

KEPUASAN KERJA: ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI

**(Studi terhadap Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di
Provinsi DIY)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
DALAM ILMU AKUNTANSI SYARIAH**

**OLEH:
FAWWAZ AINUR ROFIQ
15840055**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

KEPUASAN KERJA: ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI

**(Studi terhadap Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di
Provinsi DIY)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
DALAM ILMU AKUNTANSI SYARIAH**

OLEH:

FAWWAZ AINUR ROFIQ
15840055

DOSEN PEMBIMBING:

SOFYAN HADINATA, S.E., M.SC., AK., CA.
NIP: 19851121 201503 1005

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-577/ Un.02/DEB/ PP.00.9/05/2019

Tugas Akhir dengan judul **“Kepuasan Kerja: Anteseden dan Konsekuensi (Studi terhadap Pegawai Keuangan Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DIY)”**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Fawwaz Ainur Rofiq
Nomor Induk Mahasiswa : 15840055
Telah diujikan pada : 23 Mei 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Sofyan Hadinata, S.E., M. Sc. Ak
NIP. 19851121 201503 1 005

Penguji I

M. Arsvadi Ridha, S.E., M. SC.
NIP. 19830419 201503 1 002

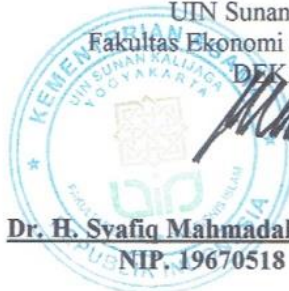
Penguji II

Dr. Abdul Haris, M.Ag.
NIP. 19710423 199903 1 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 28 Mei 2019

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
DEKAN



Dr. H. Syafiq Mahmadani Hanafi, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga **FE-UINSK-BM-05-03/RO**
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Fawwaz Ainur Rofiq

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Fawwaz Ainur Rofiq
NIM : 15840055
Judul Skripsi : Kepuasan Kerja: Anteseden dan Konsekuensi (Studi terhadap Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DIY)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 16 Mei 2019

Pembimbing

Sofyan Hadinata, S.E., M.Sc., Ak., Ca.

NIP: 19851121 201503 1005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fawwaz Ainur Rofiq

NIM : 15840055

Jurusan : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Kepuasan Kerja: Anteseden dan Konsekuensi (Studi terhadap Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DIY)”** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Mei 2019

Yang menyatakan,



Fawwaz Ainur Rofiq
NIM.15840055

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPERLUAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fawwaz Ainur Rofiq
NIM : 15840055
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Kepuasan Kerja: Anteseden dan Konsekuensi (Studi terhadap Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DIY)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada tanggal : 15 Mei 2019
Yang menyatakan



(Fawwaz Ainur Rofiq)

MOTTO

“Hari ini lebih baik dari kemarin, Hari esok lebih baik dari hari ini”

-Sebuah usaha-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT,

Karya ini kupersembahkan kepada:

Bapak dan Ibu Tercinta

(Bpk. Slamet Yusup dan Ibu Avivi Rahmawati)

Adik dan teman-temanku tercinta

Untuk setiap Doa, Motivasi, Nasihat, dan Cinta yang tak berujung

Serta almamaterku Tercinta

Progam Studi Akuntansi Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Ṣā'	ṣ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā’	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	Nūn	N	‘en
و	Waw	W	W
ه	Hā’	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. *Ta’ Marbuttah*

Semua *ta’ marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al*”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserah dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliā’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

—	Fathah	Ditulis	A
—	Kasrah	Ditulis	I
—	Dammah	Ditulis	U
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
أَكْرَهَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>
فَعْلٌ	Fathah	Ditulis	<i>fa''ala</i>
زَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. fathah + alif layyinah	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كَرِيم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فُرُوض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>

2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِى الْفُرُودِ	Ditulis	<i>Zawī al-Furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya kepada penyusun, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam tak lupa penyusun haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita tunggu syafa'atnya di yaumul qiyamah nanti. Setelah melalui berbagai proses yang cukup panjang, dengan mengucap syukur akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan meskipun jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penyusun dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A.,Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
2. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah.
4. M Arsyadi Ridha, S.E., M.Sc. selaku Dosen Penasihat Akademik.
5. Sofyan Hadinata, S.E., M.Sc. Ak, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberi masukan, kritik, saran dan motivasi dalam menyempurnakan penelitian ini.

6. Seluruh Dosen Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberi pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang telah berkenan tulus ikhlas menerima dan membantu peneliti untuk mengadakan penelitian
8. Bapak ibu tercinta yang dengan tulus selalu memberikan curahan doa untuk kesuksesan dan keberhasilan sehingga dapat terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nasehat, semangat motivasi dan kasih sayang yang tulus serta memberikan semua yang peneliti butuhkan.
9. Sahabat-sahabat kontrakanku Aldy, Roni, Ibnu yang menemani di kala senang dan duka.
10. Sahabatku jajan yang cantik dan tampan Roma, Esty, Isna, Felda, Ariffa, Tika, Kirana, Ely, Ibnu, Aldy, Damzun, Anton, Rafli dan Rokib yang selalu mendengarkan curhatku dan selalu memotivasi saya selama ini, semoga tidak akan pernah putus silaturahmi kita.
11. Seluruh teman prodi Akuntansi syariah 2015 khususnya kelas B yang telah bersama-sama menempuh pendidikan bersama.
12. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat di sampaikan satu per satu

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan hati

terbuka penyusun menerima kritik dan saran yang bersifat membangun, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya. Aamiin

Yogyakarta, 15 Mei 2019

Fawwaz Ainur Rofiq
NIM.15840034



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPERLUAN AKADEMIK	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
D. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Telaah Pustaka	18
C. Kerangka Berpikir	25
D. Pengembangan Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Metode Penentuan Sampel.....	33
C. Sumber dan Jenis Data	34
D. Definisi Operasional Variabel.....	36

E. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
B. Hasil Uji <i>Outer Model</i>	46
C. Hasil Uji <i>Inner Model</i>	49
D. Pembahasan.....	50
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
C. Keterbatasan.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	66



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka	17
Tabel 3.1 Tabel Skala Likert.....	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional	31
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	43
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasar Kabupaten/Kota.....	44
Tabel 4.3 Uji Validitas	44
Tabel 4.4 Uji Validitas	46
Tabel 4.5 Tabel <i>Cross Loading</i>	47
Tabel 4.6 <i>Composite Reliability</i>	48
Tabel 4.7 <i>Cronbach's Alpha</i>	48
Tabel 4.8 <i>R-Square</i>	49
Tabel 4.9 Hasil Penelitian	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Survei Kepuasan Kerja.....	18
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Pilot Test	66
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	73
Lampiran 4 <i>Outer Model</i>	92
Lampiran 5 <i>Inner Model</i>	94
Lampiran 6 Uji Hipotesis	94
Lampiran 7 Hasil Output WarpPLS 6.0.....	95
Lampiran 8 Curriculum Vitae	96



ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi suatu instansi atau organisasi, karena merupakan pelaku utama dalam menjalankan roda kerja organisasi. SDM sebagai pelaku jalannya roda organisasi memungkinkan untuk diperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga perlu pengidentifikasian faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *reward*, stres kerja, karakteristik pekerjaan dan *dispositional affect* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai keuangan pemerintah daerah Kabupaten/Kota yang ada di provinsi DI Yogyakarta. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan alat uji WarpPLS versi 6.0 dengan menunjukkan bahwa *reward*, karakteristik pekerjaan dan *dispositional affect* berpengaruh positif pada kepuasan kerja, serta stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pemberian *reward* dan *dispositional affect* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan stres kerja dan karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja serta kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai keuangan pada Pemerintah daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DIY.

Kata Kunci: *reward*, stres kerja, karakteristik pekerjaan, *dispositional affect*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Human resources (HR) is an important factor for an agency or organization, because it is the main actor in running the work wheels of the organization. HR as the perpetrator of the wheels of the organization makes it possible to pay attention to aspects that affect employee performance. Job satisfaction as one of the factors that influence employee performance, so it is necessary to identify the factors that influence job satisfaction. This study aims to empirically examine the effect of reward, work stress, job characteristics and dispositional affect on job satisfaction and employee performance. Research uses primary data through questionnaires. The respondents used in this study were district / city regional government finance employees in the DI Yogyakarta province. The sampling method used convenience sampling technique. This study uses the WarpPLS test version 6.0 by showing that rewards, job characteristics and dispositional affect have a positive effect on job satisfaction, and work stress has a negative effect on job satisfaction. Thus, job satisfaction has a positive effect on employee performance. The results of this study reveal that the provision of reward and dispositional affect has a positive influence on job satisfaction while work stress and job characteristics have no influence on job satisfaction and job satisfaction has a positive influence on the performance of financial employees in the District / City Government in DIY Province.

Keywords: *reward, work stress, job characteristics, affect dispositions, job satisfaction and employee performance.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu instansi atau organisasi, karena merupakan pelaku utama dalam menjalankan roda kerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus hati-hati dalam memperhatikan sumber daya manusia dalam setiap aspeknya. Hal ini penting karena pada dasarnya organisasi harus memperhatikan aspek-aspek setiap pegawai yang berkaitan dengan kinerja organisasi (Varderlier, 2012).

Tujuan utama dari suatu organisasi adalah mendapat predikat baik terkait kinerja organisasinya. Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Kemudian salah satu yang menjadi tolak ukur organisasi menghasilkan kinerja yang baik adalah kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja bagi pegawai akan menimbulkan efek positif bagi kinerja pegawai tersebut (Yuen *et al.*, 2018). Oleh karena itu, menurut Vroom (1964) dalam Tepret dan Tuna (2015) kepuasan kerja pegawai berarti kebahagiaan karyawan karena pekerjaan.

Tercapainya tujuan organisasi dikarenakan adanya kontribusi dari para pegawai-pegawainya (Siagian, 2001). Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai capaian atas pekerjaan yang dilakukannya, kemudian hasil dari capaian tersebut bisa dikaitkan dengan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut (AbuAlrub, 2010) hasil kinerja yang baik akan

dipengaruhi dari dirinya merasa bahagia dan puas dalam melakukan pekerjaannya, tanpa adanya beban ataupun hal yang membuat pegawai merasa tertekan maka akan menimbulkan rasa kepuasan dari diri pegawai tersebut.

Kepuasan kerja bagi pegawai sering diasumsikan sebagai hasil dari sifat individu terhadap pekerjaan yang mana dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Ziegler *et al.*, 2012). Maksud dari sifat individu di sini pegawai sebagai pelaku pekerjaan merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan sifat kepuasan dalam dirinya sendiri. Kepuasan kerja berarti kebahagiaan karyawan karena pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam arti luas adalah efek fisik dan sosial yang ditunjukkan sebagai reaksi karyawan dari kondisi kerja (Tepret dan Tuna, 2015).

Mempelajari faktor kepuasan kerja memungkinkan pengidentifikasian penentu utama dari kepuasan kerja pegawai. Perlu adanya manajemen sumber daya manusia agar para pegawai mendapatkan hak yang layak dan mereka akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai. Dengan demikian, strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan konkrit dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan pegawai dan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka (Yuen *et al.*, 2018).

Sumber kepuasan kerja tidak hanya posisi yang dipegang di tempat kerja tetapi juga fisik, lingkungan sosial dan hubungan antara manajer dan

kolega, budaya kelompok dan gaya manajemen (Yuen *et al.*, 2018). Kepuasan kerja merupakan reaksi umum terhadap lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri, tidak dapat dinilai secara independen dari keberhasilan individu dan hasil kinerja individu. Harapan dari pekerjaan tidak sama untuk semua karyawan, tetapi dapat dikatakan bahwa keberhasilan kompetitif organisasi ditentukan dengan mempertahankan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal (Tepret dan Tuna, 2015).

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Castellacci dan Viñas-Bardolet (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi pendapatan, pendidikan, jenis pekerjaan, otonomi atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kreatifitas seseorang, tekanan waktu, dan interaksi sesama pegawai. Maka dari itu suatu organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut agar memberikan konsistensi atas kepuasan kerja pegawai-pegawainya.

Salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah *reward*. *Reward* merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawainya. Tujuan diberikannya *reward* ini sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya, akan tetapi kebanyakan *reward* diberikan atas dasar hasil capaian atas pekerjaan yang dilakukannya. *Reward* tidak hanya bicara soal bonus saja, tetapi bisa berupa promosi, keamanan kerja, pujian dari supervisor, dan semacamnya (Linz dan Semykina, 2012).

Ganjaran atau imbalan yang sesuai dengan apa yang mereka berikan adalah impian dari setiap pegawai. Studi yang dilakukan Li *et al.* (2014)

menunjukkan bahwa promosi adalah faktor kunci dalam kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, dimana pegawai akan merasa diperhatikan oleh organisasi. Dengan demikian, pegawai akan meningkatkan upaya untuk memberikan hasil yang baik untuk organisasi (Eerde, 2014).

Sistem *reward* menentukan apa yang akan diberikan oleh pemberi kerja, yang memiliki dampak langsung pada apa yang pegawai ingin berikan terhadap organisasi tersebut, dalam hal ini adalah kinerja yang baik (Franco-santos dan Gomez-meija, 2014). Dikarenakan dengan adanya *reward system* ini pegawai akan termotivasi bersedia bekerja lebih keras ketika pekerjaan mereka mengharuskannya. Dari hal tersebut mereka cenderung lebih produktif, berenergi, dan kreatif.

Selain itu, stres dalam pekerjaan juga merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Sebaliknya, jika *reward* sebagai motivator dalam melaksanakan pekerjaan, maka *job stress* sebagai faktor penghambat dalam pekerjaan. Stres kerja mengarah pada dampak dari kepuasan kerja yang rendah, karena adanya tekanan dari berbagai pihak yang menjadikan adanya beban yang tinggi dalam diri pegawai (Hoboubi *et al.*, 2016). Adanya stres kerja memberikan dampak negatif bagi hasil kinerja pegawai, hal ini karena tidak adanya keseimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang diberikan oleh pegawai.

Penelitian Peltzer *et al.* (2008) menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi beberapa hal, kurangnya kemampuan ataupun ketidaksesuaian

kemampuan dan tuntutan yang diberikan. Stres kerja menurut Fairbrother dan Warn (2003) dialami karena kehilangan kontrol atas perolehan hasil yang diinginkan pada pekerjaan bisa disebabkan karena ambiguitas peran kerja, kurangnya pengalaman dengan pola kerja dan kurangnya kontrol atas pengelolaan dampak ketidakhadiran pada hubungan pribadi.

Stres yang umum terjadi terutama disebabkan oleh kondisi kerja dan hidup yang buruk, kurangnya dukungan organisasi, jam kerja dan jadwal kerja yang kurang terencana (Fairbrother dan Warn, 2003). Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat didapatkan apabila tingkat stres kerja pegawai rendah. Maka dari itu, kinerja pegawai akan maksimal jika tingkat stres kerja yang diterima pegawai rendah.

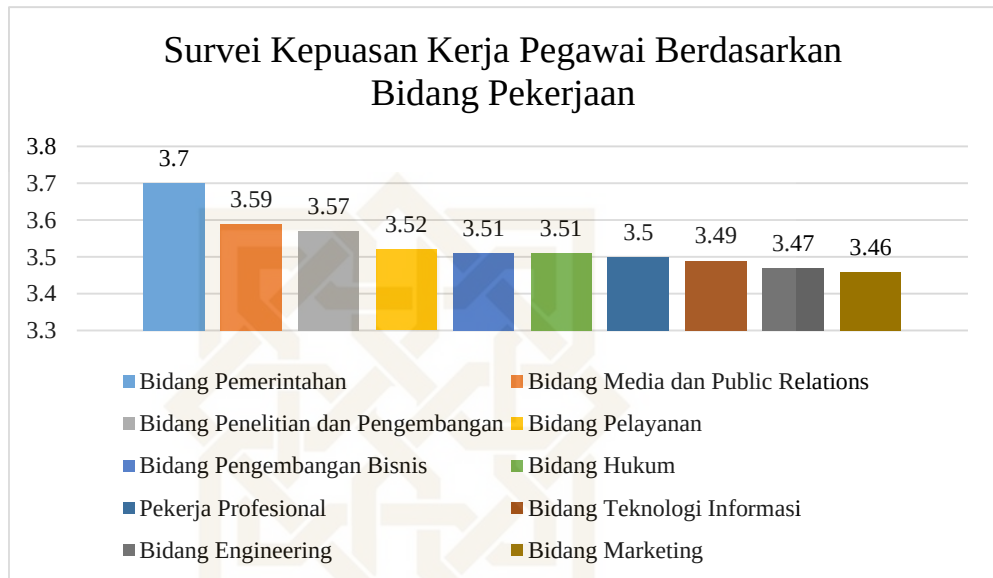
Pendekatan lain yang menentukan kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh paling kecil terhadap kepuasan kerja pegawai (Yuen *et al.*, 2018). Karakteristik pekerjaan yang positif seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan melibatkan pekerja dan berkontribusi pada kebermaknaan pekerjaan. Hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja ini serupa di seluruh negara meskipun ada perbedaan pada konteks tertentu, seperti sosial-ekonomi, kelembagaan dan budaya (Hauff *et al.*, 2015). Akibatnya, ini memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Hubungan yang lemah antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja pegawai mungkin disebabkan oleh sifat pekerjaan tersebut (Yuen *et al.*, 2018).

Selain meneliti karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai, penelitian ini juga mempertimbangkan disposisi pegawai. Seorang karyawan dengan kondisi yang lekas marah akan mudah puas dalam pekerjaannya dan dalam pencapaian prestasinya, atau pegawai dengan kondisi marah dapat memperhambat dalam pencapaian prestasi (Alarcon *et al.*, 2009). Ada sejumlah sifat universal yang dilaporkan mempengaruhi kepuasan kerja. Ciri-ciri yang banyak dibahas adalah afektifitas positif atau negatif, *locus of control* internal atau eksternal, dan kecenderungan *burnout*.

Disposisi pekerja juga memiliki efek positif pada kepuasan kerja. Disposisi mengacu pada kecenderungan suasana hati atau sikap seseorang. (Yuen *et al.*, 2018) Menyatakan bahwa pekerja yang memiliki disposisi yang diinginkan seperti efektivitas positif, *locus of control* internal, dan kecenderungan *burnout* rendah lebih puas di tempat kerja. Kecenderungan ini mengacu pada kecenderungan individu untuk merasakan kelelahan emosional dan fisik dari melakukan pekerjaannya (Kalbers dan Fogarty, 2005).

Seperti dibahas sebelumnya, bahwa kehidupan pekerja tidak akan terlepas dari stres kerja. Oleh karena itu, memiliki disposisi positif atau keadaan emosional yang baik dapat secara psikologis mempersiapkan pekerja untuk lebih baik mengatasi pengaruh negatif (Yuen *et al.*, 2018). Secara umum, seseorang yang menunjukkan afektivitas positif atau *locus of control* internal lebih puas di tempat kerja.

Paparan di atas merupakan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan survei yang dilakukan (Kompas, 2016) yaitu:



Sumber: *Jobplanet.com dalam Survey Kompas*¹

Gambar 1.1 Survei Kepuasan Kerja

Riset ini melibatkan 48.250 orang karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia sebagai responden, dan menggunakan sampel 18.900 perusahaan dari berbagai sektor industri yang terdaftar di Jobplanet.com. Berdasarkan analisisnya, riset menemukan bahwa secara keseluruhan, rata-rata tingkat kepuasan karyawan di Indonesia terhadap pekerjaan dan perusahaan atau institusi tempat mereka bekerja selama semester pertama 2016 (dihitung dari Januari hingga Juni) adalah sebesar 3,46. Dalam penilaian ini, angka tertinggi adalah 5,0 yang mewakili nilai “sangat puas”. Survei di atas memberikan hasil, pegawai yang bekerja di bidang pemerintahan memiliki

¹<https://tekno.kompas.com/read/2016/07/25/19100017/PNS.Jadi.Profesi.dengan.Tingkat.Kepuasan.Tertinggi?page=all>

tingkat kepuasan yang tinggi dibandingkan dengan pegawai pada bidang yang lain dengan tingkat kepuasan 3,70.

Berdasarkan data hasil pemeriksaan yang dilakukan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan DIY, Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Pemda) DIY telah mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) sejak tahun 2013 sampai 2017². Oleh karena itu, penelitian ini mengambil objek pada bidang pemerintahan khususnya Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi DIY.

Mempertimbangkan faktor-faktor di atas yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dengan harapan mempunyai korelasi yang positif pada kinerja pegawai, maka penelitian ini mengambil judul ***“Kepuasan Kerja: Anteseden dan Konsekuensi (Studi terhadap Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta)”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pegawai keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh tingkat stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta?

² <http://www.bpkp.go.id/diy/konten/1857/Mitra-Kerja.bpkp>

3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh *dispositional affect* terhadap kepuasan kerja pegawai keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pegawai keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh *dispositional affect* terhadap kepuasan kerja pegawai keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta

Selanjutnya dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi organisasi (pemerintah)

Sebagai informasi terkait pengaruh sistem *reward*, tingkat stres kerja, karakteristik pekerjaan, *dispositional affect*, terhadap kepuasan pegawai. Dengan demikian diharapkan organisasi dapat menerapkan kebijakan program tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi anggota.

2. Bagi akademisi

Dapat menambah pengetahuan mengenai kepuasan kerja dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan, serta kemudian dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi umum

Memberikan informasi tentang kepuasan kerja dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti dalam penelitian ini yaitu *reward*, tingkat stres kerja, karakteristik pekerjaan dan *dispositional affect*.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai skripsi, antara lain:

1. Bab I Pendahuluan

Pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan. Rumusan masalah berisi tentang pertanyaan mengenai keadaan yang membutuhkan jawaban penelitian. Tujuan penelitian berisi tentang hal-hal yang ingin dilakukan oleh peneliti. Sistematika pembahasan mencakup uraian singkat pembahasan materi dari tiap bab. Bab ini merupakan gambaran awal dari apa yang dilakukan peneliti.

2. Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi tentang teori yang relevan dengan penelitian, hipotesis penelitian dan kerangka teori penelitian. Selain itu, terdapat telaah pustaka yang menunjukkan penelitian-penelitian terdahulu.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, definisi dan pengukuran variabel penelitian, serta teknik analisis data.

4. Bab IV Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisis data yang telah diperoleh dengan menggunakan alat analisis yang diperlukan serta pembahasan atau hasil penelitian.

5. Bab V Penutup

Bab ini disimpulkan hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang perlu dikemukakan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerjaan pada pegawai keuangan pemerintah daerah kabupaten/kota yang ada di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sistem *reward*, stres kerja, karakteristik pekerjaan dan *dispositional affect*. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai keuangan. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai yang diberi imbalan atau *reward* memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
2. Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai keuangan.
3. Karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. *Dispositional affect* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adanya disposisi yang diinginkan pegawai seperti *locus of control* internal, afektifitas positif, kecenderungan *burnout* yang rendah dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Oleh karena itu, pegawai yang memiliki rasa puas dalam bekerja cenderung memberi kinerja yang baik.

B. Keterbatasan

1. Pengambilan sampel untuk mengambil data menggunakan teknik *convenience sampling* yang menyebabkan penyebaran kepada responden tidak merata untuk setiap Kabupaten/Kota.

C. Saran

1. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi DI Yogyakarta yang menjadi subyek dalam penelitian ini agar lebih memperhatikan aspek-aspek yang menjadi hak-hak pegawai. Hal ini dikarenakan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang profesional akan sangat dibutuhkan agar mampu menghasilkan kualitas yang baik dari segi kinerja pegawai.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai misalnya pemanfaatan teknologi informasi karena saat ini teknologi informasi sedang berkembang pesat.

DAFTAR PUSTAKA

- AbuAlrub, R. F. (2010). Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses. *Health Policy and Systems*.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199238934.003.09>
- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity Theory Revisited: Comments and Annotated Bibliography. *Advances in Experimental Social Psychology*, 9(C), 43–90.
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60058-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60058-1)
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships Between Personality Variables and Burnout: A Meta-Analysis. *Work and Stress : An International Journal of Work, Health & Organisations*, 23(3), 244–263.
<https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- Bayraktar, C. A., Araci, O., Karacay, G., & Calisir, F. (2017). The Mediating Effect of Rewarding on the Relationship Between Employee Involvement and Job Satisfaction. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 27(1), 45–52.
<https://doi.org/10.1002/hfm.20683>
- Burt, C. D. B. (2014). Job Satisfaction. *Wiley Encyclopedia of Management*.
- Bustamam, F. L., Teng, S. S., & Abdullah, F. Z. (2014). Reward Management and Job Satisfaction among Frontline Employees in Hotel Industry in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 144, 392–402.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.308>
- Castellacci, F., & Viñas-Bardolet, C. (2019). Internet Use and Job Satisfaction. *Computers in Human Behavior*, 90(November 2017), 141–152.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.001>
- Castro, M. La. M. de, Neto, M. T. R., Ferreira, C. A. A., & Gomes, J. F. da S. (2016). Values, Motivation, Commitment, Performance and Reward: Analisis Model. *Business Process Management Journal*, 22(6 pp).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Chiang, F. F. T., & Birtch, T. A. (2008). Achieving Task and Extra-Task-Related Behaviors: A Case of Gender and Position Differences in the Perceived Role of Rewards in the Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 491–503. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.08.009>
- Chung, Y.-R., Song, J. H., Kim, M. H., Kim, J. W., & Park, A. (2017). Twelve-Month Efficacy of Intravitreal Bevacizumab Injection for Chronic, Atypical, or Recurrent

- Central Serous Chorioretinopathy. *Retina*, 39(1), 134–142.
<https://doi.org/10.1097/iae.0000000000001917>
- Clark, L. A., & Watson, D. (1984). Negative Affectivity: The Disposition to Experience Aversive Emotional States. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465–490.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.3.465>
- Clark, M. A., Lelchhook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How Narcissism, Perfectionism, and Dispositional Affect Relate to Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786–791.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.013>
- Cohen, S., Tom, K., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(1), 385–396.
<https://doi.org/10.1111/dme.13540>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Dua Belas). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe, 6(2), 459.
<https://doi.org/10.18326/infsl3.v8i2.459-478>
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49–64. <https://doi.org/10.1177/031289629101600103>
- Eerde, W. Van. (2014). Motivation and Reward Systems. *Wiley Encyclopedia of Management*, (i).
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace Dimensions, Stress and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1-2), 8–21.
<https://doi.org/10.1108/02683940310459565>
- Fei, J., & Lu, J. (2015). Analysis of Students' Perceptions of Seafaring Career in China Based on Artificial Neural Network and Genetic Programming. *Maritime Policy and Management*, 42(2), 111–126. <https://doi.org/10.1080/03088839.2013.873545>
- Fetzner, M. G., Collimore, K. C., Carleton, R. N., & Asmundson, G. J. G. (2012). Clarifying the Relationship Between AS Dimensions and PTSD Symptom Clusters: Are Negative and Positive Affectivity Theoretically Relevant Constructs? *Cognitive Behaviour Therapy*, 41(1), 15–25. <https://doi.org/10.1080/16506073.2011.621971>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: A Comment. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3150979>
- Franco-santos, M., & Gomez-meija, L. (2014). Reward Systems. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–6.

- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., & Jebran, K. (2018). Does the Effect of Power Distance Moderate the Relation Between Person Environment Fit and Job Satisfaction Leading to Job Performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4(1), 68–83. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.12.001>
- Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(170), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hadi, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool for Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/eb-10-2013-0128>
- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-Analytic Review of Employee Turnover as a Predictor of Firm Performance. *Journal of Management*, 39(3), 573–603. <https://doi.org/10.1177/0149206311424943>
- Hartono, J. (2013). *Pedoman Survei Kuesioner* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hauff, S., Richter, N. F., & Tressin, T. (2015). Situational Job Characteristics and Job Satisfaction: The Moderating Role of National Culture. *International Business Review*, 24(4), 710–723. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2015.01.003>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Akbar Hosseini, A., & Keshavarzi, S. (2016). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Ikhsan, A. (2008). *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kadir, A., Sjaharuddin, H., & Purnomo, S. H. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja, *III*(2).
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (2005). Antecedents to Internal Auditor Burnout. *Journal of Managerial Issues*, 17(1), 101–118.
- Kompas. (2016). PNS Jadi Profesi dengan Tingkat Kepuasan Tertinggi. Retrieved March 30, 2019, from <https://tekno.kompas.com/read/2016/07/25/19100017/PNS.Jadi.Profesi.dengan.Tingkat.Kepuasan.Tertinggi?page=all>

- Lefcourt, H. M. (2014). *Locus of Control Current Trends in Theory and Research*.
- Li, K. X., Yin, J., Luo, M., & Wang, J. (2014). Leading Factors in Job Satisfaction of Chinese Seafarers. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 6(6), 680. <https://doi.org/10.1504/ijstl.2014.064923>
- Linz, S. J., & Semykina, A. (2012). What Makes Workers Happy? Anticipated Rewards and Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 51(4), 811–844. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2012.00702.x>
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). Job Performance. *Handbook of Psychology*, 82–103. <https://doi.org/10.4135/9781452274447.n222>
- Narimawati, U., & Sarwono, J. (2017). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Kovarian dengan LISREAL dan AMOS untuk Riset Skripsi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peltzer, K., Van Wyk, B., Shisana, O., Zungu-Dirwayi, N., & Zuma, K. (2008). Job Stress, Job Satisfaction and Stress-Related Illnesses among South African Educators. *Stress and Health*, 25(3), 247–257. <https://doi.org/10.1002/smi.1244>
- Raharjo, M. D. (2002). *Ensiklopedia Al-quran*. Jakarta: Paramadina.
- Robins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sánchez-Beaskoetxea, J., & Coca García, C. (2015). Media Image of Seafarers in the Spanish Printed Press. *Maritime Policy and Management*, 42(2), 97–110. <https://doi.org/10.1080/03088839.2014.925593>
- Sari, E. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1), 18–24.
- Sarwono, J. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sekaran, U. (2016). *Research Method for Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus Kud di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 11–19. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.11-19>
- Sudarmono, D., & Purwanto. (2016). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Konflik, Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 32(6). <https://doi.org/10.3969/j.issn.1002-5006.2016.00.000>
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Ter- Kerja Sebagai

- Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (Ulp) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sutono, & Budiman, F. A. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'Ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang. *Analisis Manajemen*, 4(1), 11–28. Retrieved from http://eprints.umk.ac.id/242/1/2_-_Sutono__Fuad_Ali_Budiman.pdf
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA CV.
- Tepret, N. Y., & Tuna, K. (2015). Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195(0224), 673–679. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.264>
- Valecha, G. K., & Ostrom, T. M. (1974). Journal of Personality An Abbreviated Measure of Internal-External Locus of Control. *Journal of Personality Assessment*, 37–41. <https://doi.org/10.1080/00223891.1974.10119987>
- Varderlier, P. (2012). Strategic Approach to Human Resources Management During Crisis. *Defendology*, 15(31), 47–62. <https://doi.org/10.5570/dfnd.en.1231.04>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1999). Overall Job Satisfaction: How Good are Single Versus Multiple-Item Measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388–403. <https://doi.org/10.1108/02683949910277148>
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yeh, Y. J. Y., Ko, J. J. R., Chang, Y. S., & Chen, C. H. V. (2007). Job Stress and Work Attitudes Between Temporary and Permanently Employed Nurses. *Stress and Health*, 23(2), 111–120. <https://doi.org/10.1002/smi.1128>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of Job Satisfaction and Performance of Seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110(April 2017), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>
- Ziegler, R., Hagen, B., & Diehl, M. (2012). Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: Job Ambivalence as a Moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 2019–2040. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00929.x>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Pilot Test

	R	SK	KP	DA	JS	JP	P value
R1	0.160	-0.026	-0.101	0.291	-1.044	0.058	0.168
R2	0.340	0.103	0.544	0.638	-0.017	-0.244	0.015
R3	0.850	-0.051	-0.132	-0.221	0.216	0.073	<0.001
R4	0.852	-0.038	-0.298	-0.007	-0.174	-0.021	<0.001
R5	0.796	0.051	0.014	-0.198	0.219	-0.129	<0.001
R6	0.747	0.101	-0.031	0.267	-0.263	-0.048	<0.001
R7	0.526	-0.106	0.344	0.238	-0.002	0.008	<0.001
R8	0.826	-0.206	-0.084	-0.059	-0.010	0.254	<0.001
R9	0.819	0.189	0.120	-0.230	0.206	-0.056	<0.001
SK1	-0.293	0.340	-0.228	0.040	-0.172	0.153	0.015
SK2	-0.512	0.471	0.098	-0.340	0.324	0.393	0.001
SK3	0.031	0.552	0.054	0.621	-0.230	-0.355	<0.001
SK4	0.575	0.588	-0.232	0.613	-0.730	-0.577	<0.001
SK5	0.521	0.615	-0.261	0.360	-0.469	-0.052	<0.001
SK6	0.683	0.695	-0.030	-0.013	-0.478	-0.267	<0.001
SK7	-0.062	0.458	0.262	-0.866	0.057	0.297	0.001
SK8	0.106	0.504	-0.156	0.627	-0.035	-0.231	<0.001
SK9	0.040	0.716	0.267	-0.252	-0.049	-0.048	<0.001
SK10	-0.763	0.599	0.077	-0.096	0.603	0.097	<0.001
SK11	-0.500	0.249	-0.343	0.351	0.527	0.407	0.062
SK12	-0.311	0.640	0.117	-0.196	0.661	0.247	<0.001
SK13	-0.132	0.638	0.079	-0.646	0.302	0.333	<0.001
KP1	-0.554	0.034	0.642	-0.162	0.261	0.015	<0.001
KP2	0.128	-0.124	0.685	-0.345	-0.208	0.302	<0.001
KP3	-0.083	0.056	0.620	0.223	-0.215	-0.044	<0.001
KP4	0.086	-0.039	0.830	0.111	0.098	-0.097	<0.001
KP5	0.478	0.117	0.518	0.212	0.052	-0.210	<0.001
DA1	-0.476	0.586	0.543	0.474	-0.071	-0.705	0.001
DA2	0.134	0.011	-0.067	0.891	0.022	0.348	<0.001
DA3	-0.134	-0.011	0.067	-0.891	-0.022	-0.348	<0.001
DA4	-0.143	-0.198	0.012	0.555	-0.000	-0.355	<0.001
DA5	0.121	-0.343	-0.263	0.548	-0.012	-0.162	<0.001
JS1	-0.558	-0.065	0.126	0.170	0.463	0.608	0.001
JS2	-0.134	-0.096	-0.088	0.088	0.873	-0.286	<0.001
JS3	0.134	0.096	0.088	-0.088	-0.873	0.286	<0.001
JS4	0.230	0.054	-0.020	-0.028	0.876	0.172	<0.001
JS5	0.093	0.042	-0.021	-0.077	0.943	0.165	<0.001
JS6	0.229	0.124	0.148	-0.152	0.889	-0.099	<0.001
JP1	-0.372	0.220	0.127	-0.381	0.462	0.505	<0.001

JP2	-0.804	0.428	0.257	-0.310	0.816	0.228	0.080
JP3	-0.267	-0.060	0.085	0.103	0.216	0.756	<0.001
JP4	0.072	0.277	0.523	0.097	-0.678	0.072	0.337
JP5	0.244	-0.169	-0.138	0.040	-0.158	0.871	<0.001
JP6	0.431	-0.044	-0.127	0.173	-0.480	0.829	<0.001



Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Bagian I: Data Responden

Isilah dengan lengkap data dibawah ini dengan jawaban yang sebenarnya.

Identitas Responden:

1. Usia :
2. Masa Kerja :
3. Jenis Kelamin : L / P*
4. Pendidikan : SLTA/ D1/ D2/ D3/ S1/ S2/ S3*

*) Lingkari salah satu

Bagian II: Keterangan dan Petunjuk Pengisian

Keterangan dan petunjuk pengisian adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

AS = Agak Setuju

B = Bimbang

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. Silahkan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda checklist (✓) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat anda
2. Baca dan cermati pertanyaan dalam kuesioner dengan teliti sebelum memilih jawaban
3. Pilihan jawaban dan kolom penilaian disesuaikan dengan pertanyaan yang diajukan

Bagian II: Kuesioner

REWARD								
No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban						
		SS	S	AS	B	KS	TS	STS
1	Saya puas dengan cara saya diperlakukan di tempat kerja							
2	Saya puas dengan kebebasan yang saya miliki dalam pekerjaan saya							
3	Saya puas dengan hubungan saya di tempat kerja							
4	Saya puas dengan pertumbuhan profesional saya.							
5	Saya puas dengan pembelajaran yang diberikan pekerjaan saya kepada saya.							
6	Saya puas dengan keuntungan saya di perusahaan.							
7	Secara umum, saya puas dengan penghargaan yang saya terima untuk kinerja profesional saya.							

STRES KERJA								
No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban						
		SS	S	AS	B	KS	TS	STS
1	Saya sering sukses dalam menghadapi suatu perkara							
2	Saya sering merasa bahwa saya dapat menghadapi perubahan penting yang terjadi dalam hidup saya secara efektif							
3	Saya sering merasakan percaya diri terkait dengan							

	kemampuan saya dalam mengatasi masalah pribadi							
4	Saya sering merasa bahwa segala sesuatu berjalan sesuai dengan keinginan saya							
5	Saya sering sanggup mengontrol gangguan yang terjadi dalam hidup Saya							
6	Saya sering merasa bahwa saya berada diatas segalanya							
7	Saya sering mengalami emosi karena sesuatu yang terjadi diluar kendali saya							
8	Saya sering dapat mengontrol sesuatu yang menghabiskan banyak waktu saya							
9	Saya sering merasa bahwa saya tidak bisa menyelesaikan sesuatu yang sulit							

KARAKTERISTIK PEKERJAAN								
No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban						
		SS	S	AS	B	KS	TS	STS
1	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk menerapkan berbagai keterampilan							
2	Pekerjaan saya mengharuskan melakukan seluruh pekerjaan dan mengidentifikasinya							
3	Pekerjaan saya memiliki efek signifikan pada kehidupan orang lain							
4	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk memutuskan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan							

5	Saya menerima informasi dan umpan balik yang cukup mengenai kinerja pekerjaan saya							
---	--	--	--	--	--	--	--	--

DISPOSITIONAL AFFECT

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban						
		SS	S	AS	B	KS	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya							
2	Saya merasa, bahwa saya dapat mengendalikan pekerjaan saya							
3	Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat kerja saya							
4	Kadang – kadang saya merasa bahwa saya tidak mempunyai kendali yang cukup terhadap arah yang saya ambil dalam hidup							
5	Saya tidak percaya bahwa kesempatan atau keberuntungan memiliki peran penting dalam hidupku							

JOB SATISFACTION

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban						
		SS	S	AS	B	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan tempat saya bekerja							
2	Saya puas dengan manfaat yang saya terima.							
3	Saya nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya.							

4	Saya merasa senang bekerja dengan pimpinan saya.							
---	--	--	--	--	--	--	--	--

JOB PERFORMANCE								
No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban						
		SS	S	AS	B	KS	TS	STS
1	Saya sering absen dari pekerjaan							
2	Saya percaya bahwa saya adalah pegawai yang efektif							
3	Saya senang dengan kualitas hasil kerja saya							
4	Pimpinan saya yakin bahwa saya adalah pekerja yang efisien							
5	Rekan-rekan saya percaya saya adalah pegawai yang sangat produktif							

Lampiran 3 Tabulasi Data

Reward

No	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	Jumlah
1	3	6	3	6	6	3	3	30
2	6	6	6	6	6	6	6	42
3	6	6	6	6	6	5	3	38
4	6	6	6	6	6	6	6	42
5	6	5	6	6	5	5	5	38
6	6	6	6	6	6	6	6	42
7	6	6	6	6	6	6	6	42
8	6	6	6	7	7	6	7	45
9	7	7	6	6	7	6	7	46
10	6	6	6	6	6	6	6	42
11	7	6	6	7	6	7	7	46
12	7	7	7	7	7	7	7	49
13	7	7	7	7	7	7	6	48
14	7	7	7	7	7	7	6	48
15	6	5	6	6	6	6	6	41
16	6	5	6	6	6	6	6	41
17	6	5	6	6	6	6	6	41
18	6	5	6	6	6	6	6	41
19	6	3	7	7	7	6	7	43
20	5	6	6	6	5	5	5	38
21	6	2	6	2	4	5	6	31
22	5	6	6	6	5	5	5	38
23	6	6	6	6	6	5	6	41
24	6	6	6	5	6	5	6	40
25	6	6	5	5	6	6	6	40
26	6	7	6	7	7	6	6	45
27	6	6	6	6	6	7	6	43
28	6	6	6	6	6	6	7	43
29	6	7	6	6	6	6	6	43
30	7	6	6	6	6	6	6	43
31	6	7	6	6	6	6	6	43
32	7	7	6	6	6	6	6	44
33	6	7	6	6	6	6	6	43
34	7	6	6	6	6	6	6	43
35	6	5	6	6	6	6	6	41
36	6	7	6	6	6	6	6	43
37	6	7	6	6	6	6	6	43

38	6	7	7	6	6	6	6	44
39	6	6	6	6	6	6	6	42
40	7	6	6	6	6	6	6	43
41	7	6	6	6	6	6	6	43
42	6	7	6	6	6	6	6	43
43	6	6	6	6	6	6	6	42
44	7	6	6	6	7	6	6	44
45	7	6	6	6	6	6	6	43
46	6	7	7	6	6	6	6	44
47	6	6	6	6	6	6	6	42
48	7	6	6	6	6	6	6	43
49	7	6	6	6	6	6	6	43
50	6	7	6	6	6	6	6	43
51	6	6	6	6	6	6	6	42
52	6	7	6	7	7	7	7	47
53	7	6	6	6	6	6	6	43
54	6	7	7	6	6	6	6	44
55	6	6	6	6	6	6	6	42
56	7	6	6	6	6	6	6	43
57	7	6	6	6	6	6	6	43
58	6	7	6	6	6	6	6	43
59	7	6	6	6	6	6	6	43
60	6	7	6	6	6	6	6	43
61	6	6	6	6	6	6	6	42
62	6	7	6	7	7	7	7	47
63	7	6	6	6	6	6	6	43
64	6	7	7	6	6	6	6	44
65	6	6	6	6	6	6	6	42
66	7	6	6	6	6	6	6	43
67	7	6	6	6	6	6	6	43
68	6	7	6	6	6	6	6	43
69	7	6	6	6	6	6	6	43
70	6	6	6	6	6	6	6	42
71	6	7	6	7	7	7	7	47
72	7	6	6	6	6	6	6	43
73	6	7	7	6	6	6	6	44
74	6	6	6	6	6	6	6	42
75	6	6	6	6	6	6	6	42
76	6	7	6	7	7	7	7	47
77	7	6	6	6	6	6	6	43
78	6	7	7	6	6	6	6	44

79	6	6	7	7	7	6	7	46
80	6	6	6	6	6	6	6	42
81	6	7	6	7	7	7	7	47
82	7	6	6	6	6	6	6	43
83	6	7	7	6	6	6	6	44
84	6	6	6	6	6	6	6	42
85	6	6	6	6	6	6	6	42
86	7	7	7	7	7	7	7	49
87	7	6	6	6	7	6	6	44
88	7	7	7	7	7	7	7	49
89	6	5	6	6	6	5	6	40
90	6	6	6	6	6	6	6	42
91	6	6	6	6	6	6	6	42
92	6	6	6	6	6	6	6	42
93	6	7	6	7	7	7	7	47
94	7	6	6	6	6	6	6	43
95	6	7	7	6	6	6	6	44
96	6	6	6	6	6	6	6	42
97	6	6	6	6	6	6	6	42
98	7	7	7	7	7	7	7	49
99	7	6	6	6	7	6	6	44
100	7	7	7	7	7	7	7	49
101	6	6	6	6	6	6	6	42
102	6	7	6	7	7	7	7	47
103	7	6	6	6	6	6	6	43
104	6	7	7	6	6	6	6	44
105	6	6	6	6	6	6	6	42
106	6	6	6	6	6	6	6	42
107	7	7	7	7	7	7	7	49
108	7	6	6	6	7	6	6	44
109	6	7	6	7	7	7	7	47
110	7	6	6	6	6	6	6	43
111	6	7	7	6	6	6	6	44
112	6	6	6	6	6	6	6	42
113	6	6	6	6	6	6	6	42
114	7	7	7	7	7	7	7	49
115	7	6	6	6	7	6	6	44
116	6	6	6	6	6	6	6	42
117	6	6	6	6	6	6	6	42
118	7	7	7	7	7	7	7	49
119	7	6	6	6	7	6	6	44

120	6	7	6	7	7	7	7	47
121	7	6	6	6	6	6	6	43

Stres Kerja

No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	Jumlah
1	6	6	6	5	6	3	5	3	2	42
2	6	6	6	6	6	4	4	6	2	46
3	6	6	6	3	6	2	3	3	2	37
4	5	5	5	5	6	3	5	3	3	40
5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	38
6	6	6	6	5	5	4	5	4	4	45
7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	53
8	6	7	7	7	6	3	2	7	2	47
9	7	6	6	6	6	1	2	6	5	45
10	6	6	6	6	6	1	2	6	4	43
11	7	7	6	6	6	1	2	6	5	46
12	6	5	5	5	6	3	3	5	3	41
13	6	5	5	5	6	3	3	5	3	41
14	6	5	5	5	6	3	3	5	3	41
15	6	4	5	5	6	3	2	6	2	39
16	6	5	5	5	6	3	2	6	2	40
17	6	5	5	5	6	3	2	6	2	40
18	6	5	5	5	6	3	2	6	2	40
19	5	5	6	5	5	3	2	6	3	40
20	6	6	6	5	6	4	4	7	1	45
21	3	2	1	2	5	1	2	4	6	26
22	6	6	6	5	6	4	4	7	1	45
23	5	5	5	5	5	3	4	3	3	38
24	6	6	6	5	6	4	2	5	2	42
25	4	4	5	5	6	4	4	5	3	40
26	6	6	6	6	6	4	6	4	4	48
27	7	6	6	6	6	6	2	6	2	47
28	6	7	7	7	6	2	2	7	2	46
29	7	6	6	6	6	2	2	6	6	47
30	6	6	6	6	6	1	2	6	2	41
31	7	6	6	6	6	2	2	6	2	43
32	6	6	6	6	6	2	2	6	2	42
33	7	7	7	7	7	1	1	7	1	45
34	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44
35	6	5	5	5	6	3	2	6	2	40

36	6	6	6	6	6	2	2	6	2	42
37	6	6	6	3	6	2	2	6	2	39
38	7	6	6	6	6	2	2	6	2	43
39	6	6	6	5	6	3	2	6	3	43
40	6	6	6	5	6	2	2	6	2	41
41	6	6	6	2	6	1	2	6	2	37
42	6	6	6	6	6	2	2	6	2	42
43	6	6	6	6	6	2	2	6	3	43
44	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
45	6	6	6	6	6	3	3	6	3	45
46	6	5	6	5	6	3	2	6	2	41
47	6	6	6	6	6	2	2	6	2	42
48	6	6	6	3	6	2	2	6	2	39
49	6	6	6	5	6	2	2	6	2	41
50	6	6	6	2	6	1	2	6	2	37
51	6	6	6	6	6	2	2	6	2	42
52	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44
53	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
54	6	6	6	6	6	3	3	6	3	45
55	6	5	5	5	6	3	2	6	2	40
56	6	6	6	6	6	2	2	6	2	42
57	6	6	6	3	6	2	2	6	2	39
58	6	6	6	5	6	3	2	6	2	42
59	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44
60	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
61	6	6	6	6	6	3	3	6	3	45
62	6	5	6	6	6	3	2	6	2	42
63	6	6	6	6	6	2	2	6	2	42
64	6	6	6	3	6	2	2	6	2	39
65	6	5	6	5	6	3	2	6	2	41
66	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44
67	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
68	6	6	6	6	6	3	3	6	3	45
69	6	6	6	5	6	3	2	6	2	42
70	6	6	6	6	6	2	2	6	2	42
71	6	6	6	3	6	2	2	6	2	39
72	6	6	6	5	6	3	2	6	2	42
73	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44
74	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44
75	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
76	6	6	6	6	6	3	3	6	3	45

77	6	6	6	5	6	3	2	6	2	42
78	6	6	6	6	6	2	2	6	2	42
79	6	6	6	3	6	2	2	6	2	39
80	6	5	6	5	6	3	2	6	2	41
81	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44
82	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44
83	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
84	6	6	6	6	6	3	3	6	3	45
85	6	5	5	5	6	3	2	6	2	40
86	6	6	6	5	6	2	3	5	3	42
87	6	6	6	6	7	3	5	5	4	48
88	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
89	5	4	5	3	5	3	3	5	5	38
90	6	6	6	6	6	3	3	6	2	44
91	5	5	5	5	5	4	4	5	3	41
92	6	5	6	5	6	3	2	6	2	41
93	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44
94	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44
95	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
96	6	6	6	6	6	3	3	6	3	45
97	6	5	5	5	6	3	2	6	2	40
98	6	6	6	5	6	2	3	5	3	42
99	6	6	6	6	7	3	5	5	4	48
100	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
101	5	4	5	3	5	3	3	5	5	38
102	6	6	6	6	6	3	3	6	2	44
103	6	6	6	6	6	2	2	6	2	42
104	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
105	6	6	6	6	6	3	3	6	3	45
106	6	6	6	6	6	3	2	6	2	43
107	6	6	6	5	6	3	3	5	3	43
108	6	6	6	6	7	3	5	5	4	48
109	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
110	5	4	5	3	5	3	3	5	5	38
111	6	6	6	6	6	3	3	6	2	44
112	5	5	5	5	5	4	4	5	3	41
113	6	6	6	5	6	3	2	6	2	42
114	6	6	6	6	6	2	2	6	2	42
115	6	6	6	3	6	2	2	6	2	39
116	6	6	6	5	6	3	2	6	2	42
117	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44

118	6	6	6	6	6	3	3	5	3	44
119	6	6	6	6	6	5	2	6	2	45
120	6	6	6	6	6	3	3	6	3	45
121	6	6	6	5	6	3	2	6	2	42

Karakteristik Pekerjaan

No	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	Jumlah
1	6	3	6	7	6	28
2	6	6	6	6	6	30
3	6	3	6	6	6	27
4	6	5	5	6	6	28
5	5	4	4	5	6	24
6	6	6	6	6	6	30
7	6	6	6	6	6	30
8	7	6	7	6	6	32
9	6	6	4	6	6	28
10	6	6	4	6	6	28
11	6	6	4	6	6	28
12	6	6	6	6	6	30
13	6	6	6	6	6	30
14	6	6	6	6	6	30
15	6	5	5	6	5	27
16	6	5	5	6	5	27
17	6	5	5	6	5	27
18	6	5	5	6	5	27
19	6	6	6	6	6	30
20	4	7	6	6	5	28
21	6	7	6	4	6	29
22	4	7	6	6	5	28
23	6	5	6	6	6	29
24	5	5	5	5	6	26
25	4	5	5	5	5	24
26	6	6	6	6	6	30
27	6	6	6	6	6	30
28	7	6	6	6	6	31
29	6	6	6	6	6	30
30	6	6	6	6	6	30
31	6	6	6	6	6	30
32	6	6	6	6	6	30
33	6	6	6	6	6	30

34	6	6	6	6	6	30
35	6	5	5	6	6	28
36	6	6	6	6	6	30
37	6	6	6	6	6	30
38	6	6	5	6	6	29
39	6	6	6	6	6	30
40	6	7	6	6	6	31
41	6	7	6	6	6	31
42	6	6	7	6	6	31
43	6	6	6	6	6	30
44	6	6	6	6	6	30
45	6	6	6	6	6	30
46	6	5	5	6	6	28
47	6	6	6	6	6	30
48	6	6	6	6	6	30
49	6	6	6	6	6	30
50	6	7	6	6	6	31
51	6	7	6	6	6	31
52	6	6	6	6	6	30
53	6	6	6	6	6	30
54	6	5	5	6	6	28
55	6	6	6	6	6	30
56	6	6	6	6	6	30
57	6	6	6	6	6	30
58	6	7	6	6	6	31
59	6	7	6	6	6	31
60	6	6	6	6	6	30
61	6	6	6	6	6	30
62	6	5	5	6	6	28
63	6	6	6	6	6	30
64	6	5	5	6	6	28
65	4	5	5	5	5	24
66	6	7	6	6	6	31
67	6	6	6	6	6	30
68	6	6	6	6	6	30
69	6	5	5	6	6	28
70	6	6	6	6	6	30
71	6	6	4	6	6	28
72	6	6	6	6	6	30
73	6	6	6	6	6	30
74	6	6	6	6	6	30

75	6	7	6	6	6	31
76	6	6	6	6	6	30
77	6	6	6	6	6	30
78	6	5	5	6	6	28
79	6	6	6	6	6	30
80	6	6	6	6	6	30
81	6	6	6	6	6	30
82	6	6	6	6	6	30
83	6	6	6	6	6	30
84	6	6	6	6	6	30
85	6	5	5	6	6	28
86	7	7	6	7	6	33
87	4	6	6	6	6	28
88	5	6	6	6	6	29
89	7	6	5	6	5	29
90	6	6	6	6	6	30
91	6	6	5	5	6	28
92	6	6	6	6	6	30
93	6	6	6	6	6	30
94	6	6	6	6	6	30
95	6	6	6	6	6	30
96	6	6	6	6	6	30
97	6	5	5	6	6	28
98	7	7	6	7	6	33
99	6	6	6	6	6	30
100	6	6	6	6	6	30
101	6	5	5	6	6	28
102	7	7	6	7	6	33
103	6	6	6	6	6	30
104	6	6	6	6	6	30
105	6	6	6	6	6	30
106	6	5	5	6	6	28
107	7	7	6	7	6	33
108	4	6	6	6	6	28
109	6	6	6	6	6	30
110	6	6	6	6	6	30
111	6	5	5	6	6	28
112	7	7	6	7	6	33
113	6	6	6	6	6	30
114	6	6	6	6	6	30
115	6	6	6	6	6	30

116	6	6	6	6	6	30
117	6	6	6	6	6	30
118	6	5	5	6	6	28
119	7	7	6	7	6	33
120	6	6	6	6	6	30
121	6	6	6	6	6	30

Dispositional Affect

No	DA1	DA2	DA3	DA4	DA5	Jumlah
1	6	6	6	2	3	23
2	6	6	6	6	2	26
3	6	6	6	2	2	22
4	6	6	6	3	3	24
5	5	5	5	6	3	24
6	6	6	6	5	4	27
7	6	6	6	6	6	30
8	7	6	7	2	1	23
9	4	3	6	6	2	21
10	4	3	6	6	2	21
11	4	3	6	6	2	21
12	7	6	7	6	6	32
13	7	6	7	6	6	32
14	7	6	7	5	6	31
15	7	6	7	3	2	25
16	7	6	7	3	2	25
17	7	6	7	3	2	25
18	7	6	7	3	2	25
19	6	6	6	3	3	24
20	5	7	6	3	4	25
21	2	2	5	4	5	18
22	5	7	6	3	4	25
23	6	5	6	6	6	29
24	6	6	6	3	5	26
25	6	6	5	6	3	26
26	6	6	6	6	2	26
27	6	6	6	6	6	30
28	7	6	6	6	1	26
29	6	6	5	6	2	25
30	6	6	6	6	2	26
31	6	3	6	6	2	23

32	7	6	6	6	6	31
33	7	6	7	6	6	32
34	7	6	7	6	6	32
35	7	6	7	6	6	32
36	7	6	6	2	2	23
37	7	6	7	3	2	25
38	7	6	6	3	2	24
39	6	6	6	2	2	22
40	6	6	6	3	2	23
41	6	6	6	6	5	29
42	6	6	6	3	6	27
43	6	7	6	3	2	24
44	7	6	6	2	2	23
45	7	6	7	6	3	29
46	7	6	7	6	6	32
47	7	6	6	2	2	23
48	7	6	7	3	2	25
49	6	6	6	2	2	22
50	6	6	6	3	2	23
51	6	6	6	6	5	29
52	7	6	7	6	6	32
53	7	6	7	6	3	29
54	7	6	7	6	6	32
55	7	6	6	2	2	23
56	7	6	7	3	2	25
57	6	6	6	2	2	22
58	6	6	6	3	2	23
59	6	6	6	6	5	29
60	6	6	6	6	5	29
61	7	6	7	6	6	32
62	7	6	7	6	3	29
63	7	6	7	6	6	32
64	7	6	6	2	2	23
65	7	6	7	3	2	25
66	6	6	6	2	2	22
67	6	6	6	3	2	23
68	6	6	6	6	5	29
69	6	6	6	6	5	29
70	7	6	7	6	6	32
71	7	6	6	2	2	23
72	7	6	7	3	2	25

73	6	6	6	2	2	22
74	6	6	6	3	2	23
75	6	6	6	6	5	29
76	6	6	6	6	5	29
77	7	6	7	6	6	32
78	6	6	6	6	5	29
79	6	6	6	6	5	29
80	5	7	6	3	4	25
81	6	6	6	3	2	23
82	6	6	6	6	5	29
83	6	6	6	6	5	29
84	7	6	7	6	6	32
85	6	6	6	6	5	29
86	7	7	7	6	1	28
87	6	6	6	2	2	22
88	7	6	7	2	5	27
89	6	5	6	3	3	23
90	7	6	6	2	2	23
91	6	6	6	5	3	26
92	7	7	7	6	1	28
93	6	6	6	2	2	22
94	7	6	7	2	5	27
95	6	5	6	3	3	23
96	7	6	6	2	2	23
97	6	6	6	5	3	26
98	7	7	7	6	1	28
99	6	6	6	2	2	22
100	7	6	7	2	5	27
101	6	5	6	3	3	23
102	7	6	6	2	2	23
103	6	6	6	5	3	26
104	7	7	7	6	1	28
105	6	6	6	2	2	22
106	7	6	7	2	5	27
107	6	5	6	3	3	23
108	7	6	6	2	2	23
109	6	6	6	5	3	26
110	7	7	7	6	1	28
111	6	6	6	2	2	22
112	7	6	7	2	5	27
113	6	5	6	3	3	23

114	7	6	6	2	2	23
115	6	6	6	5	3	26
116	7	7	7	6	1	28
117	6	6	6	2	2	22
118	7	6	7	2	5	27
119	6	5	6	3	3	23
120	7	6	6	2	2	23
121	6	6	6	5	3	26

Kepuasan Kerja

No	JS1	JS2	JS3	JS4	Jumlah
1	6	5	6	6	23
2	6	6	6	6	24
3	6	6	6	6	24
4	6	5	6	6	23
5	5	5	6	5	21
6	6	6	6	6	24
7	6	6	6	6	24
8	6	6	6	6	24
9	7	7	7	7	28
10	6	6	6	6	24
11	6	6	6	6	24
12	7	7	7	7	28
13	7	7	7	7	28
14	7	7	7	7	28
15	6	6	6	6	24
16	6	6	6	6	24
17	6	6	6	6	24
18	6	6	6	6	24
19	6	6	6	6	24
20	7	7	6	6	26
21	4	5	6	6	21
22	7	7	6	6	26
23	6	5	6	6	23
24	6	6	6	5	23
25	5	5	5	6	21
26	6	6	6	6	24
27	6	6	6	6	24
28	6	6	6	6	24
29	7	6	6	6	25

30	6	6	6	6	24
31	6	6	6	6	24
32	6	6	6	7	25
33	7	7	7	7	28
34	6	6	6	6	24
35	6	6	6	6	24
36	6	6	7	6	25
37	6	6	6	6	24
38	6	6	6	6	24
39	6	6	6	6	24
40	7	6	6	6	25
41	6	6	6	6	24
42	7	6	6	6	25
43	6	6	6	6	24
44	6	6	6	6	24
45	6	6	6	6	24
46	6	6	6	6	24
47	6	6	6	6	24
48	6	6	6	6	24
49	6	6	6	6	24
50	7	7	6	6	26
51	6	6	6	6	24
52	7	7	7	7	28
53	6	6	6	6	24
54	6	6	6	6	24
55	6	6	6	6	24
56	6	6	6	6	24
57	6	6	6	6	24
58	7	7	6	6	26
59	6	6	6	6	24
60	7	7	7	7	28
61	6	6	6	6	24
62	6	6	6	6	24
63	6	6	6	6	24
64	6	6	6	6	24
65	6	6	6	6	24
66	7	7	6	6	26
67	6	6	6	6	24
68	6	6	6	6	24
69	6	6	6	6	24
70	6	6	6	6	24

71	6	6	6	6	24
72	7	7	6	6	26
73	6	6	6	6	24
74	6	6	6	6	24
75	6	6	6	6	24
76	6	6	6	6	24
77	6	6	6	6	24
78	7	7	6	6	26
79	6	6	6	6	24
80	6	6	6	6	24
81	4	5	6	6	21
82	6	6	6	6	24
83	6	6	6	6	24
84	6	6	6	6	24
85	6	6	6	6	24
86	7	7	7	7	28
87	6	6	6	6	24
88	7	7	7	7	28
89	6	6	6	6	24
90	7	6	6	6	25
91	6	6	6	7	25
92	7	7	7	7	28
93	6	6	6	6	24
94	7	7	7	7	28
95	6	6	6	6	24
96	7	6	6	6	25
97	6	6	6	7	25
98	7	7	7	7	28
99	6	6	6	6	24
100	7	7	7	7	28
101	6	6	6	6	24
102	7	6	6	6	25
103	6	6	6	7	25
104	7	7	7	7	28
105	6	6	6	6	24
106	7	7	7	7	28
107	6	6	6	6	24
108	7	6	6	6	25
109	6	6	6	7	25
110	7	7	7	7	28
111	6	6	6	6	24

112	7	7	7	7	28
113	6	6	6	6	24
114	7	6	6	6	25
115	6	6	6	7	25
116	7	7	7	7	28
117	6	6	6	6	24
118	7	7	7	7	28
119	6	6	6	6	24
120	7	6	6	6	25
121	6	6	6	7	25

Kinerja Pegawai

No	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	Jumlah
1	1	6	7	7	7	28
2	2	6	6	6	6	26
3	2	6	6	6	6	26
4	1	6	6	6	5	24
5	2	4	5	3	3	17
6	3	6	6	6	6	27
7	2	6	6	6	6	26
8	1	6	6	6	6	25
9	7	7	7	7	7	35
10	2	4	6	4	4	20
11	6	7	6	6	6	31
12	3	5	5	5	6	24
13	3	5	5	5	6	24
14	3	5	5	5	6	24
15	1	6	6	6	6	25
16	1	6	6	6	6	25
17	1	6	6	6	6	25
18	1	6	6	6	6	25
19	2	6	6	6	6	26
20	1	7	7	5	7	27
21	1	2	2	3	2	10
22	1	7	7	5	7	27
23	2	5	5	5	5	22
24	2	6	6	6	4	24
25	3	4	4	5	6	22
26	2	6	6	6	6	26
27	1	6	6	6	6	25

28	1	6	6	6	6	25
29	2	7	7	7	7	30
30	2	6	6	6	6	26
31	2	7	6	6	6	27
32	2	6	6	6	6	26
33	1	7	7	7	7	29
34	2	6	6	6	6	26
35	2	6	6	6	6	26
36	1	6	6	6	6	25
37	1	6	6	6	6	25
38	2	6	6	6	6	26
39	2	6	6	6	6	26
40	2	6	6	6	6	26
41	2	6	6	6	5	25
42	3	6	7	6	6	28
43	2	6	6	6	6	26
44	1	6	6	6	5	24
45	3	6	6	6	5	26
46	2	6	6	6	6	26
47	1	6	6	6	6	25
48	1	6	6	6	6	25
49	2	6	6	6	6	26
50	2	6	6	6	6	26
51	2	6	6	6	6	26
52	3	5	5	5	6	24
53	1	6	6	6	5	24
54	3	6	6	6	5	26
55	2	6	6	6	6	26
56	1	6	6	6	6	25
57	1	6	6	6	6	25
58	2	6	6	6	6	26
59	2	6	6	6	6	26
60	2	6	6	6	6	26
61	3	5	5	5	6	24
62	1	6	6	6	5	24
63	1	6	6	6	6	25
64	1	6	6	6	6	25
65	2	6	6	6	6	26
66	2	6	6	6	6	26
67	2	6	6	6	6	26
68	3	5	5	5	6	24

69	1	6	6	6	5	24
70	1	6	6	6	6	25
71	1	6	6	6	6	25
72	2	6	6	6	6	26
73	2	6	6	6	6	26
74	2	6	6	6	6	26
75	3	5	5	5	6	24
76	1	6	6	6	6	25
77	2	6	6	6	6	26
78	2	6	6	6	6	26
79	2	6	6	6	6	26
80	2	6	6	6	6	26
81	2	6	6	6	6	26
82	3	5	5	5	6	24
83	1	6	6	6	6	25
84	2	6	6	6	6	26
85	2	6	6	6	6	26
86	1	7	7	7	7	29
87	1	6	7	6	6	26
88	1	6	6	6	6	25
89	2	5	6	5	5	23
90	1	6	6	6	6	25
91	1	5	6	6	5	23
92	1	7	7	7	7	29
93	1	6	7	6	6	26
94	1	6	6	6	6	25
95	2	5	6	5	5	23
96	1	6	6	6	6	25
97	1	5	6	6	5	23
98	1	7	7	7	7	29
99	1	6	7	6	6	26
100	1	6	6	6	6	25
101	2	5	6	5	5	23
102	1	6	6	6	6	25
103	1	5	6	6	5	23
104	1	7	7	7	7	29
105	1	6	7	6	6	26
106	1	6	6	6	6	25
107	2	5	6	5	5	23
108	1	6	6	6	6	25
109	1	5	6	6	5	23

110	1	7	7	7	7	29
111	1	6	7	6	6	26
112	1	6	6	6	6	25
113	2	5	6	5	5	23
114	1	6	6	6	6	25
115	1	5	6	6	5	23
116	1	7	7	7	7	29
117	1	6	7	6	6	26
118	1	6	6	6	6	25
119	2	5	6	5	5	23
120	1	6	6	6	6	25
121	1	5	6	6	5	23

Lampiran 4 Outer Model

Convergent Validity

* Combined loadings and cross-loadings *

	R	SK	KP	DA	JS	JP	P value
R1	0.516	0.068	-0.017	0.014	0.195	-0.354	<0.001
R2	0.593	0.376	0.086	-0.078	0.125	0.113	<0.001
R3	0.618	-0.071	-0.144	-0.001	0.243	-0.204	<0.001
R4	0.783	-0.049	0.124	0.122	-0.185	0.330	<0.001
R5	0.817	-0.115	0.141	0.037	-0.194	0.201	<0.001
R6	0.907	-0.003	-0.092	0.016	0.024	-0.134	<0.001
R7	0.803	-0.098	-0.102	-0.125	-0.053	-0.074	<0.001
SK1	0.021	0.844	0.035	-0.138	0.070	0.184	<0.001
SK2	-0.071	0.905	0.213	-0.094	-0.028	-0.006	<0.001
SK3	0.011	0.875	0.110	0.080	-0.173	0.187	<0.001
SK4	-0.009	0.644	0.007	0.048	0.056	-0.293	<0.001
SK5	0.025	0.699	-0.193	0.074	0.029	-0.009	<0.001
SK6	0.046	0.535	-0.353	0.092	0.114	-0.222	<0.001
KP1	0.003	-0.191	0.863	0.072	-0.038	-0.113	<0.001
KP2	-0.014	0.026	0.755	0.125	-0.056	0.355	<0.001
KP3	0.012	0.227	0.637	-0.245	0.118	-0.267	<0.001
DA1	0.083	0.052	0.079	0.924	-0.145	-0.086	<0.001
DA2	-0.041	-0.094	-0.121	0.760	-0.156	0.374	<0.001
DA3	-0.057	0.029	0.023	0.799	0.316	-0.257	<0.001
JS1	-0.053	0.148	-0.046	-0.003	0.833	0.175	<0.001
JS2	-0.014	0.149	-0.147	-0.005	0.918	-0.017	<0.001
JS3	-0.001	-0.160	0.126	0.007	0.889	-0.058	<0.001
JS4	0.071	-0.144	0.075	0.002	0.816	-0.097	<0.001
JP1	0.026	0.029	-0.076	-0.030	-0.008	0.950	<0.001
JP2	-0.029	0.029	0.053	-0.150	-0.050	0.864	<0.001
JP3	0.025	-0.097	0.134	0.077	-0.076	0.902	<0.001
JP4	-0.025	0.041	-0.110	0.105	0.142	0.849	<0.001

Discriminant Validity

Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	R	SK	KP	DA	JS	JP
R	0.732	0.391	0.388	0.333	0.409	0.224
SK	0.391	0.763	0.281	0.307	0.220	0.593
KP	0.388	0.281	0.757	0.183	0.254	0.249
DA	0.333	0.307	0.183	0.831	0.444	0.496
JS	0.409	0.220	0.254	0.444	0.865	0.425
JP	0.224	0.593	0.249	0.496	0.425	0.892

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal.

Average Variances Extracted

Average variances extracted

R	SK	KP	DA	JS	JP
0.535	0.581	0.573	0.690	0.748	0.796

Composite Reliability

Composite reliability coefficients

R	SK	KP	DA	JS	JP
0.886	0.890	0.799	0.869	0.922	0.940

Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha coefficients

R	SK	KP	DA	JS	JP
0.847	0.847	0.619	0.771	0.887	0.914

Lampiran 5 Inner Model

R-Square

R-squared coefficients

R	SK	KP	DA	JS	JP
				0.391	0.318

Lampiran 6 Uji Hipotesis

Path Coefficient

Path coefficients

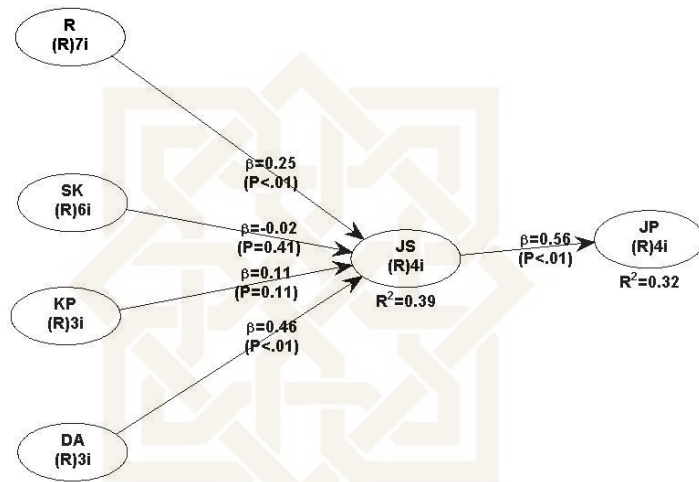
	R	SK	KP	DA	JS	JP
JS	0.246	-0.020	0.107	0.463		
JP					0.564	

P-Values

P values

	R	SK	KP	DA	JS	JP
JS	0.002	0.412	0.114	<0.001		
JP					<0.001	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 7 Hasil Output WarpPLS 6.0

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 8 Curriculum Vitae

Curriculum Vitae

A. Biodata Pribadi

Nama : Fawwaz Ainur Rofiq
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Tempat, tanggal lahir : Cilacap, 06 Oktober 1997
 Alamat Asal : Jl. Kenanga, No.41, RT 02 RW 07,
 Prumpung, Des. Serang, Kec. Cipari, Kab.
 Cilacap, Kode Pos 53262
 Alamat Tinggal : Jl. Raya Berbah Utara, No. 222 Tegaltirto,
 Berbah, Sleman, DI Yogyakarta, Kode Pos
 55573
 Email : fawwaz.rofiq@gmail.com
 No. HP : 082115886403



B. Latar Belakang Pendidikan Formal

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
SD/MI	MI Mafatihul Huda Prumpung	2002-2009
SMP/MTs	MTs N Kebumen 1	2009-2012
SMA/SMK/MAK	SMK Ma'arif 1 Kroya	2012-2015
S1	Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga	2015-2019

C. Pengalaman Organisasi

1. PMII EKUILIBRIUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN SUNAN KALIJAGA
2. FORMASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
3. DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
4. FORNASMEBI WILAYAH DIY JATENG