumlah 185 pegawai. Variabel yang digunakan adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $Z$ ), dan Kinerja ( $Y$ ). Peneliti menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Kantor Wilayah.

Adapun persamaan maupun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat persamaan variabel bebas / *independent* yaitu karakteristik individu dan budaya organisasi dan variabel terikat / *dependent* adalah kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti yaitu pada dinas X dan alat analisis yang digunakan yaitu *path analysis* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini menggunakan Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebagai variabel *intervening* atau mediasi dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Objek penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Penggunaan *path analysis* pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel – variabel dalam penelitian. Untuk lebih jelasnya hasil penelitian terdahulu disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variable- variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
1	Rani Mariam (2009)	Gaya Kepemimpi nan( $X_1$ ), Budaya Organisasi( $X_2$ ), Kepuasan Kerja( $Z$ ), Kinerja Karyawan( $Y$ )	Analisis SEM ( <i>Struktural Equation Modelling</i> )	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Reza Amelia (2013)	Budaya Organisasi( $X_1$ ), Stres Kerja( $X_2$ ), Kepuasan Kerja( $X_3$ ), Kinerja( $Y$ )	Analisis Regresi Linear Berganda	Semua variabel independen (budaya organisasi, stres kerja dan kinerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya secara simultan atau bersama-sama semua variabel independen baik budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan



Lanjutan Tabel 2.2

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variable- variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
3	Herianus Peoni (2014)	Karateristik Individu ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun Lingkungan Kerja secara parsial lebih berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Karakteristik Individu
4	Iqbal Hadi Nurisman (2015)	Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), Motivasi (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur ( <i>Path Anlysis</i> )	Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan arah positif; Karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan arah positif; Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif; Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif; Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif;

Lanjutan Tabel 2.2

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variable- variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
5	Nurhamida (2015)	Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $Z$ ), Kinerja ( $Y$ )	Analisis Deskriptif	Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai organisasi.
6	Indah Yulia Kusumaningrum (2016)	Beban Kerja ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), Burnout ( $Z$ ), Kinerja ( $Y$ )	Analisis Jalur ( <i>Path Anlysis</i> )	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> . Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> . Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui <i>burnout</i> , jika beban kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja jika terdapat perubahan <i>burnout</i> kearah yang lebih positif.

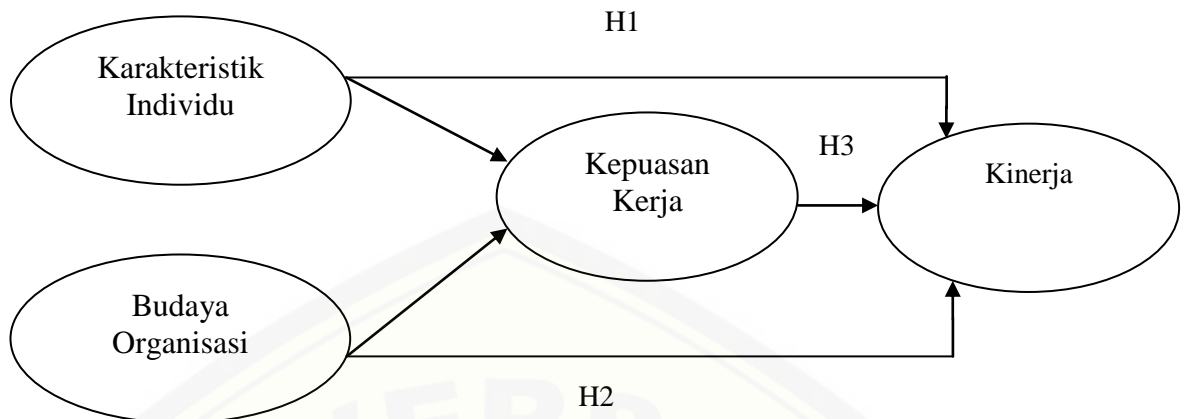
Lanjutan Tabel 2.2

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variable- variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
7	Yemi Tri Murni (2017)	Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja(Z), Kinerja(Y)	Analisis Jalur ( <i>Path Anlysis</i> )	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data diolah dari berbagai acuan, Desember 2017

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan arah penelitian agar dapat berjalan sesuai pada ruang lingkup yang telah ditetapkan dan mempermudah dalam menganalisis pengaruh setiap variabel. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun kerangka konseptual seperti yang tersaji di Gambar 2.3



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Sumber: Teori Serta Penelitian Terdahulu Dan Data Diolah

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

### a. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai seharusnya bisa memiliki karakteristik individu atau kepribadian yang baik. Menurut Miftah dalam Suwadi (2012:10) setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda - beda antara satu dengan yang lainnya, tiap individu akan terbawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa pada organisasi baru, yakni organisasi atau instansi. Tentunya organisasi atau instansi tersebut harus mampu melihat dan membaca apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Karena masing-masing pegawai memiliki potensi, kemampuan dan kebutuhan yang berbeda, oleh karena itu setiap organisasi atau instansi dituntut mampu memahami perilaku-perilaku karyawan yang terjadi dalam organisasi atau instansi. Keputusan dan kebijakan perbedaan karakteristik individu yang tepat akan meningkatkan kinerja yang berujung pada tercapainya tujuan organisasi atau instansi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhamida (2015), Kusumaningrum (2016), Nurisman (2015) dan Peoni (2014) bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan berdasarkan jenis persyaratan dan bentuk penghargaan serta keadaan umur reponden dimana semakin lama masa bakti lebih mempunyai komitmen pada organisasi dan dengan usia tua semakin sedikit kesempatan untuk menemukan pekerjaan, Sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

H1 : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan perekat bagi semua hal di dalam organisasi Wibowo (2006:353). Artinya budaya organisasi mampu menjadi pemersatu dari perbedaan – perbedaan yang ada dalam organisasi dan menyatukannya dalam satu tujuan. Salah satu faktor atau kunci dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi adalah budaya organisasi yang memiliki hubungan cukup erat dengan kinerja karyawan karena budaya organisasi itu merupakan salah satu cirri khas dari sebuah organisasi dan sebagai seperangkat makna yang dianut bersama oleh para anggota organisasi itu sendiri. Dimana harus mampu untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai di organisasi tersebut melalui peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja, hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Mariam (2009), Amelia (2013), Nurisman (2015) dan Murni (2017) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

c. Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi melalui mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik individu dan budaya organisasi yang baik akan membuat pegawai merasakan dan memiliki kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya Sunyoto (2013:210). Pembahasan tentang kepuasan

kerja pegawai tidak bisa lepas begitu saja dari kenyataan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat tercapai apabila semua keinginan dan harapannya dapat terpenuhi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya pekerjaannya. Sehingga saat pegawai tersebut sudah merasakan kepuasan dan menganggap bahwa kepuasan yang pegawai tersebut dapatkan sudah sesuai dengan yang pegawai harapkan dan inginkan, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman berada dan bekerja di organisasi atau instansi tersebut. Sehingga dengan kepuasan yang di dapat oleh pegawai tersebut akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai dalam organisasi atau instansi itu sendiri menjadi lebih baik, karena kinerja tidak timbul dengan sendirinya melainkan timbul dengan adanya suatu kondisi tertentu. Menurut Bangun (2012:231) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan dengan persyaratan – persyaratan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan hasilnya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya serta hasil kerjanya. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Amelia (2013), Nurhamida (2015) dan Nurisman (2015) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dan kepuasan kerja mampu memediasi karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

H3 : Karakteristik individu dan budaya organisasi melalui mediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian menjelaskan mengenai informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan dari penelitian, sehingga rancangan penelitian ini digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian yang akan dilakukan. Rancangan riset merupakan sebuah rencana induk yang berisi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan (Amirullah 2013:60). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian *explanatory research*.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Dimana jumlah keseluruhan pegawai tetap yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember berjumlah 54 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dimana sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2014:85). Maka sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai tetap di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember sebanyak 54 orang.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka. Setelah data diperoleh maka selanjutnya akan diolah menggunakan *software SPSS v.22 windows* yang selanjutnya akan dianalisis.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa karakteristik individu, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang di dapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Misalnya berupa laporan-laporan, studi pustaka, penelitian terdahulu dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini dengan cara antara lain :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner adalah pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Suatu kegiatan mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Data yang diperoleh dari hasil wawancara adalah



gambaran umum tentang karakteristik individu, budaya organisasi, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga yakni variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen.

Variabel-variabel dalam penelitian ini antara lain:

- a. Variabel Bebas (*independent variable*)(X)
  - 1) Karakteristik Individu (X1)
  - 2) Budaya Organisasi (X2)
- b. Variabel Terikat (*dependent variable*) (Y) adalah Kepuasan Kerja
- c. Variabel Perantara (*Intervening variable*) (Z) adalah Kinerja Pegawai

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik guna mempermudah pengukuran variabel, sehingga peneliti mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional variabel tersebut dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

#### 3.6.1 Variabel Karakteristik individu (X1)

Karakteristik individu (X1). Karakteristik individu merupakan persepsi pegawai tentang keragaman sifat, penampilan, pikiran, tindakan yang melekat pada individu yang diperoleh dari dalam diri atau sifat bawaan dan lingkungan yang saling berinteraksi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember hal itu dapat diukur melalui 4 indikator yaitu :

- 1) Kemampuan pegawai  
Pegawai tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Jember mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target

2) Tanggung Jawab

Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember mampu bertanggung jawab pada pekerjaannya serta sudah terlaksana dengan baik.

3) Sikap Tanggap

Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember bersikap tanggap atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4) Minat

Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember yang dilakukan telah sesuai dengan yang diinginkan.

### 3.6.2 Variabel Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi (X2). Budaya organisasi adalah nilai – nilai yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang di miliki oleh organisasi sehingga menjadikannya pola kebiasaan sehingga menjadi ciri khas organisasi dan sebagai pedoman bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi Luthans (2006:550). Indikator budaya organisasi yang digunakan sebagai berikut :

1. Norma

Standart perilaku pegawai, yang menjadi pegangan tentang kesesuaian antara kemampuan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember dan tugas yang di berikan.

2. Filosofi

Adanya aturan atau kebijakan yang membentuk kepercayaan instansi mengenai bagaimana pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember diperlakukan saat memberikan pelayanan.

3. Aturan

Terdapat standar yang harus dipatuhi tentang pencapaian kinerja pegawai instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Pegawai baru harus mempelajari teknik, prosedur, dan menyesuaikan diri dengan standar yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok.

#### 4. Komunikasi

Merupakan pengaturan yang bersifat fisik serta hubungan antar pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember, cara setiap anggota saling berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan individu di luar instansi.

#### 3.6.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki seorang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember karena keadaan emosional yang menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2013:79) dalam penelitian ini yaitu :

##### 1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang diberikan oleh instansi sesuai dengan kemampuan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

##### 2. Hubungan dengan atasan

Hubungan antara atasan dan bawahan selalu baik, serta atasan selalu memberikan arahan kepada bawahan atas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

##### 3. Teman sekerja

Dalam pelaksanaan kegiatan instansi teman sekerja ataupun rekan kerja dapat saling mendukung dalam setiap pekerjaan yang diberikan

##### 4. Promosi

Promosi merupakan kesempatan berupa kenaikan jabatan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember jika hasil kerjanya meningkat

##### 5. Gaji atau upah

Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember menerima gaji atau upah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan instansi.

### 3.6.4 Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas Dinas Perhubungan Kabupaten Jember yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2011:75) yaitu :

#### 1. Kualitas

Hasil capaian kerja individu atau pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi

#### 2. Kuantitas

Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan instansi kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

#### 3. Penyelesaian tugas

Kemampuan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, akurat dan tidak ada kesalahan

#### 4. Inisiatif

Kemampuan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember untuk berusaha berinisiatif pada setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert untuk pengukuran variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono 2007: 15). Tingkatan pengukuran data yang berskala likert yaitu dengan menggunakan skala ordinal, dengan pengukuran variabel X<sub>1</sub> (Karakteristik Individu), X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi), Z (Kepuasan Kerja), dan Y (Kinerja Pegawai) dilakukan dengan menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 4
- b. Setuju (S) : Skor 3

- c. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Menurut Sutrisno Hadi (dalam penelitian Danu, 2016), memodifikasi skala likert dari 5 kategori menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban ditengah berdasarkan beberapa alasan :

- a. Kategori *undecided* (kategori jawaban yang ditengah) itu mempunyai arti ganda, bias diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bias juga diartikan netral, jarang, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpeteble*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam satu instrumen.
- b. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, kearah setuju ataukah kearah tidak setuju.
- c. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau tidak setuju.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengukapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sarwono (2006: 218) menyatakan bahwa suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Namun jika data tidak valid, makadapat melakukan perbaikan dalam daftar pernyataan kuesioner dan membagikan kembali kepada responden selain itu dapat juga melakukan drop atau menggugurkan daftar pernyataan yang tidak valid. Oleh Karena itu, uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner valid. Suatu pernyataan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel dan nilaisignifikannya. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat

dikatakan valid, jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2007 : 128)

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu pengukuran yang telah dilakukan dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Menurut Sarwono (2006: 219) reliabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. jika setelah melakukan pengujian data tidak reliabel maka dapat diatasi dengan cara mengubah butir pernyataan atau menggugurkan pernyataan pada kuesioner dan menyebarkan kembali kuesioner kepada responden. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistic Cronbach Alpa. Yakni suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai Cronbach Alpa > 0,60.

#### c. Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2005:110) tujuan dari uji normalitas adalah Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atausampel *Kolmogorov-Smirnovtest* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian ini dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnovtest* sebagai berikut:

- a. Angka signifikansi (Sig) >  $\alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikansi (Sig) <  $\alpha = 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Data yang sudah berdistribusi norma, data tersebut sudah layak (baik). Akan tetapi jika data tersebut belum berdistribusi normal, maka data tersebut perlu dilakukan revisi ulang mengenai hasil data yang telah diperoleh karena data data dalam kondisi kurang baik.

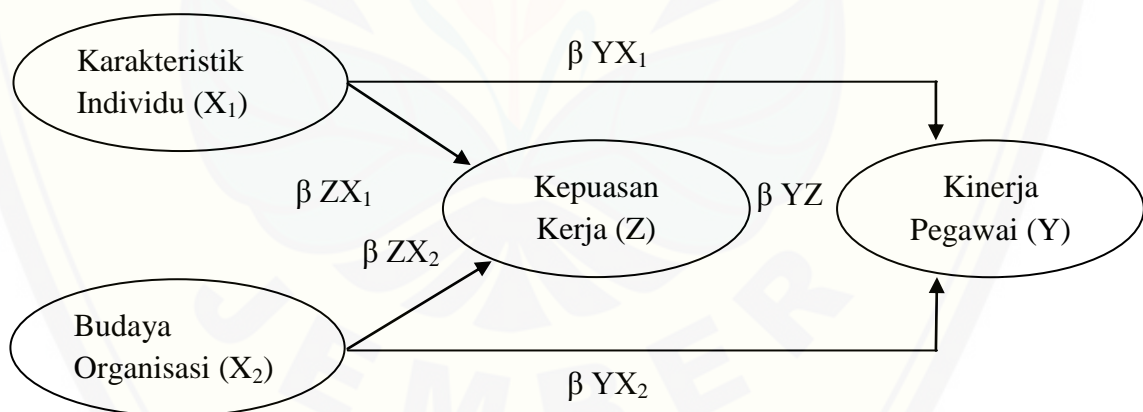
### 3.8.2 Metode analisis jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel – variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Hubungan kausal yang terbentuk dengan model haruslah berlandaskan pada teori (Sarwono, 2006:1)

Menurut Sarwono (2006:2), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan berikut :

- Semua variabel berskala interval,
- Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- Variabel – variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya,
- Model hanya bersifat searah

Untuk penyelesaian analisis jalur, maka perlu untuk membuat diagram jalur maupun koefisien jalur, sebagai berikut :



Gambar 3.8.2: Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan :

$\beta_{YX_1}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung X<sub>1</sub> terhadap Y

$\beta_{YX_2}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap Y

$\beta_{ZX_1}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung X<sub>1</sub> terhadap Z

$\beta_{ZX_2}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap Z

$\beta_{YZ}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

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

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

$$Y = \beta_{yx_1} + \beta_{yx_2} + \beta_{yz} + \epsilon_i \dots\dots\dots(\text{persamaan 2})$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

Z = Kepuasan kerja

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

β = Koefesien Variabel Bebas

ε<sub>i</sub> = Variabel Pengganggu

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi. Uji ini diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi atau estimator linier yang dilakukan benar – benar bebas dari gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas tidak bias dengan varian minimum.

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi :

#### a. Multikolonieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dengan yang lainnya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolonieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2011: 95). Untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Regresi yang baik memiliki VIF di kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati 0,1 (Santoso, 2010: 206). Apabila nilai VIF kurang dari sepuluh dan nilai *Tolerance* (T) lebih dari 0,1 dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika



diketahui nilai VIF lebih dari sepuluh dan nilai *Tolerance* (T) kurang dari 0,1 dan lebih dari 10, berarti terjadi multikolinearitas. Didalam suatu penelitian kadang terdapat adanya kasus multikolinearitas yaitu terdapat korelasi atau hubungan linear yang kuat diantara beberapa variabel prediktor yang dimasukkan kedalam model regresi yang dapat diatasi dengan :

- a. Menambahkan atau menggantikan data sampel baru karena terkadang sampel lain tidak memiliki kasus multikolineritas yang sangat serius.
- b. Menghapus salah satu variabel predictor yang mengalami kasus multikolinearitas yang memaksa peneliti untuk menghapus variabel penelitian yang seharusnya diukur.
- c. Mengabaikan kasus multikolineritas selama tidak terjadi masalah yang sangat serius.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Jika varian satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2002). Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Menurut Gujarati (2004:47) pengujian untuk mengetahui suatu data terjadi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji gletser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dan signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

#### a. Uji t

Analisis Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individu (Supranto, 2000:252). Adapun tahapan uji t adalah sebagai berikut :

#### a. Merumuskan Hipotesis.

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$  (berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel independent)

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$  (berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen)

#### b. Menentukan Tingkat Signifikansi.

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah  $\alpha = 5\%$  atau *confidence interval* sebesar 95%.

Dibawah ini adalah rumus untuk menghitung Nilai  $t_{hitung}$  :

$$t_{hitung} = \frac{bj}{Sbj}$$

Dimana

t : statistic uji

bj : koefisien regresi

Sbj : standar error koefisien regresi

#### c. Membandingkan Nilai $t_{hitung}$ dengan $t_{table}$ .

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan-ketentuan dibawah ini :

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- 2) Apabila  $t_{hitung} \leq t_{table}$  maka  $H_0$  diterima yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

### 3.8.5 Menghitung jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) melalui *intevening* variabel Kepuasan Kerja ( $Z$ ). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung, masing-masing jalur tersebut, masing-masing jalur diuji signifikansi terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coeficient*). Apabila jalur signifikansi maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung atau tidak langsung. Perhitungan jalur tersebut melalui proses sebagai berikut :

#### a. Pengaruh perhitungan langsung

- 1) Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Z : DEZX_1$$

- 2) Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

$$X_1 \rightarrow Y : DEYX_1$$

- 3) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

$$X_2 \rightarrow Z : DEZX_2$$

- 4) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

$$X_2 \rightarrow Y : DEYX_2$$

- 5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

$$Z \rightarrow Y : DEYZ$$

#### b. Pengaruh tidak langsung

- 1) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui kinerja pegawai

$$X_1 \rightarrow Y : DZX_1 \cdot DEYZ$$

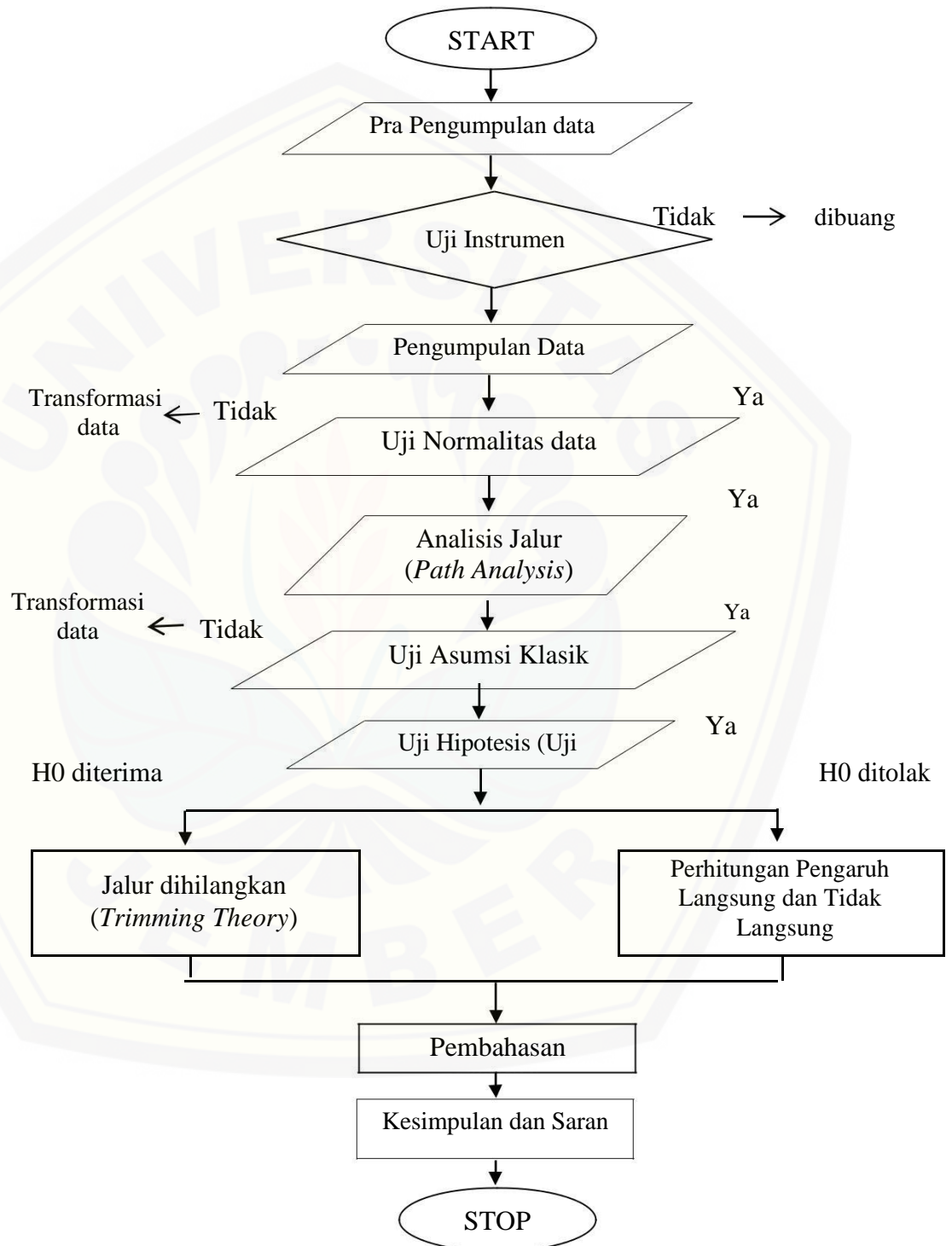
2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai.

$X_2 \rightarrow Y : DZ X_2.B$



### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui alur pemecahan penelitian dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

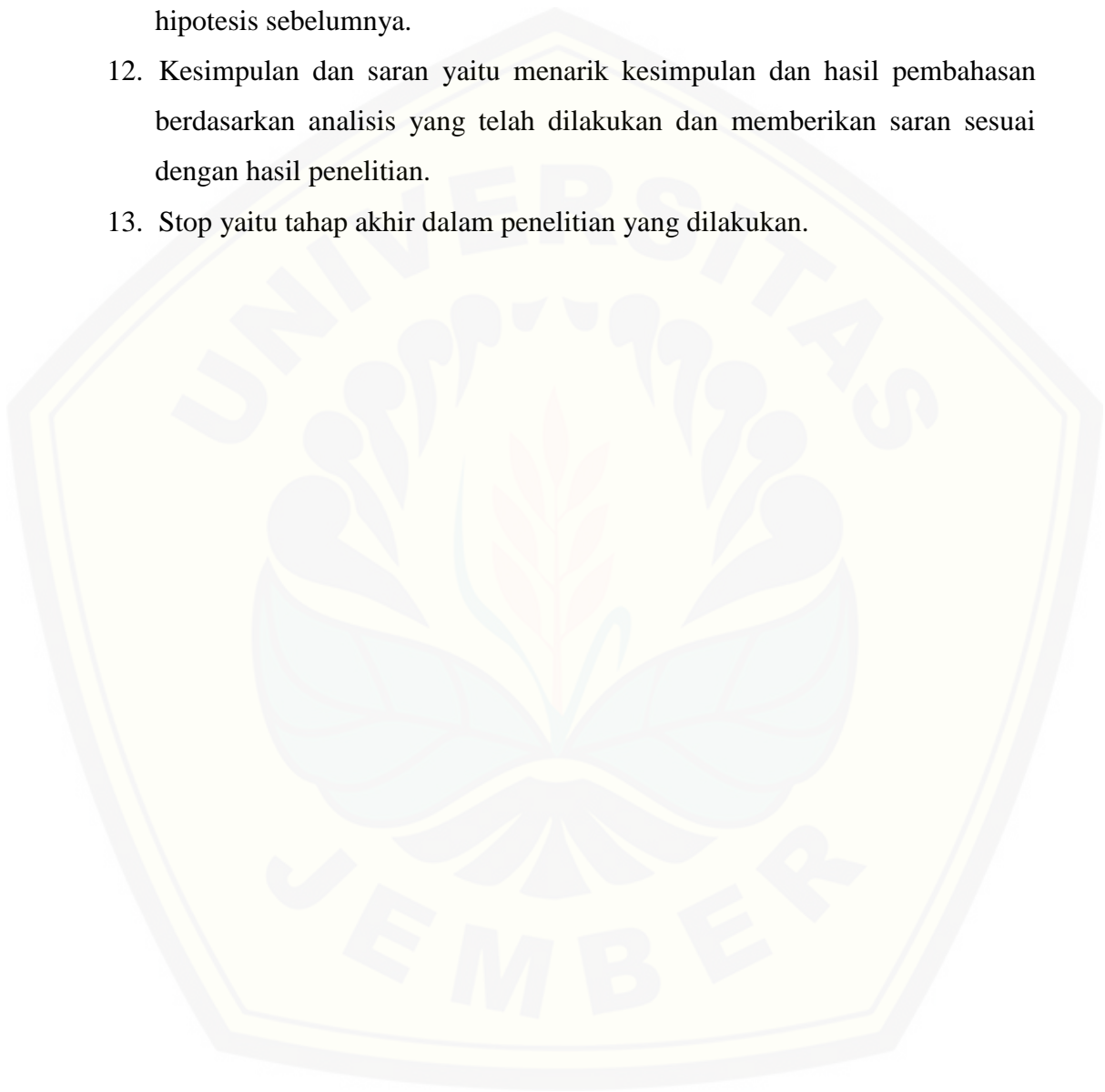


Gambar 3.9 Kerangka pemecahan masalah

Keterangan :

1. Start merupakan tahap awal dalam penelitian.
2. Pra Penelitian yaitu tahap mengumpulkan data awal berdasarkan jumlah sampel yang digunakan untuk pengujian instrument.
3. Uji Instrumen yaitu untuk mengukur kebenaran atau validitas dan konsistensi suatu instrument yang digunakan melalui uji validitas dan reliabilitas. Apabila butir pernyataan yang diuji dinyatakan tidak valid atau tidak konsisten maka butir-butir tersebut dikeluarkan atau tidak diikutsertakan lagi dalam penyusunan kuisioner.
4. Pengumpulan data yaitu tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan, setelah semua butir pernyataan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner berdasarkan jumlah keseluruhan sampel yang digunakan dan wawancara untuk memperoleh informasi tambahan yang dibutuhkan.
5. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Apabila data tidak didistribusikan normal maka dapat dilakukan dengan cara membuang outlier data atau nilai ekstrem yang mempengaruhi data kemudian melakukan transformasi data yang tidak normal ke bentuk lain dengan persamaan logaritma.
6. Analisis jalur (*path analysis*), yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
7. Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas model.
8. Uji t yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Didalam pengujian ini terbagi menjadi 2 tahapan antara lain:
9. Berdasarkan perhitungan uji t, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan  $H_0$  diterima maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan cara menghilangkan jalur yang tidak signifikan (*trimming theory*).

10. Berdasarkan perhitungan uji t, apabila jalur terbukti signifikan  $H_0$  ditolak maka langkah selanjutnya menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
11. Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
12. Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dan hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
13. Stop yaitu tahap akhir dalam penelitian yang dilakukan.



## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

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

1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetap pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi karakteristik individu maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Di buktikan atas presepsi variabel karakteristik individu dan kinerja adalah sangat memuaskan.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetap pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Di buktikan atas presepsi variabel budaya organisasi dan kinerja adalah sangat memuaskan.
3. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi karakteristik individu maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Di buktikan atas presepsi variabel kepuasan kerja dan kinerja adalah sangat memuaskan.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Di buktikan atas presepsi variabel kepuasan kerja kinerja adalah sangat memuaskan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetap pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Di buktikan atas presepsi variabel kepuasan kerja dan kinerja adalah sangat memuaskan.
6. Hasil perhitungan jalur pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Jember baik langsung maupun tidak langsung lebih tinggi daripada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Jember baik langsung maupun tidak langsung. Artinya hal ini terjadi dikarenakan semua kembali



pada karakteristik individu atau pribadi masing – masing, baik buruknya budaya organisasi jika pribadi pegawai tersebut baik maka pegawai tersebut akan merasa puas dan kinerjanya pun dapat meningkat namun sebaliknya jika karakteristik individu tersebut tidak baik maka pegawai itu tentu tidak akan merasakan kepuasan dan akan berdampak pada menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri

7. Total perhitungan jalur pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Jember lebih tinggi dibandingkan pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Jember melalui kepuasan kerja. Artinya hal ini dapat terjadi saat kepuasan kerja seorang pegawai berada pada puncak kepuasan yang mengakibatkan kinerja menurun, sehingga saat pegawai merasa sangat puas hal itu dapat mengakibatkan kinerja menurun.

## 5.2 Saran.

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi yaitu :

- 1 Dinas perhubungan kabupaten jember agar terus mempertahankan persepsi pegawai atas karakteristik individu yang dirasa telah sangat memuaskan.
- 2 Dinas perhubungan kabupaten jember agar terus mempertahankan persepsi pegawai atas budaya organisasi yang dirasa telah sangat memuaskan.
- 3 Dinas perhubungan kabupaten jember agar terus mempertahankan persepsi pegawai atas kepuasan kerja yang dirasa telah sangat memuaskan.
- 4 Dinas perhubungan kabupaten jember agar terus mempertahankan persepsi pegawai atas kinerja pegawai yang dirasa telah sangat memuaskan.
- 5 Dinas perhubungan kabupaten jember agar meningkatkan persepsi pegawai atas kinerja meskipun kepuasan kerja yang dimiliki sudah pada puncak sangat puas

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, M.Z., M. Sambasivan & J. Johari (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. *Journal of Management Development*. Vol. 22, No. 8, pp. 708-728.
- Amelia, Reza. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Andalas*, Vol. 1 No 1. h. 1-18.
- Amirullah . 2013. "Metodologi Penelitian Manajemen" Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Badeni. 2014:3. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. ISBN 978-602-7825-87-1. Bandung: Afabeta.
- Gujarati, N Damodar. 2004. *Basic Econometrics Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumaningrum, Indah Yulia. 2016. "Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Negeri Jember.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya.
- Mariam, Rani. 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening, Studi Pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)”.*Tesis*. Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Moeheriono. 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Public*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Murni, Yemi Tri. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Kantor Wilayah”. *JOM Fekon*, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Nurhamida. 2015. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lingkungan KANWIL Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sumatera Barat” *Artikel*. Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
- Nurisman, Iqbal Hadi. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah 1 Jember”. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akutansi*, 2017, Volume IV (1) : 92-96.
- Peoni, Herianus. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado*. (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/5715> diakses pada tanggal 17 April 2018).
- Prawirosentono.Suyadi.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Prayitno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS utk Analisis Data & Uji Statistik*.Yogyakarta : Mediakom.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku organisasi (organization behavior)*, Edisi kesepuluh. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Santoso, S. 2002. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Versi 12*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subkhi Akhmad dan Mohammad jauhar. (2013). *Pengantar teori dan perilaku organisasi*, JAKARTA PRESTASI PUSTAKA.
- Subyantoro, Arief. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 11-19.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Konsumen (Panduan Riset Sederhana untuk mengenali Konsumen)*. PT Buku Seru. Jakarta.
- Supranto. 2000, "Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen". Jakarta : Erineka Cipta.
- Suwadi. 2012. *Analisi Pengaruh Karakteristik Inidividu, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Desa dalam Tugas Pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul*. Thesis. Jakarta: Universitas Terbuka Jakarta.
- Tika, H Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenchip Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

**Lampiran 1 Kuisisioner****KUESIONER PENELITIAN**

PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TETAP DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN JEMBER

Kepada

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/i Pegawai

Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/i untuk memberikan informasi dengan wawancara dan dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah ***“Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Jember”***.

Informasi yang Bapak/ Ibu/ Sdr/i berikan hanya digunakan dalam kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/ Ibu/ Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Sdr/i yang berkenan untuk meluangkan waktu wawancara dan mengisi kuesioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Maulidya Ortalita  
NIM. 160810201298

**KUISIONER**

## 1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Nama :
- c. Umur :
- d. Jenis Kelamin :
- e. Jabatan :
- f. Lama bekerja :
- g. Pendidikan terakhir :

## 2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Setiap pernyataan terdapat lima jawaban. Berikan tanda cek list (√) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitasnya. Terdapat empat pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Skor 4 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 3 : Setuju (S)
- c. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- d. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

**KUESIONER**

## a. Karakteristik Individu

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target				
2	Saya lakukan dengan penuh rasa tanggung jawab segala tugas yang diberikan				
3	Saya selalu tanggap terhadap setiap permasalahan yang terjadi di tempat kerja				
4	Saya memiliki minat yang sudah sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan				

## b. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menjalankan standart perilaku pegawai yang ditetapkan di instansi.				
2	Saya selalu menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan serta kebijakan yang ditetapkan oleh instansi.				

<b>3</b>	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan tehnik serta prosedur yang ada di instansi.				
<b>4</b>	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai lain				

## c. Kepuasan Kerja

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>			
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>1</b>	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
<b>2</b>	Hubungan saya dengan atasan sangat baik (mengarahkan)				
<b>3</b>	Hubungan saya dengan rekan kerja saling mendukung				
<b>4</b>	Saya mendapatkan kesempatan naik jabatan apabila pekerjaan yang saya lakukan selalu mengalami peningkatan				
<b>5</b>	Saya menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.				



## d. Kinerja

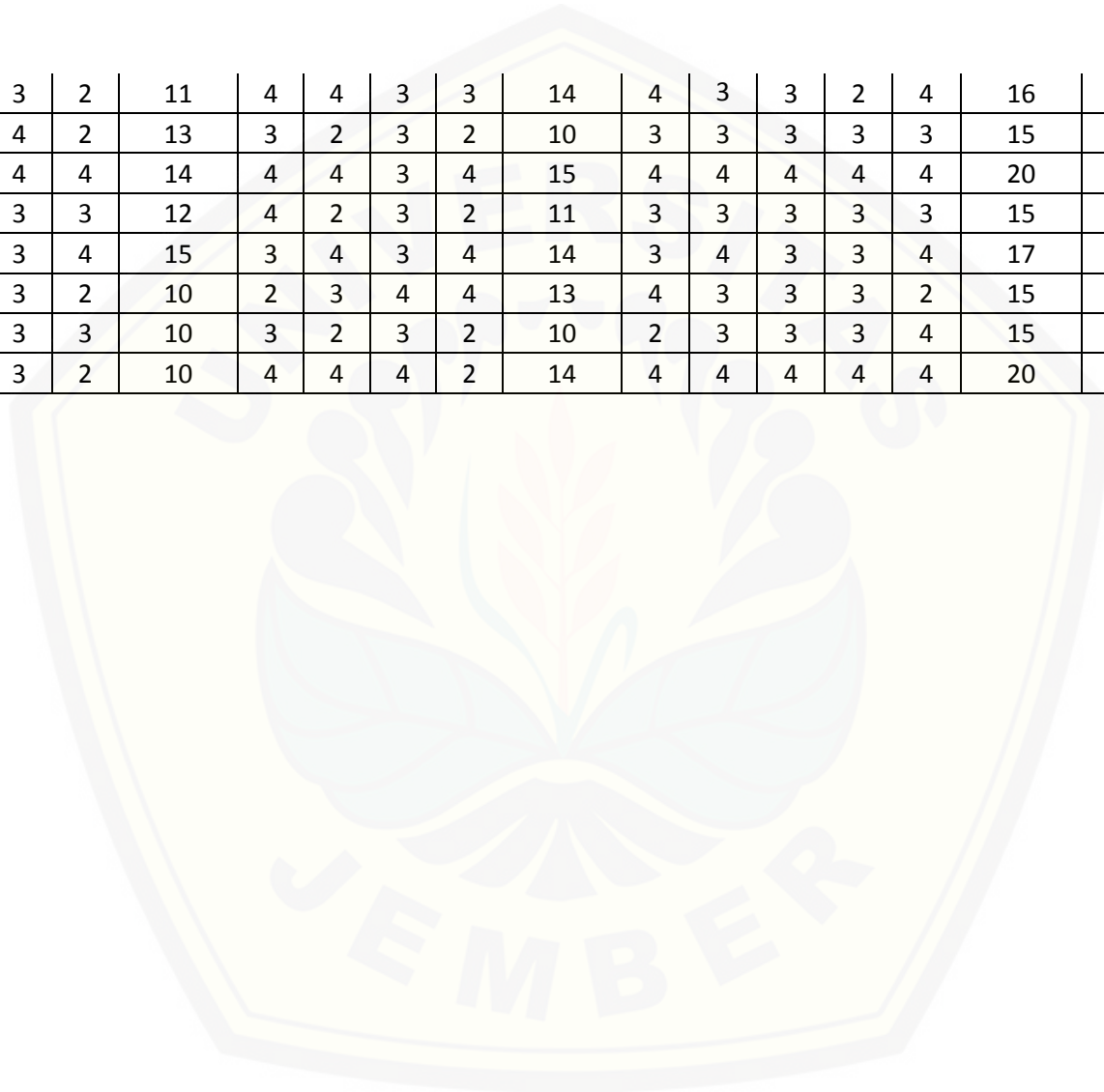
No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi.				
2	saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai beban kerja yang ditetapkan serta diberikan instansi.				
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, akurat, tepat waktu serta tidak ada kesalahan				
4	Saya selalu berusaha berinisiatif yang tinggi dalam setiap pekerjaan				

## Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)					BUDAYA ORGANISASI (X2)					KEPUASAN KERJA (Z)						KINERJA (Y)				
	1	2	3	4	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	4	5	Z	1	2	3	4	Y
1	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	12
2	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	13
3	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	13
4	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	4	3	3	15	3	3	3	3	12
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
6	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
7	2	3	4	3	12	3	3	3	4	13	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	13
8	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	16
9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	13
11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
12	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	3	3	4	4	4	18	4	4	3	4	15
13	3	3	3	4	13	3	3	2	3	11	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	14
15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
18	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	13
19	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	13
20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16
21	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	3	3	2	3	15	4	3	3	3	13

22	3	4	2	3	12	4	4	3	4	15	4	3	4	3	4	18	4	3	2	3	12
23	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	4	2	3	3	3	15	3	3	3	3	12
24	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16
25	4	3	3	2	12	3	4	3	2	12	4	3	4	3	2	16	4	4	3	3	14
26	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	16
27	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13
28	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	12
30	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16
31	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	10
32	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	12
33	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	11
34	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
35	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12
36	3	2	3	3	11	2	3	3	2	10	3	3	4	2	2	14	3	2	3	3	11
37	3	4	2	2	11	4	4	4	4	16	2	3	4	3	3	15	3	2	4	4	13
38	3	2	2	2	9	3	2	4	2	11	3	4	3	3	2	15	3	3	3	3	12
39	3	3	3	3	12	4	3	4	4	15	3	3	4	2	3	15	3	3	3	3	12
40	3	2	3	2	10	2	3	3	2	10	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	12
41	3	2	2	2	9	3	3	3	4	13	4	3	2	2	2	13	3	3	3	3	12
42	4	3	4	2	13	2	3	4	4	13	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	14
43	3	2	4	4	13	2	4	2	4	12	3	4	3	2	4	16	4	4	3	4	15
44	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	2	4	3	3	4	16	3	3	3	3	12
45	3	3	2	3	11	3	3	2	2	10	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	12
46	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12

47	4	2	3	2	11	4	4	3	3	14	4	3	3	2	4	16	3	3	3	3	12
48	3	4	4	2	13	3	2	3	2	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
49	4	2	4	4	14	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
50	3	3	3	3	12	4	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	11
51	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	3	4	3	3	4	17	4	4	3	4	15
52	3	2	3	2	10	2	3	4	4	13	4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	12
53	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	2	3	3	3	4	15	3	3	2	4	12
54	3	2	3	2	10	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	13



## Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	35	64.8	64.8	68.5
	4.00	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	20.4	20.4	20.4
	3.00	29	53.7	53.7	74.1
	4.00	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	11.1	11.1	11.1
	3.00	36	66.7	66.7	77.8
	4.00	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	22.2	22.2	22.2
	3.00	31	57.4	57.4	79.6
	4.00	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.3	9.3	9.3
	3.00	32	59.3	59.3	68.5
	4.00	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.4	7.4	7.4
	3.00	33	61.1	61.1	68.5
	4.00	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	35	64.8	64.8	70.4
	4.00	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	18.5	18.5	18.5
	3.00	26	48.1	48.1	66.7
	4.00	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Z.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	14.8	14.8	14.8
	3.00	25	46.3	46.3	61.1
	4.00	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Z.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	36	66.7	66.7	70.4
	4.00	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Z.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	32	59.3	59.3	64.8
	4.00	19	35.2	35.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Z.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	16.7	16.7	16.7
	3.00	32	59.3	59.3	75.9
	4.00	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Z.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.0	13.0	13.0
	3.00	30	55.6	55.6	68.5
	4.00	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	35	64.8	64.8	66.7
	4.00	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	38	70.4	70.4	74.1
	4.00	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

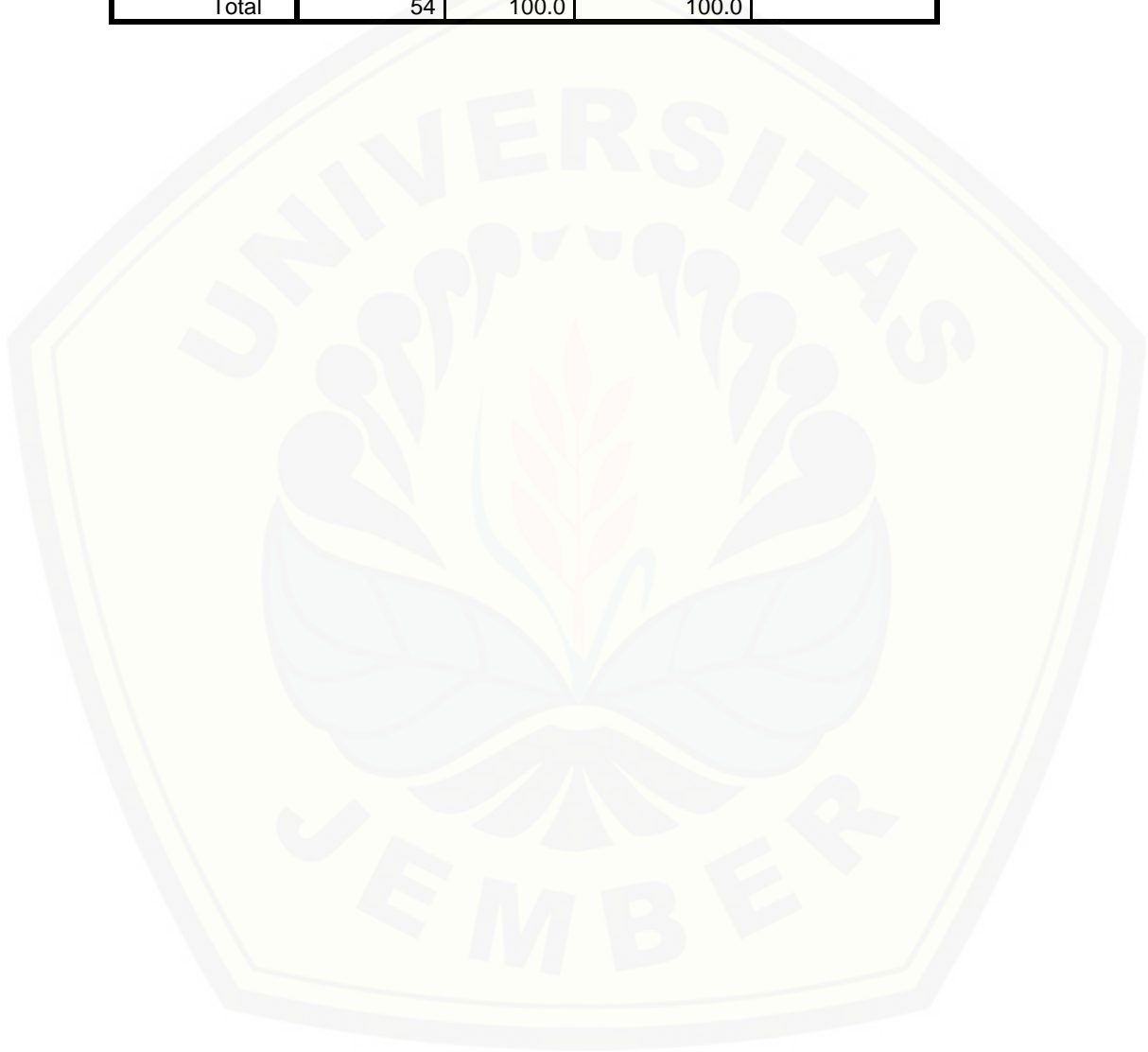
**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	39	72.2	72.2	77.8
	4.00	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	



Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	36	66.7	66.7	70.4
	4.00	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	



## Lampiran 4 Uji Instrumen

## a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.321 <sup>*</sup>	.333 <sup>*</sup>	.340 <sup>*</sup>	.675 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.018	.014	.012	.000
	N	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	.321 <sup>*</sup>	1	.225	.337 <sup>*</sup>	.700 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.018		.102	.013	.000
	N	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	.333 <sup>*</sup>	.225	1	.406 <sup>**</sup>	.679 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.014	.102		.002	.000
	N	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	.340 <sup>*</sup>	.337 <sup>*</sup>	.406 <sup>**</sup>	1	.756 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.012	.013	.002		.000
	N	54	54	54	54	54
X1	Pearson Correlation	.675 <sup>**</sup>	.700 <sup>**</sup>	.679 <sup>**</sup>	.756 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54

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

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

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.383**	.406**	.273 <sup>†</sup>	.696**
	Sig. (2-tailed)		.004	.002	.046	.000
	N	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	.383**	1	.289 <sup>†</sup>	.552**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.004		.034	.000	.000
	N	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	.406**	.289 <sup>†</sup>	1	.343 <sup>†</sup>	.675**
	Sig. (2-tailed)	.002	.034		.011	.000
	N	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	.273 <sup>†</sup>	.552**	.343 <sup>†</sup>	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.011		.000
	N	54	54	54	54	54
X2	Pearson Correlation	.696**	.763**	.675**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54

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

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

## Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.240	.291 <sup>*</sup>	.213	.067	.583 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.080	.033	.123	.633	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Z.2	Pearson Correlation	.240	1	.372 <sup>**</sup>	.451 <sup>**</sup>	.247	.673 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.080		.006	.001	.072	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Z.3	Pearson Correlation	.291 <sup>*</sup>	.372 <sup>**</sup>	1	.455 <sup>**</sup>	.258	.711 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.033	.006		.001	.060	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Z.4	Pearson Correlation	.213	.451 <sup>**</sup>	.455 <sup>**</sup>	1	.285 <sup>*</sup>	.732 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.123	.001	.001		.036	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Z.5	Pearson Correlation	.067	.247	.258	.285 <sup>*</sup>	1	.575 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.633	.072	.060	.036		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Z	Pearson Correlation	.583 <sup>**</sup>	.673 <sup>**</sup>	.711 <sup>**</sup>	.732 <sup>**</sup>	.575 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

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

## Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.684**	.307*	.471**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.024	.000	.000
	N	54	54	54	54	54
Y.2	Pearson Correlation	.684**	1	.373**	.498**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.000	.000
	N	54	54	54	54	54
Y.3	Pearson Correlation	.307*	.373**	1	.550**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.024	.006		.000	.000
	N	54	54	54	54	54
Y.4	Pearson Correlation	.471**	.498**	.550**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54
Y	Pearson Correlation	.787**	.815**	.713**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54

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

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

**b. Uji Reliabilitas**

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	5

Z

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	5

### c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		54	54	54	54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	12.4259	12.8519	16.0556	12.9630
	Std. Deviation	1.72224	1.78471	2.00393	1.58962
Most Extreme Differences	Absolute	.209	.239	.219	.283
	Positive	.209	.239	.219	.283
	Negative	-.143	-.150	-.151	-.198
Test Statistic		.209	.239	.219	.283
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157 <sup>c</sup>	.182 <sup>c</sup>	.169 <sup>c</sup>	.200 <sup>c</sup>

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

## Lampiran 5 Analisis Path

### a. X – Z

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.554	.537	1.36362

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.001	2	59.001	31.730	.000 <sup>b</sup>
	Residual	94.832	51	1.859		
	Total	212.833	53			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.007	1.525		2.628	.011
	X1	.521	.135	.448	3.862	.000
	X2	.434	.130	.386	3.331	.002

a. Dependent Variable: Z



**b. X, Z – Y****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.676	.90534

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

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.944	3	30.981	37.799	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.982	50	.820		
	Total	133.926	53			

a. Dependent Variable: Y

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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.693	1.079		1.570	.123
	X1	.384	.102	.416	3.771	.000
	X2	.225	.095	.252	2.355	.023
	Z	.225	.093	.284	2.420	.019

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

## a. Uji Multikolinearitas

X – Z

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.007	1.525		2.628	.011		
	X1	.521	.135	.448	3.862	.000	.650	1.539
	X2	.434	.130	.386	3.331	.002	.650	1.539

a. Dependent Variable: Z

X, Z – Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.693	1.079		1.570	.123		
	X1	.384	.102	.416	3.771	.000	.503	1.989
	X2	.225	.095	.252	2.355	.023	.534	1.874
	Z	.225	.093	.284	2.420	.019	.446	2.244

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji Heteroskedastisitas****X – Z****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.277	.961		1.328	.190
	X1	-.200	.085	-.385	-2.349	.123
	X2	.171	.082	.341	2.078	.143

a. Dependent Variable: RES2

**X, Z – Y****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.132	.620		1.825	.074
	X1	-.010	.059	-.034	-.170	.866
	X2	-.028	.055	-.098	-.509	.613
	Z	.004	.053	.015	.071	.944

a. Dependent Variable: RES2

## Lampiran 7 Uji Hipotesis

## a. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.007	1.525		2.628	.011
	X1	.521	.135	.448	3.862	.000
	X2	.434	.130	.386	3.331	.002

a. Dependent Variable: Z

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.693	1.079		1.570	.123
	X1	.384	.102	.416	3.771	.000
	X2	.225	.095	.252	2.355	.023
	Z	.225	.093	.284	2.420	.019

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 Rtabel

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