

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhamed, G. (2016). The Effect of Job Design on Employee Performance in Jordanian Health Private Sector. *International Journal of Management and Humanities*, 2, 15-19.
- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Rabiul, I. (2013). Relationship among job demand-resources, job stress, organizational support and nurses' job performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(9), 294-308
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Ali, N., & Zia-ur-Rehman, M. (2014). Impact of job design on employee performance, mediating role of job satisfaction: A study of FMCG's sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 9(2), 70.
- Arep, I., & Hendri, T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti
- Bushiri, C. P. (2014). The impact of working environment on employees' performance: the case of institute of finance management in Dar Es Salaam region. Unpublished Ph. D. Dissertation. Tanzania: The Open University of Tanzania.
- Cahyani, P. N., & Ardana, I. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis pada rumah sakit Balimed Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- DeCenzo, D., Robbins, S., & Verhulst, S. (2016). *Fundamentals of human resource management* (12th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Demus, A. W. (2015). The Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study At PT. Bank Artha Graha International TBK, Manado Branch Calaca). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Depkes RI 2009 Tentang Rumah Sakit.

- Dwi, K. S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Sayidiman Magetan* (Doctoral Dissertation, Stikes Bhakti Husada Mulia).
- Edem, M. J., Akpan, E. U., & Pepple, N. M. (2017). Impact of workplace environment on health workers. *Occup Med Health Aff*, 5(2), 1-5.
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Vol, 3(3), 1552-1563.
- Esmaili, H. K., Mohammad, J., & Soltani, I. (2019). The relationship between job crafting and job performance: empirical evidence from the automobile industry. *International Journal of Business Innovation and Research*, 19(1), 109-124.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Fidiyah, N., Lubis, N., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 287-297.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gichuki, M. M., & Munjuri, M. G. (2018). Influence of job enlargement on employee performance in the railway industry in Kenya. *Archives of Business Research*, 6(5).
- Husein, U. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Indriyanti, A. (2020). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Mamuju. *Prima Ekonomika*, 11(1), 56-75.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Medis. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 62-81.

- Kaymaz, Kurtulus. (2010). The Effect of Job Rotation Practices on Motivation : A research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal*. Volume 1. Number 3. PP.69-85
- Kramar, R., Bartram, T., Gerhart, B., Hollenbeck, J., Noe, R., & Wright, P. (2017). *Human resource management* (5th ed.). Australia: McGraw-Hill Education (Australia) Pty Ltd.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Luthans, F., Luthans, B., & Luthans, K. (2021). *Organizational Behavior*. Charlotte, NC: Information Age Publishing, Incorporated.
- Malkanthi, S. P. S., & Ali, M. A. M. H. (2016). Impact of job design on employees' performance in people's banks of Ampara district.
- Mathis, R., Jackson, J., Valentine, S., & Meglich, P. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- McShane, S., & Glinow, V. M. (2017). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality* (8th ed.) New York: McGraw-Hill Education.
- Msofe, H. M. (2019). *Effects of Job Enlargement on Job Satisfaction in Moshi District Council* (Doctoral dissertation).
- Nickels, W., McHugh, J., & McHugh, S. (2019). *Understanding business* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Onyebunchi, O., Obibhunun, L., & Omah, O. (2019). Impact of Employee Job Satisfaction On Organizational Performance, 6(12), 6-12.
- Osibanjo, A. O., Abiodun, A. J., & Adeniji, A. A. (2014). Impact of job environment on job satisfaction & commitment among Nigerian nurses. *Journal of South Africa Business Research*, 2(6), 1-11.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*, 175, 480-487.
- Priyono, & Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara Publisher.

- Pujoraharjo, P., & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Desain Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Departemen Gigi dan Mulut Rsup Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 13(4), 507-524.
- Putri, I. S. S., & Suhaeni, T. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Fruity Indonesia). *SIGMA-Mu (JURNAL PENELITIAN & GAGASAN SAINS DAN MATEMATIKA TERAPAN)*, 6(1), 37-48.
- Rizal, M. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, SISTEM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPO PT. UNILEVER SURABAYA* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945).
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Robbins, S., Judge, T., & Breward, K. (2018). *Essentials of Organizational Behaviour, Canadian Edition*. Ontario: Pearson Canada Inc.
- Robbins, Stephen p., (2006). *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta*
- Rothwell, W., & Kazanas, H. (2011). *Planning and managing human resources*. Amherst, Massachusetts: Human Resource Development Press, Inc.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10, 1775-1786.
- Saidi, N. S. A., Michael, F. L., Sumilan, H., Lim, S. L. O., Jonathan, V., Hamidi, H., & Ahmad, A. I. A. (2019). The relationship between working environment and employee performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14-22.
- Samsu. (2017). *Metode penelitian: teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed mehtods, serta research and development*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah- Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Simamora, B. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sinambela, L.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soemarmo, Dewi Sumaryani. 2013. *Ergonomi dan Cara Kerja Ergonomis Untuk Dokter Gigi*. Diakses pada: 10 Agustus 2022. Tersedia di: [http://staff.ui.ac.id/system/files/users/dewi.sumarjani/material/makalah\\_cara\\_kerja\\_ergonomis\\_kppik\\_pdgi\\_jcc\\_maret\\_2013dewi\\_soemarmo.pdf](http://staff.ui.ac.id/system/files/users/dewi.sumarjani/material/makalah_cara_kerja_ergonomis_kppik_pdgi_jcc_maret_2013dewi_soemarmo.pdf)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunarty. (2010). Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara Universitas Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 2010; 1–172.
- Tamhir, L., Sujanto, B., & Karnati, N. (2019). The effect of job design and quality of work life toward affective commitment of teachers. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 10(3).
- Toyo, S. L. (2021). The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance in Injection Houseware. *Jurnal Neo Konseling*, 3(3), 5-11.
- Tsauri, D., 2014. *Manajemen Kinerja : Performance Management*. Mangli, Jember: STAIN Jember Press.
- Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Quan, T., & Giao, H. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), 203-212.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Yu, J., & Zhang, J. (2020). A market design approach to job rotation. *Games and economic behavior*, 120, 180-192.
- Zhou, H., Han, X., Zhang, J., Sun, J., Hu, L., Hu, G., ... & Liu, Y. (2018). Job satisfaction and associated factors among medical staff in tertiary public hospitals: results from a national cross-sectional survey in China. *International journal of environmental research and public health*, 15(7), 1528.

# LAMPIRAN

**Lampiran 1****BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Isti Meilianti Ayunanda  
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 16 Mei 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Bumi Bosowa Permai Blok B3 No. 11 M. Upa  
No. Telepon : 081341531293  
E-mail : ayunandaisti@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

2006 - 2012 : SD INP Unggulan BTN Pemda  
2012 - 2015 : SMP Negeri 3 Makassar  
2015 - 2018 : SMA Negeri 1 Makassar

**Pengalaman Organisasi**

1. Anggota Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
2. Pengurus Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2021)

Makassar, 11 Agustus 2022

  
Isti Meilianti Ayunanda

**Lampiran 2****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH DESAIN PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH  
SAKIT KHUSUS GIGI DAN MULUT PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Dokter

RSKDGM Provinsi Sulawesi Selatan

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat penyelesaian proses pendidikan sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bismis Universitas Hasanuddin, dengan ini saya meminta kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan.

Saya mengharapkan bapak/ibu mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi yang dirasakan saat ini di rumah sakit. Informasi yang bapak/ibu berikan dijamin rahasia dan hanya untuk kepentingan akademis.

Demikian Permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasinya diucapkan terima kasih.

Makassar, 11 Agustus 2022



Isti Meilianti Ayunanda



**A. Identitas Responden**

1. Nama/Inisial :
2. Jenis Kelamin :  
 Laki-laki,  Perempuan
3. Usia : ..... Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Kerja :

**B. Daftar Pertanyaan**

Silahkan baca dengan seksama setiap pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner ini. Pilihlah salah satu alternatif untuk setiap pertanyaan berdasarkan pendapat anda. Anda dapat mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang dirasakan. Berilah tanda **check list** pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan anda.

**Keterangan :**

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

### 1. Variabel Desain Pekerjaan (X1)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Keragaman Keahlian</b>						
1.	Saya membutuhkan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya					
2.	Saya menggunakan banyak keterampilan dalam memberikan perawatan kepada pasien.					
<b>Identitas Tugas</b>						
3.	Pimpinan/Rumah Sakit memaparkan dengan jelas mengenai tugas yang diemban					
4.	Saya memahami seluruh <i>job desc</i> sehingga mempermudah pelaksanaan kerja					
<b>Signifikansi Tugas</b>						
5.	Pekerjaan yang saya lakukan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan rekan dokter yang lain					
6.	Jika saya berpenampilan kerja yang baik, maka saya membantu meningkatkan mutu rumah sakit					
<b>Otonomi</b>						
7.	Saya mempunyai kebebasan untuk melakukan kolaborasi tentang perawatan yang diberikan kepada pasien					
8.	Saya mempunyai kebebasan untuk membuat diagnosa perawatan					
<b>Umpan Balik</b>						
9.	Saya mendapatkan informasi dari rekan kerja setelah memberikan pelayanan					
10.	Saya membutuhkan umpan balik yang bersifat membangun					

## 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	ST S	TS	K S	S	SS
<b>Penerangan</b>						
1.	Penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Penerangan yang cukup di tempat kerja dapat membuat saya bekerja dengan baik					
<b>Sirkulasi Udara</b>						
3.	Sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik dan memadai					
4.	Ventilasi di ruang kerja sudah cukup sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja					
<b>Kebisingan</b>						
5.	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin					
6.	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya					
<b>Bau Tidak Sedap</b>						
7.	Tidak ada bau tidak sedap di sekitar tempat kerja					
8.	Saya turut menjaga kebersihan sehingga tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja					
<b>Keamanan</b>						
9.	Petugas keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
10.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

### 3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini menyenangkan					
2.	Saya diberi tanggung jawab dalam bekerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki					
<b>Upah/Gaji</b>						
3.	Saya menerima gaji dari pemerintah sesuai dengan harapan					
4.	Saya merasa senang saat saya menerima uang jasa/intensif					
<b>Promosi</b>						
5.	Saya diberikan kenaikan posisi atas prestasi kerja yang telah dilakukan					
6.	Setiap dokter diberi kesempatan untuk diikuti dalam pelatihan					
<b>Pengawasan</b>						
7.	Saya mendapatkan pengawasan dari kepala ruangan secara teratur					
8.	Pengawasan yang dilakukan hanya menilai apa yang telah saya lakukan					
<b>Rekan Kerja</b>						
9.	Saya menjalin kerja sama yang baik dengan dokter lain dalam melakukan pekerjaan					
10.	Kerja sama dengan perawat membangun suasana yang harmonis					

#### 4. Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
2.	Tingkat ketelitian pelaksanaan kerja saya sangat tinggi					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3.	Jumlah sumbangan tenaga yang saya berikan pada rumah sakit sudah cukup					
4.	Jumlah sumbangan pikiran yang saya berikan pada rumah sakit sudah cukup					
<b>Kerja sama</b>						
5.	Saya memiliki kemauan untuk bekerja sama					
6.	Saya mampu bekerja secara kolektif dengan unit kerja lain					
<b>Pengetahuan</b>						
7.	Saya mengetahui peraturan-peraturan tertulis (formal) yang berlaku di rumah sakit					
8.	Saya mengetahui peraturan-peraturan tidak tertulis (kebiasaan) di rumah sakit					

### Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner

#### Desain Pekerjaan (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	JUMLAH
1.	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35
2.	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
3.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
4.	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	39
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
6.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
7.	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	41
8.	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	39
9.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
11.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
12.	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
13.	3	4	4	3	4	1	5	5	5	5	39
14.	4	4	3	3	4	1	5	5	5	5	39
15.	5	4	3	4	4	1	5	5	5	5	41
16.	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	38
17.	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
18.	4	5	3	4	4	4	1	4	4	4	37
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
20.	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	42
21.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25.	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	45
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
30.	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	39
31.	4	4	4	4	3	3	2	4	5	5	38
32.	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	39
33.	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	42
34.	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
35.	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
36.	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
37.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
38.	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
39.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	42
40.	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
41.	4	5	4	4	4	2	4	5	5	5	42
42.	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
43.	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38

## Lingkungan Kerja

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	JUMLAH
1.	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	45
2.	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
3.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5.	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9.	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
10.	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
11.	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
12.	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
13.	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	44
14.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15.	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
16.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
19.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
20.	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
21.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
23.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
24.	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36
25.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
28.	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
29.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30.	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
31.	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
32.	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
33.	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
34.	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
35.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
36.	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
37.	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	44
38.	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
39.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
40.	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	40
41.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
42.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43.	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44







## Lampiran 4 Data SPSS

### Desain Pekerjaan

		X1.1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	6	14.0	14.0	14.0
	4	33	76.7	76.7	90.7
	5	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		X1.2			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	26	60.5	60.5	62.8
	5	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		X1.3			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	9	20.9	20.9	20.9
	4	31	72.1	72.1	93.0
	5	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		X1.4			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	7	16.3	16.3	16.3
	4	34	79.1	79.1	95.3
	5	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		X1.5			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	5	11.6	11.6	11.6
	4	35	81.4	81.4	93.0
	5	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		X1.6			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	1	3	7.0	7.0	7.0
	2	1	2.3	2.3	9.3
	3	2	4.7	4.7	14.0
	4	25	58.1	58.1	72.1
	5	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		X1.7			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	2	1	2.3	2.3	4.7

	3	7	16.3	16.3	20.9
	4	27	62.8	62.8	83.7
	5	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.7	4.7	4.7
	4	27	62.8	62.8	67.4
	5	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	51.2	51.2	51.2
	5	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	21	48.8	48.8	51.2
	5	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Lingkungan Kerja****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.7	4.7	4.7
	4	15	34.9	34.9	39.5
	5	26	60.5	60.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.7	4.7	4.7
	4	15	34.9	34.9	39.5
	5	26	60.5	60.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.3	9.3	9.3
	4	30	69.8	69.8	79.1
	5	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	28	65.1	65.1	67.4
	5	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	1	2.3	2.3	4.7
	4	26	60.5	60.5	65.1
	5	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	21	48.8	48.8	51.2
	5	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.0	7.0	7.0
	4	27	62.8	62.8	69.8
	5	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	2	4.7	4.7	7.0
	4	29	67.4	67.4	74.4
	5	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.3	9.3	9.3
	4	28	65.1	65.1	74.4
	5	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.0	7.0	7.0
	4	16	37.2	37.2	44.2
	5	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Kepuasan Kerja****X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.7	4.7	4.7
	4	23	53.5	53.5	58.1
	5	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	58.1	58.1	58.1
	5	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.0	7.0	7.0
	3	2	4.7	4.7	11.6
	4	31	72.1	72.1	83.7
	5	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	3	5	11.6	11.6	14.0
	4	24	55.8	55.8	69.8
	5	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	2	1	2.3	2.3	4.7
	3	4	9.3	9.3	14.0
	4	33	76.7	76.7	90.7
	5	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0		

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.7	4.7	4.7
	4	26	60.5	60.5	65.1
	5	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	76.7	76.7	76.7
	5	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.6	11.6	11.6
	4	31	72.1	72.1	83.7
	5	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.0	7.0	7.0
	4	23	53.5	53.5	60.5
	5	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.3	9.3	9.3
	4	20	46.5	46.5	55.8
	5	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Kinerja****Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	51.2	51.2	51.2
	5	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	74.4	74.4	74.4
	5	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	30	69.8	69.8	72.1
	5	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	2	4.7	4.7	7.0
	4	34	79.1	79.1	86.0
	5	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	44.2	44.2	44.2
	5	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	53.5	53.5	53.5
	5	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	









	Sig. (2-tailed)	.045	.010	.341	.022	.008		.205	.217	.007	.057	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.7	Pearson Correlation	.123	-.132	.117	-.011	.093	.197	1	.370'	.252	.129	.322'
	Sig. (2-tailed)	.431	.398	.456	.942	.554	.205		.015	.103	.408	.035
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.8	Pearson Correlation	.484**	.194	-.040	.043	.400**	.192	.370'	1	.394**	.227	.519**
	Sig. (2-tailed)	.001	.213	.801	.783	.008	.217	.015		.009	.143	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.9	Pearson Correlation	.597**	.483**	-.115	.117	.373'	.406**	.252	.394**	1	.852**	.717**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	.463	.453	.014	.007	.103	.009		<.001	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.10	Pearson Correlation	.470**	.493**	-.024	.104	.302'	.293	.129	.227	.852**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	.878	.506	.049	.057	.408	.143	<.001		<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.625**	.524**	.386'	.536**	.731**	.635**	.322'	.519**	.717**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.011	<.001	<.001	<.001	.035	<.001	<.001	<.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

### o Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja	
Y1	Pearson Correlation	1	.387'	.347'	.356'	.495**	.395**	.290	.247	.642**	
	Sig. (2-tailed)		.010	.023	.019	<.001	.009	.059	.110	<.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
Y2	Pearson Correlation	.387'	1	-.089	.049	.307'	.308'	.240	.139	.413**	
	Sig. (2-tailed)	.010		.570	.753	.045	.044	.121	.372	.006	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
Y3	Pearson Correlation	.347'	-.089	1	.317'	.564**	.564**	.361'	.293	.626**	
	Sig. (2-tailed)	.023	.570		.038	<.001	<.001	.017	.056	<.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
Y4	Pearson Correlation	.356'	.049	.317'	1	.346'	.361'	.177	.459**	.574**	
	Sig. (2-tailed)	.019	.753	.038		.023	.018	.256	.002	<.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
Y5	Pearson Correlation	.495**	.307'	.564**	.346'	1	.830**	.466**	.320'	.799**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	.045	<.001	.023		<.001	.002	.037	<.001	

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	.395**	.308*	.564**	.361*	.830**	1	.517**	.416**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.009	.044	<.001	.018	<.001		<.001	.006	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	.290	.240	.361*	.177	.466**	.517**	1	.725**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.059	.121	.017	.256	.002	<.001		<.001	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	.247	.139	.293	.459**	.320*	.416**	.725**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.110	.372	.056	.002	.037	.006	<.001		<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Kinerja	Pearson Correlation	.642**	.413**	.626**	.574**	.799**	.815**	.742**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

- **Uji Reliabilitas**

- **Desain Pekerjaan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	11

- **Lingkungan Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	11

- **Kepuasan Kerja (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	11

- **Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	9

## Regression Kofisien determinan (R<sup>2</sup>)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.555	1.889	.587	18.472	3	39	<.001	2.087

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, LingkunganKerja, DesainKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

## Hasil uji regresi linear berganda

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	197.839	3	65.946	18.472	<.001 <sup>b</sup>
Residual	139.231	39	3.570		
Total	337.070	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, LingkunganKerja, DesainKerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.774	4.717		.164	.871		
DesainKerja	.330	.129	.318	2.558	.015	.685	1.460
LingkunganKerja	.235	.078	.357	3.014	.005	.754	1.326
KepuasanKerja	.234	.096	.292	2.440	.019	.738	1.354

a. Dependent Variable: Kinerja