

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., 2017. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, (51).
- Alfani, M.H., 2018. Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), pp.1–13.
- Alwi, S., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Yogyakarta: PBF.
- Amarneh, S. and Muthuveloo, R., 2020. Human resource management practices and person-organization fit towards nurses' job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), pp.3197–3206.
- Anatan, L. and Ellitan, L., 2009. *Manajemen Inovasi (Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia)*. Bandung: CV. Alfabeta Bandung.
- Anisah, 2017. Evaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi quality of work life (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), pp.211–217.
- Arumsari, F.V., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Puspipetek Serpong. *Journal of Psychology*, 6(2), pp.185–206.
- Ayu, K.S., 2017. Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Atasan Langsung sebagai Pemediasi Pada Ud Kapas Modern Yogyakarta. pp.1–13.
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bekti, R.R., 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), p.156.
- Bowen, D.E., Ledford, G.E. and Nathan, B.R., 1991. Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), pp.35–51.
- Cascio, W.F., 2012. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc. Graw-Hill.
- Chandra, D., 2018. Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Paragon Spesial Metal Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Chen, P., Sparrow, P., Cooper, C., Chen, P. and Sparrow, P., 2016. The

relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), pp.946–959.

Dari, D.U., 2019. *Pengaruh Person-Job Fit & Person-Organization Fit Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Oleh Emotional Labor Pada Perawat*. [online] Universitas Airlangga. Available at: <<http://repository.unair.ac.id/87805/>>.

Davis and Newstrom, 1994. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, G., 2017. *Human Resources Management 15th Ed. Fortune*.

Dhamija, P., Gupta, S. and Bag, S., 2019. Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), pp.871–892.

Ghozali, I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hadiwijaya, H., 2016. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), pp.436–448.

Harsono, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY.

Hasibuan, M.S.P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indrasari, M., 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Jabeen, F., Friesen, H.L. and Ghoudi, K., 2018. Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), pp.352–370.

Jullimursyida, 2016. Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Kinerja pada Karyawan Pt. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 1(1), pp.95–102.

Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. and Johnson, E.C., 2005. Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervision Fit. *personnel psychology*, 58(2), pp.281–342.

Kristof, A.L., 1996. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implication. *personnel psychology*, pp.1–49.

- Kurniawan, A.W. and Puspitaningtyas, Z., 2016. *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H., 2009. *Human Resource Management*. 12th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadler, D.A. and Lawler, E.E., 1983. Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), pp.20–30.
- Novita, N.R., 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), pp.162–171.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J. and Sunarsi, D., 2021. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), p.332.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. and Caldwell, D.F., 1991. People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), pp.487–516.
- PLN, 2022. *Profil Perusahaan PT. PLN (Persero)*. [online] Available at: <<https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>> [Accessed 13 Apr. 2021].
- Prasetyawati, M. and Kusnudin, 2016. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gemala Kempa Daya. *Jurnal Teknologi Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 8(1).
- Priyono, 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Zifatama.
- Putri, N. and Fairuzzabadi, 2017. Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasional dan Tuntutan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja: Need-Supplies Sebagai Pemediasi: (Studi Pada Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati-Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(3), pp.1–17.
- Rivai, V. and Sagala, E.J., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2015. *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Santhi, N.P.M.C. and Mujiati, N.W., 2016. Pengaruh Quality Of Work Life , Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD). *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), pp.7300–7327.
- Sekiguchi, T., 2004. Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection : A Review of The Literature. 54(6).
- Sinambela, L.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D.J., 2001. A new measure of quality of working life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), pp.241–301.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thaha, R.R.H., Mardiana, R. and Umar, F., 2016. Analisis Faktor Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Pegawai Rumah Sakit Pendidikan Unhas Di Kota Makassar. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, [online] 12(3), pp.148–152. Available at: <<https://journal.unhas.ac.id/index.php/mkmi/article/view/1072>>.
- Umar, H., 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Walton, R.E., 1985. From control to commitment in the workplace: In factory after factory, there is a revolution under way in the management of work. *Harvard Business Review*, pp.77–85.
- Yuniarsih, T. and Suwatno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

Lampiran 1

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Siti Mulyati
Tempat, Tanggal Lahir : Tarakan, 01 Mei 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl. Jembatan Bongkok RT.30, Kota Tarakan
No. Telepon : 082322397107
Email : Sitimulyati153@gmail.com



Riwayat Pendidikan

2006-2012 : SD Islam Al-Irsyad Tarakan
2012-2015 : SMP Negeri 2 Tarakan
2015-2018 : SMA Negeri 1 Tarakan

Pengalaman Organisasi

1. Pengurus KSEI FoSEI Universitas Hasanuddin
 2. Pengurus UKM LDM Darul 'Ilmi FEB UH
- Finalis Program Kampus Mengajar Angkatan 1 Tahun 2021

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 31 Oktober 2022

Siti Mulyati

Lampiran 2: Surat Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN *QUALITY OF WORKLIFE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UIW SULSELRABAR

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Siti Mulyati mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian terkait Pengaruh *Person-Organization Fit* dan *Quality of Worklife* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar. Pada kesempatan ini, saya memohon bantuan dari saudara/l untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang disertakan berikut ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT PLN (Persero) Kantor wilayah Sulselrabar.

Adapun kuesioner ini diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi program strata-1 (S1) Manajemen di Universitas Hasanuddin. Saya sangat mengharapkan agar kuesioner ini dapat diisi dengan jelas dan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada Bapak/ibu untuk mengisi dan menceklis (√) pernyataan berikut ini:

1. Nama/Inisial : _____
2. Divisi/Jabatan : _____
3. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
4. Usia berkisar antara : () 20-30 tahun () 31-40 tahun
() 41-50 tahun () ≥ 50 tahun
5. Pendidikan Terakhir : () SMA/SMK () Akademi/D1/D2/D3
() S1 () S2/S3
6. Lama Bekerja : () 0-5 tahun () 6-10 tahun

() 10-15 tahun () 16-20 tahun

() \geq 21 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah semua pernyataan yang diajukan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara (i).
2. Pilihlah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju = 5

S : Setuju = 4

KS : Kurang Setuju = 3

TS : Tidak Setuju = 2

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

1. Variabel *Person-Organization Fit* (X1)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi						
1	Saya merasa memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi					
2	Saya merasa kemampuan/keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
3	Tempat kerja saya mempunyai kesamaan dengan diri saya terutama dalam hal kepedulian dengan orang lain					
Kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi						
4	Saya memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi dalam meningkatkan mutu organisasi					
5	Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja di perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi					
6	Tujuan organisasi mendukung saya untuk mencapai tujuan karir saya					
Kesesuaian kebutuhan individu dengan sistem dan struktur organisasi						
7	Saya mendapatkan ruangan/tempat kerja yang nyaman					
8	Saya bekerja dalam kondisi lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan saya					

Kesesuaian kepribadian (non-nilai) individu dengan iklim atau kultur organisasi					
9	Saya dapat menyesuaikan diri dengan norma dan aturan yang berlaku di organisasi				
10	Saya dapat menyesuaikan diri dengan kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi				

2. Variabel Quality of Work Life (X2)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Restrukturisasi Kerja						
1	Atasan memberikan kesempatan kepada saya menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang saya miliki					
2	Dalam bekerja saya bebas menggunakan atau mengembangkan pikiran dan cara saya sendiri					
3	Atasan berusaha menciptakan keragaman tugas yang bagi saya dapat mengurangi kemonotonan					
Lingkungan kerja						
4	Saya merasa telah mendapatkan jaminan lingkungan kerja yang aman					
5	Saya merasa ruang kerja memiliki faktor keindahan yang dapat membangkitkan semangat dan kepuasan kerja saya					
6	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja (Kenyamanan, ketenangan dan fasilitas) tempat kerja saya					
Sistem imbalan						
7	Gaji yang diberikan PLN Sulselrabar dapat memenuhi kebutuhan hidup saya					
8	PLN Sulselrabar memberikan kesempatan kepada saya untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik					
9	PLN Sulselrabar telah memberikan insentif sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan					
Partisipasi kerja						

10	Saya ikut berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi di divisi atau unit kerja					
11	Saya merasa diikutsertakan dalam pengambilan sebuah keputusan di tempat kerja saya dalam bentuk persetujuan oleh mayoritas pegawai					
12	Pimpinan terbuka terhadap gagasan atau ide yang di berikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan					

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Pekerjaan itu sendiri						
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk setiap karyawan mengembangkan dirinya seperti mengikuti pelatihan					
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan tanggung jawab yang saya dapatkan					
Promosi						
4	Pimpinan memberikan kesempatan yang sama dalam promosi jabatan pada setiap karyawannya					
5	Pengalaman kerja serta kreativitas karyawan merupakan salah satu pertimbangan penilaian untuk promosi					
6	Kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada					
Gaji atau upah yang pantas						
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang ada					
8	Saya menerima gaji sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki					
9	Pemberian intensif dan bonus sudah diberikan dengan sesuai, dilihat dari kinerja yang telah dicapai					
Pengawasan (<i>Supervision</i>)						
10	Atasan menilai kinerja pegawai secara objektif					

11	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan					
12	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya					
Rekan kerja yang mendukung						
13	Adanya persaingan yang sehat diantara para karyawan					
14	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
15	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					

111	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	70
112	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	42	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63	
113	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	66			
114	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64	
115	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	66	

Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- Hasil Uji Validitas *person-organization fit* (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.317**	.190*	.040	.185*	.071	.060	.086	.263**	.246**	.474**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.042	.670	.048	.451	.527	.362	.004	.008	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X1.2	Pearson Correlation	.317**	1	.307**	.144	.019	.224*	.092	.177	.021	.202*	.495**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.124	.841	.016	.329	.058	.821	.030	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X1.3	Pearson Correlation	.190*	.307**	1	.092	.352**	.161	.129	-.003	.253**	.136	.538**
	Sig. (2-tailed)	.042	<.001		.330	<.001	.086	.170	.971	.006	.147	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X1.4	Pearson Correlation	.040	.144	.092	1	.090	.211*	.004	-.022	.141	.086	.403**
	Sig. (2-tailed)	.670	.124	.330		.340	.024	.964	.814	.132	.362	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X1.5	Pearson Correlation	.185*	.019	.352**	.090	1	.257**	.038	.073	.310**	.044	.510**
	Sig. (2-tailed)	.048	.841	<.001	.340		.006	.686	.438	<.001	.637	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X1.6	Pearson Correlation	.071	.224*	.161	.211*	.257**	1	.211*	.065	-.017	.010	.477**
	Sig. (2-tailed)	.451	.016	.086	.024	.006		.024	.488	.855	.920	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X1.7	Pearson Correlation	.060	.092	.129	.004	.038	.211*	1	.332**	.119	.008	.444**
	Sig. (2-tailed)	.527	.329	.170	.964	.686	.024		<.001	.204	.930	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X1.8	Pearson Correlation	.086	.177	-.003	-.022	.073	.065	.332**	1	.191*	.282**	.426**
	Sig. (2-tailed)	.362	.058	.971	.814	.438	.488	<.001		.041	.002	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X1.9	Pearson Correlation	.263**	.021	.253**	.141	.310**	-.017	.119	.191*	1	.502**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.004	.821	.006	.132	<.001	.855	.204	.041		<.001	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X1.10	Pearson Correlation	.246**	.202*	.136	.086	.044	.010	.008	.282**	.502**	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.008	.030	.147	.362	.637	.920	.930	.002	<.001		<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Total	Pearson Correlation	.474**	.495**	.538**	.403**	.510**	.477**	.444**	.426**	.567**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

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

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

- Hasil Uji Validitas *Quality of Work Life* (X2)

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.407**	.304**	.216*	.226*	.105	-.153	.159	.094	.347**	.284**	.202*	.502**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.020	.015	.262	.103	.090	.319	<.001	.002	.030	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X2.2	Pearson Correlation	.407**	1	.450**	.159	.175	.204*	-.012	.088	-.101	.324**	.289**	.149	.525**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.090	.061	.029	.898	.351	.281	<.001	.002	.113	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X2.3	Pearson Correlation	.304**	.450**	1	.066	.212*	.234*	-.142	.057	.139	.281**	.315**	.223*	.555**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.484	.023	.012	.131	.543	.140	.002	<.001	.017	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X2.4	Pearson Correlation	.216*	.159	.066	1	.186*	.265**	.356**	.230*	.219*	.091	-.068	.216*	.460**
	Sig. (2-tailed)	.020	.090	.484		.047	.004	<.001	.013	.019	.335	.472	.020	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X2.5	Pearson Correlation	.226*	.175	.212*	.186*	1	.511**	.077	.261**	-.071	.131	.060	.071	.483**
	Sig. (2-tailed)	.015	.061	.023	.047		<.001	.411	.005	.454	.164	.522	.453	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X2.6	Pearson Correlation	.105	.204*	.234*	.265**	.511**	1	.074	.244**	.157	.062	.080	.201*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.262	.029	.012	.004	<.001		.434	.009	.093	.512	.395	.032	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X2.7	Pearson Correlation	-.153	-.012	-.142	.356**	.077	.074	1	.299**	.193*	.045	.107	.188*	.330**
	Sig. (2-tailed)	.103	.898	.131	<.001	.411	.434		.001	.039	.635	.253	.044	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X2.8	Pearson Correlation	.159	.088	.057	.230*	.261**	.244**	.299**	1	.462**	.230*	.245**	.329**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.090	.351	.543	.013	.005	.009	.001		<.001	.013	.008	<.001	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X2.9	Pearson Correlation	.094	-.101	.139	.219*	-.071	.157	.193*	.462**	1	.338**	.079	.372**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.319	.281	.140	.019	.454	.093	.039	<.001		<.001	.399	<.001	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X2.10	Pearson Correlation	.347**	.324**	.281**	.091	.131	.062	.045	.230*	.338**	1	.489**	.281**	.564**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	.335	.164	.512	.635	.013	<.001		<.001	.002	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X2.11	Pearson Correlation	.284**	.289**	.315**	-.068	.060	.080	.107	.245**	.079	.489**	1	.516**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	<.001	.472	.522	.395	.253	.008	.399	<.001		<.001	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X2.12	Pearson Correlation	.202*	.149	.223*	.216*	.071	.201*	.188*	.329**	.372**	.281**	.516**	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.030	.113	.017	.020	.453	.032	.044	<.001	<.001	.002	<.001		<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Total	Pearson Correlation	.502**	.525**	.555**	.460**	.483**	.539**	.330**	.575**	.453**	.564**	.542**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

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

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

- Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations															Total
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.444**	.454**	.173	.200*	.163	.143	.084	.059	.089	.224*	.314**	.290**	.387**	.241**	.550**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.064	.032	.082	.129	.372	.531	.344	.016	<.001	.002	<.001	.010	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.2	Pearson Correlation	.444**	1	.375**	.325**	.343**	.218*	.073	.245**	.182	.130	.170	.335**	.247**	.354**	.464**	.626**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.019	.438	.008	.052	.165	.069	<.001	.008	<.001	<.001	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.3	Pearson Correlation	.454**	.375**	1	.396**	.236*	.121	.132	.054	-.035	.050	.194*	.106	.191*	.207*	.182	.454**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.011	.196	.160	.565	.708	.594	.038	.259	.041	.027	.051	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.4	Pearson Correlation	.173	.325**	.396**	1	.528**	.285**	.064	.175	.020	.103	.261**	.228*	.355**	.220*	.240**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.064	<.001	<.001		<.001	.002	.498	.062	.829	.276	.005	.014	<.001	.018	.010	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.5	Pearson Correlation	.200*	.343**	.236*	.528**	1	.304**	.200*	.198*	.053	.217*	.118	.198*	.188*	.116	.240**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.032	<.001	.011	<.001		<.001	.032	.034	.575	.020	.208	.034	.044	.215	.010	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.6	Pearson Correlation	.163	.218*	.121	.285**	.304**	1	.163	.101	.043	.059	.151	.101	.053	-.031	.196*	.336**
	Sig. (2-tailed)	.082	.019	.196	.002	<.001		.082	.285	.647	.531	.108	.285	.574	.746	.036	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.7	Pearson Correlation	.143	.073	.132	.064	.200*	.163	1	.314**	.296**	-.045	-.102	-.054	-.090	.007	.153	.272**
	Sig. (2-tailed)	.129	.438	.160	.498	.032	.082		<.001	.001	.636	.278	.567	.337	.937	.102	.003
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.8	Pearson Correlation	.084	.245**	.054	.175	.198*	.101	.314**	1	.589**	.430**	.232*	.245**	.019	.006	.074	.490**
	Sig. (2-tailed)	.372	.008	.565	.062	.034	.285	<.001		<.001	<.001	.012	.008	.839	.949	.434	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.9	Pearson Correlation	.059	.182	-.035	.020	.053	.043	.296**	.589**	1	.488**	.370**	.177	.094	.029	.147	.474**
	Sig. (2-tailed)	.531	.052	.708	.829	.575	.647	.001	<.001		<.001	<.001	.058	.320	.757	.117	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.10	Pearson Correlation	.089	.130	.050	.103	.217*	.059	-.045	.430**	.488**	1	.609**	.430**	.213*	.133	.123	.544**
	Sig. (2-tailed)	.344	.165	.594	.276	.020	.531	.636	<.001	<.001		<.001	<.001	.022	.156	.190	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.11	Pearson Correlation	.224*	.170	.194*	.261**	.118	.151	-.102	.232*	.370**	.609**	1	.586**	.335**	.246**	.084	.608**
	Sig. (2-tailed)	.016	.069	.038	.005	.208	.108	.278	.012	<.001	<.001		<.001	<.001	.008	.371	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.12	Pearson Correlation	.314**	.335**	.106	.228*	.198*	.101	-.054	.245**	.177	.430**	.586**	1	.276**	.418**	.328**	.627**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.259	.014	.034	.285	.567	.008	.058	<.001	<.001		.003	<.001	<.001	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.13	Pearson Correlation	.290**	.247**	.191*	.355**	.188*	.053	-.090	.019	.094	.213*	.335**	.276**	1	.482**	.383**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.041	<.001	.044	.574	.337	.839	.320	.022	<.001	.003		<.001	<.001	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.14	Pearson Correlation	.387**	.354**	.207*	.220*	.116	-.031	.007	.006	.029	.133	.246**	.418**	.482**	1	.622**	.566**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.027	.018	.215	.746	.937	.949	.757	.156	.008	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y1.15	Pearson Correlation	.241**	.464**	.182	.240**	.240**	.196*	.153	.074	.147	.123	.084	.328**	.383**	.622**	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.010	<.001	.051	.010	.010	.036	.102	.434	.117	.190	.371	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Total	Pearson Correlation	.550**	.626**	.454**	.534**	.482**	.336**	.272**	.490**	.474**	.544**	.608**	.627**	.553**	.566**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

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

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

- Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.624	.636	10

- Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.732	.743	12

- Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.801	.802	15

Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		115	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.30024376	
Most Extreme Differences	Absolute	.089	
	Positive	.089	
	Negative	-.050	
Test Statistic		.089	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.026	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.027	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.023
		Upper Bound	.032

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 112562564.

Lampiran 6 : Hasil Uji SPSS

- Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.028	5.087		2.168	.032		
	X1	.281	.110	.180	2.550	.012	.872	1.147
	X2	.803	.089	.634	9.007	<.001	.872	1.147

a. Dependent Variable: Y

- Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.588	3.016		.527	.600
	X1	.021	.065	.033	.327	.745
	X2	-.013	.053	-.025	-.246	.806

a. Dependent Variable: ABS_RES

- Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.028	5.087		2.168	.032
	X1	.281	.110	.180	2.550	.012
	X2	.803	.089	.634	9.007	<.001

a. Dependent Variable: Y

- Koefisien Korelasi

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.358**	.407**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	115	115	115
X2	Pearson Correlation	.358**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	115	115	115
Y	Pearson Correlation	.407**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	115	115	115

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

- Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.507	2.32069

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 7: Dokumentasi

