

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini penulis mengambil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi dan memberikan saran, implikasi manajerial, serta keterbatasan yang meliputi penelitian ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada penelitian di bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Secara umum penilaian pegawai terhadap dimensi motivasi ekstrinsik di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi termasuk dalam kategori tinggi. Penilaian pegawai pada variabel motivasi ekstrinsik tertinggi ada pada dimensi pengawasan dan yang terendah pada dimensi kualitas kehidupan kerja.
2. Penilaian pada variabel kepuasan kerja secara umum termasuk dalam kategori yang tinggi.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier:
 - a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari remunerasi terhadap kepuasan kerja.

- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari promosi terhadap kepuasan kerja.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengawasan terhadap kepuasan kerja.
- e. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kerjasama tim terhadap kepuasan kerja.

5.2. Implikasi Manajerial

Kepuasan kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Cara meningkatkan kepuasan kerja pun bermacam-macam. Salah satu yang bisa dilakukan suatu organisasi atau perusahaan adalah dengan memberi motivasi. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Adapun salah satu faktor pendorong yaitu dengan memberikan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini memfokuskan pada lima dimensi motivasi ekstrinsik yang terdiri dari remunerasi, kualitas kehidupan kerja, promosi, pengawasan, dan kerjasama tim. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa dimensi-dimensi motivasi ekstrinsik tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi. Secara

umum, penilaian pegawai terhadap dimensi-dimensi motivasi ekstrinsik pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi tinggi. Namun terdapat perbedaan nilai mean antarvariabel yang memberikan pengertian bahwa ada variabel yang penilaiannya masih lebih rendah dari variabel yang lain. Kualitas kehidupan kerja merupakan dimensi motivasi ekstrinsik yang mempunyai nilai mean terendah dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu 3.68. Maka hasil ini, dapat dijadikan masukan bagi kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi untuk meningkatkan persepsi pegawai terhadap dimensi kualitas kehidupan kerja.

Hasil dari penelitian ini juga melihat variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, dapat dilihat nilai mean dari masing-masing poin pertanyaan. Terdapat perbedaan nilai mean dari masing-masing poin pertanyaan pada masing-masing variabel. Nilai mean ini dapat digunakan untuk melihat poin mana yang terlihat masih rendah dan kemudian bisa menjadi masukan ataupun saran bagi kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi.

Pada dimensi remunerasi, dapat dilihat bahwa nilai mean paling rendah pada poin pernyataan nomor 2 “Saya senang dengan tunjangan yang diberikan untuk pekerjaan saya” yang berarti ada beberapa pegawai kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi masih belum puas dengan tunjangan yang diberikan oleh pemerintah, artinya beberapa pegawai kantor

Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi merasa tunjangan yang diberikan oleh kantor masih tidak sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi sebaiknya memberikan tunjangan kinerja yang lebih sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai kantor.

Pada dimensi kualitas kehidupan kerja dapat dilihat nilai mean paling rendah ada pada poin pernyataan nomor 2 “Saya senang dengan kondisi pekerjaan yang ada di dalam organisasi” yang berarti bahwa kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi masih kurang memperhatikan kondisi pekerjaan yang ada dalam organisasi. Kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi sebaiknya memberikan kondisi kerja yang baik bagi pegawai. Kondisi kerja yang nyaman akan membantu para pegawai untuk bekerja dengan lebih giat sehingga produktivitas dan kepuasan kerja bisa lebih meningkat. Kondisi kerja yang baik merupakan kondisi kerja yang bebas dari gangguan fisik seperti kebisingan, kurangnya penerangan, maupun polusi serta bebas dari gangguan yang bersifat psikologis maupun temporary seperti privasi yang dimiliki karyawan tersebut maupun pengaturan jam kerja.

Pada dimensi promosi dapat dilihat nilai mean paling rendah ada pada poin pernyataan nomor 3 “Organisasi saya akan menaikkan jabatan saya berdasarkan prestasi saya” yang berarti bahwa kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi masih kurang memperhatikan prestasi kerja

pegawai. Kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi sebaiknya harus lebih memperhatikan prestasi pegawai adapun manfaat penilaian prestasi kerja tersebut adalah untuk mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian upah atau imbalan, untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan serta membantu para pegawai menentukan rencana kariernya. Selain itu pula prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan.

Pada dimensi pengawasan dapat dilihat nilai mean paling rendah ada pada poin pernyataan nomor 5 “Atasan saya memberi perhatian secara personal ketika saya merasa di abaikan atau di tolak” yang berarti bahwa atasan atau pimpinan kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi masih kurang memperhatikan beberapa pegawai. Pimpinan Kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi sebaiknya lebih memperhatikan para pegawai, agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau ketentuan yang telah ditentukan, sehingga pegawai tidak merasa terabaikan dan pimpinan dapat mengetahui apakah hasil yg dikerjakan telah tercapai dengan tujuan organisasi.

Pada dimensi kerjasama tim dapat dilihat nilai mean paling rendah ada pada poin pernyataan nomor 2 “Hubungan saya bersama anggota tim kerja saya ramah dan professional” yang berarti bahwa hubungan antara anggota tim kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi masih belum ramah dan

professional, untuk itu perlunya pegawai kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi harus membangun hubungan yang lebih baik lagi bagi sesama pegawai yaitu dengan menerapkan sikap dan kebijakan terbuka, berkomunikasi dengan baik, bersikap adil terhadap sesama pegawai, melibatkan rekan kerja dalam mengambil keputusan, menerapkan peraturan yang sama pada setiap pegawai dan kejujuran selalu berikan hasil yang terbaik.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyadari adanya keterbatasan yaitu tidak adanya interaksi langsung dengan responden sehingga tidak bisa memberi penjelasan yang lengkap terkait substansi kuesioner yang berakibatkan jawaban yang diberikan oleh sampel tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Berdasarkan hal tersebut maka hasil penelitian ini belum mampu menggambarkan penilaian secara umum tingkat motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan juga di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) lainnya.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran kepada peneliti berikutnya:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dalam penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada pegawai yang memenuhi persyaratan penelitian

yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar hasil penelitian menjadi lebih akurat, dapat dipercaya dan menghindari jawaban kuesioner yang bias informasi

2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan tidak disertai dengan metode pengumpulan data lain yang dapat menunjang penelitian. Berdasarkan hal tersebut, penulis menyarankan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis agar menggunakan metode observasi ataupun wawancara, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden yang tidak objektif dalam mengisi kuesioner
3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian mengenai motivasi ekstrinsik dapat menambah jumlah sampel dan dimensi-dimensi yang terdapat pada motivasi ekstrinsik. Misalnya dimensi motivasi ekstrinsik dari factor Herzberg yang terdiri dari 7 dimensi yaitu, status kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan, supervise, keamanan kerja, kondisi kerja, gaji dan upah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, N., Murwaningsih, T., & Susantiningrum. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. *Jurnal Administrasi Perkantoran*.
- Andini, R., Perizade, B., & Hanafi, A. (2013). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Wilayah DIRJEN Pajak (DJP) SUMSEL dan Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*.
- Astitiani, & Surya. (2016). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Bagtasos. (2011). Quality of work life. *DLSU Business & Economics Review*.
- Boedijoewono, N. (2015). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis*. yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. (11th edn). Upper Saddle River, NJ Pearson, Prentice Hall.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Alfabeta: Bandung
- Fajri, Utami, & Ruhana. (2015). Pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja dan prestasikerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya - Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomez, A. S., & Juristo, N. (2009). How do personality, team processes and task characteristics relate to job satisfaction and software quality? . *Information and Software Technology*.

- Herzberg, F. (2011). *Work and The Nature of Man*. New York: The world Publishing.
- Hidayat, Syamsul dan Tjahjono, Heru K. (2015). “Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten)”. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Hong, & Waheed. (2011). Herzberg's Motivation and Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academic of Management Journal*.
- Kermansaravi, F. (2015). The relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction Of Faculty Members in Zahedan. *Journal of Health Sciences*.
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation. *SA Journal of industrial psychology*.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, Hamid, & Mayoan. (2015). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Narwawi. (2001). Penelitian Terapan. *Gajah Mada University*. Yogyakarta: Press.
- Pratama, & Prasetya. (2017). Pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10 ed.). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge. (2009). *Organizational Behavior* (13 ed.). USA: Pearson International Edition.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Method for Business: A Skill-Building Approach* (6 ed.). New York: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (7 ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Jilid 2*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

- Spector, Paul E. (1994). *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 15, No. 5, pp. 385-392
- Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction*. SAGE Publications.
- Sriyono. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis*.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed.). Jakarta: Kencana.
- Swapna, M., and Gomathi. 2013. A Study On The Interplay Between The Constructs Of Quality Of Work Life: With Special Reference To IT Professionals In Bangalore City. *Asian Social Sciences*, Vol.9, No.9, Pp.107-122.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB press.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert.
- Wijaya, T. (2010). *Analisis Multivariat: Teknik Olah Data Untuk Skripsi Tesis dan Disertai Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.



Lampiran I: Kuesioner Penelitian



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

Yogyakarta, Desember 2019

Bapak/Ibu pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi yang terhormat,

Perkenalkan saya Rosmanna P C Sitorus Fakultas Bisnis dan Ekonomika Jurusan Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan dosen pembimbing M. Parnawa Putranta, Drs., MBA., Ph.D sedang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja.

Bapak/ibu dipilih sebagai responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari bapak/ibu yang saya anggap telah memiliki pemahaman mengenai motivasi ekstrinsik dalam kepuasan kerja. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan bapak/ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner ini.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengelola dalam upaya meningkatkan motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja

Apabila bapak/ibu berminat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, bapak/ibu akan diminta untuk mengisi kuesioner yang mencerminkan sikap bapak/ibu tentang hal-hal yang akan dikaji dalam penelitian ini. Waktu yang diperlukan untuk mengisi kuesioner tersebut kira-kira 10-20 menit.

Informasi yang bapak/ibu berikan mungkin agak bersifat pribadi namun dalam laporan nanti informasi tersebut akan disajikan secara agregat, tidak per individu. Informasi tersebut juga hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata. Sebagai peneliti, saya menjamin bahwa identitas dan informasi yang bapak/ibu berikan akan terjaga kerahasiaannya. Nama bapak/ibu tidak akan muncul dalam laporan akhir penelitian atau dalam publikasi yang terkait dengan penelitian ini. Partisipasi dalam penelitian ini bersifat suka rela tanpa paksaan. Bapak/ibu dapat menarik diri dari partisipasi setiap saat tanpa konsekuensi apapun.

Apabila bapak/ibu tertarik untuk mengetahui ringkasan hasil akhir penelitian ini (dalam bentuk soft copy), silakan bapak/ibu mengirimkan alamat E-mail bapak/ibu ke chatrinsitorus05@gmail.com

Terima kasih atas perhatian dan partisipasi bapak/ibu.

Salam,

Rosmanna P C Sitorus

E-mail: chatrinsitorus05@gmail.com

BAGIAN PERTAMA

PETUNJUK:

Berikut ini adalah kuesioner mengenai karakteristik demografi responden. Bapak/ibu dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan karakteristik bapak/ibu saat ini.

1. Jenis kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia bapak/ibu saat ini:
 - a. < 25 tahun
 - b. 25 -30 Tahun
 - c. 30 -35 Tahun
 - d. 35 -40 Tahun
 - e. > 40 Tahun
3. Pendidikan terakhir yang bapak/ibu raih:
 - a. SLTA/Sederajat/Dibawahnya
 - b. Diploma (D1–D3)
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Pasca Sarjana (S2-S3)
4. Masa kerja bapak/ibu di organisasi ini:
 - a. < 3 Tahun
 - b. 3 - 6 Tahun
 - c. 6 - 9 Tahun
 - d. 12 - 15 Tahun
 - e. > 15 Tahun

BAGIAN KEDUA

Berikut ini adalah kuesioner penelitian. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS)

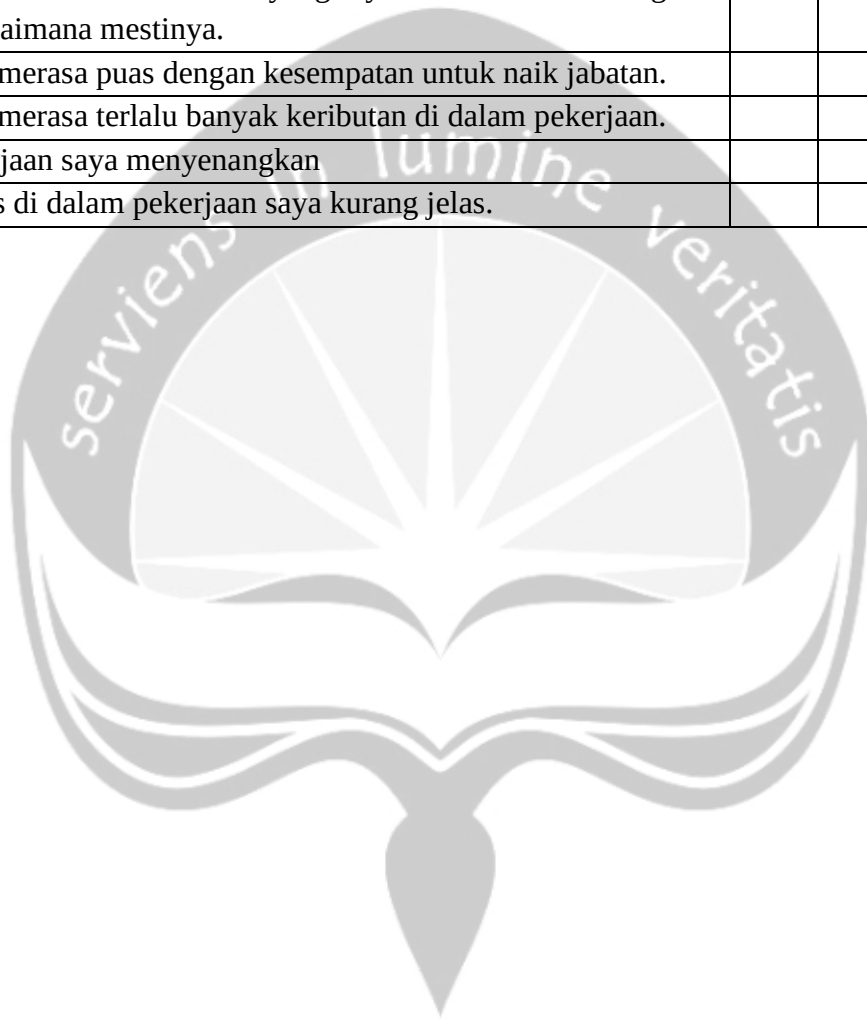
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya senang dengan gaji yang saya terima dan banyak kerja yang saya lakukan					
2	Saya senang dengan tunjangan yang diberikan untuk pekerjaan saya					
3	Saya senang dengan kebijakan hari libur kerja dan cuti					
4	Kebijakan tentang gaji di organisasi saya menurut saya adil					
5	Saya senang dengan kelayakan fasilitas pekerjaan					
6	Saya senang dengan kondisi pekerjaan yang ada di dalam organisasi					
7	Saya senang dengan kualitas kehidupan kerja					
8	Saya senang dengan tantangan untuk kemajuan saya dalam bekerja					
9	Terdapat peluang yang teratur untuk pengembang professional pada pekerjaan saya					
10	Organisasi saya akan menaikkan jabatan saya berdasarkan prestasi saya					
11	Kesempatan untuk promosi di pekerjaan saya memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
12	Saya senang dengan kemampuan atasan saya dalam membuat keputusan					
13	Saya yakin pada kualitas kepemimpinan atasan saya					
14	Atasan saya memberikan saya umpan balik yang positif masukan atas pekerjaan saya					
15	Atasan saya memberi penghargaan ketika saya bekerja dengan baik					
16	Atasan saya memberi perhatian secara personal ketika saya merasa di abaikan atau di tolak					
17	Di dalam organisasi terdapat kerja tim yang baik					
18	Apabila saya dapat masalah dalam pekerjaan, maka saya selalu mendiskusikannya dengan teman kerja saya					
19	Hubungan saya bersama anggota tim kerja saya ramah dan professional					
20	Saya telah membangun hubungan yang saya perlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan tepat					
21	Unit kerja lain membantu unit kerja saya setiap kali diperlukan bantuan					

BAGIAN KETIGA

Berikut ini adalah kuesioner penelitian. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS)

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa digaji sesuai dengan apa yang saya lakukan					
2	Kesempatan untuk promosi sangat kecil					
3	Atasan saya berkompeten dalam melakukan tugasnya					
4	Saya tidak puas dengan keuntungan yang saya terima					
5	Saya mendapatkan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik.					
6	Peraturan yang ada membuat pekerjaan menjadi semakin sulit.					
7	Saya menyukai rekan kerja saya.					
8	Terkadang saya merasa pekerjaan saya sia-sia.					
9	Komunikasi di perusahaan ini sudah baik.					
10	Kenaikan gaji saya terlalu sedikit dan jarak waktunya jauh.					
11	Di perusahaan ini, karyawan yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan yang baik untuk naik jabatan.					
12	Atasan saya berlaku tidak adil pada saya.					
13	Tunjangan yang saya terima dari perusahaan, saya rasakan sudah baik.					
14	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihagai					
15	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik tidak terhalang oleh peraturan atau prosedur dari perusahaan.					
16	Saya merasa harus bekerja lebih keras karena rekan kerja saya tidak kompeten.					
17	Saya menyukai apa yang saya lakukan di pekerjaan ini.					
18	Menurut saya, tujuan dari perusahaan ini kurang jelas.					
19	Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan karena gaji saya.					
20	Saya merasa proses kenaikan jabatan di perusahaan ini sudah cukup cepat.					
21	Atasan saya kurang memperhatikan perasaan saya.					
22	Tunjangan yang saya terima saya rasakan sudah pantas.					
23	Saya merasa hanya ada sedikit penghargaan di perusahaan ini.					
24	Menurut saya, pekerjaan yang harus saya lakukan terlalu banyak					
25	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya.					
26	Terkadang saya tidak mengerti apa yang sedang terjadi di					

	perusahaan ini.					
27	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini.					
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
28	Saya merasa puas degan kesempatan saya untuk gaji saya naik.					
29	Ada tunjangan yang tidak saya terima padahal seharusnya saya menerimanya.					
30	Saya menyukai atasan saya.					
31	Terlalu banyak pekerjaan yang saya tangani.					
32	Saya merasa bahwa usaha yang saya lakukan tidak dihargai sebagaimana mestinya.					
33	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk naik jabatan.					
34	Saya merasa terlalu banyak keributan di dalam pekerjaan.					
35	Pekerjaan saya menyenangkan					
36	Tugas di dalam pekerjaan saya kurang jelas.					

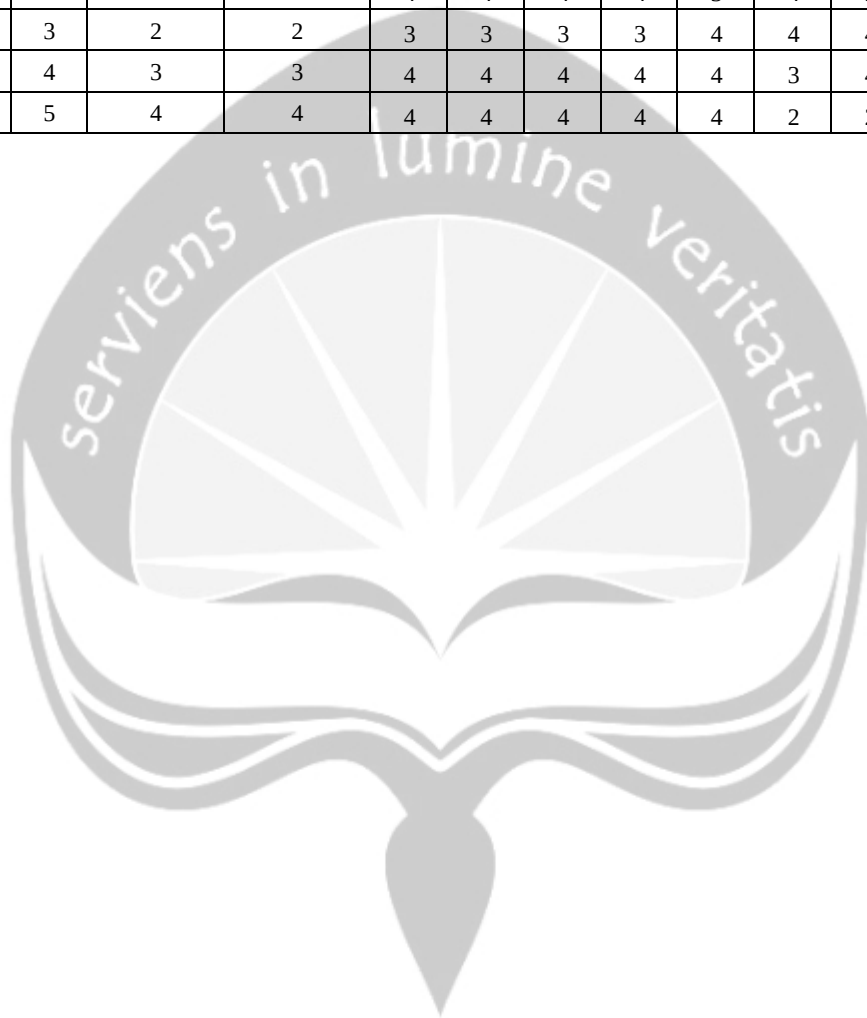




Lampiran II: Data Jawaban Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	ME6	ME7	ME8	ME9
1	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
2	2	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4
3	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
5	1	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	1	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
12	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4
13	1	1	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4
14	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
16	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
18	1	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2
19	1	5	3	4	3	2	4	2	2	2	2	5	5
20	1	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2
21	1	3	3	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3
22	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4
25	1	5	4	5	5	4	5	2	5	4	5	4	4
26	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
27	2	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4
28	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
29	2	3	3	1	4	5	4	4	4	5	4	5	5
30	2	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	3	4
31	1	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2
32	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
33	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
34	1	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
35	2	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
36	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	5	3	2	3	3	3	3	4	3	3	5	5
38	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
39	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	1	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4
41	1	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4
42	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4
43	1	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	ME6	ME7	ME8	ME9
44	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
46	2	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	2
47	1	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3
48	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
49	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3
50	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
51	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
52	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5
53	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
54	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
55	1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4



	ME10	ME11	ME12	ME13	ME14	ME15	ME16	ME17	ME18	ME19	ME20	ME21
1	4	5	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4
4	3	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4
5	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4
6	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
7	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4
8	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2
9	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2
10	4	4	4	4	5	4	4	2	1	4	2	1
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
12	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
14	4	3	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
17	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
18	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
19	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
20	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
21	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
24	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
25	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4
26	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	3
27	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5
29	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
30	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
31	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	3
32	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3
33	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3
34	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5
41	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5
42	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
43	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4

	ME10	ME11	ME12	ME13	ME14	ME15	ME16	ME17	ME18	ME19	ME20	ME21
44	3	4	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5
45	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
48	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
49	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
50	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
51	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4
52	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
53	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
54	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
55	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4



No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2
11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
18	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
19	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4
20	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4
25	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	4	5	4
26	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3
27	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4
28	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5
32	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
33	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
35	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
38	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
41	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	4
42	4	4	4	4	4	3	4	2	2	5	4	5	3
43	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	5

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
46	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
49	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5
51	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5
52	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4
53	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	3	4



	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	KK21	KK22	KK23	KK24	KK25	KK26
1	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	3
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
8	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	4
9	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
10	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
11	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
12	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
14	2	2	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
18	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
19	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4
20	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
21	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
24	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
25	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3
26	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
29	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
30	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	2	3
31	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
34	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5
35	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	3	3
41	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3

No	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	KK21	KK22	KK23	KK24	KK25	KK26
44	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5
45	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	3	3	5	3	3	5	5	4	5	4	5
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
49	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5
50	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5
51	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
52	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
53	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5
54	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5



NO	KK27	KK28	KK29	KK30	KK31	KK32	KK33	KK34	KK35	KK36
1	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4
4	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4
5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4
6	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
7	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4
8	5	4	5	2	2	2	2	4	2	4
9	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4
10	4	5	4	4	2	1	4	2	1	2
11	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
14	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
15	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
16	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
17	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
18	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
19	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4
20	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
25	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4
26	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3
27	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
28	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	3	4	3	3	5	3	5
32	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
33	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
34	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	3	4	4	5	3	3	5	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5
41	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4
42	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3
43	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5

	KK27	KK28	KK29	KK30	KK31	KK32	KK33	KK34	KK35	KK36
44	4	3	4	3	5	5	3	5	5	5
45	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
48	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
50	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5
51	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5
52	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
53	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4
54	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
55	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4





Lampiran III:Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan Reliability Remunerasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1	11.38	2.981	.822	.822
R2	11.44	2.658	.863	.798
R3	11.36	2.865	.746	.846
R4	11.36	3.199	.567	.915

Validitas dan Reliability Kualitas Kehidupan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KKK1	7.20	2.830	.551	.903
KKK2	7.53	2.180	.746	.727
KKK3	7.38	1.796	.836	.628

Validitas dan Reliability Promosi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	11.40	2.652	.760	.771
P2	11.49	2.218	.690	.819
P3	11.55	2.549	.751	.772
P4	11.38	3.314	.606	.843

Validitas dan Reliability Pengawasan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PW1	15.27	2.795	.573	.528
PW2	15.35	3.897	.298	.661
PW3	15.36	3.199	.592	.534
PW4	15.25	3.971	.292	.662
PW5	15.49	3.366	.360	.644

Validitas dan Reliability Kerjasama Tim

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT1	15.20	5.681	.456	.769
KT2	15.04	4.813	.787	.646
KT3	15.18	6.411	.355	.794
KT4	14.96	6.369	.400	.779
KT5	15.04	4.813	.787	.646

Validitas dan Reliability Kepuasan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	132.91	140.492	.593	.898
KK2	132.96	138.517	.642	.897
KK3	132.89	139.210	.600	.898
KK4	132.91	140.492	.593	.898
KK5	132.95	142.460	.359	.901
KK6	132.85	140.534	.466	.899
KK7	132.91	140.492	.593	.898
KK8	133.04	138.813	.435	.900
KK9	133.04	138.813	.435	.900
KK10	133.05	139.941	.413	.901
KK11	132.89	139.729	.452	.900
KK12	133.04	140.702	.445	.900
KK13	132.82	142.596	.355	.901
KK14	132.89	139.729	.452	.900
KK15	132.89	139.729	.452	.900
KK16	132.80	145.422	.299	.902
KK17	132.80	145.422	.299	.902
KK18	132.91	140.492	.593	.898

KK19	132.82	145.855	.277	.902
KK20	132.82	145.855	.277	.902
KK21	132.80	142.237	.328	.902
KK22	132.91	140.492	.593	.898
KK23	132.87	144.372	.288	.902
KK24	132.96	138.517	.642	.897
KK25	133.02	143.537	.273	.903
KK26	132.80	142.237	.328	.902
KK27	132.96	138.517	.642	.897
KK28	132.87	144.372	.288	.902
KK29	132.91	140.492	.593	.898
KK30	133.02	143.537	.273	.903
KK31	133.05	139.941	.413	.901
KK32	132.89	139.729	.452	.900
KK33	133.04	140.702	.445	.900
KK34	132.82	142.596	.355	.901
KK35	132.89	139.729	.452	.900
KK36	132.82	142.596	.355	.901



Lampiran IV: Analisis Deskriptif

Korelasi Antar Variabel

Correlations							
		KK	remunerasi	kkk	promosi	pengawasan	kt
KK	Pearson Correlation	1	.675**	.536**	.197	.338*	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.150	.012	.000
	N	55	55	55	55	55	55
remunerasi	Pearson Correlation	.675**	1	.669**	.149	-.044	.007
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.278	.750	.959
	N	55	55	55	55	55	55
Kkk	Pearson Correlation	.536**	.669**	1	.237	-.128	-.043
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.082	.350	.755
	N	55	55	55	55	55	55
promosi	Pearson Correlation	.197	.149	.237	1	-.057	-.057
	Sig. (2-tailed)	.150	.278	.082		.677	.681
	N	55	55	55	55	55	55
pengawasan	Pearson Correlation	.338*	-.044	-.128	-.057	1	.261
	Sig. (2-tailed)	.012	.750	.350	.677		.055
	N	55	55	55	55	55	55
Kt	Pearson Correlation	.658**	.007	-.043	-.057	.261	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.959	.755	.681	.055	
	N	55	55	55	55	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Analisis Deskriptif

Descriptives Remunerasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
R1	55	3	5	3.80	.590
R2	55	2	5	3.75	.673
R3	55	2	5	3.82	.669
R4	55	2	5	3.82	.669
Valid N (listwise)	55				

Descriptives Kualitas Kehidupan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KKK1	55	2	5	3.85	.731
KKK2	55	2	5	3.53	.836
KKK3	55	2	5	3.67	.924
Valid N (listwise)	55				

Descriptives Promosi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	55	3	5	3.87	.610
P2	55	2	5	3.78	.809
P3	55	2	5	3.73	.651
P4	55	3	5	3.89	.458
Valid N (listwise)	55				

Descriptives Pengawasan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PW1	55	2	5	3.91	.800
PW2	55	3	5	3.84	.601
PW3	55	2	5	3.82	.641
PW4	55	2	5	3.93	.573
PW5	55	2	5	3.69	.767
Valid N (listwise)	55				

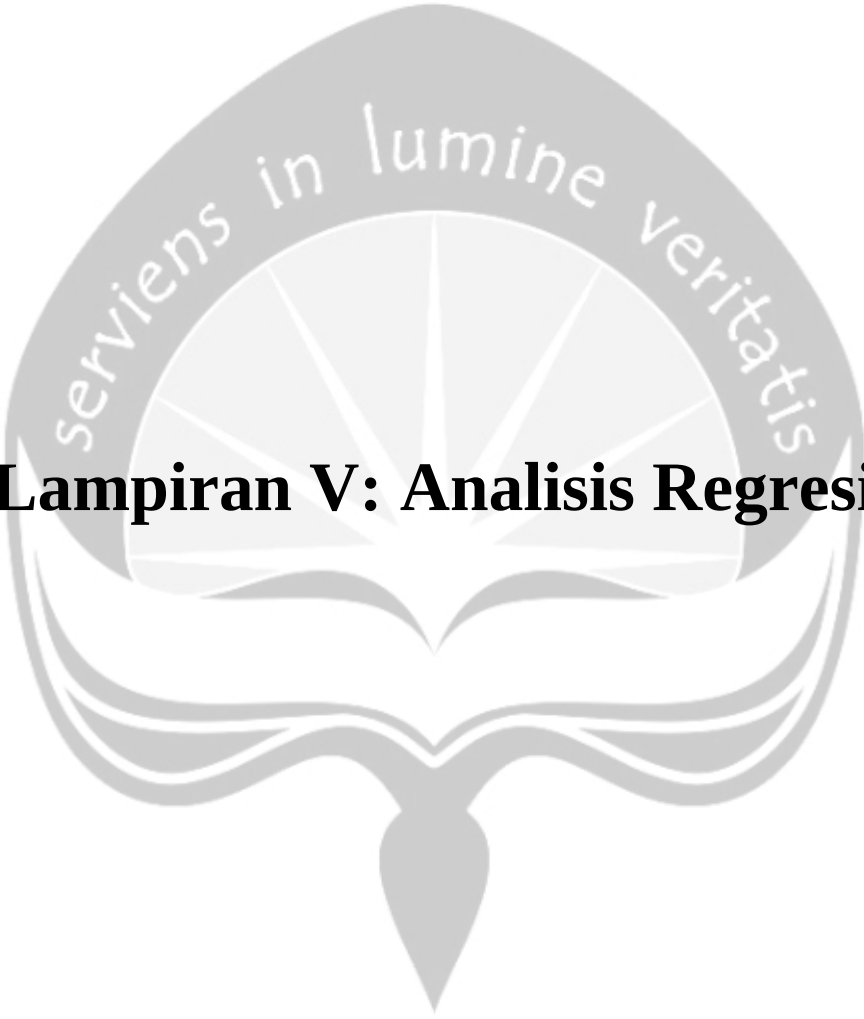
Descriptives Kerjasama Tim

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KT1	55	2	5	3.65	.865
KT2	55	1	5	3.82	.819
KT3	55	2	5	3.67	.747
KT4	55	2	5	3.89	.712
KT5	55	1	5	3.82	.819
Valid N (listwise)	55				

Descriptives Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	55	3	5	3.80	.590
KK2	55	2	5	3.75	.673
KK3	55	2	5	3.82	.669
KK4	55	3	5	3.80	.590
KK5	55	2	5	3.76	.719
KK6	55	2	5	3.85	.731
KK7	55	3	5	3.80	.590
KK8	55	2	5	3.67	.924
KK9	55	2	5	3.67	.924
KK10	55	2	5	3.65	.865
KK11	55	1	5	3.82	.819
KK12	55	2	5	3.67	.747
KK13	55	2	5	3.89	.712
KK14	55	1	5	3.82	.819
KK15	55	1	5	3.82	.819
KK16	55	3	5	3.91	.482
KK17	55	3	5	3.91	.482
KK18	55	3	5	3.80	.590
KK19	55	3	5	3.89	.458
KK20	55	3	5	3.89	.458
KK21	55	2	5	3.91	.800
KK22	55	3	5	3.80	.590
KK23	55	2	5	3.84	.631
KK24	55	2	5	3.75	.673
KK25	55	2	5	3.69	.767
KK26	55	2	5	3.91	.800
KK27	55	2	5	3.75	.673
KK28	55	2	5	3.84	.631
KK29	55	3	5	3.80	.590
KK30	55	2	5	3.69	.767
KK31	55	2	5	3.65	.865
KK32	55	1	5	3.82	.819
KK33	55	2	5	3.67	.747
KK34	55	2	5	3.89	.712
KK35	55	1	5	3.82	.819
KK36	55	2	5	3.89	.712
Valid N (listwise)	55				



Lampiran V: Analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan , Remunerasi, Promosi, Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.968	.965	2.290

a. Predictors: (Constant), Pengawasan , Remunerasi, Promosi, Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7796.395	5	1559.279	297.352	.000 ^b
	Residual	256.950	49	5.244		
	Total	8053.345	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan , Remunerasi, Promosi, Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	-2.822	4.335		-.651	.518		
	Remunerasi	2.840	.188	.520	15.121	.000	.550	1.817
	Kualitas Kehidupan Kerja	1.235	.198	.220	6.236	.000	.525	1.905
	Kerjasama Tim	2.576	.112	.608	22.969	.000	.929	1.076
	Promosi	.668	.151	.116	4.427	.000	.941	1.062
	Pengawasan	1.252	.146	.228	8.569	.000	.916	1.092

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

		Collinearity Diagnostics ^a							
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Remunerasi	Variance Proportions			
Model	Dimension					Kualitas Kehidupan Kerja	Kerjasama Tim	Promosi	Pengawasan
1	1	5.915	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.040	12.183	.00	.04	.22	.13	.00	.05
	3	.020	17.395	.00	.03	.05	.25	.59	.00
	4	.013	21.402	.01	.04	.02	.56	.16	.41
	5	.008	26.494	.00	.79	.71	.00	.00	.15
	6	.004	38.606	.98	.11	.00	.07	.24	.39

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	113.52	167.39	136.71	12.016	55
Residual	-4.530	6.716	.000	2.181	55
Std. Predicted Value	-1.930	2.553	.000	1.000	55
Std. Residual	-1.978	2.933	.000	.953	55

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja