



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT  
PELAKSANA TEKNIS LALU LINTAS ANGKUTAN JALAN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND REWARD ON THE  
PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION OF UNIT PELAKSANA  
TEKNIS LALU LINTAS ANGKUTAN JALAN JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh:

**Yosi Firman Dwiansyah**

**120810201176**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT  
PELAKSANA TEKNIS LALU LINTAS ANGKUTAN JALAN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND REWARD ON THE  
PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION OF UNIT PELAKSANA  
TEKNIS LALU LINTAS ANGKUTAN JALAN JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan guna sebagai salah satu syarat  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Jember

Oleh

**Yosi Firman Dwiansyah**  
NIM 120810201176

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**

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

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yosi Firman Dwiansyah

NIM : 120810201176

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pada Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada intitusi mana pun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Yang menyatakan,

Yosi Firman Dwiansyah

NIM. 120810201176

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap  
Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pada Kantor Unit Pelaksana  
Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember

Nama Mahasiswa : Yosi Firman Dwiansyah

NIM : 120810201176

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 16 Februari 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Markus Apriono, MM  
NIP. 19640404 198902 1 001

Dr. Sri Wahyu Lely, SE., M.Si.  
NIP. 19740502 200003 2 001

Menyetujui  
Ketua Program Studi  
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E., MM  
NIP. 19800201 200501 2 001

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
UNIT PELAKSANA TEKNIS LALU LINTAS ANGKUTAN JALAN  
JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Yosi Firman Dwiansyah**

**NIM : 120810201176**

**Jurusan : Manajemen**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal:

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Chairul Saleh S.E., M.Si. : (.....)  
NIP. 196903061999031001**

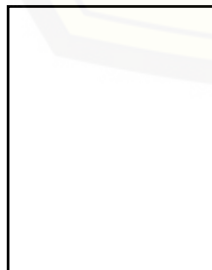
**Sekretaris : Dra. Lilik Farida M.Si. : (.....)  
NIP. 196311281989022001**

**Anggota : Dr. Deasy Wulandari, S.E, M.Si : (.....)  
NIP. 197309082000032001**

Mengetahui/Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Jember



**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.**

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan kenikmatan, kelancaran serta kemudahan dalam pengerjaan skripsi ini.
2. Kedua orang tuaku tercinta yang selalu mendampingi dan mendorong untuk proses pembuatan skripsi ini.
3. Kakakku Dody Arief P. dan adikku Adys Trianita D. yang saya sayangi.
4. Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing Skripsi; Drs. Markus Apriono, MM dan Dr. Sri Wahyu Lely, S.E, M.Si yang selalu memberikan bantuan, bimbingan, dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini, Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik, dan juga dosen-dosen di fakultas Ekonomi Manajemen yang sangat telaten saat mengajar maupun memberi arahan dan masukan pada saat proses pembelajaran selama awal kuliah.
5. Bapak dan Ibu Dosen Penguji Skripsi; Chairul Saleh S.E., M.Si, Dra. Lilik Farida M.Si dan Dr. Deasy Wulandari, S.E, M.Si yang telah menguji penelitian dan memberikan arahan untuk perbaikan skripsi menjadi lebih baik.
6. Teman – teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan dan motivasi Angga, Indah, Gita, Leo, Nony, Retno, Dhanis, Desy, Arief, Aries, Sofyan dan yang lain yang tidak dapat saya sebutkan semua.
7. Semua orang yang pernah berkenalan yang memberi banyak pelajaran dan mendewasakan saya pentingnya bersosialisasi dengan memperbanyak pertemanan.
8. Almamater Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

“Do or do not, there is no try”

( **Yoda** )

“We are who we choose to be.”

( **Norman Osborn** )

“The biggest risk is not taking any risk.”

( **Mark Zuckerberg** )

## RINGKASAN

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pada Kantor Unit Pelaksana Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember;** Yosi Firman Dwiansyah, 120810201176; 114 halaman; 2017; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Pada era modern saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menunjang keberlangsungan kegiatan organisasi maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Oleh karena itu, perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten, maka perusahaan atau organisasi mampu mencapai tujuannya dan mampu mempertahankan eksistensinya. Agar hal tersebut dapat tercapai, maka perusahaan maupun organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Aspek tersebut yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, seperti lingkungan kerja, pemberian *reward* dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap kepuasan kerja serta kinerja. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember. Sampel yang di gunakan sebanyak 42 pegawai dengan metode pengabilan sensus. Dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan tahapan yaitu: uji instrumen, *path analysis*, uji asumsi klasik, uji t, dan perhitungan jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan lingkungan kerja serta *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Serta kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.



## SUMMARY

**The Influence Of Work Environment And Reward On The Performance Through Job Satisfaction Of Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember;** Yosi Firman Dwiansyah, 120810201176; 114 pages; 2017; Department of Management, Faculty of Economy, Jember University.

In this modern era, human resource is an important factor to ensure company's activities and also organization's activities. This is because human resource is the main factor to keep company or organization to keep moving forward. That is why company or organization need to have competent human resources to produce the best performance. With having competent human resources, the organization or company is capable to achieve their goals and to maintain their existence. In order to do that, a company or organization needs to improve their workers' performance. Company or organization needs to pay more attention to many aspects those can cause influence to their workers' performance, such as work environment, reward and work satisfaction.

This study intends to analyze the influence of work environment and reward on the performance through job satisfaction of Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember. 42 samples were used, taken with census method. Path Analysis were used with phase: instrument test, path analysis, classic assumption test, t test, and path calculation.

The result of this study showed that the work environment and reward have positive significant effect on the job satisfaction. Work environment and reward also have positive significant effect on the work performance. Also job satisfaction has positive significant effect on the work performance.

## PRAKATA

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pada Kantor Unit Pelaksana Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan kritik yang berguna dalam penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Keluarga tercinta; Ayah, Ibu, dan juga kakak yang selalu memberikan support berupa doa dan juga tenaga serta finansial selama menuntut ilmu di perguruan tinggi.
4. Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing; Drs. Markus Apriono, MM dan Dr. Sri Wahyu Lely, S.E, M.Si yang selalu memberikan bantuan, bimbingan, dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini, Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik, dan juga dosen-dosen di fakultas Ekonomi Manajemen yang sangat telaten saat mengajar maupun memberi arahan dan masukan pada saat proses pembelajaran selama awal kuliah.
5. Bapak dan Ibu Dosen Penguji Skripsi; Chairul Saleh S.E., M.Si, Dra. Lilik Farida M.Si dan Dr. Deasy Wulandari, S.E, M.Si yang telah menguji penelitian dan memberikan arahan untuk perbaikan skripsi menjadi lebih baik.

6. Teman – teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan dan motivasi Angga, Indah, Gita, Leo, Nony, Retno, Arief, Aries, Sofyan dan yang lain yang tidak dapat saya sebutkan semua.
7. Almamater Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Semua pihak yang memberikan dorongan dan semangat yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dengan harapan bahwa penelitian ini nantinya akan terus dapat dikembangkan, penulis menerima kritik dan saran dari semua pihak demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, Februari 2017

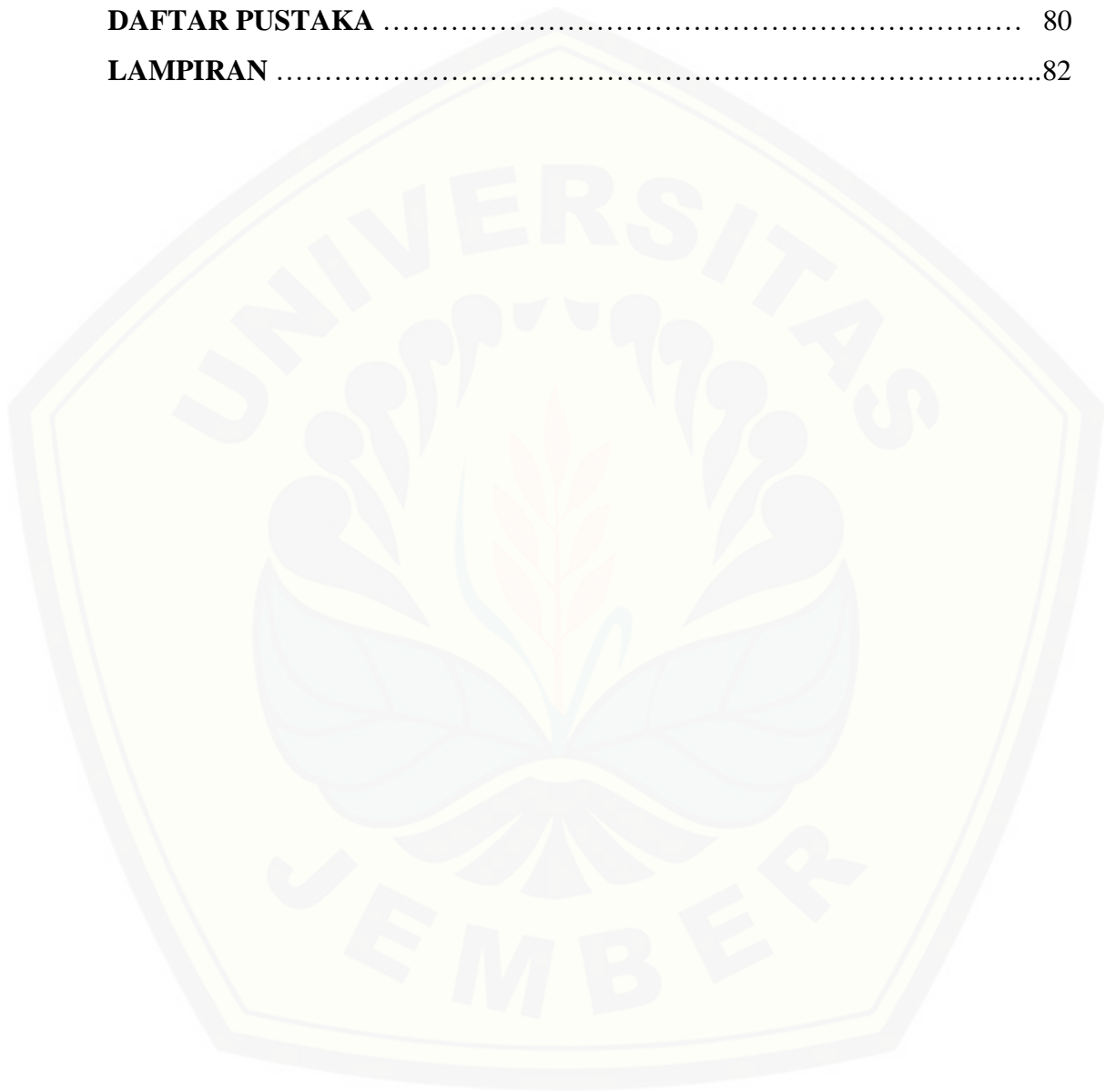
Penulis

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<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> .....	7
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Lingkungan Kerja .....	7
2.1.2 <i>Reward</i> .....	10
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	13
2.1.4 Kinerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu .....	20
2.3 Kerangka Konseptual .....	24
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	24
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	27
3.1 Metode Penelitian .....	27
3.2 Populasi dan Sampel .....	27

3.3	Pengumpulan Data .....	28
3.4	Identifikasi Variabel.....	29
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.6	Skala Pengukuran.....	34
3.7	Uji Instrumen .....	34
3.8	Uji Normalitas Data .....	35
3.9	Metode Analisis Data.....	36
3.10	Kerangka Pemecahan Masalah .....	44
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>47</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	47
4.1.1	Gambaran Umum UPT LLAJ Jember.....	47
4.1.2	Jumlah Karyawan UPT LLAJ Jember .....	52
4.2	Statistik Deskriptif .....	52
4.2.1	Deskriptif Karakteristik Responden .....	52
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.3	Analisa Data .....	60
4.3.1	Uji Instrumen .....	60
4.4	Analisa Jalur.....	63
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	66
4.5.1	Uji Multikolinearitas .....	66
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas .....	67
4.6	Uji Hipotesis .....	68
4.6.1	Uji t .....	68
4.6.2	Menghitung Jalur .....	69
4.7	Pembahasan.....	71
4.7.2	Pengaruh Antar Variabel.....	71
4.7.2.1	Pengaruh L/Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	71
4.7.2.2	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kepuasan Kerja .....	72
4.7.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	73
4.7.2.4	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja .....	74
4.7.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	75

4.8	Keterbatasan Penelitian.....	77
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>78</b>
5.1	Kesimpulan .....	78
5.2	Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>82</b>

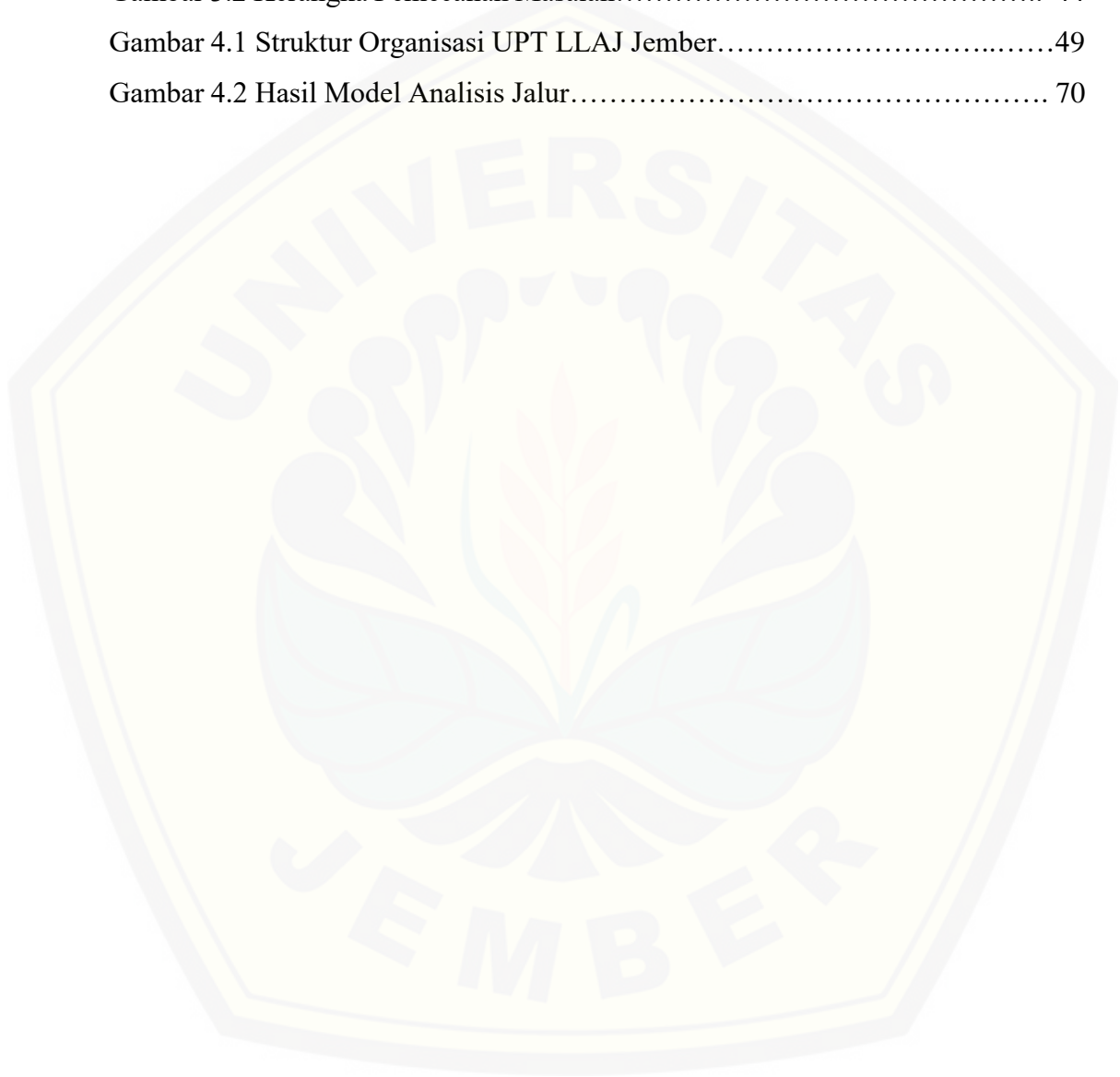


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan UPT LLAJ Jember.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tanggungan.....	55
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Var.Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Var. <i>Reward</i> .....	57
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Var. Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Var. Kinerja.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Jalur.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser.....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis.....	68

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	24
Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur.....	38
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT LLAJ Jember.....	49
Gambar 4.2 Hasil Model Analisis Jalur.....	70





**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	89
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	93
Lampiran 4 Jawaban Responden.....	95
Lampiran 5 Uji Instrumen.....	105
Lampiran 6 Analisis Jalur.....	113
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik.....	115
Lampiran 8 Uji Hipotesis.....	116
Lampiran 9 R Tabel.....	117
Lampiran 10 t Tabel.....	118

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era modern saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menunjang keberlangsungan kegiatan organisasi maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Oleh karena itu, perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten, maka perusahaan atau organisasi mampu mencapai tujuannya dan mampu mempertahankan eksistensinya. Agar hal tersebut dapat tercapai, maka perusahaan maupun organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja seperti lingkungan kerja, pemberian *reward* dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito, 2008:183). Lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikis dapat mempengaruhi kondisi karyawan. Sebagai contoh, suatu lingkungan kerja dimana suasana kerja sangat kotor dan tidak nyaman menyebabkan kesehatan karyawan menurun dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja serta terhambatnya tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan tertata rapi akan menimbulkan rasa betah terhadap suasana dalam pekerjaannya sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan. Disamping itu dilihat dari sisi lingkungan kerja psikis, apabila hubungan dan kerja sama antar rekan kerja terjalin dengan baik maka juga dapat menimbulkan rasa nyaman bagi diri karyawan masing – masing.

Selain lingkungan kerja, *reward* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Nawawi (2005:319) menyatakan bahwa *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *reward*, karyawan tidak hanya merasa puas karena mendapat penghargaan, namun juga merasa puas karena merasa diterima dan diakui dalam lingkungan kerjanya. Hal ini diharapkan dapat menumbuhkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Fathoni, 2006:174). Kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap mencintai pekerjaan karena karyawan merasa kebutuhannya baik fisik maupun psikis telah terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan maupun organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik merupakan harapan bagi perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja merupakan hal yang perlu diperjuangkan bagi perusahaan maupun organisasi.

Dari uraian diatas maka dapat dimengerti bahwa lingkungan kerja yang baik dan dapat menunjang kelancaran pegawai dalam bekerja, begitu pula dengan *reward* yang sesuai dengan harapan pegawai dapat menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja sehingga kinerja semakin baik. Lingkungan kerja dan *reward* tersebut dapat

pula menumbuhkan rasa kepuasan dalam diri pegawai, karena pegawai merasa kebutuhannya di kantor tempat bekerja telah terpenuhi. Dengan tumbuhnya rasa puas terhadap pekerjaannya, maka pegawai akan memberikan kontribusi positif dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja.

Dinas Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Provinsi Jawa Timur merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan, komunikasi, dan informatika berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Di Kabupaten Jember, terdapat Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan (UPT LLAJ) yang merupakan naungan dari Dinas Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Provinsi Jawa Timur. Untuk dapat mencapai tujuan dan melaksanakan tugas – tugas pokok tersebut, instansi ini berupaya untuk memaksimalkan kinerja para pegawainya. Dengan kinerja yang maksimal, UPT LLAJ di Kabupaten Jember dapat tercapai tujuannya sehingga mendapatkan citra yang baik dimata masyarakat karena mampu memberikan pelayanan yang baik dan hasil kerja yang nyata.

Di UPT LLAJ Jember masih dapat ditemui beberapa masalah yang sering dijumpai yang dikhawatirkan dapat memengaruhi kepuasa kerja dan kinerja para pegawai. Masalah tersebut ditemukan pada faktor lingkungan kerja dan *reward*. Masalah yang sering dijumpai dari faktor lingkungan kerja ialah kebisingan. Dengan adanya bunyi yang mengganggu konsentrasi kerja para pegawai, maka hal tersebut akan menyebabkan pegawai tidak fokus dalam bekerja. Selain itu, fasilitas pekerjaan khususnya koneksi internet masih kurang memadai. Hal tersebut dapat menghambat proses pengiriman laporan dan dokumen – dokumen penting kepada Pemprov Jatim. Dari faktor *reward*, pegawai merasa kurang bebas dalam melakukan pekerjaannya, pegawai masih diawasi secara ketat saat melakukan pekerjaannya. Disamping itu, UPT LLAJ Jember merupakan bagian dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini menyebabkan upaya yang diusahakan oleh Kepala UPT LLAJ Jember untuk meningkatkan kinerja pegawai masih harus dipertimbangkan dan menunggu

persetujuan dari Pemprov Jatim. Hal ini membatasi dan menghambat perkembangan keputusan yang dibuat oleh UPT LLAJ Jember. Masalah – masalah tersebut dikhawatirkan dapat memengaruhi rasa kepuasan kerja pada pegawai yang nantinya dapat menurunkan tingkat kinerja para pegawai.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap kepuasan kerja dan kinerja yaitu: penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2012) dan Anggrainie (2013). Yunanda (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Anggrainie (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Mengacu pada latar belakang fenomena dan penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai lingkungan kerja, *reward*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada UPT LLAJ, sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember?
- b. Bagaimana pengaruh signifikan *Reward* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember?
- c. Bagaimana pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember?

- d. Bagaimana pengaruh signifikan *Reward* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember?
- e. Bagaimana pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember?

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan *Reward* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan *Reward* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember.
- e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki berbagai manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi pengembangan ilmu.

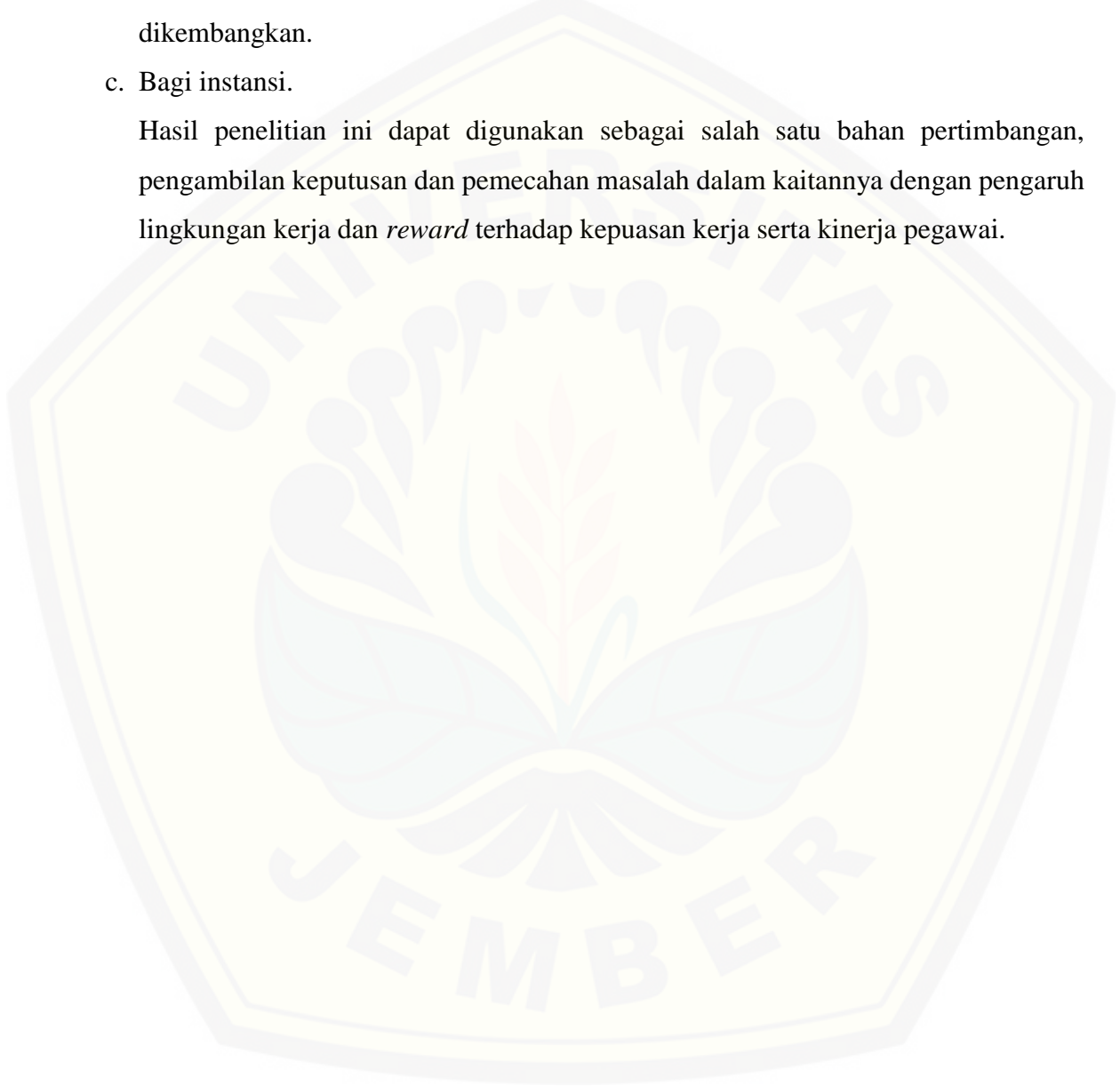
Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan, pemahaman, dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna menjadi kajian pustaka, acuan dan sumbangan ide untuk penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat lebih dikembangkan.

c. Bagi instansi.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Sedarmayanti (2001:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja pada umumnya terbagi menjadi dua jenis. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis dengan penjabaran sebagai berikut:

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator dari lingkungan kerja fisik ini adalah:

##### a. Tata ruang

Rancangan ruang meliputi kesesuaian pengaturan ruang kerja. Rancangan ruang kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ruang kerja untuk karyawan yang tugasnya membutuhkan konsentrasi tinggi akan berbeda dengan karyawan lain yang mempunyai tugas yang tidak memerlukan konsentrasi tinggi.

##### b. Rancangan Peralatan pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan pekerjaan. Peralatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Bahkan untuk tugas



yang sangat sederhana bila digunakan alat yang tidak sesuai akan menimbulkan permasalahan dan mengakibatkan kurangnya efisiensi kerja

c. Penerangan

Penerangan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu.

d. Pengaturan suhu dan udara

Pengaturan suhu dan udara adalah faktor penting dalam kenyamanan kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas bagi karyawan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Dalam keadaan demikian akan menambahkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses kerja meskipun tidak disengaja. Pertukaran udara yang seimbang akan menjadikan karyawan lebih segar dan nyaman.

e. Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan yang mengganggu dan menjengkelkan.

2) Lingkungan kerja psikis

Lingkungan kerja psikis atau non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja psikis memiliki indikator sebagai berikut:

a. Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

b. Hubungan antar rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik kinerja juga akan meningkat begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik kinerja mungkin juga akan menurun

c. Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang ada disekitar mereka

d. Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang

e. Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat dirangkum bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja saat melakukan pekerjaannya, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi keberlangsungan pekerjaan para tenaga kerja. Keterbatasan fasilitas atau peralatan kerja dapat menghambat jalannya pekerjaan, kebisingan dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja, hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat menimbulkan rasa tidak betah saat bekerja. Hal – hal tersebut merupakan beberapa contoh ketika lingkungan kerja pada suatu perusahaan maupun instansi negeri tidak

terjaga dengan baik. Oleh karena itu, suatu perusahaan ataupun instansi negeri harus bisa menjaga lingkungan kerjanya untuk menunjang kelancaran bekerja para tenaga kerjanya.

### 2.1.2 *Reward*

*Reward* menurut Nawawi (2005:319) adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pegawai yang satu dengan yang lainnya.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) menyatakan bahwa *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. Dengan penjabaran sebagai berikut:

- 1) *Reward* ekstrinsik datang dari luar orang tersebut. Menerima pujian dari *supervisor* merupakan penghargaan ekstrinsik, yaitu datang dari orang lain terhadap orang tersebut. *Reward* ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial, penghargaan interpersonal dan promosi.
  - a. *Reward* Finansial: Gaji dan Upah  
Uang merupakan *reward* ekstrinsik yang utama dan juga merupakan mekanisme utama untuk memberikan *reward* dan memodifikasi perilaku dalam organisasi
  - b. *Reward* Finansial: Tunjangan Karyawan  
Tunjangan karyawan, seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan, pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
  - c. *Reward Interpersonal*  
*Reward Interpersonal* merupakan sebuah pengakuan maupun status yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya dengan maksud meningkatkan motivasi kerja.

d. Promosi

Promosi merupakan suatu usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kriteria yang sering digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas.

2) *Reward* intrinsik didefinisikan sebagai *reward* yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal tersebut menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

a. Penyelesaian

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang – orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk *reward* pada diri sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki efek motivasi yang kuat.

b. Pencapaian

Pencapaian merupakan *reward* yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. McClland menemukan bahwa terdapat perbedaan individual ketika seseorang berusaha mencapai pencapaian. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang umum atau mudah. Dalam program penetapan tujuan, telah diusulkan bahwa sasaran yang sulit menghasilkan tingkat kinerja individu yang lebih tinggi dari pada sasaran yang umum. Akan tetapi, bahkan dalam program semacam itu, perbedaan individual harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya *reward* pencapaian.

c. Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh karyawan dalam suatu situasi tertentu.

d. Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagaimana orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Dari uraian diatas dapat dirangkum bahwa *reward* merupakan balas jasa atau imbalan yang diterima oleh para tenaga kerja baik dari perusahaan atau instansi, maupun berasal dari dalam diri tenaga kerja sendiri setelah berhasil menyelesaikan pekerjaannya. *Reward* yang diberikan oleh perusahaan maupun instansi kepada para tenaga kerjanya bertujuan untuk membangun motivasi untuk meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk imbalan atas keberhasilan melaksanakan pekerjaannya. *Reward* yang berasal dari dalam diri sendiri timbul karena perasaan puas setelah berhasil mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Keduanya sangat penting untuk memicu rasa keinginan berhasil dalam mengerjakan tugasnya dan mendapatkan imbalan tersebut.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

Keith Davis dan John W. Newstrom (1996:105) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Robbins dan Timothy (2009) menyatakan istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Beberapa teori – teori terkait dengan kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009:117) adalah sebagai berikut:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, yang mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

2) Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke megemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai

3) Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

4) Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing – masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan ( memberikan kepuasan ) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi ( *content analisis* ) untuk menentukan faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan

Menurut Luthans (2001:431), terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu:

1) Pembayaran kompensasi

Karyawan menginginkan sistem pengupahan yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan yang diharapkan maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

2) Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

3) Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

4) Promosi pekerjaan

Para karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. Pada saat promosi inilah karyawan menghadapi peningkatan tuntutan dan keadilan serta kemampuan dan tanggung jawab.

5) Supervisi

Supervisi berhubungan langsung dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Umumnya karyawan lebih suka supervise yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahannya

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirangkum bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan – perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, maka hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk melakukan hal – hal positif dalam pekerjaannya. Hal – hal positif yang dilakukan pegawai pada pekerjaannya dapat berupa peningkatan kedisiplinan, kemauan belajar, tanggung jawab, etika dan kinerja yang baik. Sementara seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan – perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Namun untuk menimbulkan rasa kepuasan kerja bagi para pegawai terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dan diupayakan oleh perusahaan maupun instansi. Hal – hal yang harus diupayakan tersebut berupa kebutuhan – kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawai. Sebagai contohnya yaitu pembayaran kompensasi yang adil, pengawasan yang adil, promosi pekerjaan yang jelas, dan rekan kerja yang dapat diajak kerja sama dan dapat menghormati satu sama lain.



#### 2.1.4 Kinerja

Sedarmayanti (2001:147) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dharma dalam Koencoro (2013:4) menyatakan ada tiga cara pengukuran kinerja yang dapat digunakan, antara lain:

- 1) Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Jumlah keluaran yang dihasilkan dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai tersebut.
- 2) Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan.
- 3) Ketepatan waktu, berkaitan dengan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Merupakan suatu jenis khusus, dari ukuran kuantitatif yang merupakan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dari seorang pegawai maupun kelompok yang dapat dinilai berdasarkan beberapa kriteria dari perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun dalam menyelesaikan pekerjaannya pegawai harus tetap menyesuaikan prosedur kerja dari perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugasnya.

Kinerja merupakan output dari pegawai yang sangat menentukan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja yang rendah dapat menghambat tercapainya tujuan suatu perusahaan, oleh karena itu suatu perusahaan harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

### **2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Manullang (2001:150) kondisi pekerjaan yang menyenangkan khususnya lingkungan kerja yang kondusif seperti adanya tata ruang yang strategis, pewarnaan yang menarik, adanya sirkulasi udara yang bagus akan membangkitkan rasa nyaman pada karyawan, serta didukung oleh hubungan antar individu yang harmonis antara atasan dan bawahan. Terjaganya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan rasa kepuasan bagi pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Yunanda (2012), yang menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air.

### **2.1.6 Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Nawawi (2005:319) *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pegawai yang satu dengan yang lainnya. Seseorang yang merasa telah diterima dan diakui dalam suatu lingkungan, akan merasakan rasa puas dalam dirinya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rega (2015), yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Stikes Bhakti Al Qodiri Jember.

### **2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan pegawai, baik dalam bentuk fisik maupun psikis dapat meningkatkan semangat serta kinerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan pegawai maka dapat menurunkan semangat kerja dan tentu saja kinerja akan menurun. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2012), yang menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air.

#### **2.1.8 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja**

Menurut Danim (2004:47) *Reward* atau penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan atau lembaga – lembaga sekolah. Dari pernyataan tersebut dengan adanya pemberian *reward* diharapkan pegawai dapat merasakan kepuasan, menimbulkan rasa diterima di lingkungan kerjanya sehingga dapat meningkatkan prestasi maupun kinerjanya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rega (2015), yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Stikes Bhakti Al Qodiri Jember.

#### **2.1.9 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Fathoni (2006:174) kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah aspek dari sumber daya manusia yang harus dijaga bagi perusahaan maupun organisasi. Fathoni (2006:175) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dari pernyataan tersebut kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan maupun organisasi untuk meningkatkan kinerja

karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Semakin meningkatnya kepuasan kerja maka hal positif yang akan dilakukan oleh pegawai semakin meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggrainie (2013), yang menyebutkan bahwa variabel kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor Perum Perhutani Bondowoso.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan dan landasan. Penelitian terdahulu yang dijadikan peneliti sebagai referensi memiliki variabel yang terkait dengan penelitian ini. Berikut beberapa rincian dari penelitian terdahulu.

Mega Arum Yunanda (2012). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan *path analysis* sebagai alat pengukuran. Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Selain itu, variabel lingkungan kerja (X) juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Ratu Sania (2012). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Office* (Non Medis) Rumah Sakit *Bogor Medical Center*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi (X1) dan *reward* (X2) terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai alat pengukur penelitian. Hasil penelitian ini kedua variabel bebas yaitu motivasi dan *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Galih Dwi Koencoro, Mochammad AL Musadieq, Heru Susilo (2013). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja (Y). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah kedua variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Nova Yulia Anggrainie (2013). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penghargaan Intrinsik Dan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Kantor Perum Perhutani Bondowoso”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penghargaan intrinsik (X1) dan penghargaan ekstrinsik (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan *path analysis* sebagai alat pengukuran. Hasil penelitian ini variabel penghargaan intrinsik (X1) dan penghargaan ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Variabel penghargaan intrinsik (X1) dan penghargaan ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Selain itu variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Andik Rega (2015). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Stikes Bhakti Al Qodiri Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penghargaan / *reward* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan *path analysis* sebagai alat pengukuran. Hasil penelitian ini variabel penghargaan / *reward* (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Variabel penghargaan / *reward* (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Selain itu, variabel *reward* (X1) dan lingkungan kerja (X2) juga

memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Mega Arum Yunanda (2012)	Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja. Adanya pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
2	Ratu Sania (2012)	Motivasi (X1), <i>Reward</i> (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan <i>reward</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Galih Dwi Koencoro, Mochammad AL Musadieq, Heru Susilo (2013)	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Baik <i>reward</i> maupun <i>punishment</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja
4	Nova Yulia Anggrainie (2013)	Penghargaan Intrinsik (X1), Penghargaan Ekstrinsik (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	Penghargaan intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penghargaan intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Andik Rega (2015)	Penghargaan / <i>Reward</i> (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	<i>Reward</i> dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja <i>Reward</i> dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Adanya pengaruh secara tidak langsung variabel <i>Reward</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Sumber: Data Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Mega Arum Yunanda (2012), persamaan dengan penelitian sekarang adalah variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja, variabel terikat (Y) yaitu kinerja, variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja dan alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Perbedaan penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki variabel bebas kedua yaitu *reward* dan objek penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratu Sania (2012), persamaan dengan penelitian sekarang terletak pada variabel *reward* (X2). Perbedaan penelitian terletak pada variabel motivasi (X1), alat analisis yaitu regresi linier berganda dan objek penelitian yang dilakukan.

Penelitian oleh Galih Dwi Koencoro, Mochammad AL Musadieg, Heru Susilo, (2013), persamaan dengan penelitian sekarang terletak pada variabel bebas yaitu *reward* dan variabel bebas yaitu kinerja. Perbedaan penelitian terletak pada variabel bebas *punishment* (X2), alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan objek penelitian yang dilakukan.

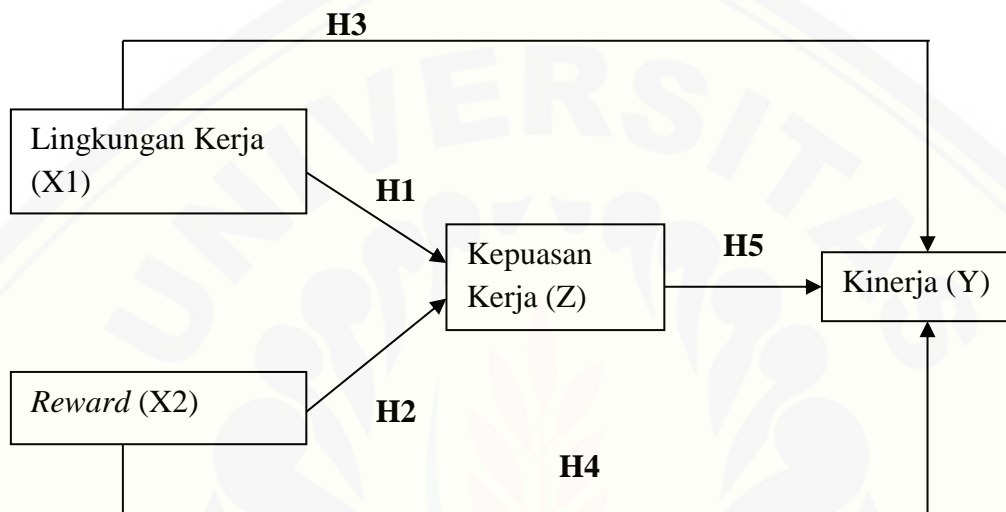
Penelitian yang dilakukan oleh Nova Yulia Anggrainie (2013), persamaan dengan penelitian yang sekarang terletak pada variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja, variabel terikat (Y) yaitu kinerja dan alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Perbedaan penelitian terletak pada variabel bebas pada penelitian terdahulu dan objek penelitian yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andik Rega (2015), persamaan dengan penelitian yang sekarang adalah variabel bebas, intervening, terikat dan alat analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian yang dilakukan.



### 2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan menganalisis variabel – variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai (X1), *reward* sebagai (X2), dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Y).



### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kembali. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka konseptual, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Menurut Manullang (2001:150) kondisi pekerjaan yang menyenangkan khususnya lingkungan kerja yang kondusif seperti adanya tata ruang yang strategis, pewarnaan yang menarik, adanya sirkulasi udara yang bagus akan membangkitkan rasa nyaman pada karyawan, serta didukung oleh hubungan antar individu yang harmonis antara atasan dan bawahan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2012), menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

- b. Menurut Nawawi (2005:319) *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pegawai yang satu dengan yang lainnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rega (2015), menyebutkan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Stikes Bhakti Al Qodiri Jember. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

- c. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2012), menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

- d. Menurut Danim (2004:47) *Reward* atau penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan atau lembaga – lembaga sekolah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rega (2015), menyebutkan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Stikes Bhakti Al Qodiri Jember. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H4: *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

- e. Fathoni (2006:175) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh

Anggrainie (2013), menyebutkan bahwa variabel kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor Perum Perhutani Bondowoso. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan diklasifikasikan sebagai *explanatory* research, yaitu merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), dengan menggunakan SPSS untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, *reward*, terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Menurut Arikunto (2006:134) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dari pegawai di kantor UPT LLAJ Jember, baik pegawai tetap maupun non tetap yang dibawah naungan DISHUB Pemprov Jatim sebanyak 43 orang.

#### 3.2.2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara atau kurang dari 100 dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana sampel yang diambil berjumlah 42 orang dikarenakan kepala UPT tidak ikut sertakan kedalam sampel responden.

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

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data yang diperoleh dari objek penelitian diolah untuk keperluan analisis data dalam bentuk numerical dan diolah secara statistic, kemudian diinterpretasikan kembali secara kualitatif.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung terkait dengan instansi yang akan diteliti melalui penyebaran kuisisioner dan wawancara. Data yang diperoleh berupa hasil atau jawaban kuisisioner yang disebarakan terhadap objek penelitian, data gambaran umum instansi, struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, deksripsi karakteristik responden dan hasil wawancara yang ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai hasil – hasil analisis statistik yang telah dilakukan.
- b. Data Sekunder, yaitu data pendukung dari data primer yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak luar objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari literatur, buku, jurnal penelitian terdahulu dan sumber – sumber lain yang berguna bagi penelitian ini.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan:

- a. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket berisi daftar pertanyaan kepada responden yang berkaitan dengan variabel – variabel dalam penelitian ini.

b. Wawancara

Pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berkaitan dengan objek penelitian. Wawancara dalam penelitian ini juga dilakukan setelah mendapatkan hasil penelitian. Hal ini ditujukan untuk mengetahui kesimpulan penelitian dari sudut pandang pegawai instansi.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dari penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), dan *Reward* (X2).

b. Variabel Intervening (*Intervening Variable*)

Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z)

c. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y)

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

#### 3.6.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

a. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai saat melakukan pekerjaannya pada kantor UPT LLAJ Jember. Terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa apa saja yang dapat terlihat dan dirasakan oleh panca indera seperti tata ruang, peralatan dan kebersihan ruangan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik tidak dapat dideteksi oleh panca indera namun tetap dapat dirasakan oleh perasaan seperti hubungan antar rekan kerja dan perlakuan yang adil. Indikator dari variabel

lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001), pada kantor UPT LLAJ Jember adalah sebagai berikut:

1) Tata ruang (X1.1)

Pengaturan ruangan yang sesuai untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

2) Fasilitas kerja (X1.2)

Fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan bidang pekerjaan akan mempermudah dan membantu kelancaran dalam bekerja bagi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

3) Penerangan (X1.3)

Pengaturan cahaya yang sesuai dengan kondisi kerja diperlukan untuk menunjang keamanan dalam lingkungan bekerja bagi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

4) Pengaturan suhu dan udara (X1.4)

Pengaturan ventilasi yang baik untuk menjaga kesehatan dalam area bekerja pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

5) Kebisingan (X1.5)

Bunyi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan mengganggu konsentrasi dalam area bekerja pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

6) Kebersamaan (X1.6)

Interaksi yang baik antar pegawai yang dapat menimbulkan rasa saling keterbukaan bagi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

7) Hubungan antar pegawai (X1.7)

Hubungan baik antar rekan kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sekaligus memenuhi kebutuhan manusia untuk berinteraksi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

8) Sikap atau perilaku pegawai (X1.8)

Tindakan pegawai yang baik dan ramah menimbulkan rasa diterima dalam suatu lingkungan kerja sehingga pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ merasa diakui dan dibutuhkan dalam pekerjaannya.

9) Keadaan emosi (X1.9)

Kondisi perasaan stabil yang dapat menjaga situasi dalam lingkungan kerja pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember tetap kondusif.

b. *Reward* (X2)

*Reward* merupakan imbalan berupa balas jasa atas pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai. Imbalan dapat berasal dari luar seperti uang gaji, upah dan upah maupun berasal dari diri sendiri seperti pencapaian dan otonomi tugas pada kantor UPT LLAJ Jember. Indikator dari variabel *reward* menurut Ivancevich (2006), pada kantor UPT LLAJ Jember adalah sebagai berikut:

1) Kebijakan Gaji (X2.1)

Persepsi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember terhadap kebijakan imbalan berupa gaji yang ditetapkan oleh instansi dan diberikan kepada pegawai.

2) Kebijakan Bonus (X2.2)

Persepsi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember terhadap kebijakan imbalan berupa bonus / insentif yang diberikan kepada pegawai atas balas jasa beban kerja yang lebih.

3) Penyelesaian Tugas (X2.3)

Perasaan bangga dari dalam diri pegawai setelah menyelesaikan tugas yang diberikan bagi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.



4) Pencapaian (X2.4)

Perasaan bangga dari dalam diri pegawai karena berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya bagi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

5) Otonomi Tugas (X2.5)

Kebebasan memilih keputusan yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya bagi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

6) Pertumbuhan Pribadi (X2.6)

Perasaan tantangan yang dirasakan pegawai dalam melakukan tugasnya dan mengembangkan diri pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

### 3.6.2 Variabel Intervening

Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan pegawai dimana ia merasa puas dan senang akan pekerjaannya pada kantor UPT LLAJ Jember. Indikator dari variabel kepuasan kerja menurut Luthans (2001), pada kantor UPT LLAJ Jember adalah sebagai berikut:

1) Pembayaran Bonus (Z1.1)

Rasa puas terhadap bonus yang diterima oleh pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

2) Pekerjaan itu sendiri (Z1.2)

Rasa puas dan senang terhadap pekerjaannya bagi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

3) Rekan kerja (Z1.3)

Rasa puas terhadap teman sekantor yang dapat diajak bekerja sama bagi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

4) Supervisi (Z1.4)

Rasa puas terhadap system pengawasan yang adil di UPT LLAJ Jember.

### 3.6.3 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil akhir pencapaian pekerjaan pegawai pada kantor UPT LLAJ Jember. Indikator variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan kriteria penilaian kinerja pada kantor UPT LLAJ Jember, antara lain sebagai berikut:

1) Kemauan Belajar (Y1.1)

Inisiatif untuk mencari informasi yang relevan dengan tugas atau pekerjaan dan sikap mau terbuka terhadap informasi, kritik serta masukan guna meningkatkan kompetensi pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember.

2) Kepedulian (Y1.2)

Kemampuan pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, terbuka dengan pendapat orang lain dan tanggap terhadap kebutuhan organisasi.

3) Kedisiplinan (Y1.3)

Kesiapan pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember untuk hadir sesuai jam kerja dan mampu bersikap sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4) Pengelolaan Diri (Y1.4)

Kemampuan pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember menggunakan data dan fakta secara obyektif, menunjukkan keyakinan diri dalam mengelola tugas secara mandiri serta memiliki pertimbangan yang matang sebelum bertindak.

5) Komunikasi (Y1.5)

Kemampuan pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember mengkomunikasikan ide secara lisan maupun tertulis sehingga orang lain mudah memahami.

6) Tanggung Jawab (Y1.6)

Sikap pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember untuk mampu segera melaksanakan tugas yang diberikan sampai tuntas dengan upaya optimal dan tidak menunda – nunda.

7) Etika dan Perilaku (Y1.7)

Pegawai tetap dan non tetap di UPT LLAJ Jember mampu bertindak konsisten dan jujur di lingkup pekerjaan.

### 3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel lingkungan kerja, *reward*, kepuasan kerja dan kinerja dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2012:93). Skala pengukuran jawaban dari kuisisioner yang akan disebarakan adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

### 3.8 Uji Instrumen Data

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2006:45) uji validitas mengukur apakah pernyataan dalam kuisisioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengukuran dinyatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Jika suatu item pernyataan tidak valid, maka item pernyataan itu tidak dapat digunakan dalam uji – uji selanjutnya. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan metode *Pearson's Correlation Product*

*Moment*, dengan cara mengkorelasikan antara skor masing – masing item pernyataan dengan skor total item pernyataan tersebut. Instrument dinyatakan valid jika nilai probabilitas < 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Rumus korelasi *Pearson's Product Moment* sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

X= Nilai Indikator Variabel

Y =Nilai total variable

N = Jumlah data (responded sampel)

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil > r table, maka variable tersebut valid.
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil < r table, maka variable tersebut tidak valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Suatu data dikatakan reliabel apabila fenomena yang diukur secara berulang – ulang namun tetap menghasilkan hasil yang sama. Menurut Arikunto (2006:169) sebuah instrument harus reliabel, dalam arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dapat dinyatakan reliabel apabila nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai alpha kurang dari 0,60.

### 3.9 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menilai apakah variabel – variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal. Tujuan dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah di dalam model regresi tersebut dependen variable,

independen variable ataupun keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan adalah data yang berdistribusi normal.

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya apabila lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka dinyatakan tidak berdistribusi normal.

### 3.10 Metode Analisis Data

#### 3.11 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek / objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini digunakan *Biographical characteristic* (Karakteristik biography).

##### a. Deskriptif Karakteristik Responden

Menurut Siagian (2004:81), karakteristik individu terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam perusahaan / organisasi.

##### 1) Umur

Umur memiliki kaitan yang erat dalam kehidupan organisasional. Umur sering dikaitkan dengan kedewasaan teknis individu, kinerja, kepuasan kerja, dan tingkat turnover. Semakin lama seorang individu berkarya di dalam sebuah perusahaan / organisasi maka semakin tinggi kedewasaan teknisnya, kinerja semakin membaik, dan tingkat kepuasan kerja juga semakin tinggi sehingga menyebabkan tingkat turnover perusahaan menurun.

## 2) Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada era saat ini patut mendapat perhatian manajer suatu perusahaan. Banyak terjadi pergeseran nilai mengenai wanita bekerja. Hal tersebut dipengaruhi 3 faktor yaitu adanya emansipasi wanita, tingkat pendidikan yang tinggi di masyarakat (termasuk pada kaum wanita), dan pemuasan kebutuhan keluarga yang dirasa harus dari 2 sumber penghasilan. Dari persepsi tersebut, diharap para manajer memiliki pemikiran bahwa tidak ada perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawan perempuan sepanjang kemampuan untuk menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan produktif.

## 3) Masa Kerja

Masa kerja dalam kehidupan organisasional merupakan salah satu faktor penting. Terkait dengan produktivitas kerja, masa kerja yang lama pada individu maka produktivitas kerjanya juga baik. Selain itu masa kerja yang lama juga merupakan faktor pembentuk OCB dikarenakan karyawan sudah merasa nyaman dan mampu beradaptasi dengan budaya perusahaan. Selain itu ada nya jaminan di hari tua juga menjadi penyebab lamanya masa kerja.

## 4) Status Perkawinan

Status perkawinan merupakan ikatan yang sakral antara pria dan wanita yang menjadikan hak dan kewajiban mereka manejadi satu. Individu yang sudah memiliki status kawin akan lebih mudah puas dan tidak memiliki keinginan besar untuk keluar dari pekerjaan dikarenakan adanya tuntutan untuk memenuhi kewajiban mereka. Perkawinan dapat membuat suatu pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih berharga dan penting.

## 5) Jumlah Tanggungan

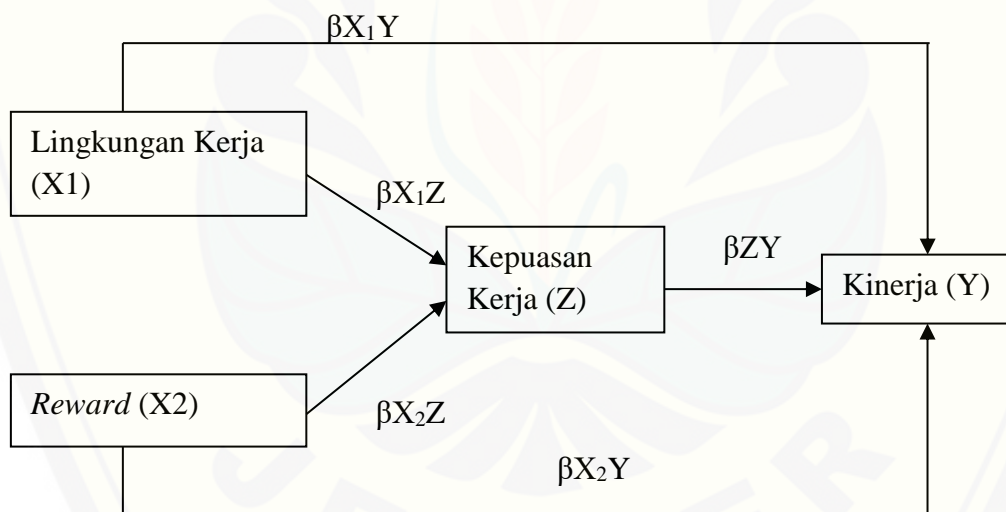
Jumlah tanggungan dalam keluarga menyangkut jumlah orang yang dinafkahi oleh pencari nafkah termasuk istri, anak dan anggota lainnya. Menurut para ahli terdapat korelasi positif antara jumlah tanggungan di

keluarga dengan kepuasan kerja namun terdapat korelasi negative antara jumlah tanggungan dengan produktivitas kerja.

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

Analisis Jalur menurut Sarwono (2006:147) adalah bagian dari analisis regresi yang digunakan dalam menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel – variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara.

Analisis faktor masing – masing variabel dalam penelitian ini akan diolah menggunakan bantuan software komputer SPSS (*Statistic Program for Social Science*). Model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Keterangan:

$\beta_{X_1Z}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)

$\beta_{X_2Z}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung *reward* (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$\beta_{X_1Y}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )

$\beta_{X_2Y}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung *reward* ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )

$\beta_{ZY}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )

Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Model analisis jalur dalam persamaan adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + \epsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} + \epsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana:

$X_1$	=	Lingkungan Kerja
$X_2$	=	<i>Reward</i>
$Z$	=	Kepuasan Kerja
$Y$	=	Kinerja
$B$	=	Koefisien variabel bebas
$\epsilon$	=	Variabel pengganggu atau <i>error</i>

### 3.13 Uji Asumsi Klasik

#### 3.13.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengukur apakah model regresi dalam suatu penelitian memiliki koefisien korelasi yang tinggi antar variabel bebas (variabel independent). Apabila terdapat hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas, maka akan menimbulkan bias dalam estimasi. Menurut Ghazali (2006:63) untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan cara menganalisis nilai *Variation Inflation Factor* (VIF). Ketentuannya adalah apabila nilai VIF kurang dari 5, maka tidak terjadi



multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih besar dari 5, maka terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa cara untuk mengatasinya, yaitu:

1. Menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X
2. Pemakaian informasi sebelumnya
3. Menambah ukuran sampel atau data baru

### 3.13.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan variasi dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedestisitas, dapat dilakukan dengan uji glejser. Gujarati (2010:159) menjelaskan bahwa, pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%) maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3.14 Uji Hipotesis

### 3.14.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh antara variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) secara parsial dengan *level of significant* yang digunakan dalam rumus (Sugiyono, 2012:34):

$$t = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

t = Hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas (X)

se = standart error dari variabel bebas

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat



### 3.15 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan *reward* ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja ( $Z$ ). Masing – masing jalur harus diuji signifikansinya terlebih dahulu. Apabila setelah diuji terdapat jalur yang tidak signifikan, maka perlu dilakukan metode *trimming*.

Metode *Trimming* adalah metode untuk memperbaiki model analisis jalur dengan memotong atau menghapus jalur yang hasilnya tidak signifikan. Tahap – tahap metode *trimming* menurut Ridwan (2008:128) adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan
4. Menghitung koefisien jalur secara individual
5. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur
6. Merangkum kedalam tabel
7. Memakai dan menyimpulkan

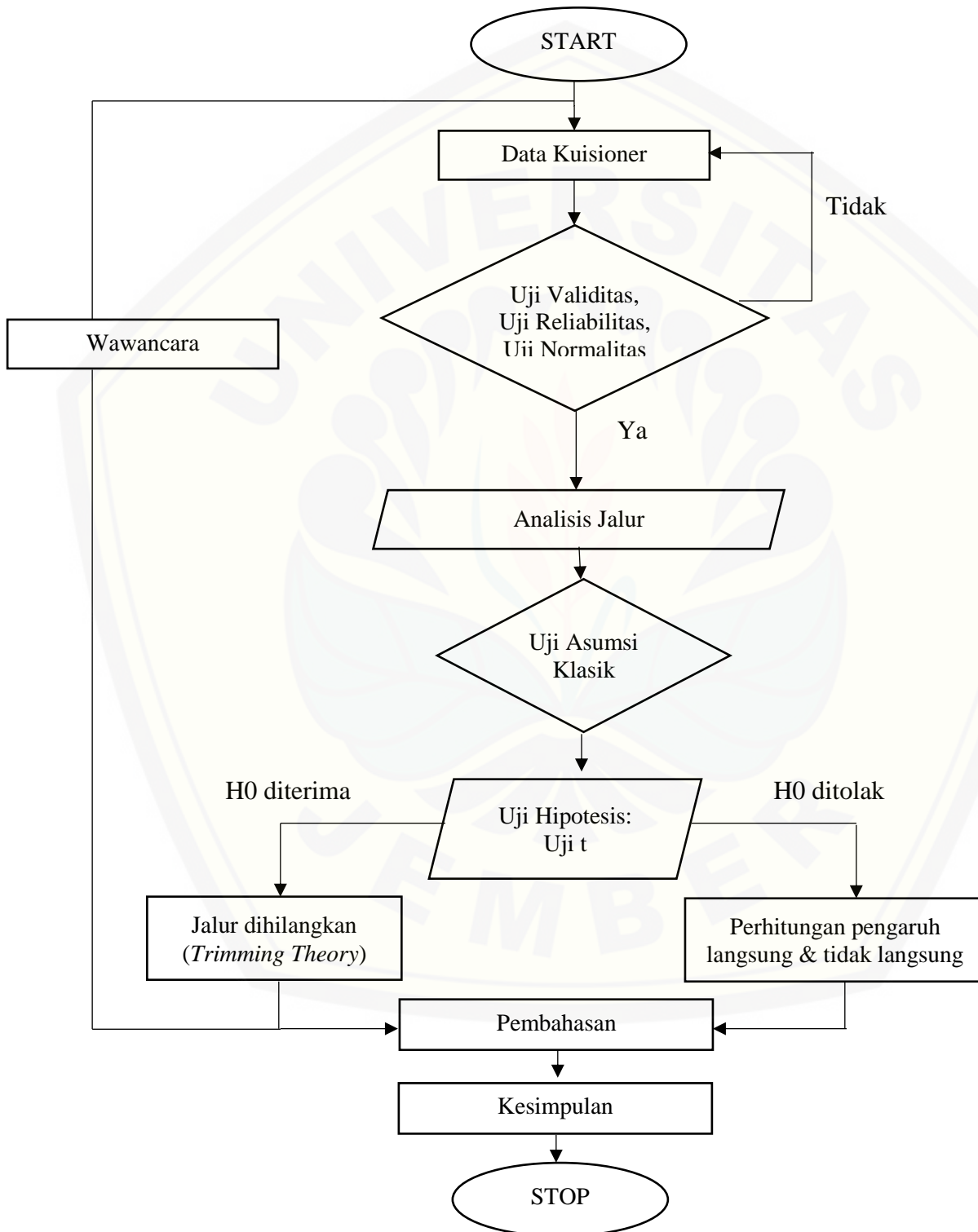
Setelah langkah – langkah tersebut dilakukan dan didapatkan semua jalur sudah signifikan, maka tahap selanjutnya adalah perhitungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
  - a. Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )
  - b. Pengaruh variabel *reward* ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )
  - c. Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ )
  - d. Pengaruh variabel *reward* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ )
  - e. Pengaruh variabel kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )
2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)
  - a. Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja ( $Z$ )

- b. Pengaruh variabel *reward* (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)



**Kerangka Pemecahan Masalah**



Keterangan:

1. START, merupakan tahap awal dalam persiapan penelitian.
2. Pengumpulan data, tahap dimana peneliti melakukan pengumpulan data yang diperlukan guna melengkapi dan mendukung penelitian..
3. Uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas data. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sejauh mana kehandalan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai.
  - Tidak, artinya jika data yang terkumpul tidak valid dan tidak reliabel, maka kembali lagi pada proses pengumpulan data.
  - Ya, artinya jika data yang terkumpul valid dan reliabel, maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
4. Analisis Jalur (*path analysis*). Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variable terikat dapat diketahui dengan analisis jalur.
5. Uji asumsi klasik, pengolahan data dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
6. Uji hipotesis, menggunakan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variable. Uji t dibagi menjadi dua tahapan yaitu:
  - a. Berdasarkan perhitungan uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan, maka dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*)
  - b. Jika jalur terbukti signifikan pada uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.
7. Wawancara, proses ini ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai hasil – hasil analisis statistik yang telah dilakukan, dengan sumber informasi dari pihak objek penelitian.
8. Pembahasan, proses ini menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.

9. Kesimpulan, yaitu menyimpulkan berdasarkan hasil yang diperoleh dan memberikan saran dari hasil penelitian tersebut.
10. STOP, menunjukkan seluruh proses penelitian telah dijalankan.



## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

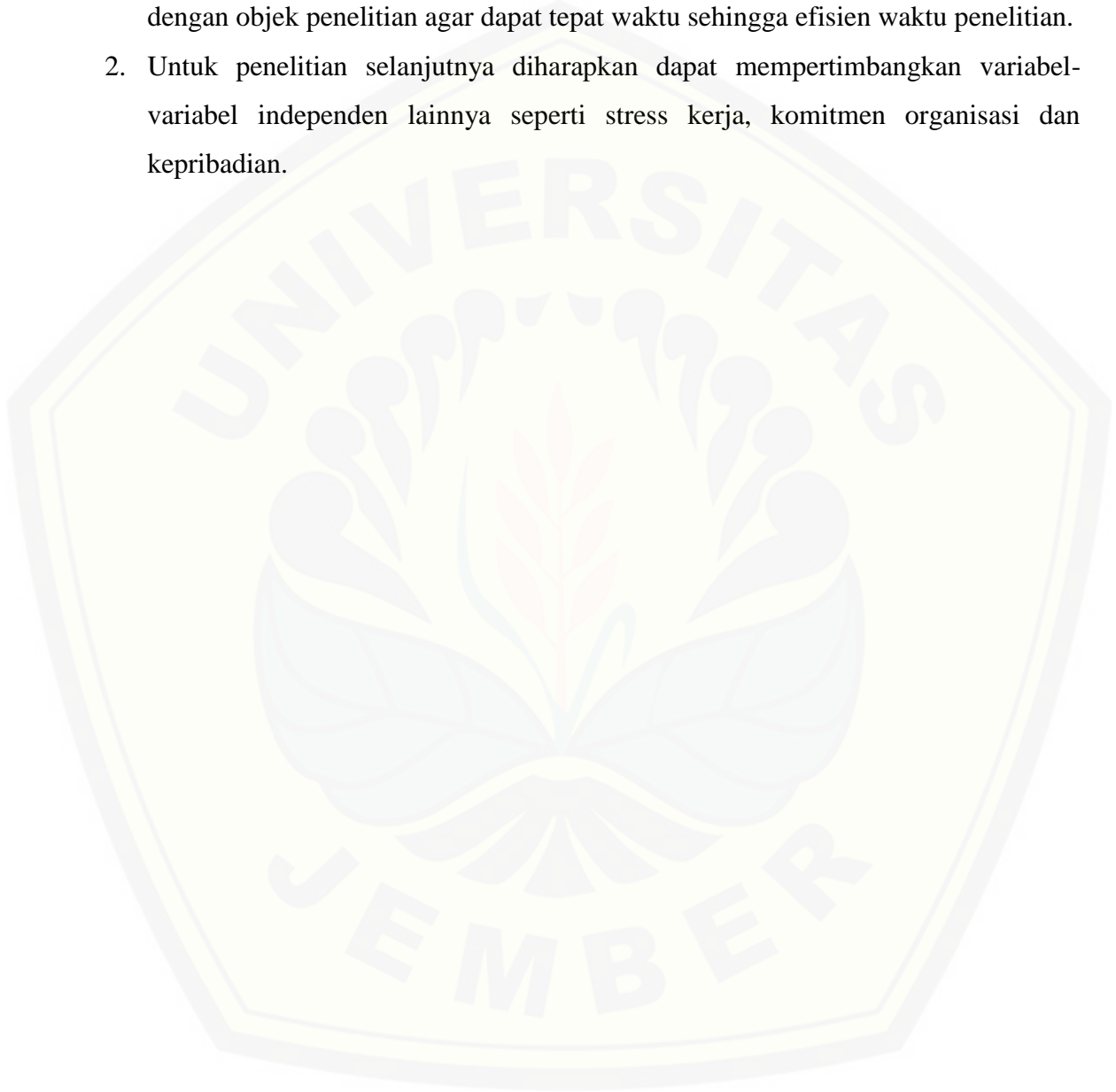
Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,008. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja
2. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja.
3. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,005. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi *Reward* akan meningkatkan Kepuasan Kerja.
4. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh *Reward* terhadap Kinerja menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,004. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi *Reward* akan meningkatkan Kinerja.
5. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja.



## 5.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih mengatur jadwal penyebaran kuisisioner dengan objek penelitian agar dapat tepat waktu sehingga efisien waktu penelitian.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel independen lainnya seperti stress kerja, komitmen organisasi dan kepribadian.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Anggrainie, Nova Yulia. 2013. *Pengaruh Penghargaan Intrinsik Dan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Kantor Perum Perhutani Bondowoso*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta
- Davis, Keith, John W. Newstrom. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS Cetakan Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar. 2010. *Dasar – dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T. Mattespn. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi Universitas Brawijaya
- Luthans, Fred. 2001. *Organizational Behavior Ninth Edition*. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Roda Karya
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Adisi Indonesia
- Rega, Andik. 2015. *Pengaruh Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Stikes Bhakti Al-Qodiri Jember. Skripsi. Fakultas Ekonomi*. Universitas Jember
- Riduwan, Engkos dan Achmad Koencoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis) Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc. USA
- Sania, Ratu. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. Universitas Indonesia
- Sarwono, J. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Asdi MahaSatya.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Yunanda, Mega Arum. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*. Universitas Brawijaya

**Lampiran 1**

## KUESIONER

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/I Responden  
Penelitian  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yosi Firman Dwiansyah  
Nim : 120810201176  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Saat ini saya sedang menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember” guna memperoleh gelar kesarjanaan program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Oleh karena itu saya mengharapkan kesediaan saudara/I untuk meluangkan waktu guna mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karenanya kesungguhan saudara/I dalam mengisi setiap poin pertanyaan akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Semua data dan jawaban saudara/I akan dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan ketersediaanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Yosi Firman Dwiansyah

120810201176

## a. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : ..... (diisi oleh peneliti)  
Nama Responden : .....  
Umur : ..... Tahun  
Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita  
Status Perkawinan : .....  
Masa Kerja : .....  
Jumlah Tanggungan : .....

## b. PETUNJUK PENGGUNAAN

1. Pernyataan dibawah ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban yaitu:

Sangat Setuju : skor 5  
Setuju : skor 4  
Cukup Setuju : skor 3  
Tidak Setuju : skor 2  
Sangat Tidak Setuju : skor 1

## 1. Lingkungan Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Tata ruang tempat bekerja sesuai dengan kondisi kerja.					
2	Fasilitas di tempat kerja sudah memadai.					
3	Pengaturan cahaya di tempat kerja sesuai dengan kondisi kerja.					
4	Pengaturan suhu dan udara sudah baik.					
5	Lingkungan kerja bebas dari kebisingan.					
6	Saya merasa nyaman apabila kebersamaan di tempat kerja terjaga dengan baik.					
7	Saya merasa nyaman apabila hubungan saya terjalin baik dengan rekan kerja saya.					
8	Saya merasa nyaman apabila saya diperlakukan baik dengan sesama rekan kerja.					
9	Saya mampu mengontrol kondisi emosi saat bekerja.					

2. *Reward*

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang diberikan oleh instansi sesuai dengan hasil kerja pegawai.					
2	Bonus yang diberikan oleh instansi sesuai dengan hasil kerja pegawai.					
3	Saya merasa bangga pada diri sendiri setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya merasa bangga pada diri sendiri setelah berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaan.					
5	Saya diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan terhadap tugas yang saya kerjakan.					
6	Saya mampu mengembangkan diri dalam pekerjaan.					

## 3. Kepuasan Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Bonus yang saya terima sangat memuaskan.					
2	Saya merasa sangat puas terhadap pekerjaan saya.					
3	Saya merasa sangat puas dapat berhubungan baik dengan rekan kerja.					
4	Saya merasa sangat puas terhadap pengawasan dari atasan saya.					

## Kinerja (Diisi oleh pimpinan)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	a. Pegawai ini berinisiatif mencari informasi yang relevan dengan tugas yang diberikan oleh atasan					
	b. Pegawai ini terbuka terhadap informasi, kritik dan masukan yang diterima dan berupaya meningkatkan kompetensinya					
2	a. Pegawai ini dapat menyesuaikan diri secara baik dengan lingkungan kerja					
	b. Pegawai ini mendengarkan pendapat orang lain					



	c. Pegawai ini tanggap terhadap kebutuhan organisasi					
3	a. Pegawai ini hadir sesuai jam kerja					
	b. Pegawai ini mampu bersikap sesuai peraturan yang ada					
4	a. Pegawai ini mempunyai pertimbangan yang matang sebelum bertindak					
	b. Pegawai ini mampu menunjukkan keyakinan diri dalam mengelola tugas secara mandiri, tanpa banyak memerlukan arahan					
	c. Pegawai ini mampu menggunakan data dan fakta yang ada dilingkungan secara obyektif dalam melaksanakan tugas					
5	Pegawai ini mampu mengkomunikasikan ide secara lisan maupun tertulis sehingga orang lain mudah memahami					
6	a. Pegawai ini segera melaksanakan tugas yang diberikan tanpa menunda – nunda					
	b. Pegawai ini mampu menunjukkan upaya optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan					

	c. Pegawai ini mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sampai tuntas					
7	a. Pegawai ini bertindak konsisten sesuai yang diberikan sampai tuntas					
	b. Pegawai ini jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber di lingkup pekerjaannya					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Lingkungan Kerja X1										Reward X2						Kepuasan Kerja Z					Kinerja Y																			
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20
1	5	5	4	4	1	5	5	5	5	39	1	1	4	4	5	5	20	1	4	4	4	13	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	53
2	4	4	4	4	4	5	5	5	3	38	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	5	19	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	51
3	2	3	4	4	1	4	5	4	4	31	4	4	4	4	2	4	22	2	1	4	4	11	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	65	
4	1	2	4	4	1	4	4	4	2	26	1	1	4	4	3	2	15	1	4	4	2	11	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	70	
5	2	3	2	3	2	4	4	5	4	29	4	3	3	3	3	2	18	3	2	3	3	11	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	65	
6	2	3	2	3	2	3	4	4	3	26	4	3	3	4	4	3	21	3	2	3	3	11	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	63	
7	2	3	2	3	2	3	5	5	4	29	4	3	3	3	3	2	18	3	2	3	3	11	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	59		
8	2	3	4	4	1	4	5	4	4	31	4	4	4	4	2	4	22	2	1	4	4	11	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	66		
9	2	3	2	3	2	4	5	5	4	30	4	3	4	4	3	2	20	3	2	3	3	11	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	68		
10	3	3	3	3	2	4	4	4	3	29	4	4	5	5	3	3	24	4	4	4	3	15	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	63		
11	3	4	3	3	2	4	4	4	3	30	4	4	4	5	3	3	23	4	4	4	3	15	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	61		
12	4	3	3	3	2	4	4	4	3	30	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	3	15	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	62		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	14	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	62	
14	2	3	4	4	1	4	5	4	4	31	4	4	4	4	2	4	22	2	1	4	4	11	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	59	
15	2	3	4	4	1	4	5	4	4	31	4	4	4	4	2	4	22	2	1	4	4	11	5	3	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	60		
16	1	2	4	4	1	4	4	4	2	26	1	1	4	4	3	2	15	1	4	4	2	11	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	3	59		
17	2	3	4	4	1	4	5	4	4	31	4	4	4	4	2	4	22	2	1	4	4	11	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	66		
18	2	3	4	4	1	4	5	4	4	31	4	4	4	4	2	4	22	2	1	4	4	11	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	58		
19	2	3	4	4	1	4	5	4	4	31	4	4	4	4	2	4	22	2	1	4	4	11	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	64		
20	4	3	3	3	2	4	4	3	3	29	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	15	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	60		

21	3	3	3	3	2	4	4	4	3	29	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	15	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	54	
22	5	3	5	4	2	4	5	5	4	37	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	17	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	69	
23	4	4	4	4	3	4	5	4	3	35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	56
24	5	4	4	4	3	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
25	4	5	4	3	2	4	5	4	3	34	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	4	15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	68	
26	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40	4	4	5	3	4	4	24	4	4	5	3	16	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	55	
27	4	4	5	4	3	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	4	18	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	61		
28	2	5	4	4	2	5	5	5	5	37	5	4	4	4	2	2	21	5	5	5	4	19	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	53		
29	4	4	4	4	2	4	4	4	3	33	4	4	3	3	1	3	18	4	3	4	3	14	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	54		
30	5	5	5	5	3	5	4	4	4	40	4	4	4	4	3	3	22	3	4	4	3	14	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
31	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	4	3	4	3	4	22	5	4	4	4	17	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	62	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	
33	4	3	4	4	3	4	5	5	4	36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	3	16	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	63
34	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	57	
35	4	4	5	4	3	5	5	5	4	39	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	17	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	58
36	4	5	3	3	3	5	5	5	3	36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	17	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	61
37	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	17	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	66	
38	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	4	16	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	60	
39	4	4	4	3	5	5	5	5	4	39	5	3	5	4	5	4	26	3	5	5	5	18	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	62
40	4	4	4	2	2	5	5	5	4	35	5	4	5	5	4	5	28	4	5	5	4	18	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	66	
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	2	3	4	4	4	21	3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	59	
42	4	4	4	2	5	5	5	5	5	39	1	4	4	4	5	5	23	2	4	4	4	14	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	58	



No	Nama Pegawai	Kinerja Y															Y	
		Y 1 a	Y 1 b	Y 2 a	Y 2 b	Y 2 c	Y 3 a	Y 3 b	Y 4 a	Y 4 b	Y 4 c	Y 5	Y 6 a	Y 6 b	Y 6 c	Y 7 a		Y 7 b
1	Sahroni	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	53
2	Junaedi	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	51
3	Moch. Junaedi	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	65
4	Iwan Wahyudi	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	70
5	Arif Efendi	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	65
6	Moch Rosidi	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	63
7	Yanuar	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	59
8	Moch Rifai	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	66
9	Nur Khasanah	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	68
10	Hadiwiyono	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	63
11	Fajar Sugianto	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	61
12	Kholik	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	62
13	Wiwiek Septiowati	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	62
14	Erna R. S.	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	59
15	Anton	5	3	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	60
16	Edi Kiswono	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	3	59
17	Adi Kurdianto	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	66
18	Sahid	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	58
19	Rina Aprijanti	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	64
20	Edi Naha	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	60
21	Somad	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	54
22	M. Surato	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	69
23	Suhadak	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	56
24	M. Yusuf	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	54
25	Eris Eka	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	68
26	Hambali	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	55
27	Suharyana	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	61
28	Agus Wendar	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	53
29	P. Sembiring	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	54
30	Asep Mulya	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	52
31	Arjai	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	62
32	Erni Kusmiati	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
33	Mustofa	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	63
34	Sunyono	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	57
35	Mahmud	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	58
36	Andre Alfiyanto	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	61
37	Nur Hamid	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	66

38	Budi Kurniawan	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	60
39	Niman	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	62
40	Hariyanto Wahyudi	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	66
41	Bayu Manta	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	59
42	Nurseno	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	58



## Lampiran 3 Karakteristik Responden

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24.00	2	4.8	4.8	4.8
	26.00	2	4.8	4.8	9.5
	28.00	1	2.4	2.4	11.9
	30.00	3	7.1	7.1	19.0
	34.00	2	4.8	4.8	23.8
	35.00	1	2.4	2.4	26.2
	36.00	1	2.4	2.4	28.6
	40.00	1	2.4	2.4	31.0
	41.00	1	2.4	2.4	33.3
	42.00	1	2.4	2.4	35.7
	44.00	3	7.1	7.1	42.9
	45.00	2	4.8	4.8	47.6
	46.00	2	4.8	4.8	52.4
	48.00	4	9.5	9.5	61.9
	50.00	3	7.1	7.1	69.0
	51.00	3	7.1	7.1	76.2
	52.00	1	2.4	2.4	78.6
	53.00	1	2.4	2.4	81.0
	54.00	2	4.8	4.8	85.7
	55.00	1	2.4	2.4	88.1
	56.00	1	2.4	2.4	90.5
	57.00	3	7.1	7.1	97.6
	59.00	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	37	88.1	88.1	88.1
	P	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.4	2.4	2.4
	5.00	6	14.3	14.3	16.7
	6.00	4	9.5	9.5	26.2
	8.00	1	2.4	2.4	28.6
	12.00	3	7.1	7.1	35.7
	13.00	5	11.9	11.9	47.6
	14.00	1	2.4	2.4	50.0
	15.00	1	2.4	2.4	52.4
	16.00	3	7.1	7.1	59.5
	20.00	2	4.8	4.8	64.3
	23.00	2	4.8	4.8	69.0
	25.00	2	4.8	4.8	73.8
	27.00	2	4.8	4.8	78.6
	29.00	2	4.8	4.8	83.3
	32.00	2	4.8	4.8	88.1
	33.00	1	2.4	2.4	90.5
	34.00	1	2.4	2.4	92.9
	35.00	1	2.4	2.4	95.2
	36.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



**Jumlah Tanggungan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	4	9.5	9.5	9.5
	1.00	3	7.1	7.1	16.7
	2.00	19	45.2	45.2	61.9
	3.00	14	33.3	33.3	95.2
	4.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Lampiran 4 Jawaban Responden****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.8	4.8	4.8
	2.00	12	28.6	28.6	33.3
	3.00	4	9.5	9.5	42.9
	4.00	20	47.6	47.6	90.5
	5.00	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	18	42.9	42.9	47.6
	4.00	15	35.7	35.7	83.3
	5.00	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.5	9.5	9.5
	3.00	6	14.3	14.3	23.8
	4.00	25	59.5	59.5	83.3
	5.00	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	13	31.0	31.0	35.7
	4.00	25	59.5	59.5	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	23.8	23.8	23.8
	2.00	14	33.3	33.3	57.1
	3.00	8	19.0	19.0	76.2
	4.00	5	11.9	11.9	88.1
	5.00	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.8	4.8	4.8
	4.00	29	69.0	69.0	73.8
	5.00	11	26.2	26.2	100.0

Total	42	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	40.5	40.5	40.5
	5.00	25	59.5	59.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.4	2.4	2.4
	4.00	25	59.5	59.5	61.9
	5.00	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	13	31.0	31.0	35.7
	4.00	23	54.8	54.8	90.5
	5.00	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	9.5	9.5	9.5
	4.00	30	71.4	71.4	81.0
	5.00	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	7.1	7.1	7.1
	2.00	1	2.4	2.4	9.5
	3.00	6	14.3	14.3	23.8
	4.00	31	73.8	73.8	97.6
	5.00	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	16.7	16.7	16.7
	4.00	27	64.3	64.3	81.0
	5.00	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.5	9.5	9.5
	4.00	32	76.2	76.2	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	2.00	8	19.0	19.0	21.4
	3.00	13	31.0	31.0	52.4
	4.00	15	35.7	35.7	88.1
	5.00	5	11.9	11.9	100.0

Total	42	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	14.3	14.3	14.3
	3.00	8	19.0	19.0	33.3
	4.00	24	57.1	57.1	90.5
	5.00	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Z.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	7.1	7.1	7.1
	2.00	9	21.4	21.4	28.6
	3.00	7	16.7	16.7	45.2
	4.00	21	50.0	50.0	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Z.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	16.7	16.7	16.7
	2.00	4	9.5	9.5	26.2
	3.00	2	4.8	4.8	31.0
	4.00	24	57.1	57.1	88.1
	5.00	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Z.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.5	9.5	9.5
	4.00	27	64.3	64.3	73.8
	5.00	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Z.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	13	31.0	31.0	35.7
	4.00	25	59.5	59.5	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	19.0	19.0	19.0
	4.00	21	50.0	50.0	69.0
	5.00	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	28.6	28.6	28.6
	4.00	24	57.1	57.1	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	11.9	11.9	11.9
	4.00	20	47.6	47.6	59.5
	5.00	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	22	52.4	52.4	54.8
	4.00	17	40.5	40.5	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	45.2	45.2	45.2
	4.00	19	45.2	45.2	90.5
	5.00	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	21.4	21.4	21.4
	4.00	8	19.0	19.0	40.5
	5.00	25	59.5	59.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	45.2	45.2	45.2
	4.00	20	47.6	47.6	92.9
	5.00	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	12	28.6	28.6	31.0
	4.00	28	66.7	66.7	97.6
	5.00	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	45.2	45.2	45.2
	4.00	21	50.0	50.0	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	40.5	40.5	40.5
	4.00	19	45.2	45.2	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	14.3	14.3	14.3
	4.00	33	78.6	78.6	92.9
	5.00	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	45.2	45.2	45.2
	4.00	18	42.9	42.9	88.1
	5.00	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	38.1	38.1	38.1
	4.00	20	47.6	47.6	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	31.0	31.0	31.0
	4.00	27	64.3	64.3	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	45.2	45.2	45.2
	4.00	22	52.4	52.4	97.6
	5.00	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	50.0	50.0	50.0
	4.00	18	42.9	42.9	92.9
	5.00	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Lampiran 5 Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.663**	.418**	.042	.582**	.432**	-.006	.191	.172	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.791	.000	.004	.969	.227	.276	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.663**	1	.342*	.074	.504**	.584**	.175	.243	.347*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.026	.640	.001	.000	.267	.121	.024	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.418**	.342*	1	.609**	.312*	.484**	.308*	.083	.283	.692**
	Sig. (2-tailed)	.006	.026		.000	.044	.001	.047	.600	.070	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.042	.074	.609**	1	.034	.015	.069	-.115	.123	.315*
	Sig. (2-tailed)	.791	.640	.000		.829	.923	.662	.470	.440	.042
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.582**	.504**	.312*	.034	1	.289	-.026	.307*	.211	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.044	.829		.063	.871	.048	.179	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.432**	.584**	.484**	.015	.289	1	.344*	.422**	.380*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.923	.063		.026	.005	.013	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.7	Pearson Correlation	-.006	.175	.308*	.069	-.026	.344*	1	.559**	.531**	.400**
	Sig. (2-tailed)	.969	.267	.047	.662	.871	.026		.000	.000	.009
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	.191	.243	.083	-.115	.307*	.422**	.559**	1	.489**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.227	.121	.600	.470	.048	.005	.000		.001	.001

N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.9 Pearson Correlation	.172	.347*	.283	.123	.211	.380*	.531**	.489**	1	.571**
Sig. (2-tailed)	.276	.024	.070	.440	.179	.013	.000	.001		.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1 Pearson Correlation	.742**	.759**	.692**	.315*	.710**	.670**	.400**	.499**	.571**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.042	.000	.000	.009	.001	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.683**	.199	.202	-.037	.124	.634**
Sig. (2-tailed)		.000	.206	.200	.817	.434	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
X2.2 Pearson Correlation	.683**	1	.200	.155	-.118	.321*	.640**
Sig. (2-tailed)	.000		.203	.326	.458	.038	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
X2.3 Pearson Correlation	.199	.200	1	.571**	.386*	.396**	.658**
Sig. (2-tailed)	.206	.203		.000	.012	.009	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
X2.4 Pearson Correlation	.202	.155	.571**	1	.310*	.335*	.587**
Sig. (2-tailed)	.200	.326	.000		.046	.030	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
X2.5 Pearson Correlation	-.037	-.118	.386*	.310*	1	.417**	.531**
Sig. (2-tailed)	.817	.458	.012	.046		.006	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
X2.6 Pearson Correlation	.124	.321*	.396**	.335*	.417**	1	.690**
Sig. (2-tailed)	.434	.038	.009	.030	.006		.000
N	42	42	42	42	42	42	42
X2 Pearson Correlation	.634**	.640**	.658**	.587**	.531**	.690**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	42	42	42	42	42	42	42
---	----	----	----	----	----	----	----

\*\* . 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
Z.1 Pearson Correlation	1	.523**	.364*	.158	.783**
Sig. (2-tailed)		.000	.018	.319	.000
N	42	42	42	42	42
Z.2 Pearson Correlation	.523**	1	.557**	.049	.839**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.759	.000
N	42	42	42	42	42
Z.3 Pearson Correlation	.364*	.557**	1	.416**	.744**
Sig. (2-tailed)	.018	.000		.006	.000
N	42	42	42	42	42
Z.4 Pearson Correlation	.158	.049	.416**	1	.427**
Sig. (2-tailed)	.319	.759	.006		.005
N	42	42	42	42	42
Z Pearson Correlation	.783**	.839**	.744**	.427**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	
N	42	42	42	42	42

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

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

Correlations

	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Y. 11	Y. 12	Y. 13	Y. 14	Y. 15	Y. 16	Y
Y. Pears 1 on Correl ation Sig. (2- tailed) N		.30 6*	.49 2**	.30 6*	.30 5*	.17 2	.21 7	.21 8	.2 37	.01 5	.25 1	.38 6*	.45 9**	.14 7	.26 2	.33 7*	.67 4**
		.04 9	.00 1	.04 8	.05 0	.27 7	.16 8	.16 5	.1 31	.92 4	.10 9	.01 2	.00 2	.35 3	.09 4	.02 9	.00 0
	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y. Pears 2 on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.30 6*		- .01 6	.11 1	.33 7*	.24 2	.22 5	.14 4	.1 65	.13 1	.12 8	.43 9**	.41 3**	.44 6**	.23 6	.14 5	.58 2**
	.04 9		.92 0	.48 6	.02 9	.12 3	.15 2	.36 4	.2 96	.40 9	.41 9	.00 4	.00 7	.00 3	.13 2	.35 8	.00 0
	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y. Pears 3 on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.49 2**	- .01 6		.13 1	.12 6	.19 5	.03 3	- .08 3	.1 15	.05 9	- .01 1	.21 1	.20 2	.07 6	.27 4	.23 8	.41 5**
	.00 1	.92 0		.40 9	.42 6	.21 7	.83 4	.60 2	.4 70	.71 0	.94 4	.18 0	.19 9	.63 2	.07 9	.12 9	.00 6
	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y. Pears 4 on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.30 6*	.11 1	.13 1		.12 6	.11 1	.16 2	- .05 5	.0 72	.01 3	.03 6	.26 1	.26 5	.30 0	.25 1	.09 6	.41 6**
	.04 8	.48 6	.40 9		.42 8	.48 4	.30 6	.72 8	.6 51	.93 4	.82 3	.09 4	.09 0	.05 4	.10 9	.54 6	.00 6
	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y. Pearson Correlation	.305*	.337*	.126	.126	.391	.193*	.286	.0859	.269	.075	.325*	.346*	.142	.243	.447**	.625**	
Sig. (2-tailed)	.050	.029	.426	.428	.010	.213	.064	.711	.085	.639	.036	.025	.371	.122	.003	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y. Pearson Correlation	.172	.242	.195	.111	.393*	.051	.103	-.026	.008	-.182	.230	.334*	.228	.262	.322*	.492**	
Sig. (2-tailed)	.277	.123	.217	.484	.010	.744	.518	.868	.960	.247	.144	.031	.147	.093	.038	.001	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y. Pearson Correlation	.217	.225	.033	.162	.196	.052	.073	.302	.101	-.097	.209	.294	.274	.225	.195	.449**	
Sig. (2-tailed)	.168	.152	.834	.306	.213	.744	.646	.052	.524	.542	.184	.059	.079	.152	.215	.003	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y. Pearson Correlation	.218	.144	-.083	-.055	.288	.103	.073	-.167	.284	.007	-.210	.182	-.032	.351*	.167	.405**	
Sig. (2-tailed)	.165	.364	.602	.728	.064	.518	.646	.290	.068	.966	.181	.249	.839	.023	.290	.007	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y. Pearson Correlation	.237	.165	.115	.072	.059	-.026	.302	-.167	-.086	-.019	.383*	.177	.271	.282	.113	.363*	

Sig. (2-tailed)	.131	.296	.470	.651	.711	.868	.052	.290	.587	.904	.012	.261	.082	.070	.476	.018
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y. Pearson Correlation	.015	.131	.059	.013	.269	.008	.101	.284	-.086	.167	.017	.070	-.185	.400**	.071	.305*
Sig. (2-tailed)	.924	.409	.710	.934	.085	.960	.524	.068	.587	.292	.915	.662	.242	.009	.655	.049
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y. Pearson Correlation	.251	.128	-.011	.036	.075	-.182	.097	.007	-.167	.231	.174	.021	-.124	-.107	.451**	
Sig. (2-tailed)	.109	.419	.944	.823	.639	.247	.542	.966	.904	.292	.143	.270	.896	.435	.498	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y. Pearson Correlation	.386*	.439**	.211	.261	.325*	.230	.209	-.210	.383	.017	.230	.445**	.218	.130	.282	.607**
Sig. (2-tailed)	.012	.004	.180	.094	.036	.144	.184	.181	.012	.915	.143	.003	.166	.413	.071	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y. Pearson Correlation	.459**	.413**	.202	.265	.346*	.334*	.294	.182	.177	.070	.174	.445**	.281	.304	.376*	.706**
Sig. (2-tailed)	.002	.007	.199	.090	.025	.031	.059	.249	.261	.662	.270	.003	.068	.051	.014	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42



Y. Pears 14 on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.14 7	.44 6**	.07 6	.30 0	.14 2	.22 8	.27 4	- .03 2	.2 71	- .18 5	.02 1	.21 8	.28 4	1	.02 3	- .05 1	.40 2**
Y. Pears 15 on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.26 2	.23 6	.27 4	.25 1	.24 3	.26 2	.22 5	.35 1*	.2 82	.40 0**	- .12 4	.13 0	.30 4	.02 3	1	.16 2	.55 8**
Y. Pears 16 on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.33 7*	.14 5	.23 8	.09 6	.44 7**	.32 2*	.19 5	.16 7	.1 13	.07 1	- .10 7	.28 2	.37 6*	.05 1	.16 2	1	.51 7**
Y on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.67 4**	.58 2**	.41 5**	.41 6**	.62 5**	.49 2**	.44 9**	.40 5**	.3 63	.30 5*	.45 1**	.60 7**	.70 6**	.40 2**	.55 8**	.51 7**	1

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

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

**b. Uji Reliabilitas**

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	7

Z

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	5

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	17

## c. Uji Normalitas Data

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		42	42	42	42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	33.8095	22.5714	14.4286	60.6429
	Std. Deviation	4.39089	3.02947	2.65167	4.91301
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.163	.212	.078
	Positive	.167	.128	.212	.078
	Negative	-.096	-.163	-.157	-.074
Test Statistic		.167	.163	.212	.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146 <sup>c</sup>	.153 <sup>c</sup>	.111 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 6 Analisis Path

## X ke Z

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.538	.67941918

- a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Z

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.997	2	11.499	24.910	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18.003	39	.462		
	Total	41.000	41			

- 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)	.216	.105		2.891	.011
	X1	.397	.143	.397	2.781	.008
	X2	.423	.143	.423	2.966	.005

a. Dependent Variable: Z

**X Z ke Y**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.675	.649	.54105567

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

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.056	3	7.685	26.253	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.124	38	.293		
	Total	34.180	41			

a. Dependent Variable: Y

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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.385	.083		4.617	.000
	X1	.461	.124	.505	3.710	.001
	X2	.389	.126	.426	3.090	.004
	Z	.710	.128	.777	5.565	.000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.216	.105		2.891	.011		
X1	.397	.143	.397	2.781	.008	.553	1.808
X2	.423	.143	.423	2.966	.005	.553	1.808

a. Dependent Variable: Z

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	385	.083		4.617	.000		
X1	.461	.124	-.505	3.710	.001	.462	2.166
X2	.389	.126	.426	3.090	.004	.451	2.216
Z	.710	.128	.777	5.565	.000	.439	2.277

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji Heteroskedastisitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.575	.049		11.634	.000
	X1	-.034	.067	-.108	-.507	.615
	X2	-.021	.067	-.065	-.305	.762

a. Dependent Variable: RES1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.386	.043		8.899	.000
	X1	.200	.065	.582	.103	.361
	X2	-.183	.065	-.531	-1.402	.079
	Z	.135	.066	.391	.033	.491

a. Dependent Variable: RES2

**Lampiran 8 Uji Hipotesis****a. Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.216	.105		2.891	.011
	X1	.397	.143	.397	2.781	.008
	X2	.423	.143	.423	2.966	.005

a. Dependent Variable: Z

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.385	.083		4.617	.000
X1	.461	.124	.505	3.710	.001
X2	.389	.126	.426	3.090	.004
Z	.710	.128	.777	5.565	.000

a. Dependent Variable: Y

### Lampiran 9 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

### Lampiran 10 tTabel

Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171