

BAB IV

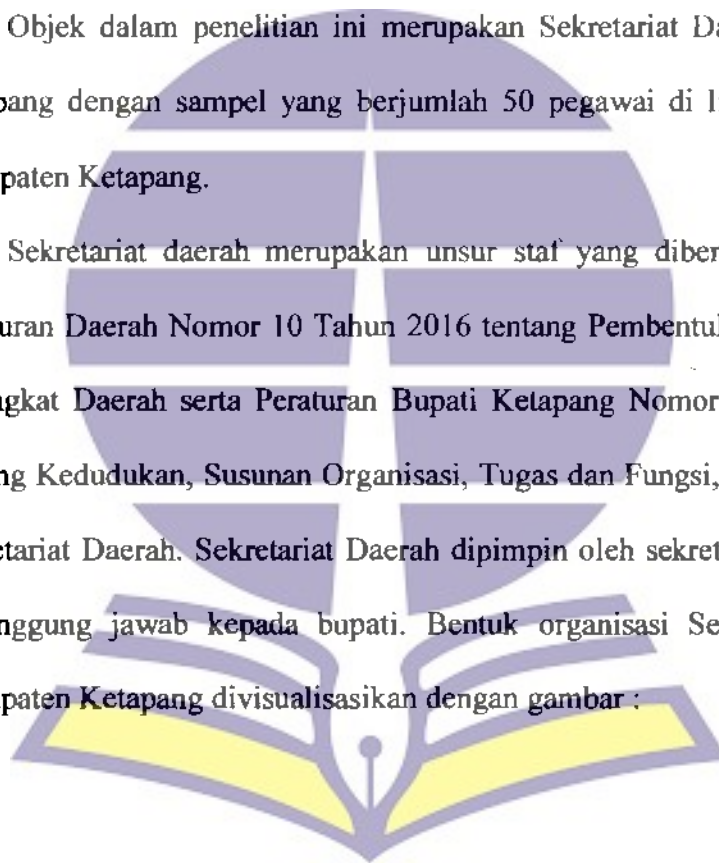
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

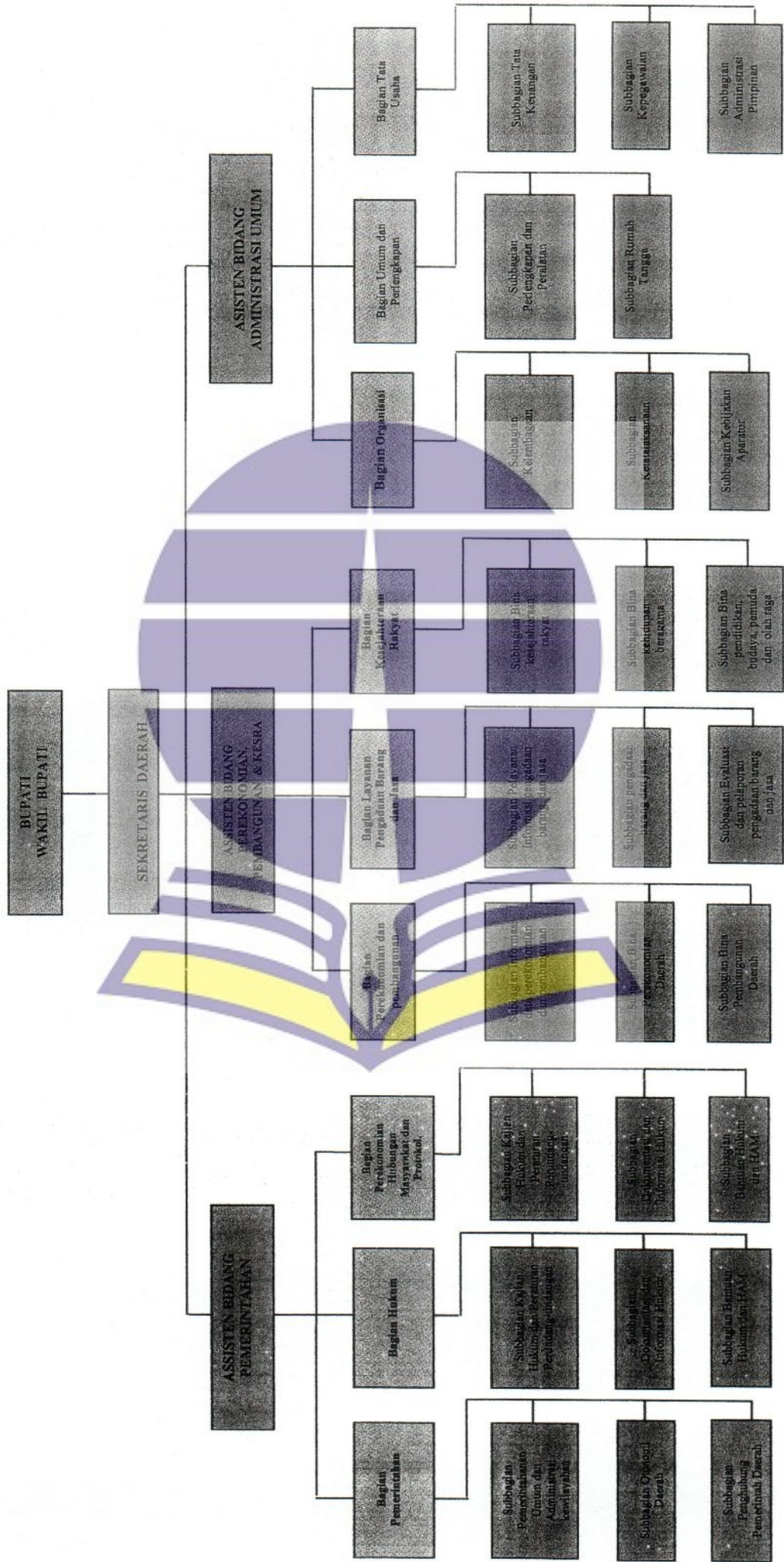
1. Gambar Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang

Objek dalam penelitian ini merupakan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang dengan sampel yang berjumlah 50 pegawai di lingkungan Setda Kabupaten Ketapang.

Sekretariat daerah merupakan unsur staf yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Ketapang Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah dipimpin oleh sekretaris daerah yang bertanggung jawab kepada bupati. Bentuk organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang divisualisasikan dengan gambar :



Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang



Gambar 4.1

Sumber : Peraturan Bupati Ketapang Nomor 41 Tahun 2016

2. Uraian tugas Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang :

Sekretariat daerah mempunyai tugas membantu bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing asisten, bagian dan subbagian.

a. Sekretaris daerah mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan arahan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas sekretariat daerah. Sekretaris daerah dalam memimpin pelaksanaan tugas sekretariat daerah dibantu oleh asisten sekretaris daerah.

b. Asisten sekretaris daerah bidang pemerintahan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Asisten sekretaris daerah bidang pemerintahan mempunyai tugas membantu sekretaris daerah dalam mengoordinasikan perumusan kebijakan daerah, koordinasi pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah serta pelayanan administratif di bidang pemerintahan, hukum dan hubungan masyarakat yang meliputi aspek-aspek urusan ketenteraman dan ketertiban, perlindungan masyarakat, pemberdayaan masyarakat, pemerintahan desa, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, pertanahan, komunikasi dan informatika, persandian, statistik sektoral, hukum dan peraturan perundang-undangan, otonomi daerah, politik, pemilu, pemilu kada, pemerintahan umum, administrasi kecamatan, pengawasan, tugas pembantuan, kerjasama antar pemerintah

daerah, yang terbagi secara sistematis ke dalam tugas masing-masing bagian dan subbagian.

1) Bagian pemerintahan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kegiatan dibidang pemeritahan umum, administrasi kewilayahan, otonomi daerah, penghubung pemerintah daerah, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan daerah, pelaksanaan tugas dan pelayanan administratif kepada perangkat daerah yang meliputi aspek-aspek urusan pemerintahan di bidang ketenteraman dan ketertiban umum, bidang perlindungan masyarakat (termasuk sub bencana dan sub kebakaran), bidang pemberdayaan masyarakat, pemerintahan desa, bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, bidang pertanahan, politik, pemilu, pemilu kada, pengawasan, tugas pembantuan dan kerjasama antar pemerintah daerah yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing subbagian.

2) **Bagian hukum** mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kegiatan di bidang kajian hukum dan peraturan perundang-undangan, penyuluhan dan dokumentasi hukum, bantuan hukum dan hak azasi manusia, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan daerah dan pelaksanaan tugas serta pelayanan administrasi kepada perangkat daerah di bidang hukum dan perundang-undangan yang terbagi secara sistematis ke dalam tugas masing-masing subbagian.

3) Bagian hubungan masyarakat dan protokol mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kegiatan di bidang kehumasan

pemerintah daerah, peliputan, dokumentasi dan risalah, dan keprotokolan, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas, dan pelayanan administratif kepada perangkat daerah yang meliputi aspek-aspek urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, dan bidang persandian yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing subbagian.

- c. Asisten sekretaris daerah bidang perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan rakyat berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Asisten sekretaris daerah bidang perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan rakyat mempunyai tugas membantu sekretaris daerah dalam mengoordinasikan perumusan kebijakan daerah, koordinasi pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah serta pelayanan administratif di bidang perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan rakyat yang meliputi aspek-aspek urusan pemerintahan di bidang transmigrasi, bidang pariwisata, bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah, bidang perindustrian, bidang perdagangan, bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu, bidang pertanian, bidang pangan, bidang kelautan dan perikanan (sub perikanan tangkap dan budidaya), bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, bidang lingkungan hidup, bidang perencanaan dan pengendalian pembangunan, bidang penelitian dan pengembangan, bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang perhubungan, bidang pendidikan, bidang kesehatan, bidang kebudayaan,

bidang pemuda dan olahraga, bidang sosial, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, serta pelaksanaan fasilitasi administratif untuk pelaksanaan fungsi urusan pemerintahan bidang kehutanan dan bidang energi sumber daya mineral di daerah, yang terbagi secara sistematis ke dalam tugas masing-masing bagian dan subbagian.

- 1) Bagian perekonomian dan pembangunan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kegiatan di bidang informasi data perekonomian dan pembangunan, bina perekonomian dan pembangunan daerah dan pengembangan usaha daerah, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas, serta pelayanan administratif kepada perangkat daerah yang meliputi aspek-aspek urusan pemerintahan di bidang pariwisata, bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah, bidang perindustrian, bidang perdagangan, bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu, bidang pertanian, bidang pangan, bidang kelautan dan perikanan (sub perikanan tangkap dan budidaya), bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, bidang lingkungan hidup, bidang perencanaan dan pengendalian pembangunan, bidang penelitian dan pengembangan, bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang perhubungan, serta pelaksanaan fasilitasi administratif untuk pelaksanaan fungsi urusan pemerintahan bidang kehutanan dan bidang

energi sumber daya mineral di daerah, yang terbagi secara sistematis ke dalam tugas masing-masing subbagian.

2) Bagian layanan pengadaan barang dan jasa bertugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang pelayanan dan informasi pengadaan barang/ jasa, pengadaan barang/ jasa, dan evaluasi dan pelaporan pengadaan barang/ jasa, yang terbagi secara sistematis ke dalam tugas masing-masing subbagian.

3) Bagian kesejahteraan rakyat mempunyai tugas tugas merumuskan dan melaksanakan kegiatan di bidang kesejahteraan rakyat, bina kehidupan beragama, dan bina pendidikan, pemuda dan olahraga, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan daerah, pelaksanaan tugas dan pelayanan administratif kepada perangkat daerah yang meliputi aspek-aspek urusan pemerintahan di bidang pendidikan, kesehatan, sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, tenaga kerja, transmigrasi, kebudayaan, dan kepemudaan dan olahraga yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing subbagian..

d. Asisten sekretaris daerah bidang administrasi umum dipimpin oleh asisten yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Asisten sekretaris daerah bidang administrasi umum mempunyai tugas membantu sekretaris daerah dalam mengoordinasikan perumusan kebijakan daerah, koordinasi pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan

evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah serta pelayanan administratif yang meliputi aspek-aspek urusan keuangan dan aset, pendapatan, kepegawaian, kearsipan dan perpustakaan, serta menyelenggarakan kebijakan di bidang administrasi organisasi perangkat daerah, umum dan perlengkapan, dan tata usaha sekretariat daerah, yang terbagi secara sistematis ke dalam tugas masing-masing bagian dan subbagian.

- 1) Bagian organisasi bertugas merumuskan kebijakan dan melaksanakan kegiatan di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kebijakan aparatur, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas, serta pelayanan administratif kepada perangkat daerah yang meliputi aspek-aspek urusan di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kebijakan aparatur, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing subbagian.
- 2) Bagian umum dan perlengkapan bertugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang perlengkapan dan peralatan sekretariat daerah, dan rumah tangga pimpinan, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing subbagian.
- 3) Bagian tata usaha mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kegiatan penyelenggaraan keuangan sekretariat daerah, kepegawaian sekretariat daerah, dan administrasi pimpinan, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas, serta pelayanan administratif kepada perangkat daerah yang menangani urusan pengelolaan keuangan dan aset daerah, pendapatan,

kearsipan dan perpustakaan yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing subbagian.

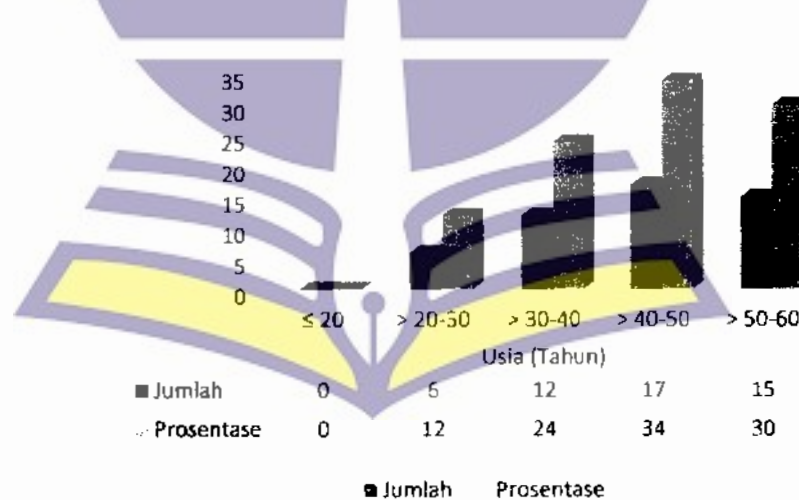
B. Hasil

1. Profil Responden

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan faktor yang memiliki korelasi atau keterkaitan erat dengan tingkat kedewasaan seseorang dalam pola berpikir, cara pandang dan tanggungjawab dalam bertindak. Untuk mengetahui distribusi usia responden dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



Sumber : Data Olahan 2017

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4.2 terlihat bahwa jumlah responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang yang paling banyak berusia antara 40 tahun sampai 50 tahun sebesar 34%, pada umumnya di usia tersebut adalah masa

dimana seseorang sudah memiliki pengalaman dan pengetahuan terhadap pekerjaannya serta memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

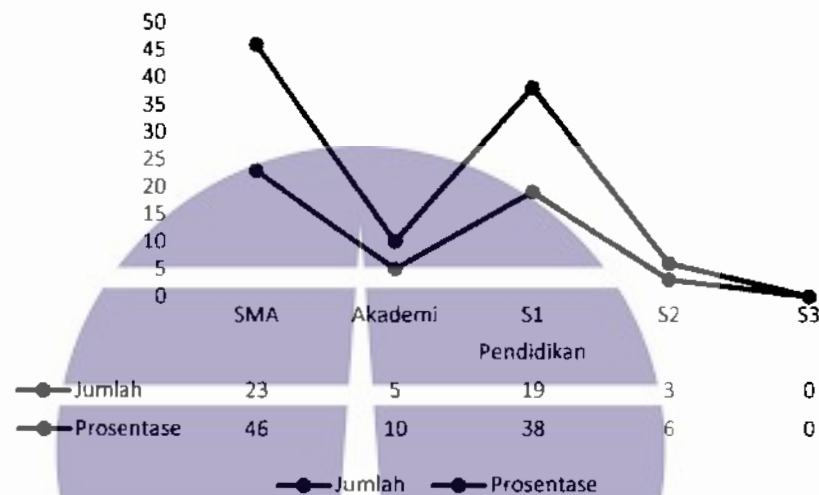
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dideskripsikan untuk membedakan sifat dan kemampuan antara laki-laki dan perempuan.



Gambar 4.3 menunjukkan bahwa responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang banyak didominasi oleh pegawai negeri sipil pria sebanyak 35 orang atau sebesar 70 % .

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

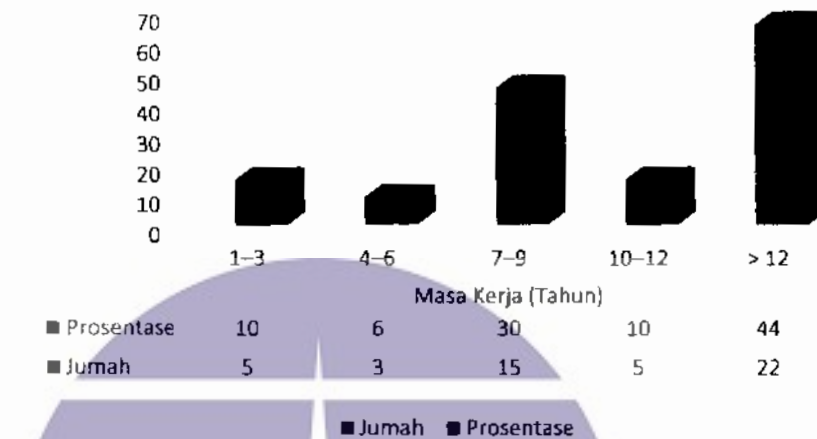


Sumber : Data Olahan 2017

Gambar 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Produktivitas kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting pada suatu instansi. Instansi menginginkan pegawainya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai kemampuan pada dirinya untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan memberikan atau menunjukkan kemampuan dan pengetahuan serta potensi dalam bekerja sesuai dengan bagian. Pada gambar 4.4 terlihat bahwa responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang sebanyak 23 orang atau sebesar 46 % berpendidikan SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

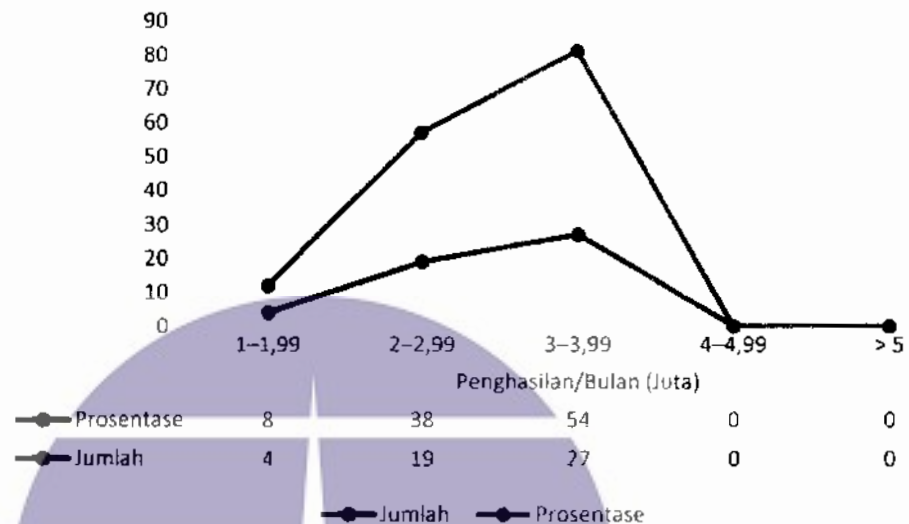


Sumber : Data Olahan 2017

Gambar 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dan lebih mengetahui akan kondisi pekerjaan yang dihadapi. Pada Gambar 4.5 tampak bahwa sebanyak 22 orang atau sebesar 44 % yang telah bekerja selama lebih dari 12 tahun.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/bulan



Sumber : Data Olaham 2017

Gambar 4.6
Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan/bulan

Karakteristik responden berdasarkan pendapatan/penghasilan per bulan dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 27 orang atau sebesar 54% yang memiliki penghasilan sebesar 3 juta sampai dengan 3,99 juta per bulan.

Data yang digunakan penelitian ini merupakan data primer. Data primer didapatkan dengan pola menyebar kuesioner sesuai dengan variabel yang menjadi tujuan utama dalam penelitian ini kepada pegawai di lingkungan Sekretariat Kabupaten Ketapang yang terpilih sebagai responden atau sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang responden. Jumlah sampel diambil merujuk dari formulasi pakar menurut Gay dan Diehl (dalam Indrawan dan Yaniawati, 2016: 102) yang

menyatakan bahwa “jika penelitiannya korelasional, maka subjek penelitiannya minimal 30 orang”.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji coba kuisioner penelitian yang dilakukan, berikut dapat dilihat pada Tabel 4.1 hasil pengolahan uji validitas instrumen :

Pengujian tingkat validitas tiap item dipergunakan analisis butir, artinya mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria yang digunakan sebagai dasar pertimbangan kevalidan instrumen yang dibuat adalah $> 0,60$ dengan kategori tinggi. (Budiyono, 2003).

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir ke-	r_{xy}	Keputusan
1	Lingkungan Kerja	1	0,820	Valid
		2	0,685	Valid
		3	0,820	Valid
		4	0,893	Valid
		5	0,678	Valid
		6	0,744	Valid
		7	0,744	Valid
		8	0,893	Valid
		9	0,820	Valid
		10	0,893	Valid
		11	0,727	Valid
2	Dukungan Manajemen	1	0,760	Valid
		2	0,814	Valid
		3	0,765	Valid

Tabel 4.1 (Lanjutan)

No	Variabel	Butir ke-	r_{xy}	Keputusan
3	Kepuasan	4	0,834	Valid
		1	0,793	Valid
		2	0,722	Valid
		3	0,524	Valid
		4	0,670	Valid
		5	0,667	Valid
		6	0,687	Valid
		7	0,893	Valid
		8	0,749	Valid
		9	0,772	Valid
		10	0,713	Valid
		11	0,711	Valid
		12	0,789	Valid
		13	0,705	Valid
		14	0,793	Valid
		15	0,722	Valid
		16	0,893	Valid
		17	0,793	Valid
4	Kinerja	1	0,714	Valid
		2	0,779	Valid
		3	0,726	Valid
		4	0,606	Valid
		5	0,779	Valid
		6	0,682	Valid
		7	0,829	Valid
		8	0,721	Valid
		9	0,570	Tidak
		10	0,701	Valid
		11	0,726	Valid
		12	0,779	Valid
		13	0,726	Valid
		14	0,606	Valid
		15	0,721	Valid

Sumber : Data Olahan 2017

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji coba kuisisioner penelitian yang dilakukan, kriterium angket dikatakan reliabel apabila besarnya indeks reliabilitas

yang diperoleh $r_{11} \geq 0,70$ (Budiyono, 2003: 70-72). Berikut dapat dilihat pada tabel 4.2 hasil pengolahan uji reliabilitas instrumen:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Lingkungan Kerja	0,786	Reliabel
2	Dukungan Manajemen	0,702	Reliabel
3	Kepuasan	0,892	Reliabel
4	Kinerja	0,896	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2017

c. Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran ini mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dimana penilaian terhadap variabel penelitian secara menyeluruh akan dilihat dari rerata skor. Menurut Husein Umar (2007), analisa dilakukan dengan menggunakan indeks jarak interval dengan rumus berikut :

$$R_s = \frac{m(n-1)}{m.n}$$

$$R_s = \frac{50(5-1)}{50.5}$$

$$R_s = 0,8$$

Keterangan :

R_s = Jarak Interval

m = Jumlah Responden

n = Jumlah Skala

Klasifikasi penilaian terhadap variabel penelitian secara menyeluruh akan dilihat dari rerata skor dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.3
Interpretasi Nilai Rata-Rata

Nilai	Keterangan
4,20 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup
1,80 – 2,59	Kurang Baik
1,00 – 1,79	Sangat Kurang Baik

1) Distribusi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Mean	Katagori Mean	Standar Deviasi
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Warna dinding lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat ketika bekerja	1	25	20	4	0	3,46	Baik	0,676
2.	Warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja	8	27	15	0	0	3,86	Baik	0,670
3.	Ketersediaan tempat parkir sangat mendukung	2	32	16	0	0	3,72	Baik	0,536

Tabel 4.4 (Lanjutan)

	kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja								
4.	Sirkulasi udara yang baik di sekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	2	37	11	0	0	3,82	Baik	0,482
5.	Sirkulasi udara yang baik di sekitar ruangan kerja sangat mempengaruhi produktifitas saya dalam bekerja	8	27	15	0	0	3,86	Baik	0,670
6.	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung saya untuk dapat bekerja secara produktif	5	37	8	0	0	3,94	Baik	0,511
7.	Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja saya membuat kondisi fisik tetap bugar dan semangat dalam bekerja	6	37	7	0	0	3,98	Baik	0,514
8.	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja sangat	0	31	19	0	0	3,62	Baik	0,490

Tabel 4.4 (Lanjutan)

	mendukung pekerjaan yang saya lakukan.								
9.	Pencahayaannya dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja	0	26	20	4	0	3,44	Baik	0,644
10.	Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas membuat saya merasa tenang dalam bekerja.	9	25	16	0	0	3,86	Baik	0,700
11.	Rekan kerja mau membantu terhadap pelaksanaan pekerjaan sehingga saya merasa senang atas tugas yang diberikan	8	27	15	0	0	3,86	Baik	0,670
Rata-rata variabel Lingkungan Kerja							3,77	Baik	0,597

an hasil penelitian diperoleh bahwasanya secara umum Lingkungan Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang tergolong baik, dengan nilai rerata 3,77. Adapun rincian kategori setiap butir diperoleh bahwasannya untuk butir nomor 1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 dan 11 berada pada kategori baik.

2) Distribusi Responden Terhadap Variabel Dukungan

Manajemen

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Manajemen

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Mean	Katagori Mean	Standar Deviasi
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Atasan saya bersikap fleksibel tentang bagaimana cara saya mencapai tujuan pekerjaan saya	0	25	21	4	0	3,42	Baik	0,641
2.	Atasan saya mendukung ide-ide saya dan cara saya menyelesaikan pekerjaan	8	24	18	0	0	3,80	Baik	0,699
3.	Atasan saya memberikan wewenang kepada saya untuk melakukan pekerjaan menurut cara saya	2	32	16	0	0	3,72	Baik	0,536
4.	Saya percaya atasan saya selalu mendukung keputusan yang saya buat dalam pekerjaan	2	37	11	0	0	3,82	Baik	0,482
Rata- rata variabel Dukungan Manajemen							3,69	Baik	0,590

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwasanya secara umum Dukungan Manajemen tergolong baik, dengan nilai rerata 3,69. Adapun rincian kategori setiap butir diperoleh bahwa untuk butir nomor 1, 2, 3 dan 4 pada kategori baik.

3) Distribusi Responden Terhadap Variabel Kepuasan

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Mean	Katagori Mean	Standar Deviasi
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Instansi memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya	6	16	17	11	0	3,34	Baik	0,960
2.	Gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab saya	6	26	18	0	0	3,76	Baik	0,656
3.	Tunjangan yang saya terima dari Instansi sesuai	2	33	15	0	0	3,74	Baik	0,527
4.	Instansi memberikan gaji tepat waktu	9	34	4	3	0	3,98	Baik	0,714
5.	Promosi sering terjadi di Instansi saya	0	26	18	6	0	3,40	Baik	0,632
6.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya	5	27	18	0	0	3,74	Baik	0,632

Tabel 4.6 (Lanjutan)

	akan dipromosikan								
7.	Pegawai yang dipromosikan sesuai dengan syarat-syarat dan layak untuk dipromosikan	2	37	11	0	0	3,82	Baik	0,481
8.	Pegawai yang dipromosikan bisa dipertanggung jawabkan pada Instansi	2	36	12	0	0	3,80	Baik	0,494
9.	Rekan kerja saya memberikan dukungan	7	34	9	0	0	3,96	Baik	0,570
10.	Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik	8	41	1	0	0	4,14	Baik	0,404
11.	Rekan kerja mau mendengarkan keluh kesah saya dalam masalah pekerjaan	8	38	4	0	0	4,08	Baik	0,488
12.	Saya menikmati/senang bekerja dengan teman teman kerja	1	38	11	0	0	3,80	Baik	0,451
13.	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan	1	27	16	6	0	3,46	Baik	0,734

Tabel 4.6 (Lanjutan)

14.	Atasan ⁴⁾ memberikan motivasi yang tinggi kepada Pegawai	8	36	6	0	0	4,04	Baik	0,532
15.	Atasan tidak mengekang dalam pekerjaan	0	42	8	0	0	3,84	Baik	0,370
16.	Pimpinan berlaku adil terhadap semua pegawai	1	28	15	6	0	3,48	Baik	0,735
17.	Hubungan atasan dengan bawahan sangat baik	9	36	5	0	0	4,08	Baik	0,528
18.	Atasan memberikan perhatian terhadap bawahan	0	42	8	0	0	3,84	Baik	0,370
Rata-rata variabel Kepuasan							3,79	Baik	0,571

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwasanya secara umum kepuasan tergolong baik, dengan nilai rerata 3,79. Adapun rincian kategori setiap butir diperoleh bahwa untuk butir nomor 1,2, 3,4,5, 6, 7, 8, 9,10,11, 12,13, 14, 15, 16,17 dan 18 berada pada kategori baik.

4. Distribusi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Mean	Kategori Mean	Standar Deviasi
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan	6	34	10	0	0	3,92	Baik	0,565
2.	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	6	33	11	0	0	3,90	Baik	0,580
3.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan	8	30	8	4	0	3,84	Baik	0,791
4.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sebagaimana yang ditetapkan	9	31	10	0	0	3,98	Baik	0,622
5.	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	8	31	11	0	0	3,94	Baik	0,620
6.	Saya mengerjakan suatu	14	26	10	0	0	4,08	Baik	0,695

Tabel 4.7 (Lanjutan)

	pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti								
7.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	8	39	3	0	0	4,10	Baik	0,463
8.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	9	40	1	0	0	4,16	Baik	0,422
9.	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	4	38	8	0	0	3,92	Baik	0,488
10.	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	9	32	9	0	0	4,00	Baik	0,606
11.	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif	11	30	9	0	0	4,04	Baik	0,638

Tabel 4.7 (Lanjutan)

	dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan								
12.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	12	27	11	0	0	4,02	Baik	0,685
13.	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan	20	28	2	0	0	4,36	Baik	0,563
14.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	7	34	9	0	0	3,96	Baik	0,570
15.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	22	24	4	0	0	4,36	Baik	0,631
Rata- rata variabel Kinerja							4,04	Baik	0,596

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwasanya secara umum kinerja tergolong baik, dengan nilai rerata 4,07. Adapun rincian kategori setiap butir diperoleh bahwa untuk semua butir nomor berada pada kategori baik.

d. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, untuk pengujian regresi linier berganda, dilakukan analisis uji asumsi klasik yang merupakan uji prasyarat, berdasarkan hasil penelitian pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Digunakan agar diketahui apakah sebaran data (kelompok) berdistribusi normal untuk tiap-tiap variabel. Jika data berdistribusi normal, maka untuk proses selanjutnya digunakan statistik parametrik untuk proses analisis selanjutnya. Uji normalitas sebanyak 4 (empat) kali pada penelitian ini, yaitu untuk variabel lingkungan kerja, dukungan manajemen, kepuasan dan kinerja. Rangkuman hasil uji normalitas disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Rangkuman Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LINGKUNGAN	DUKUNGAN	KEPUASAN	KINERJA
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75,0550	73,8000	75,8892	81,0146
	Std. Deviation	7,20872	8,42494	6,29351	8,30576
Most Extreme Differences	Absolute	,103	,117	,087	,121
	Positive	,080	,114	,087	,121
	Negative	-,103	-,117	-,083	-,097
Test Statistic		,103	,117	,087	,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,087 ^c	,200 ^{c,d}	,065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(n = 50; taraf signifikansi $\alpha = 0,05$)

Dari Tabel 4.8 tampak bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berdasarkan nilai sign variabel lingkungan kerja sebesar 0,200 ($0,200 > 0,050$), variabel dukungan manajemen sebesar 0,870 ($0,870 > 0,050$), variabel kepuasan sebesar 0,200 ($0,200 > 0,050$) dan variabel kinerja sebesar 0,065 ($0,065 > 0,050$). Artinya untuk setiap sampel baik kategori Lingkungan Kerja, Dukungan Manajemen, Kepuasan dan Kinerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipergunakan untuk mencari tahu ada tidaknya hubungan yang sempurna antara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Model yang bebas regresi dari multikolinearitas dapat dilihat jika nilai *VIF* di

bawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1. Dengan menggunakan jasa bantuan perhitungan statistik SPSS IBM 22, diperoleh bahwa:

Tabel 4.9
Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9,206	5,748		-1,602	,116		
	LINGKUNGAN KERJA	,299	,105	,273	2,839	,087	,342	2,924
	DUKUNGAN	,193	,099	,196	1,955	,057	,315	3,179
	KEPUASAN	,704	,122	,534	5,778	,000	,371	2,699

a. Dependent Variable: KINERJA

Keputusan Uji: apabila $VIF < 10$ (tidak terpenuhinya asumsi multikolinieritas). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai VIF:

- a. Lingkungan Kerja = 2,924
- b. Dukungan Manajemen = 3,179
- c. Kepuasan = 2,699

Maka, disimpulkan bahwa asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi (tidak terdapat problem multikolinieritas).

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi selain berdistribusi normal dan tidak mengandung multikolinieritas juga harus tidak adanya heterodaktisitas. Dengan

menggunakan jasa bantuan perhitungan statistik SPSS IBM 22, diperoleh bahwa:

Tabel 4.10
Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,206	5,748		-1,602	,116
	LINGKUNGAN	,299	,105	,273	2,839	,087
	DUKUNGAN	,193	,099	,196	1,955	,057
	KEPUASAN	,704	,122	,534	5,778	,102

a. Dependent Variable: ABS_RES

Kriteria Pengujian: Jika asymp sig. pada masing-masing variable independen > 5%, maka data tidak mengalami heteroskedastisitas, dan sebaliknya.

4. Uji Linieritas

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	* Between Groups	(Combined)	2782,172	15	185,478	10,543	,000
LINGKUNGAN	Groups	Linearity	2265,401	1	2265,401	128,775	,000
KERJA		Deviation from Linearity	516,771	14	36,912	2,098	,139
Within Groups			598,127	34	17,592		
Total			3380,299	49			

Tabel 4.12
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	* Between (Combined)	2405,514	6	400,919	17,685	,000
DUKUNGAN	Groups Linearity	2245,042	1	2245,042	99,034	,000
	Deviation from Linearity	160,471	5	32,094	1,416	,238
Within Groups		974,785	43	22,669		
Total		3380,299	49			

Tabel 4.13
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	* Between (Combined)	2864,910	14	204,636	13,897	,000
KEPUASAN	Groups Linearity	2638,219	1	2638,219	179,161	,000
	Deviation from Linearity	226,691	13	17,438	1,184	,330
Within Groups		515,389	35	14,725		
Total		3380,299	49			

Hasil uji linearitas melalui program SPSS dapat dilihat pada kolom *linearity* dan *deviation from linearity* di atas. Di mana pada hasil *linearity* untuk sig. dan *deviation from linearity*. Jika signifikansi untuk *linearity* di bawah 0,05 ($p < 0,05$) dan *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data tersebut linear dan dapat dilanjutkan untuk uji regresi.

Rangkuman uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Kinerja dengan	Model	F _{hitung}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	<i>Linierity</i>	128,775	,000	Linier
	<i>Deviation from Linierity</i>	2,098	,139	Linier
Dukungan Manajemen	<i>Linierity</i>	99,034	,000	Linier
	<i>Deviation from Linierity</i>	1,416	,238	Linier
Kepuasan	<i>Linierity</i>	179,161	,000	Linier
	<i>Deviation from Linierity</i>	1,184	,330	Linier

e. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Manajemen Terhadap Kepuasan

Tabel 4.15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,614	3,91162

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN, LINGKUNGAN KERJA

Tabel 4.16

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1221,667	2	610,834	39,922	,000 ^b
	Residual	719,135	47	15,301		
	Total	1940,802	49			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN, LINGKUNGAN KERJA

Tabel 4.17

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,915	5,648		4,765	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,302	,118	,364	2,556	,014
	DUKUNGAN	,356	,106	,476	3,347	,002

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Berdasarkan perhitungan SPSS 22 Model Summary, bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan dukungan manajemen) terhadap variabel terikat (kepuasan) yang digunakan adalah *Adjusted R square* (R^2) = 0,614. Pada tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 39,922. Artinya lingkungan kerja dan dukungan manajemen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan pegawai sebesar 61,40% sedangkan sisanya sebesar 38,60% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Koefisien variabel (β) lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan (X3) adalah 0,364, sedangkan t hitung adalah 2,556 dengan nilai signifikansi 0,014. Koefisien variabel (β) dukungan manajemen (X2) terhadap kepuasan (X3) adalah 0,476, sedangkan t hitung adalah 3,347 dengan nilai signifikansi 0,002.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Manajemen dan Kepuasan Terhadap Kinerja.

Tabel 4.18
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	,855	,845	3,26860

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN

Tabel 4.19
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2888,847	3	962,949	90,132	,000 ^b
	Residual	491,452	46	10,684		
	Total	3380,299	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN

Tabel 4.20
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,206	5,748		-1,602	,116
	LINGKUNGAN KERJA	,289	,105	,273	2,839	,007
	DUKUNGAN	,193	,099	,196	2,055	,037
	KEPUASAN	,704	,122	,534	5,778	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan SPSS 22 Model Summary, bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, dukungan manajemen dan kepuasan) terhadap variabel terikat (kinerja) yang digunakan adalah *Adjusted R square* (R^2) = 0,845. Pada tabel 4.19 diperoleh nilai F hitung sebesar 90,132. Artinya lingkungan kerja, dukungan manajemen dan kepuasan pegawai dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 84,50% sedangkan sisanya sebesar 15,50% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Koefisien variabel (β) Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah 0,273, sedangkan t hitung adalah 2,839 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Koefisien variabel (β) Dukungan Manajemen (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,196, sedangkan t hitung adalah 2,055 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Koefisien variabel (β) kepuasan (X3) terhadap kinerja (Y) adalah 0,534, sedangkan t hitung adalah 5,778 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Adapun rekapitulasi hasil regresi bertingkat (*path analysis*) dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.21

Hasil Regresi Bertingkat (*path analysis*)

Struktur	Variabel	Koef	t _{hit}	Sig.
I F _{hit} = 39,922 R ² = 0,614	Lingkungan Kerja (X1) → Kepuasan (X3)	0,364	2,556	0,014
	Dukungan Manajemen (X2) → Kepuasan (X3)	0,476	3,347	0,002
II F _{hit} = 90,132 R ² = 0,845	Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja (Y)	0,273	2,839	0,007
	Dukungan Manajemen (X2) → Kinerja (Y)	0,196	2,055	0,037
	Kepuasan (X3) → Kinerja (Y)	0,534	5,778	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Analisis regresi jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan dua persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + C$$

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + C$$

2. Uji t-Parsial

Uji t-parsial digunakan untuk mengetahui apa ada variabel bebas yang di dalam model regresi memiliki pengaruh secara individu terhadap variabel terikat dengan memperhatikan keberadaan variabel lain di dalam model. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan jasa bantuan SPSS IBM 22, diperoleh nilai t parsial pada output session sebagai berikut:

Tabel 4.22
Rangkuman Hasil Uji-t

No	Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keputusan
1	Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan ($x_1 \rightarrow y$)	2,566	0,014	Hipotesis 1 Diterima
2	Dukungan Manajemen terhadap Kepuasan ($x_2 \rightarrow y$)	3,347	0,002	Hipotesis 2 Diterima
3	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ($x_1 \rightarrow z$)	2,839	0,007	Hipotesis 3 Diterima
4	Dukungan Manajemen terhadap Kinerja ($x_2 \rightarrow z$)	2,055	0,037	Hipotesis 4 Diterima
5	Kepuasan terhadap Kinerja ($y \rightarrow z$)	5,778	0,000	Hipotesis 5 Diterima

(n = 50; taraf signifikansi $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan rangkuman hasil regresi di atas, dapat disimpulkan bahwasanya:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan.
- b. Dukungan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- d. Dukungan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- e. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

3. Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam analisis di atas diperoleh koefisien-koefisien regresi pembentuk persamaan regresi, koefisien korelasi ganda yang diuji keberartiannya dengan menggunakan uji F.

Hasil uji F persamaan kedua menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Dukungan Manajemen dan Kepuasan terhadap Kinerja mempunyai nilai F hitung sebesar 90,132 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana angka tersebut kurang dari 0,05. Dalam hal ini hasil menunjukkan dukungan statistik terhadap model penelitian yang diajukan atau dengan kata lain model penelitian tersebut terdukung secara empiris dan teoritis atas variabel-variabel yang diajukan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, model penelitian tersebut menunjukkan model yang baik. Berdasarkan kriteria di atas maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dalam hal ini secara

simultan variabel lingkungan kerja, dukungan manajemen dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Koefisien Model Jalur (Analisis Path/Jalur)

a) Model Jalur Struktur (1): $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + C$

Analisis regresi struktur pertama digunakan untuk menemukan koefisien variabel (β) dari pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Dukungan Manajemen (X_2) terhadap variabel kepuasan (X_3). Hasil analisis dengan bantuan program IBM SPSS 22 pada Tabel 4.17 diperoleh nilai koefisien variabel (β) X_1 sebesar 0,364 dan X_2 sebesar 0,476; dan pada Tabel 4.15 diperoleh indeks determinasi (R^2 atau R_{square}) sebesar 0,629; dan indeks error ($\sqrt{1 - R^2}$) sebesar 0,609.

b) Model Jalur Struktur (2): $Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + C$

Analisis regresi struktur kedua digunakan untuk menemukan koefisien variabel (β) dari pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Dukungan Manajemen (X_2) dan variabel kepuasan (Y_1) terhadap variabel kinerja (Y_2). Hasil analisis dengan bantuan program IBM SPSS 22 pada Tabel 4.20 diperoleh nilai koefisien variabel (β) X_1 sebesar 0,273, X_2 sebesar 0,196; dan X_3 sebesar 0,534; dan pada Tabel 4.18 indeks determinasi (R^2 atau R_{square}) sebesar 0,855; dan indeks error ($\sqrt{1 - R^2}$) sebesar 0,381. Adapun

ringkasan koefisien *path* (analisis jalur) dari hasil proses analisis regresi tiap struktur dapat dilihat pada tabel 4.23 :

Tabel 4.23 Ringkasan Koefisien *Path*

Struktur	Beta	Koefisien	R ²	$\sqrt{1 - R^2}$	Pengaruh Simultan
	X ₁	0,273	0,541	0,677	-
(1)	X ₂	0,196	0,629	0,609	-
(2)	X ₃	0,534	0,855	0,381	-
ε ₁	-	0,609	-	-	-
ε ₂	-	0,381	-	-	-
X ₁ , X ₂ , X ₃	-	-	-	-	0,855

c) Uji Signifikansi Koefisien Model Jalur

Adapun ringkasan signifikansi koefisien model jalur (beta) dari proses analisis regresi tiap struktur dapat dilihat pada tabel 4.24:

Tabel 4.24

Ringkasan Koefisien *Path*

Model <i>Path</i>	F _{hitung}	Sig.
$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + C$	39,922	0,000
$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + C$	90,132	0,000

Berdasarkan hasil analisis uji F model jalur struktur I dan II (simultan) dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05

(< 0,05). Hal ini berarti koefisien jalur signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya: 1) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan dukungan manajemen terhadap kepuasan, dan 2) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, dukungan manajemen dan kepuasan terhadap kinerja pegawai.

d) Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 4.25

		LINGKUNGAN KERJA	DUKUNGAN	KEPUASAN	KINERJA
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	,781**	,736**	,819**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
DUKUNGAN	Pearson Correlation	,781**	1	,760**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
KEPUASAN	Pearson Correlation	,736**	,760**	1	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	,819**	,815**	,883**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

$$YX_1 = 0,819; YX_2 = 0,815; YX_3 = 0,883$$

$$X_2X_1 = 0,781; X_3X_1 = 0,736; X_3X_2 = 0,760$$

1) Hubungan tidak langsung X_1 dengan Y melalui X_2

$$= X_2X_1 \cdot YX_2 = 0,781 \times 0,815 = 0,636$$

2) Hubungan tidak langsung X_1 dengan Y melalui X_3

$$= X_3X_1 \cdot YX_3 = 0,736 \times 0,883 = 0,649$$

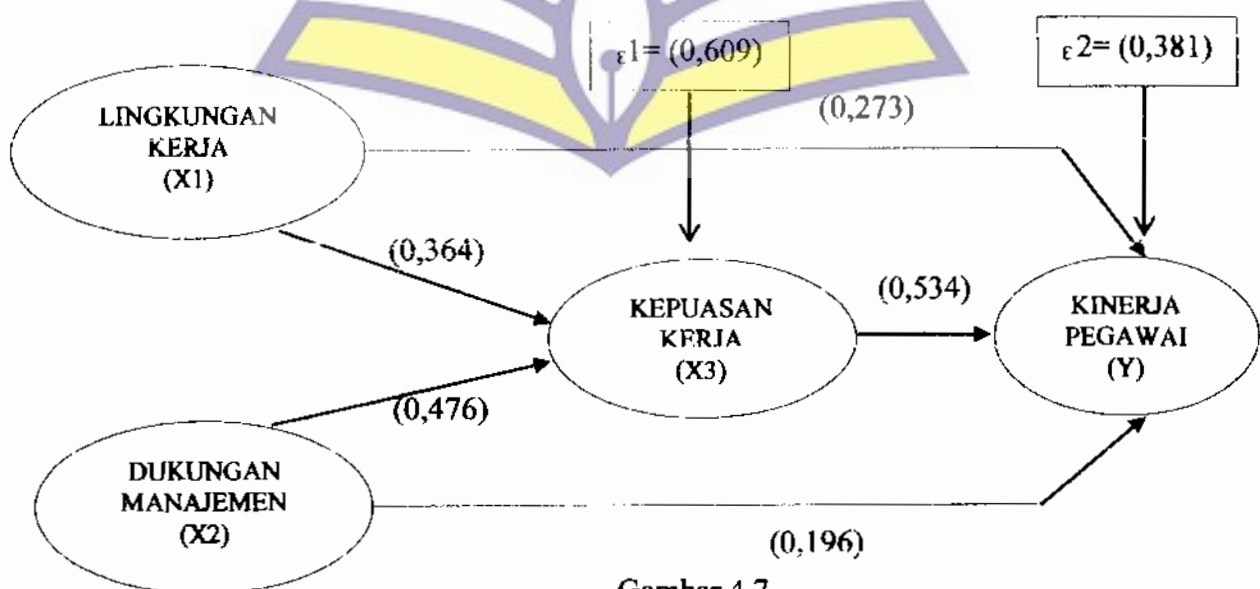
3) Hubungan tidak langsung X_2 dengan Y melalui X_3

$$= X_3 X_2 \cdot Y X_2 = 0,760 \times 0,815 = 0,619$$

Adapun ringkasan koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen dan endogen pada tabel 4.26 dan gambar 4.7:

Tabel 4.26
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel Eksogen (X)	Koefisien Jalur	Pengaruh dengan Variabel Endogen (Y)			Pengaruh Simultan	
		Langsung	Tidak Langsung			Total
			X ₂	X ₃		
X ₁	0,273	0,273	0,636	0,649	1,558	-
X ₂	0,196	0,196	-	0,619	0,815	-
X ₃	0,534	0,534	-	-	0,534	-
ε ₁	0,609	-	-	-	-	-
ε ₂	0,381	-	-	-	-	-
X ₁ , X ₂ , X ₃	-	-	-	-	-	0,855



Gambar 4.7
Gambar hasil pengaruh langsung dan tidak langsung

Pada tabel 4.26 dapat dijelaskan hasil temuan penelitian bahwa:

1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, secara langsung sebesar 0,273.

2) Variabel Dukungan Manajemen (X_2) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Dukungan Manajemen, secara langsung sebesar 0,196.

3) Variabel kepuasan (X_3) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan, secara langsung sebesar 0,534.

4) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki determinasi (sumbangan efektif) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Dukungan Manajemen (X_2) dan kepuasan (X_3). Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja melalui Dukungan Manajemen dan kepuasan, secara tidak langsung sebesar 1,588.

e) Indeks Determinasi

Pada Tabel 4.27 adalah hasil perhitungan indeks determinasi yang digunakan sebagai informasi dalam mengetahui kontribusi:

Tabel 4.27
Indeks Determinasi Tiap Variabel Eksogen terhadap Endogen

Variabel	Beta	r_{yxi}	Determinasi ($\beta \cdot r_{yxi}$)	Pengaruh Simultan
X_1	0,273	0,819	0,224	-
X_2	0,196	0,815	0,160	-
X_3	0,534	0,883	0,471	-
X_1, X_2, X_3	-	-	-	0,855

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat dijelaskan bahwa indeks determinasi (sumbangan efektif) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 22,4 %; Dukungan Manajemen (X_2) sebesar 16 % dan kepuasan (X_3) sebesar 47,1 %.

Indeks determinasi variabel eksogen secara simultan mempengaruhi variabel endogen sebesar 85,5 % dan sisanya sebesar $(\epsilon_2)^2 \cdot 100 \% = (0,381)^2 \cdot 100 \%$

$$= 0,145 \cdot 100 \%$$

$$= 14,5 \%$$

C. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa t hitung 2,556 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 dan batas nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Adapun faktor lingkungan tersebut dapat berupa lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik seperti penerangan atau pencahayaan, pewarnaan, sirkulasi ruangan dan lain-lain serta hubungan kinerja antar pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan pegawai juga akan meningkat. Secara umum pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang cukup baik, hal ini dapat ditandai pada tingkat kepuasan pegawai dengan lingkungan kerja mereka. Memang masih terdapat beberapa diantara pegawai yang mengisyaratkan bahwa lingkungan kerja mereka kurang menciptakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak yang sangat krusial dalam penyelesaian pekerjaan mereka seperti pengadaan alat-alat penunjang kerja dan lain sebagainya. Disamping itu juga tingkat korelasi atau hubungan antara pegawai juga perlu untuk diperhatikan dalam memberikan tugas-tugas demi menciptakan kenyamanan yang optimal bagi pegawai. Hasil penelitian Dhermawan (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh kecil sekali terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pernyataan Afandi (2016) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja pendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja. Diantara fasilitas tersebut seperti tempat kerja yang baik dan nyaman, layout (penataan) ruangan kerja yang lega, sirkulasi udara yang lancar (ventilasi), kondisi kerja pegawai (suhu, kebisingan, warna, penerangan), ketersediaan tempat ibadah dan pelayanan kerja seperti pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kamar kecil serta hubungan antar pegawai (keserasian). Ketidak harmonisan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang berakibat dapat menurunkan produktivitas kerja (Sedarmayanti : 2001).

2. Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa t hitung 3,347 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan batas nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel Dukungan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Artinya semakin baik Dukungan Manajemen maka kepuasan pegawai juga akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Darwinto (2008)

menyatakan kepemimpinan atau dukungan manajemen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang dilihat dari sisi dukungan manajemennya terlihat baik, hal tersebut tampak pada interaksi atau komunikasi yang lebih intensif antara Kepala bagian terhadap Kasubbag maupun staf sehingga menciptakan suasana dan situasi yang harmonis. Harmonisasi menciptakan kepuasan pegawai guna melaksanakan/menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efesensi. Dukungan manajemen tersebut dapat berupa pembinaan terhadap pegawai baik dari segi tugas yang diberikan atau dipercayakan, sehingga pegawai yang bersangkutan merasa puas dan atau termotivasi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hasil penelitian Chen (2004) mengungkapkan bahwa budaya organisasi/dukungan manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen bawahan terhadap tanggungjawab mereka. Pemimpin mempengaruhi bawahan secara langsung melalui interaksi mereka, sehingga dapat menciptakan organisasi yang efektif dengan hati nurani karyawan yang berkomitmen untuk keberhasilan tugas yang diembannya. Artinya bawahan memiliki motivasi/semangat terhadap tugas yang diberikan (diembanya) untuk dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab dan rasa senang.

Selain itu Brown dan Leigh (1996) mengungkapkan untuk dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan kualitas pelayanan, karyawan membutuhkan dukungan dari pihak manajemen, dukungan tersebut dapat berupa pengembangan dan pelatihan, memberikan wewenang yang lebih besar pada karyawan untuk

menentukan metode kerja yang diterapkan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil suatu keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sementara

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa t hitung 2,839 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 dan batas nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Putra, dan Suharnomo (2012) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja para pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Darma (2003) yang menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik, akan memberikan dampak yang baik pula. Dengan kata lain bahwa kualitas, kuantitas serta ketepatan waktu pelaksanaan setiap pekerjaan akan terpenuhi atau tercapai. Sebagaimana ungkapan Arep (2003) lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Perbandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dibedakan pada lokasi penelitian yaitu penelitian terdahulu dilakukan di Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah dengan sampel sebanyak 124 orang pegawai dengan metode analisis regresi linier berganda. Sementara penulis melakukan penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat dengan sampel sebanyak 50 orang pegawai dengan metode analisis statistik inferensial melalui instrumen penelitian yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas serta uji hipotesis meliputi analisis regresi jalur, uji t parsial, uji F (simultan) dan koefisien model jalur.

4. Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa t hitung 2,055 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 dan batas nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel Dukungan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Artinya semakin baik Dukungan Manajemen maka Kinerja pegawai juga akan meningkat. Adapun faktor dukungan manajemen tersebut dapat berupa dukungan dan kepercayaan atasan terhadap bawahan dalam melaksanakan/menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Khairiyah dan Annisa (2013) yang menyatakan bahwa dukungan kepemimpinan/manajemen memberikan

pengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya memberikan bimbingan dalam bekerja, memberikan motivasi sebagai umpan balik yang baik kepada karyawan, serta transparansi pemberian tugas sehingga karyawan merasa senang bekerja dan merasa memiliki pekerjaan sebagai upaya peningkatan kinerja. Keberhasilan kinerja seseorang baik dalam kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaiannya tidak terlepas dari dukungan manajer/atasan dalam memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungannya terhadap bawahan dalam melaksanakan tugasnya. sehingga terarah kinerja yang dilakukan. Hasil penelitian Chen (2004) mengungkapkan bahwa pemimpin mempengaruhi bawahan mereka secara langsung, sehingga dapat menciptakan organisasi yang efektif dalam melaksanakan produktivitas kerja yang menjadi tanggungjawab organisasi.

Hasil penelitian Putra dan Suharnomo (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi para pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pemimpin yang memiliki kemampuan yang baik dalam mempengaruhi semua bawahannya akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh Tangkilisan (2007) menyatakan bahwa dukungan atasan yang komunikatif organisasi/instansi dapat berjalan dengan baik. Dukungan dimaksud sejauh mana para atasan/manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian atasan terhadap pegawai sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/instansi. Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu terletak pada lokasi penelitian dimana penulis

melakukan penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat dengan sampel sebanyak 50 orang pegawai. Sementara penelitian terdahulu dilakukan di Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah dengan sampel sebanyak 124 orang pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi menunjukkan bahwa t hitung 5,778 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan batas nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Artinya semakin baik Kepuasan Pegawai maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Juniantara (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkat kepuasan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam menghasilkan output kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan Khairiyah dan Annisa (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila kepuasan karyawan ditingkatkan, maka kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik yang berhubungan dengan kepuasan kerja tiap-tiap karyawan sehingga senantiasa dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Dengan memberikan bimbingan dalam bekerja, memberikan motivasi sebagai umpan balik yang

baik kepada karyawan, serta transparansi pemberian tugas sehingga karyawan merasa senang berkerja dan merasa memiliki pekerjaan sebagai upaya peningkatan kinerja.

Hasil penelitian Darwinto (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Darwinto lebih ditekankan pada peningkatan kepuasan pada rekan kerja, peningkatannya dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan dalam satu tim yang dapat bekerja secara tim dan saling menopang satu sama lain.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) pegawai/karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Locke (2008) yang menyatakan bahwa seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang

didapatnya). Kepuasan seseorang mencerminkan perasaan positif atau menyenangkan atas pekerjaan yang dilakukannya dengan hasil atau output atas usahanya tersebut. Jadi kepuasan merupakan perbandingan atas apa yang diperhual seseorang dengan hasil yang dicapainya.

6. Implikasi Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh ternyata secara umum dan sebagian besar masing-masing variabel lingkungan kerja, dukungan manajemen, kepuasan dan kinerja berada dalam kategori baik dengan nilai rerata berada pada range skor 3,40 – 4,19 pada masing-masing distribusi responden terhadap variabel. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dicapai. Tinggi rendahnya Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan kepuasan pegawai sebesar 85,5 % sedangkan sisanya sebesar 14,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain jika kinerja pegawai yang belum optimal ini cenderung dipengaruhi oleh kurang optimalnya ketiga variabel bebas tersebut. Pada penelitian ini, hasil analisis regresi membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Dukungan Manajemen dan Kepuasan terhadap Kinerja pegawai sangat penting karena itu harus diperhatikan agar menghasilkan kinerja yang memuaskan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis penelitian, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan faktor kepuasan terhadap kinerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.

B. Saran

Setelah mengkaji dan mengetahui hasil penelitian serta adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan dukungan manajemen melalui kepuasan terhadap kinerja pegawai Setda Kabupaten Ketapang, maka saran yang dapat penulis ajukan sebagai berikut:

1. Kepada Sekretaris Daerah selaku Pimpinan tertinggi pada Setda Kabupaten Ketapang :
 - a. Diharapkan dapat memperhatikan dan peka terhadap suasana lingkungan kerja (fisik maupun psikis) guna memberikan kepuasan bawahan/pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilakukan.
 - b. Diharapkan memberikan dukungan terhadap masing-masing unit kerja atau bagian untuk dapat bersikap fleksibel, memberikan kepercayaan dan memberikan dukungan atas upaya yang dilakukan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Kemauan, kehendak, perasaan, pikiran dan tingkah laku pegawai merupakan suasana batin seseorang sebagai wujud kepuasan dalam bekerja atau melaksanakan kegiatan, sehingga perlu untuk diperhatikan.
 - d. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan patokan atau acuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai guna peningkatan kinerja di lingkungan Setda Kabupaten Ketapang.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengkaji pada faktor-faktor lainnya yang memiliki dampak terhadap kinerja pegawai agar hasil penelitian yang didapatkan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

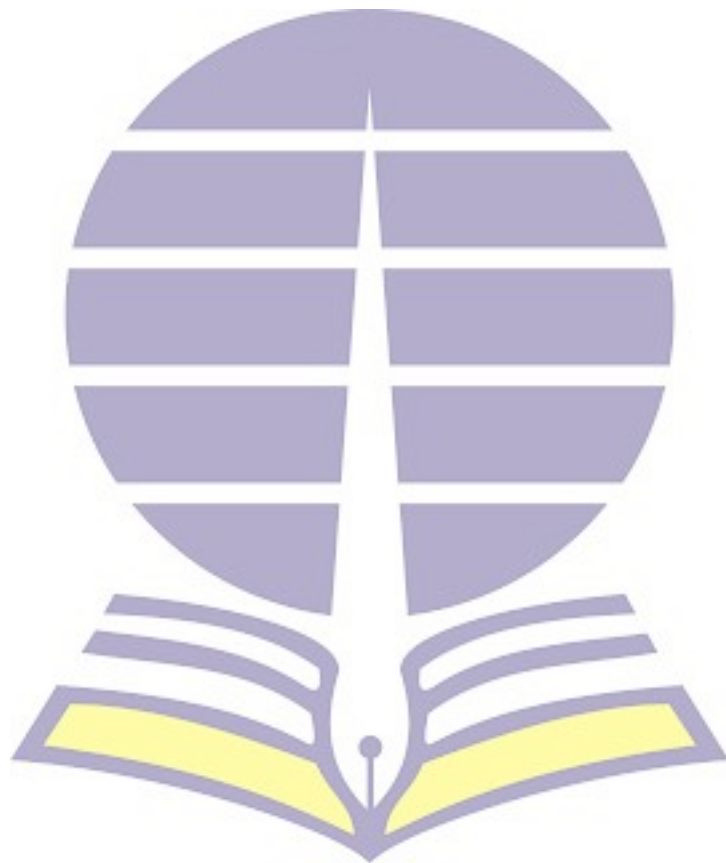
- Afandi, Pandi, 2016. *Concept & Indicator (Human Resources Management) For Management Research*. Yogyakarta; Deefpublish.
- As'ad, Moh.. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budiyono.2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surakarta: UNS Press
- Chen, Li Yueh, 2004, "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan," *Journal of American Academy of Business*, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.
- Dana, Ni Made Sashia Asa dan Dewi, Sagung Kartika. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9
- Darma dan Fadillah. *Kepuasan Kerja Dosen dan Pegawai (Studi Survei di STKIP PGRI Pontianak)*. Jurnal Edukasi, Volume 12 Nomor 2, Desember 2014.
- Darwinto (2008), *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada RSUD Kota Semarang)*. Semarang : Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jilid 1 (Edisi 10).Jakarta : PT Indeks
- Dhermawan, AA. Ngurah Bagus (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal manajemen, Strategis Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No.2 Agustus 2012.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hardino Febriansyah Putra, Suharnomo (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Diponegoro Journal of Management, Volume 1, No.1, Tahun 2012, Halaman 1-9.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Indrawan, R. dan Yaniawati, P. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Juniantara, I Wayan (2015), *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. Denpasar : Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Udaya.
- Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta.
- Khairiyah dan Annisa, Nur Syaima (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Proceeding PESAT, Bandung 8-9 Oktober 2013, Vol. 5 Oktober 2013.
- Mahmud, Cherudin, Wawan Purwanto (2014). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT Refika. Aditama.
- Margono. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mas'ud. Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta : Buku kedua.

- Ni Made Sashia Asa dan Sagung Kartika Dewi (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016 : 5978-6006.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE. Yogyakarta.
- Prastowo, Mirwan. (2011). *Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Estika Pulau Mas Kabupaten Tegal*. Thesis UNES: tidak dipublikasikan.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Robbins, Stephen P., 1999. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen.P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins. 2001. *Management (Manajemen) Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Prilaku Organisasi*. Ahli bahasa: Handayana Pujaatmaka. Jakarta, Prenhallindo.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Setiawan, Ivan Aries dan Ghozali, Imam (2006). *Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2003). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Timpe, A. Dale (2002) Seri *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.



No. Responden :

KUESIONER

Nama :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN MANAJEMEN TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KETAPANG

Saudara/Saudari Responden yang terhormat.

Bersama ini, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka kelas Ketapang. Atas bantuan dan perhatian Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

I Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Saudara/i, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

KETERANGAN :

STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1
TS	: Tidak Setuju	= 2
N	: Netral	= 3
S	: Setuju	= 4
SS	: Sangat Seuju	= 5

LINGKUNGAN KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Warna dinding lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat ketika bekerja					
2	Warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja					
3	Ketersediaan tempat parkir sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja					
4	Sirkulasi udara yang baik di sekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja					
5	Sirkulasi udara yang baik di sekitar ruangan kerja sangat mempengaruhi produktifitas saya dalam bekerja					
6	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung saya untuk dapat bekerja secara produktif					
7	Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja saya membuat kondisi fisik tetap bugar dan semangat dalam bekerja					
8	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan.					
9	Pencahayaannya dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja					
10	Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas membuat saya merasa tenang dalam bekerja.					
11	Rekan kerja mau membantu terhadap pelaksanaan pekerjaan sehingga saya merasa senang atas tugas yang diberikan					

DUKUNGAN MANAJEMAN

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Atasan saya bersikap fleksibel tentang bagaimana cara saya mencapai tujuan pekerjaan saya					
2	Atasan saya mendukung ide-ide saya dan cara saya menyelesaikan pekerjaan					
3	Atasan saya memberikan wewenang kepada saya untuk melakukan pekerjaan menurut cara saya					
4	Saya percaya atasan saya selalu mendukung keputusan yang saya buat dalam pekerjaan					

KEPUASAN

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
GAJI						
1	Instansi memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab saya					
3	Tunjangan yang saya terima dari Instansi sesuai					
4	Instansi memberikan gaji tepat waktu					
PROMOSI						
5	Promosi sering terjadi di Instansi saya					
6	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan					
7	Pegawai yang dipromosikan sesuai dengan syarat-syarat yang layak untuk dipromosikan					
8	Pegawai yang dipromosikan bisa dipertanggung jawabkan pada Instansi					
REKAN KERJA						
9	Rekan kerja saya memberikan dukungan					
10	Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik					
11	Rekan kerja mau mendengarkan keluhan kesah saya dalam masalah pekerjaan					
12	Saya menikmati/senang bekerja dengan teman teman kerja					
13	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan					
ATASAN						
14	Atasan memberikan motivasi yang tinggi kepada Pegawai					
15	Atasan tidak mengekang dalam pekerjaan					
16	Pimpinan berlaku adil terhadap semua pegawai					
17	Hubungan atasan dengan bawahan sangat baik					
18	Atasan memberikan perhatian terhadap bawahan					

KINERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
KUANTITAS						
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan					
2	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
3	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan					
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sebagaimana yang ditetapkan					
5	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
KUALITAS						
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
7	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					
8	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
9	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja					
10	Saya herinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
KETEPATAN WAKTU						
11	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
13	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan					
14	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
15	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri telah berkenan mengisi kuesioner ini.