

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS  
DIMEDIASI OLEH *WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOR* PADA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN DI PEMERINTAH  
KOTA SURABAYA**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN  
DEPARTEMEN MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH**

**M. BURHANUDDIN AL FATIH  
NIM: 041112114**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2016**


SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS  
DIMEDIASI OLEH *WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOR* PADA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN DI PEMERINTAH KOTA  
SURABAYA

DIAJUKAN OLEH  
M.BURHANUDDIN AL FATIH  
NIM: 041112114

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,



Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si

TANGGAL *16 Februari 2016*

KETUA PROGRAM STUDI,



Dr. Masmira Kurniawati, SE., M.Si.,

TANGGAL...*16 Februari 2016*

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, M. Burhanuddin Al Fatih (041112114), menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau diduplikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 4 Januari 2016



M. Burhanuddin Al Fatih

NIM : 041112114

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PNS Dimediasi Oleh *Workplace Deviant Behavior* Pada Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Di Pemerintah Kota Surabaya”. Skripsi ini disusun dengan tujuan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Penulis menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, proses yang dilalui dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini sangatlah sulit. Untuk itu Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr.Hj. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya.
2. Dr. Praptini Yulianti, SE., M.Si., selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya.
3. Dr. Masmira Kurniawati, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Airlangga Surabaya.
4. Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan nasihat maupun arahan hingga pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga atas ilmu yang telah diberikan selama ini kepada penulis.
6. Keluarga yang dengan sabar dan penuh doa mendukung Penulis selama perkuliahan.
7. Keluarga Besar Manajemen 2011 yang telah memberikan inspirasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kami menyadari laporan skripsi ini masih terdapat dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Surabaya, 4 Januari 2016

Penulis

## ABSTRAKSI

Pegawai Negeri Sipil tingkat kecamatan di Surabaya sebagai ujung tombak Pemerintah Kota yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas diharapkan untuk memberikan kinerja terbaik karena kinerja para Pegawai Negeri Sipil di kecamatan akan sangat menentukan citra birokrasi pemerintah secara umum.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh antar variabel yaitu variabel kepuasan kerja, *workplace deviant behavior* dan kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil tingkat kecamatan. Data diperoleh melalui kuisisioner yang disebarkan kepada pegawai negeri sipil yang bekerja sebagai staff. Total responden yang berpartisipasi berjumlah 200 orang. Hasil jawaban responden dalam kuisisioner tersebut selanjutnya akan direkap dan ditabulasi. Kemudian data diuji dengan menggunakan *Path Amalysis*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap *workplace deviant behavior*. Selain itu *workplace deviant behavior* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *workplace deviant behavior* memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara parsial.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Workplace Deviant Behavior*, dan Kinerja Karyawan.

## *ABSTRACT*

*Civil Servant at the district level that directly deal with the public are expected to provide the best performance because their performance will determine the image of the Government Bureaucracy in general.*

*This study aims to explore the influence of job satisfaction, workplace deviant behavior and employee performance of civil servant. Data obtained through questionnaires distributed to civil servants who work as staff. Total respondent who participated in this research are 200 people. Result of this questionnaire will be summarized and tabulated. The data is tested using Path Analysis.*

*The result showed that job satisfaction significantly influence workplace deviant behavior. Job satisfaction also has a significant influence on employee performance. Furthermore, workplace deviant behavior significantly influence employee performance. Workplace deviant behavior mediates the relationship between job satisfaction and employee performance partially.*

*Keywords : Job Satisfaction, Workplace Deviant Behavior, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAKSI .....	vi
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Kepuasan Kerja .....	11
2.1.1.1 Pengertian .....	11
2.1.1.2 Indikator kepuasan kerja .....	12
2.1.2 Workplace Deviant Behavior (WDB) .....	13
2.1.2.1 Pengertian .....	13
2.1.2.2 Tipologi WDB .....	14
2.1.3 Kinerja Individu .....	20



2.1.3.1	Pengertian Kinerja .....	20
2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	21
2.1.3.3	Penilaian Kinerja .....	23
2.1.3.4	Tujuan Penilaian Kinerja .....	26
2.1.3.5	Manfaat Penilaian Kinerja .....	27
2.1.4	Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	28
2.1.5	Hubungan antara Kepuasan Kerja dan WDB .....	29
2.1.6	Hubungan antara WDB dan Kinerja Karyawan .....	30
2.2	Penelitian Sebelumnya .....	31
2.3	Kerangka Konseptual dan Hipotesis .....	34
2.3.1	Kerangka Konseptual .....	34
2.3.2	Hipotesis .....	34
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>		<b>36</b>
3.1	Pendekatan Penelitian .....	36
3.2	Identifikasi Variabel .....	36
3.3	Definisi Operasional Variabel .....	37
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	41
3.5	Prosedur Pengumpulan Data .....	42
3.6	Populasi dan Sampel .....	43
3.7	Teknik Analisis .....	44
3.6.1	Uji Validitas .....	44
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	45
3.6.3	Analisis Jalur (Path Analysis) .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>47</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47
4.1.1	Pengertian Pegawai Negeri Sipil .....	47
4.1.2	Asas, Prinsip, Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku .....	47

4.1.3	Fungsi, Tugas, dan Peran .....	50
4.1.4	Hak dan Kewajiban .....	51
4.1.5	Jabatan, Golongan dan Pangkat Pegawai Negeri Sipil .....	52
4.1.6	Penilaian Kinerja PNS .....	54
4.1.7	Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	56
4.1.8	Kecamatan .....	61
4.1.9	Susunan Organisasi .....	63
4.2	Karakteristik Demografi Responden .....	70
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	71
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	71
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	72
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan .....	73
4.3	Validitas dan Reliabilitas Data .....	75
4.3.1	Validitas Alat Ukur .....	75
4.3.2	Reliabilitas Alat Ukur .....	77
4.4	Deskripsi Jawaban Responden .....	77
4.4.1	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	79
4.4.2	Deskripsi Variabel <i>Workplace Deviant Behavior</i> .....	81
4.4.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	84
4.5	Hasil Uji Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	86
4.5.1	Asumsi-Asumsi Analisis Jalur .....	86
4.5.2	Hasil Pengujian Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	89
4.5.2.1	Koefisien Jalur Langsung .....	89
4.5.2.2	Koefisien Jalur Tidak Langsung.....	90
4.5.2.3	Koefisien Jalur Total .....	91
4.5.2.4	Koefisien Determinan.....	92

4.5.2.5	Pembuktian Hipotesis .....	92
4.6	Pembahasan .....	95
4.6.1	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PNS.....	95
4.6.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap WDB.....	97
4.6.3	Pengaruh WDB terhadap Kinerja PNS .....	99
4.6.4	WDB memediasi Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja PNS .....	100
4.7	Keterbatasan Penelitian .....	101
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>102</b>
5.1	Simpulan.....	102
5.2	Kontribusi Penelitian .....	102
5.2.1	Bagi Pihak Akademisi .....	102
5.2.2	Bagi Pihak BKD Pemerintah Kota Surabaya .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Sanksi Disiplin Terhadap PNS .....	7
Tabel 3.1	Jumlah Populasi dan Sampel .....	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	71
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	72
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	73
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan .....	74
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	75
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas <i>Work Deviant Behavior</i> .....	76
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	76
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	77
Tabel 4.10	Kategori Penilaian Berdasarkan Skala .....	78
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif .....	78
Tabel 4.12	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	79
Tabel 4.13	Deskripsi Variabel <i>Work Deviant Behavior</i> .....	81
Tabel 4.14	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	84
Tabel 4.15	Uji Outlier Data Secara Univariate .....	87
Tabel 4.16	Uji Outlier Data Secara Multivariate .....	87
Tabel 4.18	Uji Normalitas Data Secara Multivariate .....	88
Tabel 4.19	Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Antar Variabel .....	89
Tabel 4.20	Nilai Koefisien Determinasi .....	92
Tabel 4.21	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Typlogy Workplace Deviant Behavior</i> .....	15
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan .....	64
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Path Analysis .....	89
Gambar 4.3 Koefisien Jalur Tidak Langsung .....	91
Gambar 4.3 Koefisien Jalur Total .....	91



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 – Kuisisioner

Lampiran 2 – Surat Rekomendasi Penelitian

Lampiran 3 – Karakteristik Demografi Responden

Lampiran 4 – Karakteristik Jawaban Responden

Lampiran 5 – Hasil Uji Validitas

Lampiran 6 – Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 7 – Hasil Uji Asumsi

Lampiran 8 – Hasil Uji *Path Analysis*

