

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*, Jakarta
- Anggriani Dian Anggriani. 2011. Pengaruh Perilaku Kelompok terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Tesis. Makassar : Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin.
- Astriyani Nopia. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Jakarta). Skripsi. Jakarta : Universitas Islam Negeri.
- Alifiah Janefi. 2013. Pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan (Studi Pada Karyawan Direktorat Personalia dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 1*
- Afrizal Poundra Rizky, Musadieg Mochammad Al, Ruhana Ika. 2014. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 1*.
- Darmawan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada RSUD dr. Achmad Diponegoro Putussibau. Tesis. Universitas Terbuka.
- Fitriany, Gani Lindawati, Siregar Sylvia Veronica, Marganingsih Arywati, Anggraita Viska. 2011. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol. 8 No. 2*.
- Gibson James L, John M. Ivancevich, James H. Donnelly. 2007. *Organisasi. Edisi 8*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heider, Fritz.1958. *The Psychology of Interpersonal Relation*, New York: Wiley.
- Herold, D. J. & Mitchell, R. R.(1974). *Path-goal theory of leadership. Journal of Contemporary Business*, 3,81-97.
- Herlianto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.



- Ivancevich, John. M. 2007. *Human Resource Management*. New York : Mc Graw-Hill, Tenth Edition
- Ikmal Sitti Muthmainnah. 2016. Pengaruh Perilaku Kelompok terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar. Tesis. Makassar : Program Pasca Sarja Universitas Hasanuddin.
- Pratiwi Media Noor. 2015. Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). Skripsi. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Rivai Ambo Tuwo S. 2017. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Komunikasi dalam Tim terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara. Skripsi. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Rivai Veithzal & Mulyadi Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 3. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins Stephen P. & Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins Stephen P. & Judge Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sarita Jena & Agustia Dian. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. *Jurnal dan Prosiding SNA-Simposium Nasional Akuntansi*. Vol. 12.
- Tamba Risma. 2016. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara. Tesis. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Bandung : Pustaka Setia.
- Wirawan I Dewa Gede Kresna & Sudharma Nyoman I. 2015. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol. 4 No. 10.

<http://www.bpk.go.id/page/sejarah>



LAMPIRAN



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PERILAKU KELOMPOK, MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Dengan hormat, sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (skripsi) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, dengan ini saya:

Nama : Nurfathul Rahman

NIM : A31114308

Jurusan : Akuntansi

Dalam hal ini ingin mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Perilaku Kelompok, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan".

Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap, dan sebelumnya saya memohon maaf apabila telah mengganggu waktu bekerja Bapak/Ibu. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian serta kerahasiaan akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Atas kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih banyak.



Nomor Kuesioner : (diisi oleh peneliti)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : _____ tahun

Pendidikan Terakhir : S1 S1 S3

Masa Kerja : <1 tahun 1-3 tahun 4-7 tahun > 7 tahun

Jabatan : _____ : _____

Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pertanyaan/ Pernyataan berikut dengan memberikan tanda centang pada jawaban yang dipilih. Jika menurut Bapak/Ibu tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut.

Keterangan Alternatif Jawaban:

1. **STS** : Sangat Tidak Setuju
2. **TS** : Tidak Setuju
3. **N** : Netral
4. **S** : Setuju
5. **SS** : Sangat Setuju

Kelompok (Komunikasi, Kepemimpinan, Konflik) :

ikasi (X₁)



No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dapat berkomunikasi antar rekan kerja dengan jelas dan tepat secara lisan.					
2.	Dapat berkomunikasi antar rekan kerja secara jelas dan tepat secara tertulis.					
3.	Selalu memberikan informasi yang dibutuhkan rekan kerja.					
4.	Memberi/menerima informasi dari berbagai media, seperti komunikasi langsung (tatap muka), melalui media selular, atau media telematika (atau salah satunya).					
5.	Mampu menerima masukan dari rekan kerja.					
6.	Memberikan respon terhadap informasi/pesan yang didapatkan rekan kerja.					

Kepemimpinan (X₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Menyusun dan menyampaikan prosedur pekerjaan dan tujuan kerja.					
2.	Berusaha mencapai hasil dan tujuan yang telah ditentukan oleh kantor.					
3.	Memastikan pekerjaan telah diselesaikan dengan tepat waktu dan akurat.					
4.	Mau menerima umpan balik dari anggota tim, atau memberikan dukungan kepada anggota tim, serta dapat berkomunikasi dengan jelas, benar, dan tepat dengan anggota tim.					
5.	Memelihara lingkungan kerja yang nyaman.					
	Memelihara lingkungan kerja yang positif.					



Konflik (X₃)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Adanya ketidakcocokan antar sesama rekan kerja seperti (komunikasi, sifat rekan kerja)					
2.	Melibatkan diri jika terjadi persoalan dalam unit kerja/tim kerja.					
3.	Terjadi perbedaan antara penyampaian maksud dengan perilaku yang ditunjukkan rekan kerja.					
4.	Timbulnya perilaku yang tidak nyaman dari rekan kerja					
5.	Perbedaan pendapat antar rekan kerja berdampak positif terhadap pencapaian tujuan kerja.					

Motivasi (X₄)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kebutuhan akan makan/minum, pakaian, dan perumahan telah terpenuhi yang merupakan hasil dari bekerja sebagai auditor BPK RI.					
2.	Adanya rasa ketenangan dikarenakan telah tersedianya jaminan kesehatan yang telah dikordinir oleh kantor.					
3.	Adanya rasa senang dikarenakan rekan kerja di dalam kantor bisa menerima saya sebagai rekan kerja dengan baik.					
4.	Saya merasa senang dikarenakan bila adanya <i>feedback</i> dari pimpinan atas hasil kerja yang telah saya lakukan selama bekerja di kantor.					
5.	Kantor selalu memberikan kesempatan bagi setiap auditor/karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk menunjang kinerja dan karir yang lebih maju.					
	Saya merasa tertantang untuk					



	menyelesaikan tugas yang diberikan.					
--	-------------------------------------	--	--	--	--	--

Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Sifat Pekerjaan :					
	• Dapat menyelesaikan pekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan .					
	• Memahami tugas dan tanggung jawab bekerja.					
2.	• Mengikuti perkembangan peraturan, prosedur terkait pekerjaan.					
	Pengawasan :					
	• Kantor melakukan evaluasi dalam setiap pekerjaan.					
3.	• Pengawasan kera meningkatkan produktivitas.					
	• Melakukan pekerjaan sesuai dengan standard dan prosedur yang berlaku					
	• Kantor melakukan koreksi jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan.					
	Peluang Promosi :					
4.	• Memiliki Prestasi Kerja.					
	• Menghasilkan ide, tindakan, dan solusi.					
	• Diberi kesempatan oleh pimpinan mengikuti pendidikan dan pelatihan.					
	• Mampu memecahkan masalah.					
4.	Hubungan dengan rekan kerja :					
	• Memelihara hubungan kerja yang efektif.					
	Dapat bekerja sama antar rekan kerja.					



	• Menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan kerja.					
	• Memelihara sikap yang baik dan profesional dalam segala hubungan antar rekan kerja.					

Lampiran 2 : Biodata

Identitas Diri

Nama : Nurfathul Rahman

Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 14 Desember 1995

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Alamat Rumah : Jl. Manuruki BTN. Tabaria D3/13 Makassar

Telepon : 081999375767

Alamat E-mail : nurfathulrahman21@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Kompleks Ikip 1 Makassar 2002 – 2008
2. SMP Negeri 3 Makassar 2008 – 2011
3. SMA Negeri 2 Makassar 2011 – 2014
4. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar 2014 – 2019

Riwayat Organisasi

1. Spentig Basketball Club, SMP Negeri 3 Makassar
2. Smada Basketball Club (SBBC), SMA Negeri 2 Makassar
3. Flying Wheel Basketball Club Makassar.

Biodata ini dibuat dengan sebenarnya.



Makassar, Februari 2019

Nurfathul Rahman



Lampiran 3 : Data Input Responden

Nama	JK	U	P	Masa Kerja	Jab.	Perilaku Kelompok															Motivasi						Kepuasan Kerja																
						Komunikasi						Kepemimpinan						Konflik									Sifat Pekerjaan			Pengawasan				Peluang Promosi					Hubungan dengan Rekan Kerja				
						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
D	P	32	S1	4-7 T	Pmrks	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	1	2	2	2	3	5	2	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4			
A	L	40	S2	>7 T	Pmrks	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
EF	L	27	S1	4-7 T	Pmrks	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
A	P	35	S1	>7 T	Pmrks	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	2	2	2	4	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
TBH	L	48	S1	>7 T	Pmrks	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
A	P	40	S2	>7 T	Pmrks	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E	L	31	S1	>7 T	Pmrks	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
CEH	P	32	S1	4-7 T	Pmrks	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
N	P	39	S1	>7 T	Pmrks	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
NN	P	38	S2	>7 T	Pmrks	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	
D	P	43	S1	>7 T	Pmrks	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R					Pmrks	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4		
D					Pmrks	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
A					Pmrks	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
D					Pmrks	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	1	1	2	2	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
A					Pmrks	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4



Lampiran 4 : Hasil Data Olah Spss

Hasil Uji Validitas Variabel

Komunikasi Auditor (X₁)

		Correlations						
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	Komunikasi
X11	Pearson Correlation	1	.208	.548**	.494**	.562**	.428*	.695**
	Sig. (2-tailed)		.237	.001	.003	.001	.012	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X12	Pearson Correlation	.208	1	.321	.245	.489**	.402*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.237		.064	.162	.003	.018	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X13	Pearson Correlation	.548**	.321	1	.457**	.535**	.536**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.001	.064		.007	.001	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X14	Pearson Correlation	.494**	.245	.457**	1	.569**	.567**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.003	.162	.007		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X15	Pearson Correlation	.562**	.489**	.535**	.569**	1	.810**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.001	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X16	Pearson Correlation	.428*	.402*	.536**	.567**	.810**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.012	.018	.001	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Komunikasi	Pearson Correlation	.695**	.649**	.743**	.727**	.866**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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



Kepemimpinan (X₂)

Correlations								
		X21	X22	X23	X24	X25	X26	Kepemimpinan
X21	Pearson Correlation	1	.758**	.779**	.482**	.462**	.558**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.006	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X22	Pearson Correlation	.758**	1	.688**	.659**	.534**	.606**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X23	Pearson Correlation	.779**	.688**	1	.581**	.593**	.635**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X24	Pearson Correlation	.482**	.659**	.581**	1	.478**	.464**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.004	.006	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X25	Pearson Correlation	.462**	.534**	.593**	.478**	1	.829**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000	.004		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X26	Pearson Correlation	.558**	.606**	.635**	.464**	.829**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.006	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.820**	.865**	.873**	.746**	.786**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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



Konflik (X₃)

Correlations							
		X31	X32	X33	X34	X35	Konflik
X31	Pearson Correlation	1	.773**	.701**	.753**	.574**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X32	Pearson Correlation	.773**	1	.683**	.606**	.575**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X33	Pearson Correlation	.701**	.683**	1	.646**	.492**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X34	Pearson Correlation	.753**	.606**	.646**	1	.762**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X35	Pearson Correlation	.574**	.575**	.492**	.762**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
Konflik	Pearson Correlation	.894**	.859**	.824**	.877**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

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



Motivasi (X₄)

Correlations								
		X41	X42	X43	X44	X45	X46	Motivasi
X41	Pearson Correlation	1	.521**	.615**	.577**	.412*	.400*	.798**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.016	.019	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X42	Pearson Correlation	.521**	1	.311	.435*	.249	.445**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.002		.074	.010	.156	.008	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X43	Pearson Correlation	.615**	.311	1	.869**	.386*	.468**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.074		.000	.024	.005	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X44	Pearson Correlation	.577**	.435*	.869**	1	.400*	.604**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000		.019	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X45	Pearson Correlation	.412*	.249	.386*	.400*	1	.402*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.016	.156	.024	.019		.018	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X46	Pearson Correlation	.400*	.445**	.468**	.604**	.402*	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.019	.008	.005	.000	.018		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Motivasi	Pearson Correlation	.798**	.722**	.784**	.842**	.607**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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



Kepuasan Kerja (Y)

Correlations																	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.773**	.701**	.753**	.574**	.684**	.619**	.456**	.645**	.373*	.767**	.627**	.701**	.684**	.754**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.030	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.773**	1	.683**	.606**	.575**	.817**	.629**	.567**	.647**	.345*	.647**	.611**	.811**	.676**	.744**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.046	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.701**	.683**	1	.646**	.492**	.722**	.478**	.486**	.686**	.382*	.554**	.520**	.471**	.432*	.520**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.000	.004	.004	.000	.026	.001	.002	.005	.011	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.753**	.606**	.646**	1	.762**	.750**	.597**	.603**	.702**	.532**	.702**	.693**	.801**	.750**	.855**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.574**	.575**	.492**	.762**	1	.571**	.701**	.657**	.535**	.528**	.417*	.651**	.728**	.700**	.774**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.014	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.684**	.817**	.722**	.750**	.571**	1	.650**	.556**	.788**	.473**	.788**	.624**	.722**	.681**	.776**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y7	Pearson Correlation	.619**	.629**	.478**	.597**	.701**	.650**	1	.437**	.604**	.414*	.604**	.606**	.662**	.650**	.703**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000		.010	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	
Y8	Pearson Correlation	.456**	.567**	.486**	.603**	.657**	.556**	.437**	1	.739**	.402*	.517**	.518**	.598**	.434*	.518**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.004	.000	.000	.001	.010		.000	.018	.002	.002	.000	.010	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y9	Pearson Correlation	.645**	.647**	.686**	.702**	.535**	.788**	.604**	.739**	1	.594**	.867**	.732**	.686**	.642**	.732**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y10	Pearson Correlation	.373 [†]	.345 [†]	.382 [†]	.532**	.528**	.473**	.414 [†]	.402 [†]	.594**	1	.594**	.568**	.520**	.624**	.568**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.030	.046	.026	.001	.001	.005	.015	.018	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y11	Pearson Correlation	.767**	.647**	.554**	.702**	.417 [†]	.788**	.604**	.517**	.867**	.594**	1	.594**	.686**	.642**	.732**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.014	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y12	Pearson Correlation	.627**	.611**	.520**	.693**	.651**	.624**	.606**	.518**	.732**	.568**	.594**	1	.796**	.928**	.856**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y13	Pearson Correlation	.701**	.811**	.471**	.801**	.728**	.722**	.662**	.598**	.686**	.520**	.686**	.796**	1	.868**	.934**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y14	Pearson Correlation	.684**	.676**	.432 [†]	.750**	.700**	.681**	.650**	.434 [†]	.642**	.624**	.642**	.928**	.868**	1	.928**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y15	Pearson Correlation	.754**	.744**	.520**	.855**	.774**	.776**	.703**	.518**	.732**	.568**	.732**	.856**	.934**	.928**	1	.927**



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.826**	.830**	.716**	.873**	.797**	.863**	.779**	.701**	.865**	.640**	.822**	.838**	.895**	.863**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	



Hasil Uji RealibilitasKomunikasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	6

Kepemimpinan (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	6

Konflik (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	5

Motivasi (X_4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	15



Regresi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.918	.906	.12231

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan, Konflik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.835	4	1.209	80.796	.000 ^b
	Residual	.434	29	.015		
	Total	5.269	33			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan, Konflik

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.995	.822		4.859	.000		
	Komunikasi	.137	.106	.135	1.284	.209	.255	3.921
	Kepemimpinan	.034	.099	.035	.344	.733	.277	3.615
	Konflik	-.650	.127	-.676	-5.120	.000	.163	6.131
	Motivasi	.155	.070	.182	2.202	.036	.418	2.395

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics ^a								
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Komunikasi	Kepemimpinan	Konflik	Motivasi
1	1	4.925	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.067	8.560	.00	.00	.00	.09	.01
	3	.006	28.693	.00	.10	.03	.00	.59
	4	.002	53.373	.01	.42	.89	.01	.04
	5	.001	98.351	.99	.48	.08	.90	.36

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.5036	4.9722	4.1549	.38276	34
Std. Predicted Value	-1.701	2.135	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.025	.093	.044	.016	34
Adjusted Predicted Value	3.5467	4.9656	4.1531	.38609	34
Residual	-.30364	.42352	.00000	.11466	34
Std. Residual	-2.483	3.463	.000	.937	34
Stud. Residual	-2.861	4.135	.005	1.094	34
Deleted Residual	-.40333	.60387	.00177	.15692	34
Stud. Deleted Residual	-3.319	6.341	.048	1.420	34
Mahal. Distance	.445	17.952	3.882	3.729	34
Cook's Distance	.000	1.456	.087	.271	34
Centered Leverage Value	.013	.544	.118	.113	34

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



