



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KEJAKSAAN NEGERI BONDOWOSO**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND COMPETENCE TO
SATISFACTION WORK CIVIL SERVANTS IN BONDOWOSO ATTORNEY
OFFICE*

SKRIPSI

Oleh :

Rio Maulana Syahputra Nasution

NIM. 120810201052

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

2017



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KEJAKSAAN NEGERI BONDOWOSO**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND COMPETENCE TO
SATISFACTION WORK CIVIL SERVANTS IN BONDOWOSO ATTORNEY
OFFICE*

SKRIPSI

Oleh :

Rio Maulana Syahputra Nasution

NIM. 120810201052

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

2017

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Rio Maulana Syahputra Nasution
NIM : 120810201052
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri
Bondowoso

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

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

Yang Menyatakan,

Materai

Rio Maulana SN
NIM.120810201052

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri Bondowoso

Nama Mahasiswa : Rio Maulana Syahputra Nasution

NIM : 120810201052

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 06 Februari 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr.Sri Wahyu Lelly H. S., SE, M.Si
NIP. 197405022000032001

Emma Desia Prajitasari S.E.,M.M
NIP.197912212008122002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., MM
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KEJAKSAAN NEGERI BONDOWOSO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Rio Maulana Syahputra Nasution
NIM : 120810201052
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

02 Maret 2017

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs.Sunardi ,M.M. / : (.....)
NIP.195304031985031001
Sekretaris : Dr.Diah Yulisetiarni M.Si. / : (.....)
NIP.196107291986032001
Anggota : Drs.Eka Bambang Gusminto M.M. / : (.....)
NIP. 196702191992031001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Pas Foto
4X6
Sesuai ijazah

Dr. Muhammad Miqdad S.E.,M.M,AK.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan skripsi ini;
2. Orang tuaku, Ibuku Lilik Dewi L. dan Bapakku Hermansyah Nasution yang telah memberikan limpahan Do'a yang terbaik untukku, semangat, dukungan serta kasih sayang yang amat besar dan tak ternilai.
3. Dosen Pembimbing tercinta Ibu Dr.Sri Wahyu Lelly H. S., SE, M.Si dan Ibu Ema Desia Prajitiastari S.E.,M.M, beserta guru-guru terbaikku dari kanak-kanak hingga perguruan tinggi, terimakasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan;
4. Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menemani perjalanan hidupku, terimakasih atas semangat, motivasi dan doanya dalam menyelesaikan Skripsi ini;
5. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2012 terima kasih atas pemberian semangat serta doanya;
6. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

Kecintaan kepada Allah melingkupi hati, kecintaan ini membimbing hati dan bahkan merambah ke segala hal (Imam Al Ghazali)

Saya tidak bisa mengubah arah angin, namun saya bisa menyesuaikan pelayaran saya untuk selalu menggapai tujuan saya. (Jimmy Dean)

Allah tidak melihat bentuk rupa dan harta benda kalian, tapi Dia melihat hati dan amal kalian. (Nabi Muhammad SAW)

Kesempurnaan hidup yang hakiki adalah ketika kita selalu berbuat baik kepada siapapun tanpa meminta apapun (Rio Maulana SN)

RINGKASAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KEJAKSAAN NEGERI BONDOWOSO; Rio Maulana Syahputra Nasution; 120810201052; 2017; 82 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan pegawai maka diperlukan berbagai variabel yang saling terkait dan secara signifikan dapat berpengaruh pada optimalisasi kepuasan kerja pegawai. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, seperti lingkungan kerja dan kompetensi. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan instansi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan. Oleh karena itu, setiap instansi atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan instansi dalam upaya pencapaian tujuan instansi Sukmawati (2008:177).

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,727 dan nilai *p value* sebesar 0,000 artinya hipotesis pertama diterima. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 1,004 dan nilai *p value* sebesar 0,000 artinya hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,887 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 88,7%. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang kondusif dan kompetensi pegawai yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya akan memberikan nilai positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Makin baik lingkungan kerja dan makin tinggi kompetensi pegawai akan membuat kepuasan kerja mengalami peningkatan.

Kata kunci : lingkungan Kerja, kompetensi, kepuasan kerja

SUMMARY

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND COMPETENCE TO SATISFACTION WORK CIVIL SERVANTS IN BONDOWOSO ATTORNEY OFFICE; Rio Maulana Syahputra Nasution; 120810201052; 2017; 82 pages; Departement Of Management Faculty Of Economics And Bussines Jember University.

In order to increase satisfaction employees then required a variety of variables intertwined and significantly can affect on optimizing work satisfaction employees .A lot of factors that can affect employee satisfaction , as work environment and competence .Work environment more dititik be emphasized on the state of being physically a workplace .A work environment where good and clean , gain light enough , free of noise and disturbances , clear will motivate became the employees in a job well done .But the environment bad work , dirty , dark , musty , moist and forth will cause quick tired and lowering creativity . Hence , leaders institution which has high creativity will create a work environment where fun for the employees .With a work environment where good , of employees will be can work well , safe , and comfortable without any disturbance .Hence , every agency or organization obliged to provide a work environment where good for employees , so they can work in conformity with the wish of agencies in an effort to the achievement of a goal agencies sukmawati (2008: 177).

The results of the analysis the data that has been conducted using spss shows that work environment significant to satisfaction working with the coefficients 0,727 and value p value of 0,000 it means hypothesis first accepted .Variable competence significant to satisfaction working with the coefficients 1,004 and value p value of 0,000 it means hypothesis second accepted .Value the coefficients determination (r square) obtained of 0,887 this indicates that work environment and competence simultaneously have the effect on satisfaction work employees of 88,7 % .This indicates if a work environment where conducive and the competence of employees appropriate to the tasks and his job will member positive on satisfaction work employees .The better work environment and the more competence of employees will be making satisfaction work increased .

Keywords : *workplace , competence , job satisfaction*

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri Bondowoso”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangandan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad S.E.,M.M,AK selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr.Sri Wahyu Lelly H. S., SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Ibu Ema Desia Prajitiasari S.E.,M.M.,, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Bapak Drs.Sunardi ,M.M. Ibu Dr.Diah Yulisetiarini M.Si. Bapak Drs.Eka Bambang Gusminto M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
7. Teristimewa Bapak dan Ibu tercinta, Hermansyah Nasution dan Lilik Dewi Lailiyah, yang selama ini telah memberikan dukungan do'a, moril maupun material, nasehat, bimbingan, semangat dan kasih sayang, dalam penyelesaian Skripsi selama ini agar menjadi kekuatan terbaik.
8. Para sahabat Fathonah Anwar, Ida Wahyuningtyas, Yusuf Ali Priyanto, Rachman Romadhan, serta teman – temanku yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberi nasehat serta dukungan
9. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2012 terutama konsentrasi manajemen pemasaran angkatan 2012.
10. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 22 Januari 2017

Penulis

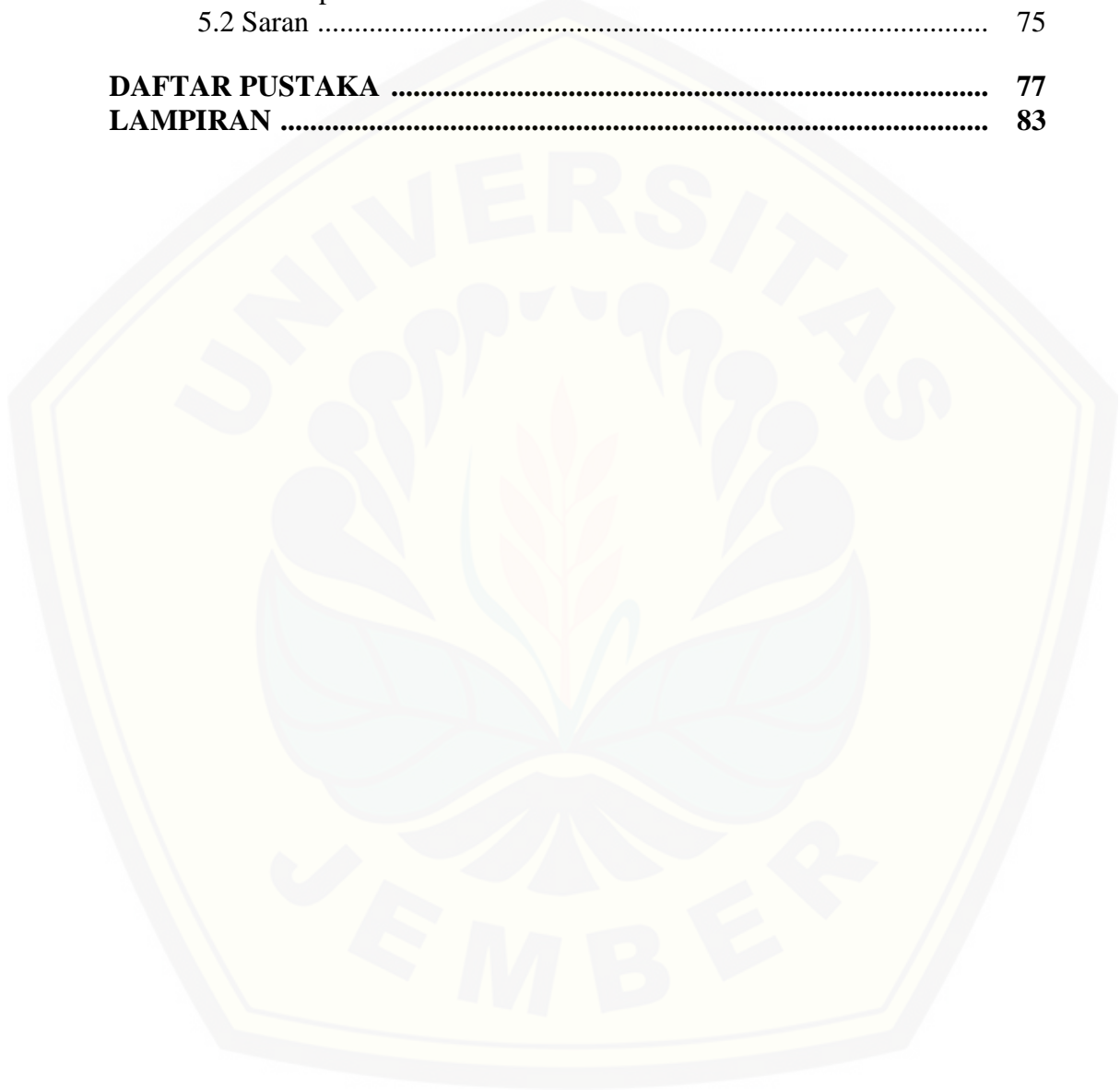


DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Lingkungan Kerja	8
2.1.2 Kompetensi	16
2.1.3 Kepuasan Kerja	19
2.2 Pengaruh Antar Variabel	21
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	21
2.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	21
2.3 Penelitian Terdahulu	22
2.4 Kerangka Konseptual	26
2.5 Hipotesis	27
BAB 3. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1 Jenis Data	29

3.3.2 Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Identifikasi Variabel	30
3.6 Definisi Operasional Variabel	31
3.7 Skala Pengukuran	33
3.8 Metode Analisis Data	33
3.8.1 Uji Instrumen	33
3.8.2 Analisis Regresi	35
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	35
3.8.4 Pengujian Hipotesis	37
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1 Sejarah Kejaksanaan	42
4.2.1 Visi Dan Misi Kejaksanaan Negeri Bondowoso	48
4.3.1 Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas	48
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	51
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.2.4 Masa Kerja Responden	54
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.3.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Pegawai (X_1)	55
4.3.2 Deskripsi Variabel Kompetensi (X_2)	56
4.3.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	57
4.4 Hasil Uji Instrumen	58
4.4.1 Hasil Uji Validitas	58
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	60
4.4.3 Uji Normalitas Data	60
4.5 Uji Asumsi Klasik	61
4.5.1 Uji Normalitas Model	61
4.5.2 Uji Multikolinearitas	63
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	63
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	64
4.6.1 Hasil Pengujian Hipotesis I	64
4.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis II	65
4.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis III	66
4.7 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	67
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	68
4.8.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	68
4.8.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	70

4.8.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	72
4.9 Keterbatasan Penelitian	74
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	83



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 4.1 Rekapitulasi Responden Pegawai Kejaksaan Negeri Bondowoso Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Pegawai Kejaksaan Negeri Bondowoso Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pegawai Kejaksaan Negeri Bondowoso Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Pegawai Kejaksaan Negeri Bondowoso Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Pegawai (X_1)	55
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X_2)	56
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Y)	57
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	58
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kompetensi	59
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas	63
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis	65
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis III	66
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda.....	67

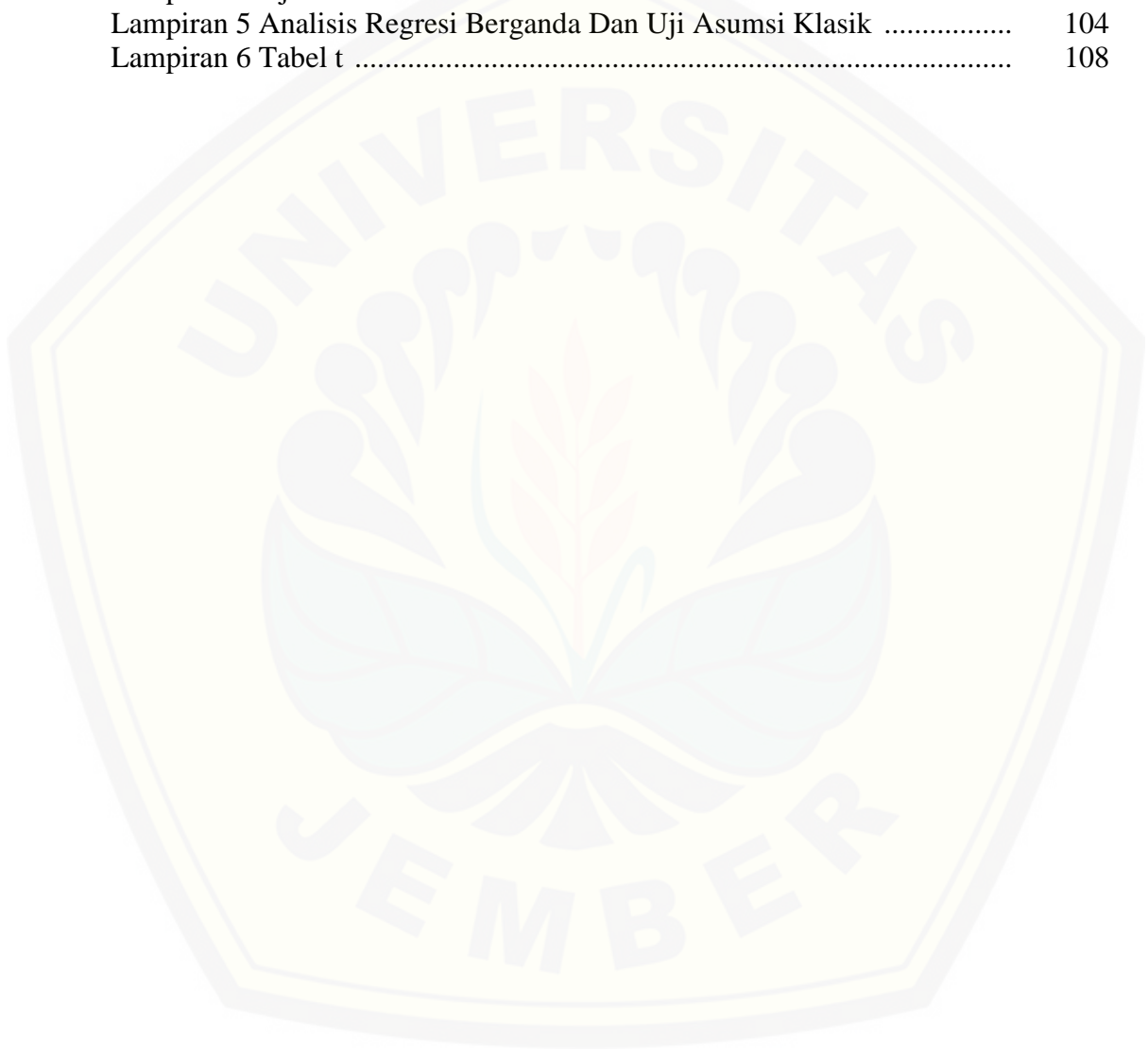
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	26
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kejaksaan Negeri Bondowoso	49
Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Hasil Uji Asumsi Normalitas	62
Gambar 4.3 Histogram Hasil Uji Asumsi Normalitas	62
Gambar 4.4 Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	83
Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Kuesioner	88
Lampiran 3 Deskripsi Variabel Penelitian	93
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabelitas Instrumen	100
Lampiran 5 Analisis Regresi Berganda Dan Uji Asumsi Klasik	104
Lampiran 6 Tabel t	108



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian suatu tujuan. Menurut Darmawan (2013:3) setiap lembaga pemerintah atau instansi menjamin dipilihnya sumber daya manusia yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Kejaksaan Negeri Bondowoso merupakan lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara dalam bidang penuntutan dan penegakan hukum harus menciptakan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk itu Kejaksaan Negeri Bondowoso selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai supaya pegawai dapat meningkatkan kinerja dengan hasil kepuasan yang dirasakan.

Kejaksaan Negeri Bondowoso merupakan lokasi yang dipilih yang berkaitan dengan ditemukannya masalah-masalah yang terkait dengan lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan diperoleh informasi terdapat permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain : suara bising dan suhu udara panas menimbulkan penurunan semangat kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Sugiyarti (2012:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Putranto (2012:2) yakni suatu keinginan pegawai terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja

sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Fathonah dan Utami (2010:3) mengemukakan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Lebih lanjut Sugiyarti (2012:75) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misal ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Instansi atau lembaga pemerintahan yang dapat memenuhi hal tersebut membuat kinerja dari pegawai dapat terpenuhi dan meningkat sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Dhermawan (2012:174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Semua faktor tersebut jika dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja pegawai juga meningkat.

Fenomena pada kompetensi yang terjadi di Kejaksaan Negeri Bondowoso yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu kurangnya kompetensi beberapa pegawai disebabkan deskripsi jabatan yang dibebankan pada pegawai kurang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Selain itu pegawai kurang dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan karena tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Selain itu pegawai juga kurang dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kompetensi pegawai akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti yang disebutkan oleh Carrel (2005:9) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah kompetensi. Permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi antara lain : beberapa pegawai memiliki kedekatan dengan atasan atau pimpinan sehingga menyebabkan tidak sesuaianya posisi dengan kompetensi. Seperti

accounting dipegang oleh sarjana manajemen dan keamanan (*security*) tidak memiliki pengalaman dan sertifikat pendidikan satpam. Kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dengan hasil kerja atau karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, karakter, sikap dan bakatnya. Dengan pemberian penghargaan dan pengakuan dari instansi diharapkan dapat memacu pegawai dan termotivasi dalam memanfaatkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan upaya kerja sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan pula karier di dalam dunia usaha kerjanya

Kompetensi-kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan menimbulkan peningkatan kepuasan kerja (Wibowo, 2012:323). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kepuasan kerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Ley, *et al.* (2007) menyatakan jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi instansi maka tujuan instansi secara efektif dapat dicapai.

Kompetensi menurut Simamora (2007:92) adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan kepuasan kerjanya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Sedangkan kompetensi menurut Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Teori kepuasan kerja yang mendasari penelitian ini ialah teori dua faktor dijelaskan oleh Herzberg mengusulkan faktor-faktor intrinsik terkait tingkat

kepuasan pegawai, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*) yang berkaitan dengan pengawasan, kebijakan instansi, penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan antara pegawai, status, dan keamanan, sedangkan faktor-faktor intrinsik (*motivator*) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan (Robbins, 2010:112).

Instansi atau lembaga pemerintahan untuk mendapatkan *survivenya* harus mempunyai pegawai yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap instansi. Dawal dan Taha (2006:267) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari *attitude* dalam bekerja, begtu pula oleh Anas (2013:2) menjelaskna bahwa pihak instansi harus dapat memahami perilaku pegawainya agar kebutuhan-kebutuhan pegawainya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terjaga. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan instansi. Menurut Yulharsari (2012:3) kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan instansi bersama.

Menurut Dhermawan (2012:174) kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja instansi. Instansi atau lembaga pemerintahan akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja pegawai meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi pegawai dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2011) yakni kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya.

Instansi atau suatu lembaga pemerintahan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja pegawai akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di instansi tersebut. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) kepuasan bekerja merupakan derajat positif atau negatifnya seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pegawai.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ganda et.al (2013), Prasetya (2015) dan Nurmashita et.al (2013) mengenai determinan kepuasan kerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima pegawai, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian *reward* yang adil, dukungan lingkungan kerja, dan sikap rekan kerja merupakan determinan kepuasan kerja pegawai. Berkaitan dengan lingkungan kerja maka Wibowo (2014) mengemukakan jika peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

Penelitian terdahulu telah memberikan wawasan mengenai pentingnya lingkungan kerja dan kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kepuasan kerja yang dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik dan nyaman akan mampu membuat pegawai merasa senang, nyaman, dan betah didalam instansi. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap instansi, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu kompetensi juga berpengaruh dapat memicu kepuasan dari masing-masing pegawai

Uraian dari penelitian-penelitian terdahulu menjelaskan bahwa dalam upaya meningkatkan kepuasan pegawai maka diperlukan berbagai variabel yang saling terkait dan secara signifikan dapat berpengaruh pada optimalisasi kepuasan

kerja pegawai. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, seperti lingkungan kerja dan kompetensi. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan instansi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan. Setiap instansi atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan instansi dalam upaya pencapaian tujuan instansi Sukmawati (2008:177). Selain itu, faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai. Lebih lanjut dapat dinyatakan bahwa semakin pegawai memiliki kesesuaian kompetensi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Komunikasi interpersonal yang terjadi antar pegawai, kompetensi koordinasi dan komunikasi yang baik akan mampu meringankan dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kepuasan suatu instansi menjadi semakin baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka sesuai dengan judul penelitian maka peneliti menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bondowoso?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bondowoso?

- 3) Apakah lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bondowoso.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bondowoso.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kontribusi yang positifnya bagi pihak-pihak yang memerlukan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman peneliti, mempraktekkan teori yang telah didapat, dan mampu membandingkan dengan kenyataan atau fakta yang terjadi dilapangan.

b. Bagi Instansi

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang pemikiran yang bermanfaat bagi Kejaksaan Negeri Bondowoso dalam menetapkan kebijakan instansi utamanya pada lingkungan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan (keilmiahan), serta dapat dijadikan sebagai wacana untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Lewa dan Subowo (2005:131) merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Di sisi lain Wahyudi dan Suryono (2006:5) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Subowo (2005:130) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja pegawai lebih baik. Lingkungan kerja yang baik juga dikemukakan oleh Wahyudi dan Suryono (2006:5), bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak dan kepuasan kerja pegawai. Definisi lain lingkungan kerja dikemukakan oleh Sukmawati (2008:117) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas seperti alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Pimpinan

yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Naibaho (2010:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.

1. Perlengkapan dan fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pegawai. Dengan demikian, yang termasuk dalam fasilitas adalah.

a) Fasilitas alat kerja

Seorang pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alat kerja. Yang termasuk alat kerja adalah segala sesuatu yang berfungsi dan digunakan dalam proses menyelesaikan pekerjaan.

b) Fasilitas perlengkapan

Fasilitas perlengkapan merupakan semua benda barang yang digunakan dalam pekerjaan, berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.

c) Fasilitas sosial

Fasilitas sosial merupakan semua fasilitas yang berfungsi sosial, misalnya dapat berupa penyediaan klinik, asrama untuk pegawai bujangan, tempat beribadah, tunjangan kesehatan dan lain-lainnya.

2. Lingkungan tempat kerja.

Menurut Sarwoto (2008), lingkungan tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang bersifat fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, mencakup.

a) Pewarnaan.

Reskohadiprodjo (2011) menjelaskan bahwa warna putih di dinding ruangan adalah netral. Warna biru, merah muda dan hijau menenangkan syaraf. Warna merah, kuning dan orange memacu syaraf yang mengendorkan kegiatan.

b) Kebersihan

Setiap instansi hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, karena kebersihan sangat mempengaruhi kesehatan pegawainya. Dengan lingkungan kerja yang bersih maka dapat menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk lebih bersemangat. Apabila kita bekerja pada lingkungan yang kurang sehat misalnya tempat kerja yang penuh debu atau bau yang tidak enak, tentu akan mempengaruhi konsentrasi pekerjaan. Oleh sebab itu setiap pegawai bertanggung jawab menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

c) Pencahayaan yang cukup.

Suatu ruangan pasti memerlukan pencahayaan yang cukup untuk melakukan pekerjaan, pencahayaan ini bukan saja pencahayaan listrik tetapi juga pencahayaan dari sinar matahari. Penggunaan sinar matahari yang baik hendaknya sinar-sinar matahari yang masuk jangan menimbulkan silau atau pengap. Suatu ruangan memerlukan pencahayaan lampu maka harus diperhatikan juga, sehingga memberikan pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan, karena pencahayaan yang terlalu besar akan menimbulkan rasa panas pada pegawai sehingga dapat menimbulkan kegelisahan.

Menurut Ahyari (2012) beberapa keuntungan dari dilaksanakannya sistem pencahayaan yang tepat adalah.

- 1) Terdapatnya kenaikan tingkat pekerjaan
- 2) Terdapat perbaikan kualitas kerja pegawai
- 3) Tingkat kecelakaan yang terjadi dapat berkurang
- 4) Terdapatnya kemudahan pengamatan dan pengawasan
- 5) Terdapatnya peningkatan gairah kerja pegawai
- 6) Tingkat kemalasan pegawai akan berkurang

Sistem pencahayaan yang cukup memadai, maka segala tugas dapat dikerjakan dengan baik, yang dapat memacu gairah kerja para pegawai yang bisa meningkatkan produktivitas instansi. Assauri (2010) menjelaskan bahwa sistem pencahayaan yang tepat bukanlah satu-satunya faktor penentu,

oleh sebab itu pengadaan sistem pencahayaan yang tepat akan terasa manfaatnya bila faktor-faktor lain juga diperhatikan oleh instansi.

d) Pertukaran udara yang baik.

Sirkulasi udara pada ruangan kerja dalam suatu instansi akan ikut mempengaruhi kepuasan kerjapegawai. Sirkulasi udara yang terlalu panas bagi para pegawai akan menjadi penyebab turunnya gairah kerja para pegawai. Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruangan tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari pada pegawai, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para pegawai. Ventilasi adalah langkah pertama yang perlu untuk cukupnya pertukaran udara dalam ruangan. Ahyari (2012:89), mengemukakan bahwa ventilasi yang lebar akan dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan, akan tetapi bila terlalu banyak ventilasinya dapat menimbulkan hembusan angin yang terlalu kuat yang dapat menimbulkan pegawai jatuh sakit, selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.

e) Keamanan

Keamanan kerja yang terdapat didalam instansi akan mempunyai hubungan erat dengan peningkatan gairah kerja serta peningkatan kompetensi para pegawai. Keamanan kerja yang cukup memadai, maka para pegawai akan merasa nyaman dan tenteram untuk bekerja. Dengan perasaan aman pada pegawai maka pegawai dapat bekerja dengan tenang terlebih-lebih lingkungan kerja disekelilingnya dalam keadaan baik sehingga pegawai tidak merasa takut meninggalkan barang-barang yang ia bawa ketempat kerja mengingat pegawai tidak selalu berada ditempat ia bekerja.

Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang mencakup keamanan diri pribadi dan keamanan terhadap milik pribadi pegawai. Keamanan milik pribadi misalnya bagi pegawai yang datang menggunakan kendaraan sendiri seperti sepeda, sepeda motor, dan lain-lain

dimana pada saat pegawai bekerja tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila tempat kendaraannya tidak aman dan sering terjadi pencurian maka akan menimbulkan kegelisahan dalam melaksanakan tugasnya hal ini menyebabkan semangat kerja menurun, akibat itu semua kinerja akan menurun.

f) Suara bising.

Suara bising umumnya mempunyai pengertian yaitu suara yang tidak dikehendaki karena bersifat mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja. Assauri (2010) menegaskan suara bising yang terus menerus akan mengurangi kepekaan pendengaran pegawai instansi tersebut dalam jangka waktu yang panjang akan dapat merusak pendengaran para pegawai tersebut secara total. Dengan kata lain suara bising yang terus menerus akan merusak kesehatan para pegawai instansi. Selain itu terjadinya penurunan potensi untuk berkomunikasi, baik diantara para pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan. Komunikasi yang terjadi didalam instansi menjadi jelek, tidak efektif dan lambat. Ahyari (2012) mengemukakan bahwa terdapat metode untuk mengurangi suara bising yaitu sebagai berikut.

- a. Pengendalian sumber suara.
- b. Isolasi dari udara.
- c. Penggunaan peredam suara.
- d. Pemakaian alat pelindung telinga.

3. Suasana kerja

Suasana kerja menurut Sarwoto (2008) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang bersifat non fisik yang secara langsung dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Suatu lingkungan kerja yang baik, memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik efisien serta efektif.

Suasana kerja yang dapat menciptakan kinerja sangat menguntungkan bagi instansi didalam mencapai efektifitas kerja instansi. Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan instansi secara benar dan baik. Terciptanya suasana kerja tergantung pada bentuk suasana instansi,

penyusunan instansi yang kurang baik dapat menimbulkan kesimpang siuran tugas dan tanggung jawab dari masing-masing individu atau bagian. Hal itu dapat menimbulkan rasa bosan dan jenuh pada pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga tingkat kinerjanya pun menurun. Menurut Ahyari (2012:88), beberapa masalah yang perlu untuk diperhatikan didalam hubungan pegawai antara lain hubungan vertikal dan hubungan horizontal.

4. Hubungan secara vertikal

a) Kepemimpinan yang baik

Kepemimpinan yang baik yaitu kepemimpinan yang dapat mendorong para pegawai untuk bekerja didalam instansi tersebut dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja serta kinerja pegawai maupun produktivitas bagi instansi. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka tidak akan ada lagi aksi protes atau pemogokan kerja dari pada pegawai instansi.

b) Informasi yang lancar

Informasi yang lancar pegawai instansi dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

c) Pembagian kerja yang jelas.

Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan instansi secara benar dan baik. Sebagaimana dikatakan oleh Sarwoto (2008:131) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam instansi yang tersusun secara baik banyak menimbulkan suasana kerja yang baik pula. Pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja tergantung pada bentuk suasana instansi. Penyusunan instansi yang kurang baik dapat menimbulkan kesimpang siuran tugas dan tanggung jawab masing-masing individu atau bagian. Menurut Sarwoto (2008:131) bahwa suasana kerja yang kurang baik misalnya dapat ditimbulkan dari pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan pertanggung jawaban simpang siur dan lain-lain.

d) Sistem pengupahan yang mudah

Sistem pengupahan yang mudah oleh para pegawai instansi akan dapat mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan dalam hal ini akan dapat menimbulkan rasa puas para pegawai tersebut dengan upah dan gaji yang diterima, sebab dapat dimengerti cara perhitungan atas upah atau gaji yang mereka terima.

5. Hubungan secara horizontal

a) Hubungan antar pegawai

Hubungan pegawai yang baik akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap para pegawai yang bersangkutan didalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh para pegawai tersebut, disamping itu para pegawai tersebut akan dapat menghindarkan diri dari konflik-konflik sesama pegawai, dimana adanya konflik tersebut akan dapat menurunkan kinerja dari para pegawai instansi tersebut.

b) Komunikasi yang baik antar pegawai

Komunikasi yang harmonis antar pegawai akan menimbulkan suasana kerja yang aman dan tentram serta timbulnya gairah kerja yang tinggi antar para pegawai instansi juga tercapainya suasana kerja yang tertib di dalam instansi tersebut. Keadaan demikian akan mempertinggi kinerja para pegawai yang berarti pula mempertinggi produktivitas instansi dengan komunikasi yang lancar antar pegawai.

c) Hubungan dengan pihak luar

Hubungan antara pegawai dengan pihak luar instansi (masyarakat luar). Instansi menjalin hubungan tersebut karena masyarakat mempunyai pendorong majunya instansi dan diharapkan dapat menjalin hubungan yang baik diantar kedua belah pihak.

Menurut Sedarmayanti (2007) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja non fisik dan fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik

secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Sarwono (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitas. Setiap instansi atau lembaga pemerintahan wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan instansi dalam upaya pencapaian tujuan instansi.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Dhermawan (2012:59) merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Menurut Wursanto (2009:287) disebutkan ada beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik yakni: 1) adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, 2) adanya loyalitas, dan 3) adanya perasaan puas dari kalangan pegawai.

Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh pegawai itu sendiri (Dhermawan,2012:62). Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai dalam suatu lingkungan instansi (Wahyudi dan Suryono,2006:5).

Indikator dari lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009:287) yakni.

- 1) Pengawasan: Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.
- 2) Suasana kerja: Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja.
- 3) Perlakuan: Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan berlangsung serasi, informal dan mendapat perlakuan adil.

2.1.2 Kompetensi

Kompetensi menurut Sunarto (2005:81) adalah dimensi perilaku yang melatar belakangi kinerja kompeten, sehingga sering disebut sebagai kompetensi perilaku. Definisi lain menurut Wibowo (2009), berpendapat bahwa kompetensi ialah kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan dengan ketrampilan dan pengalaman serta sikap individu terhadap pekerjaannya.

Kompetensi mengacu pada perilaku yang dapat dianggap lunak. Asumsi yang dibuat apabila pegawai berperilaku sebagaimana diharapkan dalam ketentuan kompetensi yaitu perilaku baik, akan memberikan hasil yang baik. Asumsi ini berdasarkan pada analisis perilaku pegawai yang berkinerja baik. Apabila demikian, pegawai lain yang berperilaku sama pun akan berkinerja dengan baik. Kompetensi berkaitan dengan dimensi perilaku atas peran sebagai suatu bentuk tersendiri dari analisis kompeten, yang berkaitan dengan apa yang harus dilakukan oleh pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Sunarto,2005:84).

Beberapa organisasi telah mengadaptasi daftar kompetensi baku yang dikembangkan oleh para psikolog profesi atau para konsultan manajemen. Hal tersebut dihasilkan oleh pegawai atau instansi dengan reputasi baik, akan diteliti secara keseluruhan mengacu pada pegawai yang sedang melaksanakan peran mereka dengan baik atau buruk (Sunarto,2005:85). Instansi lebih menyukai mengembangkan jadwal kompetensi yang mereka buat sendiri, daripada mengadaptasi daftar yang telah ada. Instansi melakukannya dengan mengadakan pelatihan dalam hubungannya dengan analisis kompeten, namun pernyataannya akan berfokus pada identifikasi karakteristik baik dan buruk mengacu pada kinerja di tempat kerja daripada mengkonsentrasikan pada faktor-faktor keluaran.

Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "*Competency*" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "*Competence*" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan Palan (2007:5) Walau perbedaan arti kedua istilah tersebut diterima secara umum, namun penggunaannya masih sering dipertukarkan, yang menyebabkan setiap orang memiliki pengertian yang

berbeda-beda. Umumnya orang menggunakan istilah kompetensi dan sejenisnya menciptakan pengertian sendiri sesuai dengan kepentingannya Palan (2007:6) mengatakan bahwa “Kompetensi (*competence*), model kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan kata yang bisa diartikan beragam mengikuti pendefinisian. Perbedaan makna tersebut bukan berasal dari kebodohan atau ketamakan pasar, tapi dari beberapa prosedur mendasar dan perbedaan filosofis diantara mereka yang berlomba untuk mendefinisikan dan membentuk konsep tersebut dan menetapkan model bagi kita yang akan menggunakan kompetensi dalam upaya sehari-hari.

Konsep kompetensi berawal dari artikel Mc Clelland (2007) yang mengegerkan, “*Testing for competence rather than intelligence*”. Artikel tersebut meluncurkan gerakan kompetensi dalam psikologi industrial yang isinya: (1) tidak dapat memprediksi keberhasilan di pekerjaan/kehidupan, (2) biasanya bias terhadap masyarakat yang sosial ekonomi rendah.

Kesimpulan ini membuat Mc Clelland bertanya-tanya, apabila bukan kecerdasan, apa yang dapat memprediksi keberhasilan pekerjaan/kehidupan, maka ia mulai mencari metode penelitian untuk mengidentifikasi variabel kompetensi yang bisa memprediksi kinerja pegawai dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ekonomi, sosial atau ras. Sampel kriteria (*criterion sample*), sebuah metode yang membandingkan antara orang sukses dengan orang yang kurang sukses dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan kesuksesan. Karakteristik-karakteristik atau kompetensi-kompetensi ini, ketika muncul dan dipertunjukkan secara konsisten, mengarah pada kesuksesan hasil kerja. Hal ini pula yang menyebabkan beragamnya definisi kompetensi. Palan (2007:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Selanjutnya, Palan (2007:6), menguraikan lima indikator yang membentuk kompetensi, sebagai berikut.

1. Pengetahuan: Merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.

2. Keterampilan: Merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai: Merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi: Merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motif: Merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Wibowo (2007) mengemukakan bahwa untuk mencapai keberhasilan dari suatu instansi diperlukan landasan yang kuat berupa :kompetensi Kepemimpinan, kompetensi pegawai dan budaya instansi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Robotham dan Jubb (2009:25) menyatakan bahwa kompetensi ialah perilaku dan keterampilan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja operasional individu (*competence-based system*). *Competence-based system* biasa digunakan sebagai alat dalam penilaian kinerja. Sanjaya (2009) menyatakan bahwa kompetensi, didalamnya ada beberapa faktor, antara lain.

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman ilmu yang dimiliki setiap individu.
- 3) Kemahiran (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 4) Nilai (*value*), yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu pandangan individu kepada sesuatu. Misalnya : senang-tidak senang, suka-tidak suka. Sikap erat kaitannya dengan nilai yang dimiliki individu, artinya individu bersikap demikian dikarenakan nilai yang dimiliki.
- 6) Minat (*interest*), yaitu kecenderungan individu melakukan sesuatu perbuatan. Minat adalah aspek yang dapat menentukan motivasi seseorang melakukan aktivitas tertentu.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Darwito (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan merupakan konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektivan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada instansi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral instansi. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193).

Mangkunegara (2005:7) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan akan datang jika seorang pegawai menerima hak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2005:8) yaitu sebagai berikut.

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan

- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan menurut Darwito (2005:8) indikator dari kepuasan kerja meliputi:

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan kerja
- d. Kepuasan dengan penyelia
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Salanova, *et al* (2005:1218) menyatakan faktor kepuasan kerja yakni ada pada semangat bekerja dan dedikasinya. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan. Sedangkan indikator dari kepuasan kerja menurut Nathalia dan Kristiana (2012:26) yakni.

- a. Promosi: Kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja
- b. Supervisi: Atasan yang mampu menghargai pekerjaan pegawainya/bawahannya
- c. Instansi dan manajemen: Instansi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil

Indikator promosi tidak dipakai karena obyek dari penelitian ini ada pada kinerja pegawai dimana kesempatan untuk promosi atau mengalami kenaikan pangkat sangat kecil bahkan tidak ada sama sekali. Brahmasari dan Suprayetno (2009:128) mengatakan bahwa kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh pegawai untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Anas,2013). Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar pegawai dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Dhermawan,2012). Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kompetensi pegawai sebagai karakteristik dari kemampuan seseorang dibutuhkan untuk mendapat hasil kerja yang baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Adanya pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dikemukakan oleh Bogner and Thomas (2014) bahwa kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki instansi dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi.

Kompetensi terkait dengan peran SDM dalam instansi atau lembaga pemerintahan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam instansi atau lembaga pemerintahan dalam hal ini, SDM sebagai faktor penentu instansi atau lembaga

pemerintahan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan instansi atau lembaga pemerintahan dan kepuasan dari pegawai itu sendiri. Kompetensi yang tinggi yang dimiliki pegawai dalam suatu instansi atau lembaga pemerintahan tentu hal ini akan menentukan kualitas pegawai yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif instansi itu sendiri.

2.3 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran peneliti sebelumnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel penelitian, metode analisis yang digunakan maupun indikator yang diteliti.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vegi Taurista Ganda dkk (2013) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo. Teknis analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen adalah menggunakan *Chi Square* dengan acuan tabel C.

Berdasarkan data hasil penelitian dan analisis statistik yakni dengan menggunakan perhitungan *Chi Square* (X2) yang penulis gunakan dalam penelitian ini, diperoleh nilai *Chi Square* (X2) hitung sebesar 4,82. Sementara *Chi Square* (X2) tabel adalah sebesar 3,48. Nilai *Chi Square* (X2) hitung atau observasi lebih besar dari *Chi Square* (X2) tabel ($4,82 > 3,48$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo. Secara faktual dapat dikatakan jika ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan cenderung semakin tinggi tingkat kepuasannya.

Penelitian kedua dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk (2012), yang berjudul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas PU Provinsi Bali. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 orang pegawai dipilih dengan metode *Stratified Proportional Random Sampling* sementara data dikumpulkan menggunakan kuisioner untuk kemudian dianalisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM).

Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Yudi Supriyanto (2015), yang menjelaskan tentang pengaruh kompensasi, kompetensi, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai koperasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP (Koperasi Simpan Pinjam) yang tersebar di Kabupaten Tuban. Adapun teknik sampling yang akan digunakan adalah gabungan teknik Area sampling dan Random Sampling Sederhana dengan jumlah sampel 103 pegawai. Analisis data menggunakan teknik *Path Analysis* dengan model *trimming*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai; 3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 5) kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 6) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 7) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; 8) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan 9) kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian pada penelitian keempat yang dilakukan oleh Irhas Ivandhani Prasetya (2015), menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi Jawa Tengah Semarang. Didalam penelitian ini, peneliti akan mengambil sampel penelitian sejumlah 133 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan, tingkat disiplin kerja, motivasi, kompensasi yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian kelima dilakukan oleh Faiza Nurmashita dkk (2013), mengenai Pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo). Mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kualitas pelayanan dan untuk mengetahui kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara parsial

terhadap kepuasan kerja. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan metode penjelasan (*explanatory*). Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini yaitu antara kompetensi pegawai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Sehingga antara kompetensi pegawai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap implementasi kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Namun kompetensi pegawai mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Vegi Taurista Ganda dkk (2013)	1.Lingkungan kerja (X ₁) 2. Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Chi Square dengan acuan tabel C	Dengan nilai Chi Kuadrat (X ₂) hitung atau observasi lebih besar dari Chi Kuadrat (X ₂ tabel (4,82> 3,48) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo.
2.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk (2012)	1.Motivasi (X ₁) 2. Lingkungan Kerja (X ₂) 3. Kompetensi (X ₃) 4. Kompensasi (X ₄) 5. Kepuasan Kerja (Y) 6. Kinerja Pegawai (Y)	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
3.	Yudi Supiyanto (2015)	1. Kompensasi (X ₁) 2. Kompetensi (X ₂) 3. Komitmen Organisaonal (X ₃) 4. Kepuasan Kerja (Y) 5. Kinerja pegawai (Z)	Teknik <i>Path Analysis</i> dengan model <i>trimming</i>	Kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasisecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Irhas Ivandhani Prasetya (2015)	1. Disiplin Kerja (X ₁) 2. Motivasi (X ₂) 3. Kompensasi (X ₃) 4. Lingkungan Kerja (X ₄) 5. Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah.
5.	Faiza Nurmashita,	1. Kompetensi (X ₁) 2. Lingkungan Kerja	Analisis Regresi	Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi dan lingkungan terhadap

Abdul Hakim, Wima Yudo Prasetyo (2013)	(X ₂) 3. Kepuasan Kerja (Y)	Linier Berganda	kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.
----------------------------------------------	--------------------------------------------	--------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data diolah dari Vegi Taurista Ganda dkk (2013), Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk (2012), Yudi Supiyanto (2015), Irhas Ivandhani Prasetya (2015), Faiza Nurmashita, Abdul Hakim, Wima Yudo Prasetyo (2013)

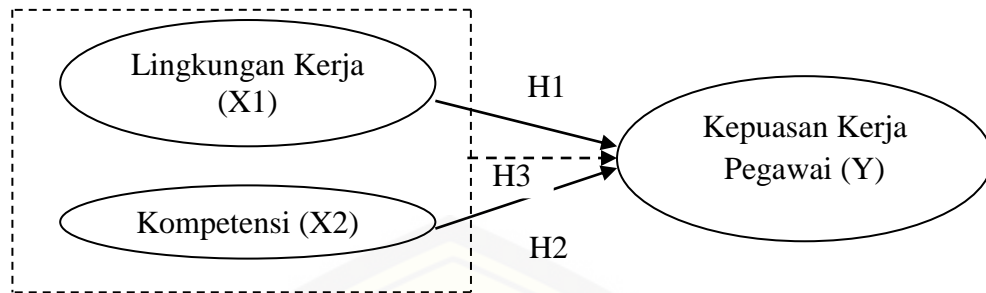
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pendapat para ahli dalam tinjauan pustaka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, namun agar penelitian lebih mendalam dan fokus, maka peneliti membatasi penelitian pada responden mengenai perubahan yang dipengaruhi oleh kepuasan pegawai yaitu di antaranya lingkungan kerja dan kompetensi. Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dhermawan (2012). Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh pegawai untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja Anas (2013). Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar pegawai dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja.

Faktor kompetensi kerja juga menunjang bagi individu dalam mencapai kepuasan kerja. Uno (2007:63), kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat suatu kerangka konseptual yang dapat dilihat pada Gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- : Pengaruh Secara Parsial
- - - - -→ : Pengaruh Secara Simultan

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori di atas, maka dirumuskan suatu hipotesis. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis akan diuji di dalam penelitian dengan pengertian bahwa uji statistik selanjutnya yang akan membenarkan atau menolaknya. Pengujian kebenaran penelitian ini, penulis akan mengajukan hipotesa sebagai berikut.

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bondowoso.
- H2: Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bondowoso.
- H3: Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bondowoso.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai tujuan instansi (Arikunto, 2006:12).

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada. Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Confirmatory Research* dan sekaligus *Explanatory Research*. *Confirmatory Research* adalah jenis penelitian yang berusaha untuk mencari ide-ide atau pengaruh baru. Arikunto (2006:56) mendefinisikan *explanatory research* adalah penelitian yang dilakukan guna menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. *Eksplanatory research* dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bondowoso.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri di Kejaksaan Negeri Bondowoso. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jika jumlah pegawai Kejaksaan Negeri Bondowoso berjumlah 60 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2014:62). Lebih lanjut ditambahkan Arikunto (2006) bahwa jika anggota populasi kurang dari 100, maka bisa dijadikan sampel penelitian, sehingga jadi penelitian populasi, dan jika anggota populasi lebih dari 100, maka bisa diambil antara 10-15 % atau 20 -25 % dan seterusnya.

Berdasarkan pendapat tersebut maka populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode

penelitian populasi (sensus), dimana semua anggota populasi disertakan dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 60 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data kualitatif dan data kuantitatif.

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berkenaan dengan angka-angka yang masih memerlukan pengolahan dan analisis untuk kepentingan penelitian. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang akan diolah dengan menggunakan teknik statistik

b. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar berkaitan dengan informasi yang relevan dengan kepentingan penelitian. Adapun data kualitatif untuk penelitian ini antara lain gambaran umum perusahaan serta struktur organisasi.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data data yang digunakan dalam penelian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian. Data primer meliputi hasil penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti (dokumentasi), jurnal-jurnal, laporan, dari pakar atau peneliti dan instansi yang terkait dengan penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah.

a. Kuesioner

Adalah teknik pengumpulan data dengan menunjukkan seperangkat pertanyaan yang telah disusun kepada responden untuk diisi. Pengumpulan data dilaksanakan dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh persepsi responden terhadap variabel yang diteliti lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja pegawai.

b. Wawancara

Adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan interview secara langsung dengan responden. Wawancara dilakukan untuk mendukung pengumpulan data dimana jika situasi di tempat kerja sedang sibuk, peneliti dapat mewawancarai responden untuk mengisi kuesioner sehingga responden dapat tetap melakukan pekerjaannya. Wawancara ini berkaitan dengan data yang akan diteliti, yaitu mengenai lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja pegawai.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui cara ini dilakukan dengan mengambil dokumen-dokumen berupa data pendukung dalam penelitian seperti halnya struktur organisasi perusahaan, dan dokumen lain yang terkait dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu.

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut.

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan pada pegawai di Kejaksaan Negeri Bondowoso. Indikator lingkungan Kerja (X_1) menurut Sukmawati (2008:182) yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas pengaturan ruang kerja

Suatu cara atau metode untuk mengukur atau mengelola tempat kerja yang lebih baik secara berkelanjutan.

2. Kualitas pengaturan udara

Suatu cara atau metode untuk mengukur atau mengelola sirkulasi udara ditempat kerja agar lebih baik dan nyaman.

3. Kualitas pencahayaan

Jumlah pencahayaan pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif.

4. Kualitas tata warna

Pengaturan pewarnaan pada suatu bidang kerja untuk melaksanakan kegiatan secara efektif.

5. Kontrol terhadap kebisingan.

Suara yang tidak dikehendaki karena bersifat mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

b. Variabel Kompetensi (X_2)

Kompetensi adalah dimensi perilaku yang melatar belakangi kinerja kompeten pada pegawai di Kejaksaan Negeri Bondowoso, sehingga sering disebut sebagai kompetensi perilaku. Palan (2007:6) menguraikan lima indikator yang membentuk kompetensi (X_2), sebagai berikut.

1. Pengetahuan

Merupakan informasi dan hasil pembelajaran.

2. Keterampilan

Kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

3. Konsep diri dan nilai-nilai

Sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

4. Karakteristik pribadi

Karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.

c. Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Kepuasan kerja pegawai adalah sebagai salah satu sikap umum seorang pegawai di Kejaksaan Negeri Bondowoso terhadap pekerjaannya. Menurut Veithzal Rivai (2014:479-480) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari.

2. Isi pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

3. Supervisi

Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari instansi kerja yang akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4. Instansi dan manajemen

Mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada pegawai.

5. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaannya.

6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif.

Suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji).

7. Rekan kerja

Orang - orang atau teman kerja yang menjalin hubungan kerja bersama kita.

8. Kondisi pekerjaan

Semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Sugiyono (2014:93) mengemukakan bahwa Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dan sangat positif sampai dengan sangat negatif. Skala *Likert* dalam penelitian ini terdiri dari 5 kategori jawaban dan jawaban diberi skor sebagai berikut:

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

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:208) validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevaliditan dan atau keapsahan suatu instrument. sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara mengukur validitas dengan rumus *product moment* adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumusnya } r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y

n = jumlah responden

x = skor butir

y = skor total

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan total skor item dari setiap peubah yang diuji validitasnya. Kemudian dilihat besar nilai hasil korelasi (*corrected item total correlation*) jika lebih besar dari nilai r table maka item-item dalam setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Begitu juga sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178) uji reliabilitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Uji ini di uji cobakan pada subyek penelitian. Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan menggunakan rumus:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} = koefisien reliabilitas instrument

k = banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Sehubungan dengan reliabilitas maka Widayat (2004:87) mengemukakan bahwa suatu pendekatan yang cukup populer untuk mengatasi persoalan ini adalah dengan menggunakan koefisien alpha. Nilai alpha akan berkisar antara 0 sampai dengan satu. Suatu pengukuran dikatakan reliable bilamana paling tidak alphanya 0,6.

3.8.2 Analisis Regresi

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Regresi linier berganda dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Kurniawan, 2011:36)}$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja Pegawai
- α = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi untuk X_1
- b_2 = Koefisien regresi untuk X_2
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Kompetensi

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi dengan OLS (*ordinary least square*) ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi diantaranya adalah berdistribusi normal (normalitas), tidak ada heterokedastisitas dan tidak ada multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk menguji dalam sebuah model regresi variable *dependent* (variabel terikat) dan variable *independent* (variabel bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Umar (2003:598) heteroskedastisitas yaitu uji untuk mengetahui tingkat keragaman residual yang tidak sama untuk semua pengamatan. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas. Pengujian Heteroskedastisitas digunakan uji *glestyers* (*glestyers test*) antara nilai kritis mutlak residual dengan masing-masing variabel bebas. Pengujian ini menggunakan uji t dengan membandingkan nilai sig t dengan alpha ($\alpha = 0,05$). Jika nilai sig t $> (0,05)$ maka, pengujian menolak hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat Heteroskedastisitas pada model regresi

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Gujarati (2006:366), multikolinieritas berarti bahwa terdapat hubungan linear yang sempurna atau pasti, di antara beberapa atau semua variable yang menjelaskan dari model regresi. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas ini dapat ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antar variabel independen. Gejala multikolinieritas yang cukup tinggi dapat menyebabkan koefisien regresi tak tertentu, dan kesalahan standar dari masingmasing variabel bebas menjadi sangat tinggi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dengan demikian, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau VIF > 10 maka terdapat Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut harus dibuang (atau sebaliknya).

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan digunakan uji F dan uji t, sebagai berikut:

a. Uji t

Digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Langkah-langkahnya :

1) Uji t pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

a) Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

b) Level of significant $\alpha = 5\%$

c) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

d) Pengujian nilai t

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Sudjana (2006 : 70 - 94)}$$

$$S_{b_i} = \sqrt{\frac{S^2_{y.12}}{\sum x_{ij}^2 (1 - R_i^2)}}$$

$$S^2_{y.12} = \frac{JK(S)}{(n - k - 1)}$$

Keterangan :

S_{b_i} = galat baku koefisien b_i

$S^2_{y.12}$ = galat baku taksiran dalam populasi

R_i^2 = koefisien antara X_1 dan X_2

e) Kesimpulan

Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows V 15.0*.

2) Uji t pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)a) Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel kompetensi (X_2) dengan variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel kompetensi (X_2) dengan variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

b) Level of significant $\alpha = 5\%$

c) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

d) Pengujian nilai t

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Sudjana (2006 : 70 - 94)}$$

$$S_{b_i} = \frac{S^2_{y.12}}{\sqrt{\sum x_{ij}^2 (1 - R_i^2)}}$$

$$S^2_{y.12} = \frac{JK(S)}{(n - k - 1)}$$

Keterangan :

S_{b_i} = galat baku koefisien b_i

$S^2_{y.12}$ = galat baku taksiran dalam populasi

R_i^2 = koefisien antara X_1 dan X_2

e) Kesimpulan

Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows V 15.0*

3) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

a) Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

b) Penentuan *level of significance* 5%, dipilih $\alpha = 0,05$

c) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

d) Perhitungan nilai F

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2014:192})$$

Dimana :

F = F_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi

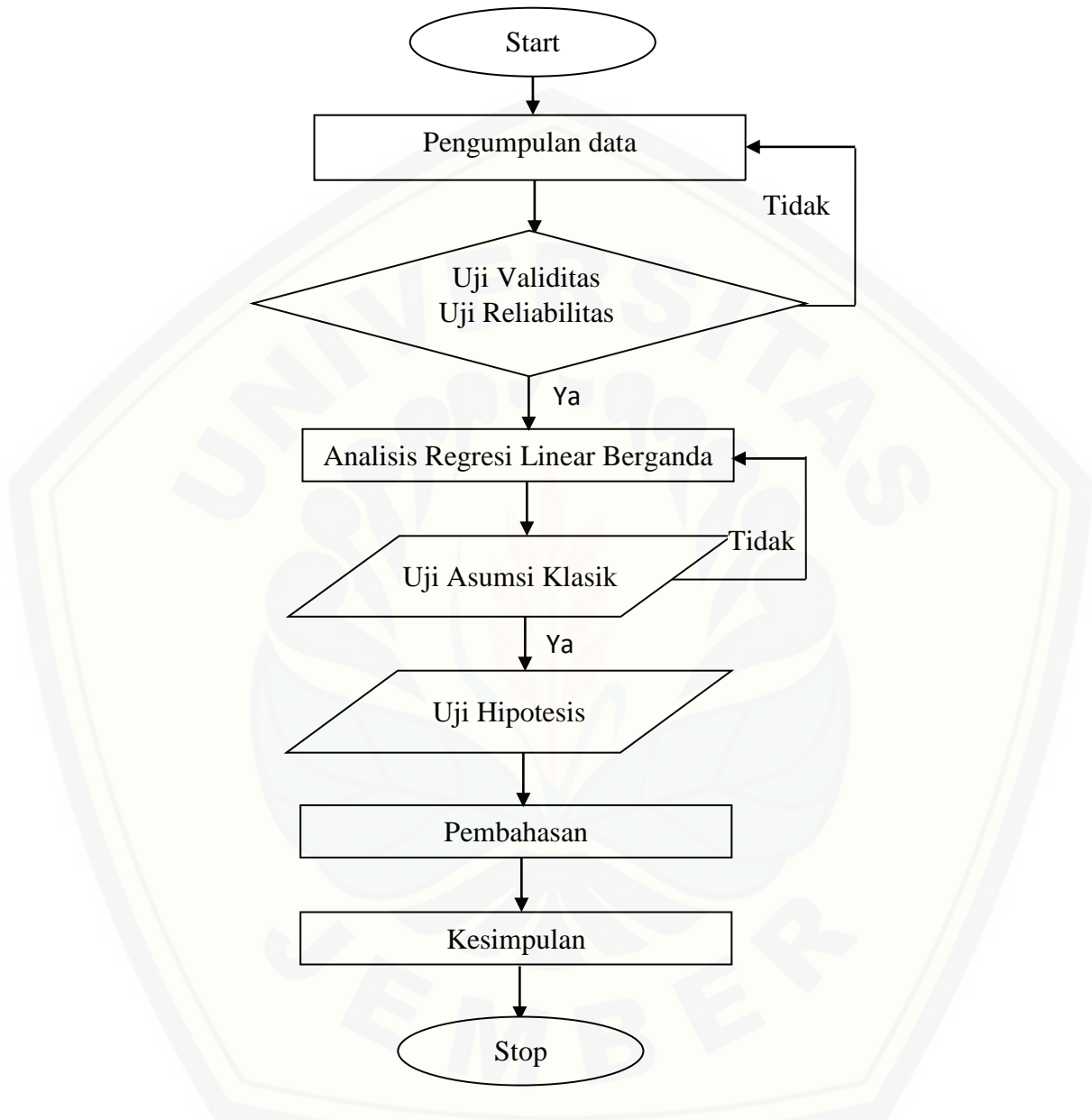
k = Jumlah Variabel

n = Banyaknya sampel

e) Kesimpulan

Nilai F_{hitung} diperoleh kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Apabila H_0 ditolak berarti ada pengaruh variabel-variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan dengan variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja pegawai. Pengujian uji F dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows V 15.0*.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah
Sumber: Data diolah (2017)

Keterangan :

1. Start
Merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian
2. Pengumpulan Data
Merupakan tahap pencarian data-data yang diperlukan untuk mendukung suatu penelitian. Data ini diperoleh dari pihak Instansi Kejaksaan Negeri Bodowoso melalui pengisian kuisioner
3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
 - a. Uji Validitas, untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrumen untuk digunakan
 - b. Uji Reliabilitas, untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari nilai hasil skala pengukuran tertentu
4. Analisis Regresi Linier Berganda
untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis linear berganda.
5. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan autokorelasi maka harus kembali menguji model regresi linier berganda
6. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis dilakukan dengan beberapa macam alat uji, yaitu uji t dan uji F. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial
7. Pembahasan
Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan
8. Kesimpulan
Mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data
9. Stop
Penyelesaian akhir dari hasil penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain sebagai berikut.

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Negeri Bondowoso, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Lingkungan kerja pada Kejaksaan Negeri Bondowoso pada dasarnya sudah baik dan kondusif sehingga dapat menunjang kerja pegawai dan mewujudkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Negeri Bondowoso, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Kompetensi yang dimiliki pegawai membuat pegawai akan percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja.
- c. Lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang kondusif dan kompetensi pegawai yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya akan memberikan nilai yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Makin baik lingkungan kerja dan makin tinggi kompetensi pegawai akan membuat kepuasan kerja mengalami peningkatan.

5.2 Saran

- a. Penelitian ini menemukan jika kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, bahkan memberi pengaruh paling besar. Pentingnya kompetensi pegawai maka pada saat proses perekrutan atau penempatan pegawai perlu mempertimbangkan kesesuaian antara pendidikan dengan tugas yang nanti diberikan kepada pegawai, sehingga akan lebih ada kesesuaian dengan bidang tugas yang dikerjakan dan dapat lebih

menumbuhkan motivasi pegawai karena mendapatkan tugas yang sesuai latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki.

- b. Penelitian ini juga menemukan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka disarankan untuk Kejaksaan Negeri Bondowoso untuk terus berupaya memperbaiki dan meningkatkan fasilitas dan sarana bagi pegawai di tempat kerja karena dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mendukung pegawai dalam bekerja dan mewujudkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu juga perlu membina hubungan baik diantara pegawai sebagai anggota instansi baik sesama pegawai maupun dengan pimpinan sehingga menumbuhkan kepuasan kerja dalam diri pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambah jumlah sampel agar memperoleh hasil yang lebih tepat serta menambah variabel penelitian karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga diperoleh hasil yang lebih akurat seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus, 2012, *Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi, edisi empat, buku dua*, BPFE, Yogyakarta.

Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen-ejournal.unp.ac.id*

Arikunto, Suharsimi, 2005, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Cetakan Keenam, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan Ketigabelas*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Assauri, 2010. *Manajemen Pemasaran*. Raja Grafindo Persada; Jakarta.

Bogner, William C. and Howard Thomas. 2014. "Sustaining International Linkages: A Dynamic Competence View." *International Management* , Vol. 1. No.1 pp. 1-14.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.10, No.2.s

Carrel, M.R. & Dittrich, J.E. 2005. *Equity theory: the recent literature, methodological considerations, and new directions*. *Academy of Management Review*, 202-208.

Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit : Pena Semesta. Jakarta

Dhermawan A.A.N.B, Sudibya I.G.A dan Utama. I.W.M. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap

Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2 Agustus 2012

Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. 2006. The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*. Vol.12, No.3, 267-280

Darwito. 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang). *Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol.6, No.2

Fathonah, Siti dan Ida Utami. 2010. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Journal STIE AUB Surakarta*

Ganda V.T, Boedijono dan Wasiati.I. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Universitas Jember

Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Harsono, Bambang. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel

Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar. *e-Journal STIE AUB Surakarta*. Vol.1, No.2

Kurniawan Albert. 2011. *SPSS Serba-Serbi Analisis Statistik dengan Cepat dan Mudah*. Jakarta:Jasakom

Ley, Tobias, Dietrich Albert and Stefanie Lindstaedt. 2007. *Competency Management Using The Competence Performance Approach: Modeling, Assessment, Validation, And Use*. <http://www.idea-group.com>. Diunduh tanggal 7 Agustus 2016

Lewa, Eka Idham Iip K., Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di PT Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Kajian Bisnis dan Manajemen*. Edisi Khusus on Human Resources, 2005. Hal. 129-140

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mc Clelland David. 2007. *Testing for competence rather than intelligence*. Artikel. <http://www.therapiebreve.be/document>. Diakses tanggal 3 Januari 2017

Murni, Siti Sri. 2007. Pengaruh Insentif, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Karantina Tambuhan Tandjung Perak Surabaya. *Jurnal Eksekutif*. Vol. 4. No. 1. April 2007. Hal. 127 – 138. Universitas WR. Supratman. Surabaya.

Naibaho, Hastuti., Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol 5, No 1, April 2010:22-26

Nathalia, Theodosia C. dan Yustisia Kristiana. 2012. Job Satisfaction Factors of Shoes Factory Staffs. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol.17, No.1

- Nurmasitha, F, Abdul. H dan Wima. Y.P. 2013. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Vol. 1. No.6. hal 1220-1228
- Palan, R. 2007. Competency Management. *Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta
- Prasetya I.I. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. *Karya Ilmiah*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Putranto, Danang Indra. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. 71 Kimia Farma Plant Semarang. Diponegoro *Journal of Social and Politic*. 1-9
- Reksohadiprodjo, Sukanto & T. Hani Handoko. 2011. *Organisasi Instansi :Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta. BPFE
- Robbins P. Stephen. 2010. *Organizational Behaviour*. Jakarta: PT. Indeks
- Robotham. D & Jubb, R. 2009, *Competences: Measuring The Unmeasurable Management Development Review*, 25-29. Bradford.
- Salanova, Marisa and Sonia Agut, Jose Maria Peiro. 2005. Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Costumer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 90 No. 6. 1217-1227
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Grasindo

Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju

Sarwoto, 2008. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. Yogyakarta : STIE YKPN

Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4 (1): h:47-57

Sudjana. 2006. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyarti, Gita. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*

Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di PT Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 2 No. 3, November 2008. Hal. 175-194.

Sunarto. 2005. *Manajemen Pegawai*. Amus. Yogyakarta

Supriyanto Yudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economiva*, Volume 11. Nomor 2. Oktober 2015

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA

Umar, Husein. 2003. *Metode Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Penerbit Angkasa

Uno, Hamzah.B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta

Wahyudi, Amin dan Jarot Suryono. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 1 No. 1 Desember 2006 : 1-14

Wibowo. 2007 *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Widayat, 2004. *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, UMM Press, Malang

Wina, Sanjaya, (2009), *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*: Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta : Andi

Yulharsari, Febrina Dewi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta.



Lampiran 1
Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i.

Pegawai Kejaksaan Negeri Bondowoso

di

TEMPAT

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program S1 di Fakultas Ekonomi & Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dengan menjawab pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ”*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Bondowoso*”.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Rio Maulana SN
NIM.120810201052

Lembar Kusioner**A. Identitas Responden**

1	No. Responden	
2	Nama	
3	Jenis Kelamin	
4	Pendidikan Terakhir	a. S1 b. S2 c. S3
5	Usia	a. <30 tahun b. 3-40 tahun c. >40 tahun
6	Masa Kerja	a. <10 tahun b. 20-30 tahun c. >30 tahun

B. Petunjuk Pengisian

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

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pernyataan**1. LINGKUNGAN KERJA PEGAWAI (X1)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5
1	Ruangan kerja anda terdekorasi dengan nyaman dan rapi					
2	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat anda bernafas dengan oksigen yang cukup.					
3	Pencahayaannya di tempat kerja membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Penataan warna ruangan tempat kerja anda sudah sesuai dan nyaman sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan					
5	Tempat kerja anda jauh dari kebisingan sehingga anda dapat berkonsentrasi dengan baik terhadap pekerjaan yang anda lakukan					

2. KOMPETENSI (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5
1	Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda mampu memecahkan masalah pekerjaan					
2	Dengan keterampilan yang anda miliki, anda memiliki ide-ide yang cemerlang yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
3	Kepercayaan atasan dan rekan kerja anda dapat membantu pekerjaan yang mudah maupun yang sulit					
4	Karakter dan konsistensi yang anda miliki dapat mengontrol emosi anda terhadap tekanan pekerjaan yang diberikan oleh instansi					

3. KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5
1	penampilan tugas pekerjaan anda menunjukkan perkembangan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya					
2	Komunikasi pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
3	Pimpinan menyediakan waktu pada pegawai untuk berkonsultasi mengenai masalah atau kondisi dengan pekerjaan yang dilakukan.					
4	Kesempatan untuk mengembangkan karir yang diberikan instansi dapat memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju					
5	Instansi tempat anda bekerja memiliki sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun intensif lainnya) yang menarik.					
6	Anda bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Anda merasa terlindungi secara langsung dan tidak langsung dengan adanya jaminan kesehatan dan jaminan keamanan di Instansi anda bekerja					



Lampiran 2
Rekapitulasi Hasil Kuesioner

Resp	Lingkungan Kerja						Kompetensi				
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	X1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	X2
1	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	17
2	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	19
3	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	17
4	2	2	2	4	2	12	2	3	3	2	10
5	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19
6	2	3	2	2	3	12	2	2	2	3	9
7	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	17
8	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18
9	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	15
10	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	9
11	5	5	5	3	4	22	3	4	4	3	14
12	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20
13	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	16
14	4	4	3	4	5	20	4	5	3	4	16
15	3	4	4	2	2	15	3	3	2	2	10
16	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19
17	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	17
18	2	2	2	4	2	12	2	3	3	2	10
19	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19
20	2	3	2	2	3	12	2	2	2	3	9
21	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	17
22	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	18
23	5	5	5	4	4	23	4	4	3	4	15
24	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	9
25	5	5	5	3	4	22	3	4	4	3	14
26	5	5	5	3	4	22	5	5	5	5	20
27	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	16
28	5	5	3	4	5	22	4	5	3	4	16
29	3	4	4	2	2	15	3	3	2	2	10
30	4	4	3	5	3	19	4	4	3	4	15
31	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	17
32	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	19
33	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	17
34	2	2	2	4	2	12	2	3	3	2	10
35	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19
36	2	3	2	2	3	12	2	2	2	3	9
37	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	17

38	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	18
39	5	5	5	4	4	23	4	4	3	4	15
40	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	9
41	5	5	5	3	4	22	3	4	4	3	14
42	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
43	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	16
44	5	5	3	4	5	22	4	5	3	4	16
45	3	4	4	2	2	15	3	3	2	2	10
46	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	19
47	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	17
48	2	2	2	4	2	12	2	3	3	2	10
49	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19
50	2	3	2	2	3	12	2	2	2	3	9
51	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	17
52	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	18
53	5	5	5	4	4	23	4	4	3	4	15
54	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	9
55	5	5	5	3	4	22	3	4	4	3	14
56	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
57	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	16
58	4	4	3	4	4	19	4	5	3	4	16
59	3	4	4	2	2	15	3	3	2	2	10
60	4	4	3	5	3	19	4	4	3	4	15

Kepuasan Kerja							
y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	Y
5	3	4	5	4	5	5	31
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	5	4	5	31
3	2	2	3	2	3	3	18
4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	2	2	2	2	2	15
5	5	4	5	4	5	5	33
4	5	5	4	5	4	4	31
5	4	4	5	4	5	5	32
2	3	3	2	3	2	2	17
4	4	5	4	5	4	5	31
5	4	5	5	5	5	5	34
3	5	4	4	5	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	3	2	2	3	2	16
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	5	4	4	30
3	2	2	3	2	3	3	18
4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	2	2	2	2	2	15
5	5	4	5	4	5	5	33
4	5	5	4	5	4	4	31
5	4	4	5	4	5	5	32
2	3	3	2	3	2	2	17
4	4	5	4	5	4	4	30
5	4	5	5	5	5	5	34
3	4	5	4	5	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	3	2	2	3	2	16
3	3	3	4	3	3	4	23
5	3	4	5	4	5	5	31
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	5	4	5	31
3	2	2	3	2	3	3	18
4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	2	2	2	2	2	15
5	5	4	5	4	5	5	33

4	5	5	4	5	4	4	31
5	4	4	5	4	5	5	32
2	3	3	2	3	2	2	17
4	4	5	4	5	4	5	31
5	4	5	5	5	5	5	34
3	5	4	4	5	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	3	2	2	3	2	16
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	5	4	4	30
3	2	2	3	2	3	3	18
4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	2	2	2	2	2	15
5	5	4	5	4	5	5	33
4	5	5	4	5	4	4	31
5	4	4	5	4	5	5	32
2	3	3	2	3	2	2	17
4	4	5	4	5	4	4	30
5	4	5	5	5	5	5	34
3	4	5	4	5	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	3	2	2	3	2	16
3	3	3	4	3	3	4	23



Lampiran 3
Deskripsi Variabel Penelitian

STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

VARIABEL X1

Frequencies

Statistics

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,8167	3,9000	3,8833	3,8833	3,6667

Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	13,3	13,3	13,3
	3,00	12	20,0	20,0	33,3
	4,00	23	38,3	38,3	71,7
	5,00	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	6,7	6,7	6,7
	3,00	18	30,0	30,0	36,7
	4,00	18	30,0	30,0	66,7
	5,00	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	13,3	13,3	13,3
	3,00	14	23,3	23,3	36,7
	4,00	15	25,0	25,0	61,7
	5,00	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	13,3	13,3	13,3
	3,00	9	15,0	15,0	28,3
	4,00	25	41,7	41,7	70,0
	5,00	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	13,3	13,3	13,3
	3,00	14	23,3	23,3	36,7
	4,00	28	46,7	46,7	83,3
	5,00	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

VARIABEL X2

Frequencies

Statistics

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,8000	3,9333	3,5333	3,7333

Frequency Table

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	20,0	20,0	20,0
	3,00	8	13,3	13,3	33,3
	4,00	20	33,3	33,3	66,7
	5,00	20	33,3	33,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	6,7	6,7	6,7
	3,00	12	20,0	20,0	26,7
	4,00	28	46,7	46,7	73,3
	5,00	16	26,7	26,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	20,0	20,0	20,0
	3,00	14	23,3	23,3	43,3
	4,00	24	40,0	40,0	83,3
	5,00	10	16,7	16,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	20,0	20,0	20,0
	3,00	8	13,3	13,3	33,3
	4,00	24	40,0	40,0	73,3
	5,00	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



VARIABEL Y

Frequencies

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,7333	3,7667	3,9333	3,8333	3,9000	3,8000	3,9000

Frequency Table

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	20,0	20,0	20,0
	3,00	10	16,7	16,7	36,7
	4,00	20	33,3	33,3	70,0
	5,00	18	30,0	30,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	13,3	13,3	13,3
	3,00	12	20,0	20,0	33,3
	4,00	26	43,3	43,3	76,7
	5,00	14	23,3	23,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	13,3	13,3	13,3
	3,00	10	16,7	16,7	30,0
	4,00	20	33,3	33,3	63,3
	5,00	22	36,7	36,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	20,0	20,0	20,0
	3,00	4	6,7	6,7	26,7
	4,00	26	43,3	43,3	70,0
	5,00	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	20,0	20,0	20,0
	3,00	6	10,0	10,0	30,0
	4,00	18	30,0	30,0	60,0
	5,00	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	13,3	13,3	13,3
	3,00	14	23,3	23,3	36,7
	4,00	20	33,3	33,3	70,0
	5,00	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	20,0	20,0	20,0
	3,00	4	6,7	6,7	26,7
	4,00	22	36,7	36,7	63,3
	5,00	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



Lampiran 4
Uji Validitas dan Reliabilitas
Instrumen

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS X1

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Lingkungan Kerja
x1.1	Pearson Correlation	1	,853**	,816**	,490**	,766**	,949**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x1.2	Pearson Correlation	,853**	1	,784**	,239	,604**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,066	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x1.3	Pearson Correlation	,816**	,784**	1	,384**	,546**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x1.4	Pearson Correlation	,490**	,239	,384**	1	,572**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,000	,066	,002		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x1.5	Pearson Correlation	,766**	,604**	,546**	,572**	1	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,949**	,842**	,861**	,648**	,835**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	5

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS X2

Correlations

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Kompetensi
x2.1	Pearson Correlation	1	,761**	,765**	,918**	,954**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
x2.2	Pearson Correlation	,761**	1	,672**	,715**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
x2.3	Pearson Correlation	,765**	,672**	1	,768**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60
x2.4	Pearson Correlation	,918**	,715**	,768**	1	,943**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60
Kompetensi	Pearson Correlation	,954**	,853**	,882**	,943**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	4

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS Y

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	Kepuasan Kerja
y1	Pearson Correlation	1	,675**	,694**	,962**	,703**	,975**	,943**	,937**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
y2	Pearson Correlation	,675**	1	,763**	,714**	,839**	,606**	,704**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
y3	Pearson Correlation	,694**	,763**	1	,717**	,962**	,689**	,754**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
y4	Pearson Correlation	,962**	,714**	,717**	1	,756**	,925**	,974**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
y5	Pearson Correlation	,703**	,839**	,962**	,756**	1	,649**	,788**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
y6	Pearson Correlation	,975**	,606**	,689**	,925**	,649**	1	,904**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
y7	Pearson Correlation	,943**	,704**	,754**	,974**	,788**	,904**	1	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,937**	,830**	,878**	,953**	,896**	,905**	,956**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,965	7



Lampiran 5

**ANALISIS REGRESI BERGANDA
DAN UJI ASUMSI KLASIK**

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Lingkungan Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,887	,883	2,31905

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2412,389	2	1206,194	224,284	,000 ^a
	Residual	306,545	57	5,378		
	Total	2718,933	59			

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UJI t dan UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,118	1,450		-1,461	,150		
	Lingkungan Kerja	,727	,134	,437	5,438	,000	,306	3,271
	Kompetensi	1,004	,148	,546	6,787	,000	,306	3,271

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

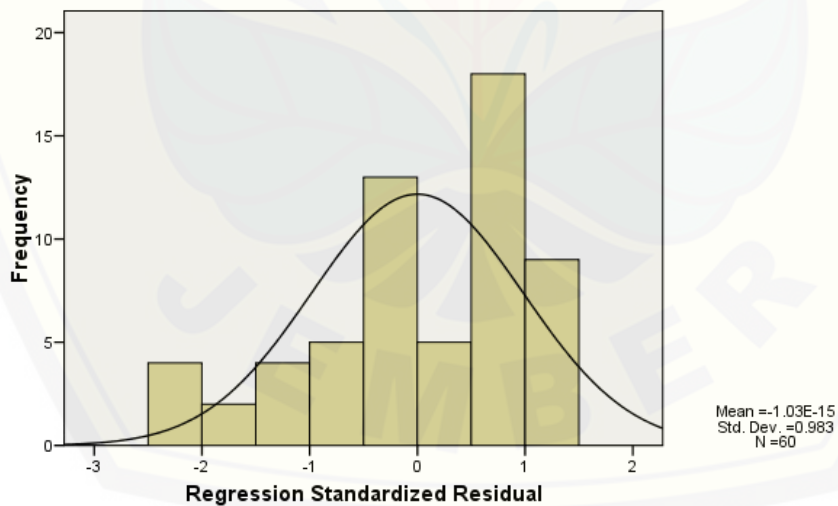
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27940145
Most Extreme Differences	Absolute	,156
	Positive	,111
	Negative	-,156
Kolmogorov-Smirnov Z		1,208
Asymp. Sig. (2-tailed)		,108

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

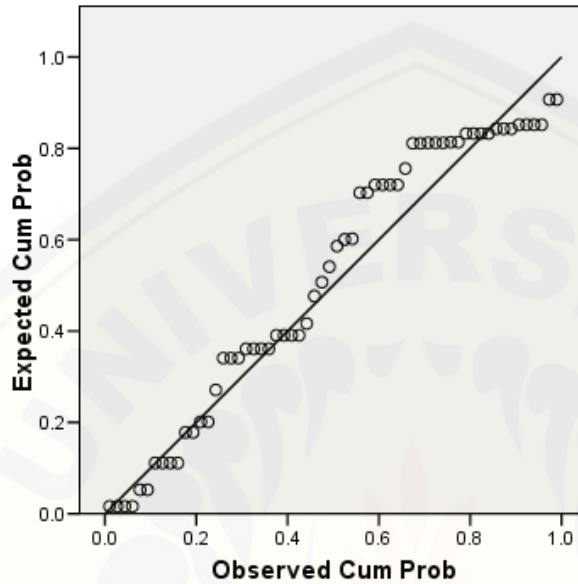
Histogram

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

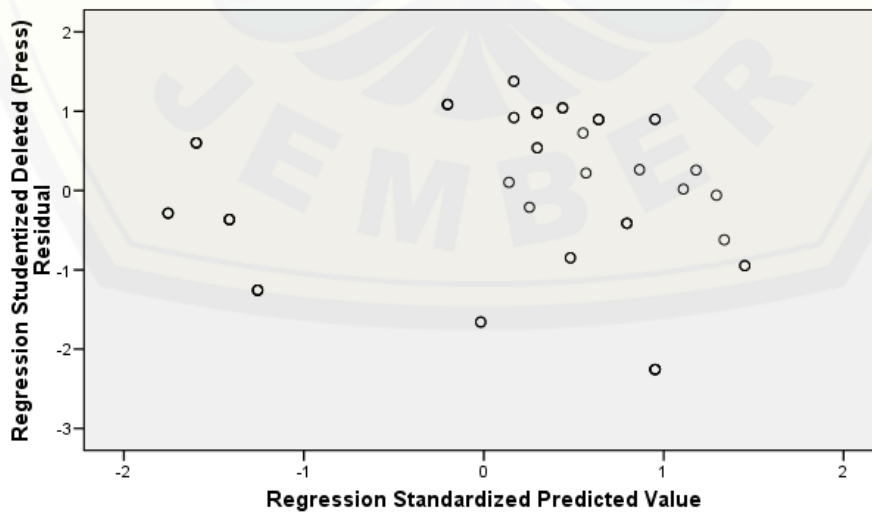
Dependent Variable: Kepuasan Kerja



UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja





Lampiran 6

TABEL t

t tabel

df	t 1%	t 5%	t 10%
1	63.657	12.706	6.314
2	9.925	4.303	2.920
3	5.841	3.182	2.353
4	4.604	2.776	2.132
5	4.032	2.571	2.015
6	3.707	2.447	1.943
7	3.499	2.365	1.895
8	3.355	2.306	1.860
9	3.250	2.262	1.833
10	3.169	2.228	1.812
11	3.106	2.201	1.796
12	3.055	2.179	1.782
13	3.012	2.160	1.771
14	2.977	2.145	1.761
15	2.947	2.131	1.753
16	2.921	2.120	1.746
17	2.898	2.110	1.740
18	2.878	2.101	1.734
19	2.861	2.093	1.729
20	2.845	2.086	1.725
21	2.831	2.080	1.721
22	2.819	2.074	1.717
23	2.807	2.069	1.714
24	2.797	2.064	1.711
25	2.787	2.060	1.708
26	2.779	2.056	1.706
27	2.771	2.052	1.703
28	2.763	2.048	1.701
29	2.756	2.045	1.699
30	2.750	2.042	1.697
31	2.744	2.040	1.696
32	2.738	2.037	1.694
33	2.733	2.035	1.692
34	2.728	2.032	1.691
35	2.724	2.030	1.690
36	2.719	2.028	1.688
37	2.715	2.026	1.687
38	2.712	2.024	1.686
39	2.708	2.023	1.685
40	2.704	2.021	1.684
41	2.701	2.020	1.683
42	2.698	2.018	1.682
43	2.695	2.017	1.681
44	2.692	2.015	1.680
45	2.690	2.014	1.679
46	2.687	2.013	1.679

47	2.685	2.012	1.678
48	2.682	2.011	1.677
49	2.680	2.010	1.677
50	2.678	2.009	1.676
51	2.676	2.008	1.675
52	2.674	2.007	1.675
53	2.672	2.006	1.674
54	2.670	2.005	1.674
55	2.668	2.004	1.673
56	2.667	2.003	1.673
57	2.665	2.002	1.672
58	2.663	2.002	1.672
59	2.662	2.001	1.671
60	2.660	2.000	1.671
61	2.659	2.000	1.670
62	2.657	1.999	1.670
63	2.656	1.998	1.669
64	2.655	1.998	1.669
65	2.654	1.997	1.669
66	2.652	1.997	1.668
67	2.651	1.996	1.668
68	2.650	1.995	1.668
69	2.649	1.995	1.667
70	2.648	1.994	1.667
71	2.647	1.994	1.667
72	2.646	1.993	1.666
73	2.645	1.993	1.666
74	2.644	1.993	1.666
75	2.643	1.992	1.665
76	2.642	1.992	1.665
77	2.641	1.991	1.665
78	2.640	1.991	1.665
79	2.640	1.990	1.664
80	2.639	1.990	1.664
81	2.638	1.990	1.664
82	2.637	1.989	1.664
83	2.636	1.989	1.663
84	2.636	1.989	1.663
85	2.635	1.988	1.663
86	2.634	1.988	1.663
87	2.634	1.988	1.663
88	2.633	1.987	1.662
89	2.632	1.987	1.662
90	2.632	1.987	1.662
91	2.631	1.986	1.662
92	2.630	1.986	1.662