



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBENTUK KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TETAP FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS JEMBER**

*ANALYSIS OF FACTORS THAT MAKE SATISFACTION OF EMPLOYEES
EMPLOYMENT FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS UNIVERSITY OF
JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Rensi Yulia Rosdiyanti
NIM. 130810201049

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBENTUK KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TETAP FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS JEMBER**

*ANALYSIS OF FACTORS THAT MAKE SATISFACTION OF EMPLOYEES
EMPLOYMENT FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS UNIVERSITY OF
JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Rensi Yulia Rosdiyanti

NIM. 130810201049

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Rensi Yulia Rosdiyanti
Nim : 130810201049
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang Membentuk Kepuasan Kerja
Karyawan Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 3 November 2017

Yang menyatakan,

Rensi Yulia Rosdiyanti

NIM. 130810201049

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMBENTUK KEPUASAN KERJA KARYAWAN
TETAP FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER

Nama Mahasiswa : Rensi Yulia Rosdiyanti

NIM : 130810201049

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M

NIP. 19601016 198702 1 001

Ana Mufidah, S.E., M.M

NIP. 19800201 200501 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBENTUK KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TETAP FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Rensi Yulia Rosdiyanti

Nim : 130810201049

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

November 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si
NIP. 19741212 200012 2 001 : (.....)

Sekretaris : Drs. Sunardi, M.M.
NIP. 19530403 198503 1 001 : (.....)

Anggota : Dra. Susanti Prasetyaningtivas, M.Si
NIP. 19660918 199203 2 002 : (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

MOTTO

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

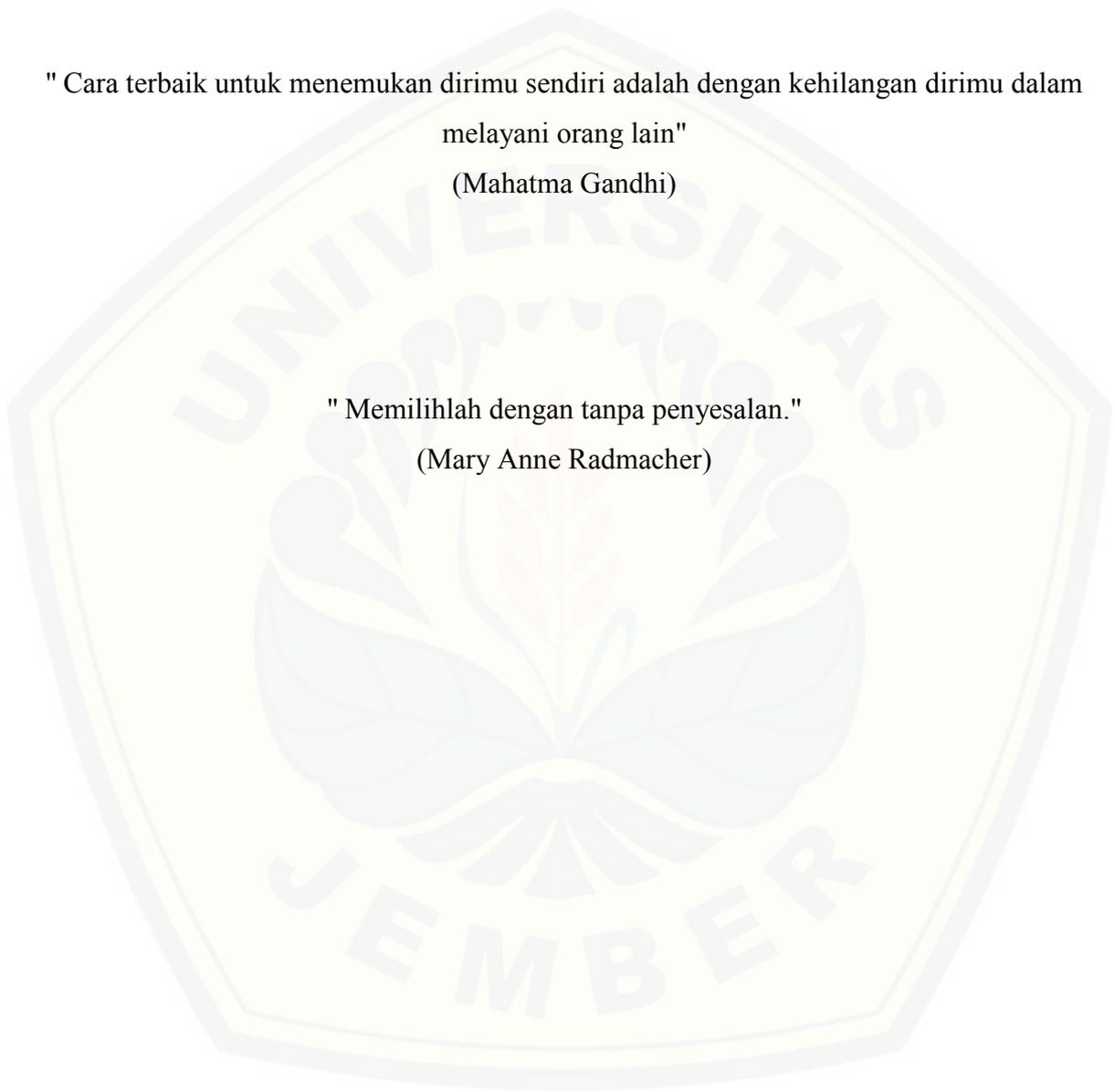
1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba- Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orangtuaku tercinta, Ibu Endang Setiyowati dan Bapak Nuri Handoko yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Orangtuaku selama KKN, Ibu Fitri dan Bapak Samsul yang selalu medoakan saya.
4. Kakakku tersayang, Rosi Hendra Setiawan dan Riska Adistya Rosyanti, yang telah memberikan motivasi dan dukungan moral selama ini.
5. Keponakan-keponakan teristimewa, Sasa dan Saquilano.
6. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
7. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Keluarga Anch-Anchku Umiik, Dinot dan Ibad.
9. Keluarga KKN 75.
10. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Kebahagiaan itu bergantung pada dirimu sendiri”
(Aristoteles)

" Cara terbaik untuk menemukan dirimu sendiri adalah dengan kehilangan dirimu dalam melayani orang lain"
(Mahatma Gandhi)

" Memililah dengan tanpa penyesalan."
(Mary Anne Radmacher)



RINGKASAN

Analisis Faktor-faktor yang Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember; Rensi Yulia Rosdiyanti; 130810201049; 2017; 96 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari bagaimana perusahaan tersebut mengatur sumber daya manusia yang dimiliki karena hampir semua aktivitas yang ada di dalam suatu perusahaan dikelola oleh manusia, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan hingga menentukan tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan apa saja kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan karena pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan yang kompleks. Dalam melakukan suatu pekerjaan yang baik, tentunya tidak terlepas dari perhatian perusahaan akan kepuasan kerja yang merupakan gambaran dari keinginan dan harapan seorang karyawan dalam menjalankan aktivitasnya didalam suatu pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja karyawan tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Terdapat sebelas variabel yang akan diteliti diantaranya kompensasi, promosi jabatan, pengakuan, rekan kerja, kepemimpinan, beban kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, penempatan karyawan, kesempatan untuk maju, komunikasi yang baik. Dari 11 *observed* variabel tersebut, dilakukan analisis faktor sehingga menghasilkan empat faktor baru yaitu faktor beban kerja, pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan, dan kesempatan untuk maju. Penelitian ini merupakan *exploratory research*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, dengan jumlah responden sebanyak 31 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan analisis. Hasil dari penelitian ini adalah diperolehnya empat faktor yang membentuk kepuasan kerja karyawan tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. diantaranya faktor beban kerja, pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan dan kesempatan untuk maju.

SUMMARY

Analysis of Factors That Make Satisfaction of Employees Employment Faculty of Economics and Business University of Jember; Rensi Yulia Rosdiyanti; 130810201049; 2017; 96 pages; Department of Management; Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The success of a company depends on how the company is managing the human resources owned because almost all the activities that exist within a company managed by humans, ranging from planning, organizing, decision making to determine the company's own goals. Therefore, companies need to pay attention to what needs are needed by employees because basically humans have complex needs. In doing a good job, certainly not apart from the company's attention to job satisfaction is a description of the wishes and expectations of an employee in carrying out its activities in a job.

This research was conducted with the aim to find out what are the factors that shape job satisfaction of permanent employees of Faculty of Economics and Business Universitas Jember. There are eleven variables to be studied including compensation, promotion, recognition, coworkers, leadership, workload, work environment, job itself, employee placement, opportunities for advancement, good communication. From 11 observed variables, factor analysis was performed to produce four new factors, namely workload factor, job itself, leadership, and opportunity to move forward. This research is an exploratory research. The sampling technique used was census, with 31 respondents. The research method used is using analysis. The result of this research is the acquisition of four factors that form the job satisfaction of permanent employee of Faculty of Economics and Business Universitas Jember. including the workload factor, the job itself, the leadership and the opportunity to move forward.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Ana Mufidah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si., Bapak Drs. Sunardi, M.M., dan Ibu Dra. Susanti Prasetyaningtiyas, M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Hari Sukarno, M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu Endang Setiyowati dan Bapak Nuri Handoko, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
9. Kakakku tersayang Rosi Hendra Setiawan dan Riska Adistya Rosyanti, yang telah memberikan motivasi dan doa.
10. Keponakanku tercinta Nafisa Ramadhani Setiawan dan Saquilano Altafarizqi yang telah memberikan motivasi yang kuat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Ibu Fitri dan Bapak Samsul yang selalu memberikan motivasi dan doa.
12. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
13. Teman-temanku yang saya sayangi Veryantika, Nella, Nurfadhilla, Ismi.
14. Sahabat-sahabatku yang aku sayangi dan yang selalu mendukung dan mendoakanku Ica, Dhita, Rizal, Bima
15. Keluarga Anch-Anchku Umiik, Dinot dan Ibad yang selalu ada disaat senang dan susah.
16. Niar, Laiq, Dita, Dedy, Lepy, Didin dan teman-teman KKN 75 Desa Blado Kulon, Kecamatan Probolinggo atas pengalaman yang tak terlupakan
17. Seluruh teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.

18. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 3 November 2017

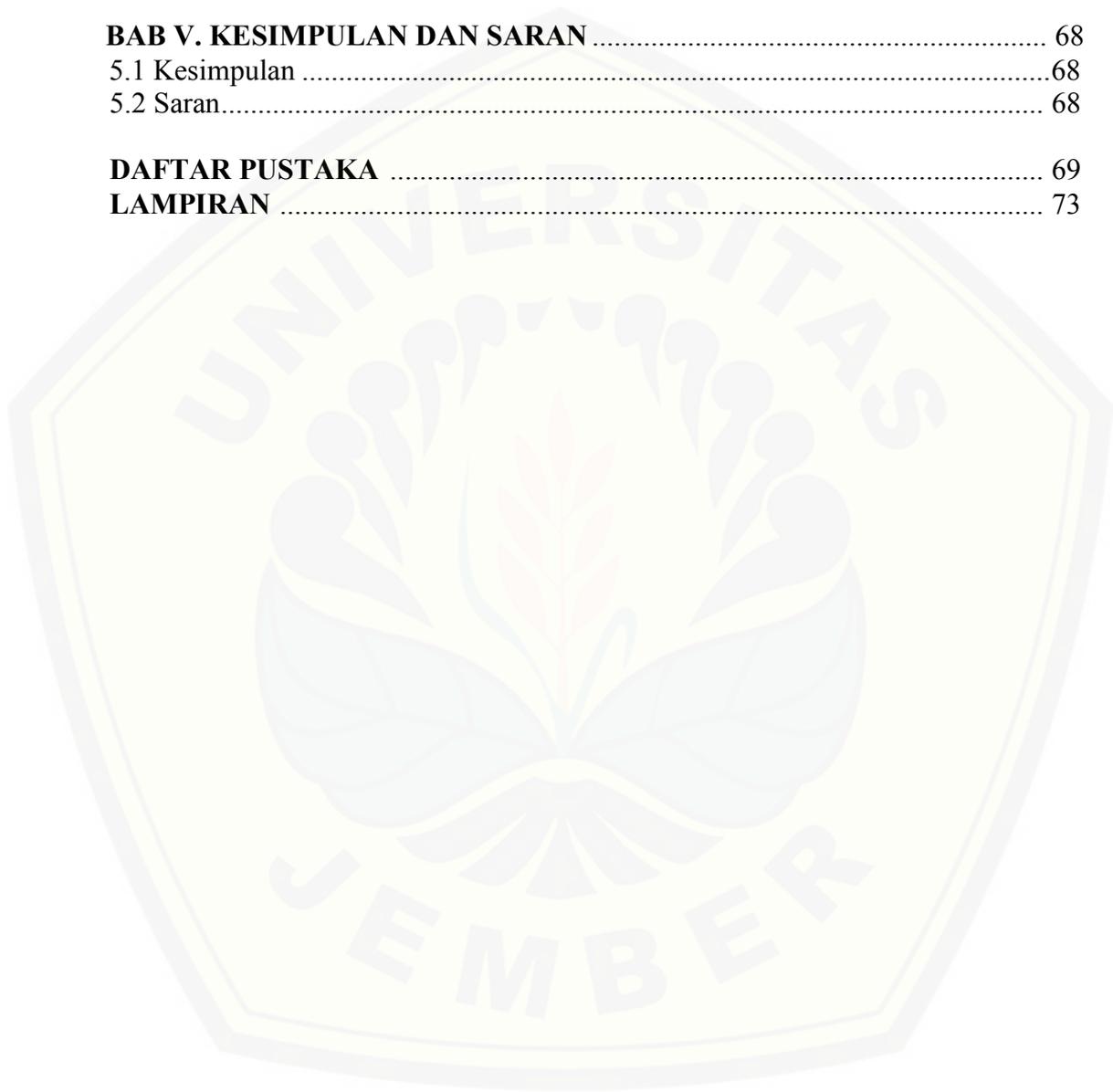
Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	6
2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Kerangka Konseptual	19
BAB 3. METODE PENELITIAN	21
3.1 Rancangan Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.2.1 Populasi	21
3.2.2 Sampel	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.4 Metode Pengumpulan Data	22
3.5 Identifikasi Variabel	23
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	26
3.8 Uji Instrumen	27
3.8.1 Uji Validitas	28
3.8.2 Uji Reliabilitas	28
3.9 Uji Normalitas Data.....	29
3.10 Analisis Faktor	30
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.....	37
4.1.1.1 Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember	37
4.1.1.2 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas	

Jember.....	39
4.1.2 Karakteristik Responden	40
4.1.3 Analisis Deskriptif	41
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian.....	49
4.1.5 Uji Normalitas Data.....	53
4.1.6 Analisis Faktor.....	63
4.2 Pembahasan.....	64
4.3 Keterbatasan Penelitian	67
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu	17
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	42
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Promosi Jabatan.....	42
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengakuan.....	43
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Rekan Kerja.....	43
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan.....	44
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	45
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kenyamanan Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pekerjaan itu Sendiri.....	46
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penempatan Karyawan.....	47
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kesempatan untuk Maju.....	47
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi yang Baik	48
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.15 Uji Validitas.....	50
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.17 Hasil <i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	55
Tabel 4.18 Hasil <i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</i>	56
Tabel 4.19 Nilai Korelasi <i>Measure of Sampling Adequacy (MSA)</i>	56
Tabel 4.20 Hasil Total <i>Variance Explained</i>	58
Tabel 4.21 Hasil <i>Rotated Component Matrix</i>	59

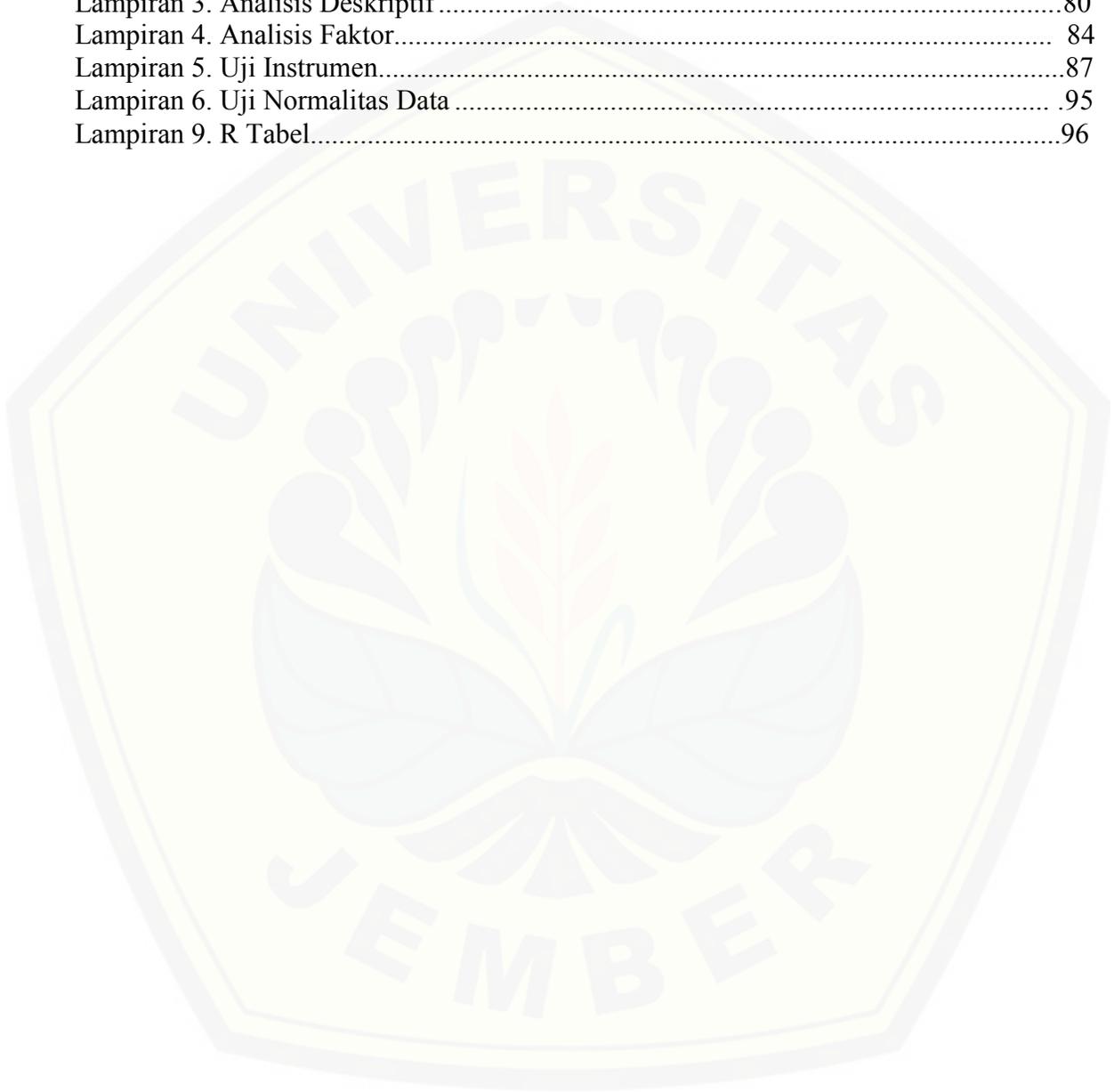
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	20
Gambar 3.1 Tahapan Analisis Faktor.....	31
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	35
Gambar 4.1 Bagian Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	73
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	78
Lampiran 3. Analisis Deskriptif	80
Lampiran 4. Analisis Faktor.....	84
Lampiran 5. Uji Instrumen.....	87
Lampiran 6. Uji Normalitas Data	95
Lampiran 9. R Tabel.....	96



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen–instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Instrumen yang paling penting adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pengelolaan karyawan yang efektif dan terarah merupakan kunci peningkatan kinerja karyawan.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, Handoko (2012:193). Sedangkan Robbins (2001:148-149) mendefinisikan kepuasan kerja atau *job satisfaction* sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, namun tidak semua orang dengan tingkat kepuasan rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang

produktivitasnya tinggi, tetapi tetap hanya sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja itu sendiri, bukan merupakan suatu motivator yang kuat. Bagaimana pun juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang dalam Siagian (2011:295).

Davis dan Newton (2004: 44), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Berarti kepuasan kerja merupakan hal-hal yang dapat menyenangkan atau perasaan positif yang merupakan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Tingkah laku karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, tingkah laku karyawan yang puas lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan dapat tercapai apabila keinginan karyawan terpenuhi salah satu faktor penting yaitu kepuasan kerja. Seseorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka yang bersangkutan

akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja perlu dipelihara dan dipertahankan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan karyawan dan kepentingan organisasi.

Herzberg menyatakan bahwa untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak hanya sekedar dengan memberikan gaji yang baik dan kondisi kerja yang baik, tetapi diperlukan adanya suatu pekerjaan yang beragam, yang menawarkan kesempatan individu untuk berprestasi, adanya pengakuan, tanggung jawab, rangsangan dan kemajuan. Seorang karyawan yang diawasi dengan baik, mendapat gaji yang baik dan adanya kondisi kerja yang baik tetapi jika tugas yang diberikan kepadanya cenderung membosankan tidak menantang, sedikit ada peluang untuk kemajuan, maka hal ini pada akhirnya lama kelamaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan pada karyawan dalam Kreitner&Kinichi (2003:263).

Universitas Jember merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bergerak dibidang pendidikan. Universitas Jember memiliki tenaga kerja yang berperan aktif dalam setiap kegiatannya. Tenaga kerja yang berada dalam organisasi tersebut antara lain dosen, karyawan tetap, karyawan kontrak dan tenaga harian lepas. Fakultas Ekonomi dan Bisnis merupakan bagian dari Universitas Jember yang ikut serta berperan aktif dalam kemajuan dan perkembangan Universitas Jember. Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki tenaga kerja yang terdiri dari dosen, karyawan tetap, karyawan kontrak dan tenaga harian lepas. Seluruh karyawan yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis berjumlah 56 orang yang terdiri dari 31 karyawan tetap, 4 karyawan kontrak dan 21 tenaga harian lepas. Penelitian ini hanya meneliti karyawan tetap saja yang berjumlah 31 orang. Dari pra survey yang dilakukan terdapat beberapa faktor yang dirasa dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan antara lain kompensasi yang diterima oleh karyawan, promosi jabatan, pengakuan kerja karyawan oleh pimpinan, adanya rekan kerja yang kurang ramah, sikap kepemimpinan dalam memimban karyawan, beban kerja yang diterima oleh karyawan, kenyamanan lingkungan kerja yang kurang maksimal, pekerjaan itu

sendiri, penempatan karyawan yang kurang tepat, kurang adanya kesempatan untuk maju para karyawan membuat karyawan tidak berkembang, adanya komunikasi yang kurang baik antar karyawan. Adanya ketidakpuasan inilah yang membuat karyawan menjadi malas bekerja, sering datang terlambat, sering absen, memberikan pelayanan yang tidak ramah dan kurang memuaskan kepada mahasiswa.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang merasa tidak puas, maka perlu dilakukan penelitian terkait dengan hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membentuk kepuasan kerja karyawan sehingga menggunakan analisis faktor. Maka penelitian ini diberi judul “Analisis Faktor-Faktor yang Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

Faktor-faktor apa saja yang membentuk kepuasan kerja karyawan tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja karyawan tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya di harapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

a. Bagi Peneliti

Untuk mengembangkan wawasan berpikir serta menambah ilmu pengetahuan permasalahan yang diteliti sehingga memperoleh gambaran yang jelas mengenai fenomena yang terjadi dengan di dasari teori.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi kepuasan kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

c. Bagi Akademisi

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan pengetahuan dan dapat di gunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka Handoko (2012:193). Kepuasan dalam pekerjaan merupakan kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan dengan perlakuan, peralatan, pujian hasil kerja, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dirasakan diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Menurut pendapat Siagian (2011:295), istilah kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan sifat yang muncul pada diri seseorang baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman seseorang selama melakukan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2008:112), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Ada empat respons terhadap ketidakpuasan kerja karyawan, diantaranya:

1. Keluar (*exit*)

Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri

2. Aspirasi (*voice*)

Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui usaha-usaha yang aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja

3. Kesetiaan (*loyalty*)

Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara aktif menunggu membaiknya

kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan memercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal-hal yang benar

4. Pengabaian (*neglect*)

Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.

Seseorang akan merasa puas apabila telah mendapatkan apa yang diinginkannya. Secara khusus, kepuasan kerja diartikan oleh Mas'ud (2002:120) sebagai penilaian, perasaan atau sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang meliputi antara lain gaji, hubungan sosial di tempat kerja, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Ada dua komponen kepuasan kerja yaitu: (1) kepuasan intrinsik meliputi variasi tugas, kesempatan berkembang, kesempatan menggunakan kemampuan dan ketrampilan, otonomi, kepercayaan, pekerjaan yang menantang dan bermakna dan sebagainya. (2) kepuasan ekstrinsik, meliputi gaji (upah) yang diperoleh, supervisi, jaminan kerja, status dan prestise.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, mereka akan bekerja dengan penuh gairah dan bersungguh-sungguh, sehingga tujuan organisasi akan tercapai dalam Mangkunegara (2006:120).

Menurut As'ad (2000:105), teori kepuasan kerja terdiri dari tiga macam, sebagaimana tersebut di bawah ini :

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ketidaksesuaian atau teori kesenjangan memandang kepuasan pegawai tergantung kepada perbedaan antara apa yang didupatkannya dengan apa yang diharapkan. Apabila yang didapatkan ternyata lebih rendah dari pada apa yang diharapkan, maka menyebabkan pegawai tersebut menjadi tidak puas dan merasa

kecewa. Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut teori ini elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu *input*, *outcomes*, dan *comparison person*. *Input* ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan misalnya pendidikan, keahlian, pengalaman dan sebagainya. *Outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti gaji, bonus, status, pengakuan, penghargaan, sedangkan yang dimaksud dengan *comparison person* adalah dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input* dan *outcomes* yang dimilikinya, dengan seseorang di tempat pekerjaan yang sama, atau tempat lain.

Jika setelah melakukan perbandingan tersebut dianggap cukup adil maka karyawan akan merasa puas, sedangkan jika perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya adalah faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers Hygiene factors, job contents, extrinsic factors*, yang meliputi kebijakan administrasi, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, hubungan antar pribadi dan dengan rekan sejawat, gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, dan kedudukan. Faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers, motivators, job content*,

intrinsic factors, yang meliputi dorongan berprestasi, pengakuan kemajuan, kesempatan, berkembang, dan tanggung jawab.

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *Satisfiers* atau motivator dan *dissatisfiers*. *Satisfiers* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan, dan promosi. Faktor-faktor tersebut jika terpenuhi akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/kesejahteraan, supervisi teknis, hubungan antar pribadi rekan kerja, kebijakan, peluang untuk tumbuh, keamanan kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Faktor-faktor ini jika tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan puas dan kecewa. Jika faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka tidak muncul ketidakpuasan kerjanya karyawan tidak akan kecewa, meskipun belum terpuaskan.

1) Variabel Kepuasan Kerja

Robbins menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan kerja, variabel-variabel tersebut ialah :

1. Kerja yang menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada

kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3. Kondisi yang mendukung

Karyawan peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mereka dalam mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga merupakan kebutuhan mereka akan interaksi sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, selain itu perilaku atasan juga merupakan faktor utama dari kepuasan kerja.

5. Kepercayaan

Karyawan yang merasa dihargai, dipercaya dan didukung oleh atasannya akan merasa lebih nyaman untuk berada dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. (Robbins, 2004 : 149)

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa ahli berpendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2007:203), kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak

2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian

3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan menurut Greenberg & Baron (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada 2 yaitu:

1. Faktor-faktor organisasional
 - a. Sistem penggajian
 - b. Kualitas dan supervise
 - c. Desentralisasi kekuasaan
 - d. Tingkat kerja dan dorongan sosial
 - e. Kondisi kerja yang menyenangkan
2. Faktor Personal
 - a. Variabel kepribadian
 - b. Status dan senioritas
 - c. Pekerjaan yang sesuai dengan minat
 - d. Kepuasan hidup

3) Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2008:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

4. Prestasi kerja.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Handoko (2000;197) indikator tingkat kepuasan dapat dilihat dari:

1. Tingkat perputaran karyawan

Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

2. Tingkat absensi karyawan

Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen.

3. Umur karyawan

Semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Para karyawan yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian, dan penyebab-penyebab lainnya.

4. Jenjang Pekerjaan

Orang-orang dengan jenjang pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih mendapatkan kepuasan kerja. Mereka biasanya memperoleh kompensasi lebih

baik, kondisi kerja lebih nyaman, dan pekerjaan-pekerjaan mereka memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai, sehingga mereka mempunyai alasan-alasan untuk lebih terpuaskan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang dilakukan saat ini. Penelitian terdahulu yang digunakan harus berkaitan dengan fenomena atau masalah yang akan dibahas dalam penelitian. Dalam penelitian ini, masalah yang akan dibahas tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian pertama dilakukan oleh Rezki (2008) dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu”, dengan menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel X. Dari penelitian hipotesis secara parsial bahwa variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05\%$, dari perhitungan tersebut $t_{hitung} = 6,347$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 0,2327$.

Penelitian kedua dilakukan oleh Desi Nofriani (2011) tentang “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Hot Press* Pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian *hot press* dan faktor mana yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu metode sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 53 karyawan. Analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Dari penelitian ini didapat hasil bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, terbukti dari hasil uji F diperoleh $F_{test} 32,914 > F_{tabel} 2,794$ dan P value sebesar $0,000 < 0,05$ yang berate $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan

variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan diantara variabel lain, terlihat dari hasil nilai t_{hitung} nya yang paling besar atau signifikasinya paling kecil diantara variabel lainnya, yaitu t_{hitung} sebesar 2,793 dan tingkat signifikan sebesar 0,007.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Mirza (2013) tentang “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) di Medan” tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung terhadap kepuasan kerja PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee Of Federal Express*) Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan yang berjumlah 31 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pekerjaan yang menantang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional pada PT. Repex Perdana Internasional Medan. Variabel imbalan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional pada PT. Repex Perdana Internasional Medan. Variabel kondisi kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional pada PT. Repex Perdana Internasional Medan. Variabel rekan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional pada PT. Repex Perdana Internasional Medan. Secara parsial ternyata variabel imbalan memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel pekerjaan yang menantang, kondisi kerja, dan rekan kerja. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,325 yang berarti 32,5% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel pekerjaan yang menantang, imbalan, kondisi kerja, dan rekan kerja sedangkan sisanya sebesar 67,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian keempat dilakukan oleh Pita Ernawati (2007) tentang “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain kompensasi, iklim kerja, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *non* marketing pada PT. Ford Motor Indonesia Semarang yaitu sebanyak 53 karyawan. Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yakni sebanyak 53 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu teknik pengambilan sampel berstrata tetapi kurang proporsional karena jumlah populasi terlalu kecil, sehingga populasi yang kecil tersebut diambil semuanya sebagai sampel. Pita Ernawati dalam penelitiannya menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, semangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadapkepuasan kerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan oleh Meithiana Indrasari (2012) tentang “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maxim Sidoarjo”. Penelitian yang digunakan bersifat riset eksplorasi dan populasi adalah seluruh karyawan PT. Maxim Sidoarjo. Sedangkan model yang digunakan dalam pembuatan kuesioner adalah dengan skala likert yang dimodifikasi skalanya agar lebih bisa mencakup pendapat responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang, upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur organisasi, supervise, hubungan rekan sekerja, dan hubungan dengan atasan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang menyimpulkan hipotesis pertama tidak terbuktikebenarannya, sebab tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel yang ada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maxim Sidoarjo adalah pengakuan, tanggung

jawab, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang, kondisi kerja, status, prosedur organisasi, supervise, hubungan dengan atasan. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan F hitung sebesar $1,003 <$ dari F tabel sebesar 1,27.

Penelitian keenam dilakukan oleh Bangun Karisma Palupi (2015) tentang “Analisis Faktor Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik Karyawan Bank DKI Syariah Cabang Pondok Indah.” Penelitian ini menggunakan analisis faktor. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor intrinsik meliputi, tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi individu, kesempatan untuk maju, sedangkan untuk faktor ekstrinsik meliputi gaji, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, hubungan kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan, status. Hasil dari analisis faktor penelitian ini menunjukkan bahwa faktor utama yang secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Pondok Indah yakni 1) faktor intrinsik yang terdiri atas pengembangan potensi individu, prestasi, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri; 2) faktor ekstrinsik yang terdiri atas kondisi kerja, status dan hubungan kerja. Hasil ini dibuktikan melalui Rotated Component Matrix, dimana penentuan input atribut ke faktor tertentu mengikat pada korelasi yang besar antar atribut dengan faktor yakni yang nilainya lebih dari 0,50.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Etri Gusmarany (2016) tentang “Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Pada Karyawan SMA Yayasan Al-Kautsar Bandar Lampung”. Penelitian ini menggunakan analisis faktor. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, pengawasan, hubungan antar rekan kerja, karakteristik pekerjaan, peluang untuk berkembang/promosi. Hasil dari analisis faktor penelitian ini menunjukkan bahwa faktor utama yang secara signifikan menentukan kepuasan kerja karyawan SMA Yayasan Al-Kautsar Bandar Lampung yakni kompensasi, hubungan antar rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan peluang untuk berkembang.

Tabel 1: Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ernawati (2007)	Kompensasi (X_1), Iklim Kerja (X_2), Semangat kerja (X_3), Karakteristik pekerjaan (X_4) Kepuasan kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, semangat berpengaruh positif terhadap kepuasan
2	Rezki (2008)	Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan.
3	Desi Nofriani (2011)	Kompensasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3) Dan Kepuasan Kerja (Y)	Metode Deskriptif Kuantitatif	Dari penelitian ini didapat hasil bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan diantara variabel lain.

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Meithiana Indrasari (2012)	Prestasi (X_1), Pengakuan (X_2), Tanggung jawab (X_3), Kemajuan (X_4), Pekerjaan itu sendiri (X_5), Kemungkinan berkembang (X_6), Upah (X_7), Jaminan pekerjaan (X_8), Kondisi kerja (X_9), Status (X_{10}), Prosedur organisasi (X_{11}), Supervise (X_{12}), Hubungan rekan sekerja (X_{13}), Hubungan dengan atasan (X_{14}) dan Kepuasan kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hipotesis pertama tidak terbukti kebenarannya, sebab tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis kedua menunjukkan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel pengakuan yang diterima.
3	Mirza (2013)	Pekerjaan yang Menantang (X_1), Imbalan (X_2), Kondisi Kerja (X_3), Rekan Kerja (X_4), Kepuasan Kerja (Y)	Metode Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel pekerjaan yang menantang dan imbalan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kondisi kerja dan rekan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Bangun Karisma Palupi (2015)	Faktor intrinsik meliputi, tanggung jawab (X_1), prestasi (X_2), pengakuan (X_3), pekerjaan itu sendiri (X_4), pengembangan	Analisis Faktor	Faktor utama yang secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yakni 1) faktor intrinsik yang terdiri atas

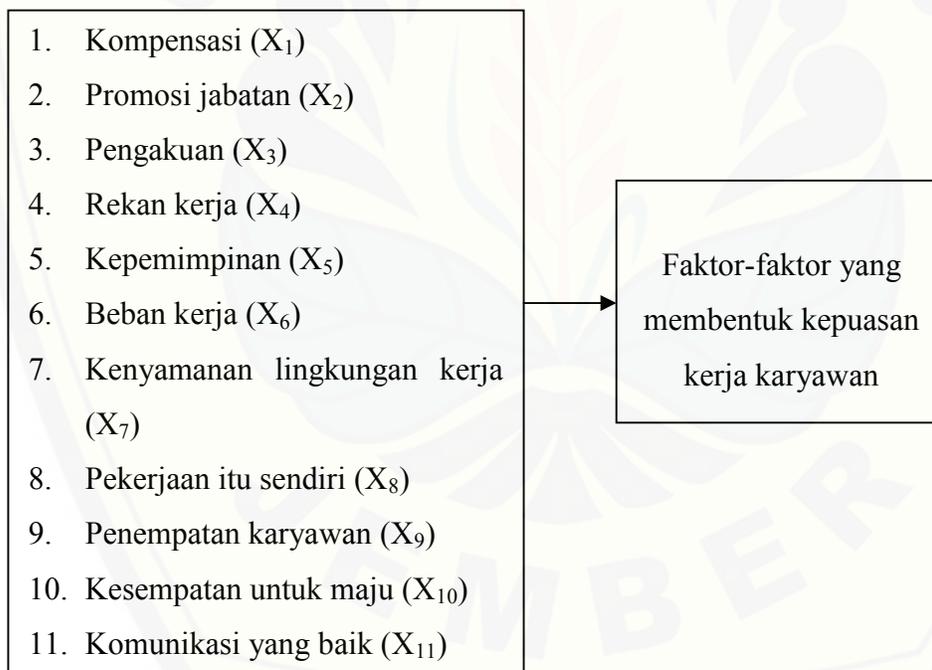
No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		potensi individu (X_5), kesempatan untuk maju (X_6), faktor ekstrinsik meliputi gaji (X_1), keamanan dan keselamatan kerja (X_2), kondisi kerja (X_3), hubungan kerja (X_4), administrasi dan kebijakan perusahaan (X_5), status (X_6). Motivasi (Y)		pengembangan potensi individu, prestasi, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri; 2) faktor ekstrinsik yang terdiri atas kondisi kerja, status dan hubungan kerja
7	Etri Gusmarany (2016)	Kompensasi (X_1), Pengawasan (X_2), Hubungan antar Rekan Kerja (X_3), Karakteristik Pekerjaan (X_4), Peluang untuk Berkembang/Promosi (X_5), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Faktor	Faktor utama yang secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yakni kompensasi, hubungan antar rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan peluang untuk berkembang.

Sumber: Berbagai Jurnal

6.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan sistematika pokok permasalahan dalam penelitian. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 karyawan tetap tenaga administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Kerangka konseptual berikut ini secara keseluruhan menggambarkan analisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tersebut antara lain:

1. Kompensasi (X_1)
2. Promosi jabatan (X_2)
3. Pengakuan (X_3)
4. Rekan kerja (X_4)
5. Kepemimpinan (X_5)
6. Beban kerja (X_6)
7. Kenyamanan lingkungan kerja (X_7)
8. Pekerjaan itu sendiri (X_8)
9. Penempatan karyawan (X_9)
10. Kesempatan untuk maju (X_{10})
11. Komunikasi yang baik (X_{11})



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat 11 variabel yang diperoleh dari pra penelitian. 11 variabel tersebut kemudian dianalisis menggunakan analisis faktor. Analisis ini berguna untuk mereduksi data menjadi lebih sedikit, sehingga diperoleh variabel baru yang dinamakan sebagai faktor.

BAB 3. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana dan gambaran (deskripsi) tentang komponen penelitian, sehingga rancangan penelitian digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian. Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Eksploratory research* adalah penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk menggali data dari responden dan untuk mengkaji tingkat dimana variabel yang diteliti diharapkan dapat menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul (Supranto, 2003:6).

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:134) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang berjumlah 31 orang.

Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan subjek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi Arikunto (2006:131). Jumlah karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember hanya berjumlah 31 orang maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel maka penelitian ini disebut pula penelitian sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang diperoleh dari skor jawaban responden. Angka-angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik yang kemudian diinterpretasikan kembali

ke dalam bentuk kualitatif dengan menyebar kuesioner kepada karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya Syaid (2011:5). Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil dari wawancara dengan pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang ada meliputi jurnal dan studi pustaka Syaid (2011:5). Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung dari data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah bukti-bukti tulisan tentang ekonomi, manajemen, dan SDM (dokumentasi), jurnal, laporan yang terkait dengan penelitian ini, penelitian terdahulu dan instansi yang terkait dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik mengumpulkan data yang diperlukan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

a. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang berhubungan dengan objek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau reforman dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang diperoleh berupa data ordinal yang ditransformasikan ke data interval

sehingga diperoleh nilai/skor dari masing-masing jawaban yang diberikan oleh responden.

c. Studi Pustaka

Suatu kegiatan mengumpulkan data dengan menggunakan buku atau literatur dan internet, serta mempelajari dan memahami materi yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel bebas atau variabel independen (X). Variabel bebas adalah variabel yang tidak bergantung pada variabel lain. Terdapat sepuluh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2), pengakuan (X_3), rekan kerja (X_4), kepemimpinan (X_5), beban kerja (X_6), kenyamanan lingkungan kerja (X_7), pekerjaan itu sendiri (X_8), penempatan karyawan (X_9), kesempatan untuk maju (X_{10}), komunikasi yang baik (X_{11}).
- b. Variabel terikat atau variabel dependen (Y) yaitu variabel yang terikat dengan variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi (X_1)

- 1) Insentif adalah bonus diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja.

- 2) Tunjangan merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokok meliputi tunjangan anak, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya.
 - 3) Fasilitas operasional, yaitu fasilitas yang diberikan kepada karyawan untuk mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan.
- b. Promosi jabatan (X_2)
- 1) Kejujuran adalah sikap atau sifat yang menyatakan sesuatu dengan apa adanya dalam bekerja.
 - 2) Kecakapan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - 3) Loyalitas adalah rasa kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi.
 - 4) Pendidikan yaitu karyawan memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh organisasi pada setiap posisi yang ada untuk mendapatkan promosi.
- c. Pengakuan (X_3)
- 1) Keberhasilan yaitu karyawan yang berhasil dalam melaksanakan tugas mendapat pengakuan berupa insentif atau penghargaan dari organisasi.
 - 2) Kegairahan yaitu adanya pengakuan yang diberikan oleh organisasi dapat menciptakan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.
- d. Rekan kerja (X_4)
- 1) Rasa senang yaitu memiliki rekan kerja yang baik akan menciptakan rasa senang karyawan terhadap rekan kerja dan pekerjaannya.
 - 2) Kerja sama yaitu karyawan memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Kepemimpinan (X_5)
- 1) Bersifat adil yaitu pemimpin memperlakukan karyawan secara adil dan tidak membeda-bedakan karyawan
 - 2) Menciptakan rasa aman, pemimpin dapat menciptakan rasa aman terhadap karyawan.

- 3) Sumber inspirasi, pemimpin dapat menjadi sumber inspirasi bagi karyawan.
 - 4) Bersikap menghargai, pemimpin dapat menghargai hasil kerja keras karyawan.
- f. Beban kerja (X_6)
- 1) Target yang harus dicapai yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi.
 - 2) Kondisi pekerjaan yaitu karyawan menerima tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
- g. Kenyamanan Lingkungan Kerja (X_7)
- 1) Penerangan yaitu pencahayaan yang terdapat pada ruang kerja karyawan memiliki penerangan yang baik dan mendukung proses penyelesaian pekerjaan.
 - 2) Suhu udara yaitu temperatur udara atau suhu udara yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
 - 3) Keamanan kerja yaitu lingkungan kerja yang aman membuat karyawan tenang dalam bekerja.
- h. Pekerjaan itu sendiri (X_8)
- 1) Rasa senang dan puas, pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dalam suatu organisasi dapat menciptakan rasa senang dan puas di hati karyawan.
 - 2) Menimbulkan semangat yaitu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat menimbulkan semangat dalam bekerja.
- i. Penempatan karyawan (X_9)
- 1) Pengalaman kerja yaitu pengalaman karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dilihat dari pekerjaan yang harus diselesaikan dan lamanya melakukan pekerjaan.
 - 2) Keterampilan kerja yaitu penempatan karyawan berdasarkan keterampilan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- j. Kesempatan untuk maju (X_{10})
 - 1) Meningkatkan kemampuan yaitu karyawan dapat meningkatkan kemampuan yang sudah dimiliki oleh sehingga diharapkan dapat membantu karyawan dalam mendapatkan promosi jabatan.
 - 2) Menambah kemampuan yaitu karyawan dapat menambah kemampuan yang belum dimiliki saat ini sehingga dapat membuka kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.
- k. Komunikasi yang baik (X_{11})
 - 1) Kesenangan, yaitu proses komunikasi yang terjadi antara karyawan dan pimpinan serta antara karyawan dan rekan kerja dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.
 - 2) Pemahaman, yaitu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh pimpinan kepada karyawan, dan karyawan kepada rekan kerja.
- l. Kepuasan kerja (Y) indikator kepuasan kerja meliputi:
 - 1. Menyenangi pekerjaannya yaitu karyawan menyenangi pekerjaannya karena bisa menyelesaikan dengan baik.
 - 2. Mencintai pekerjaannya yaitu karyawan mencurahkan perhatian dengan segenap hati yang dimiliki untuk yang terbaik bagi pekerjaannya.
 - 3. Kedisiplinan yaitu karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang telah dibuat oleh organisasi.
 - 4. Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2), pengakuan (X_3), rekan kerja (X_4), kepemimpinan (X_5), beban kerja (X_6), kenyamanan lingkungan kerja (X_7), pekerjaan itu sendiri (X_8), penempatan karyawan (X_9), kesempatan untuk

maju (X_{10}), komunikasi yang baik (X_{11}) dan Y (kepuasan kerja karyawan) yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang populer di kalangan peneliti karena penerapannya yang mudah dan sederhana dalam penafsiran. Menurut Sugiyono (2009: 132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap item dalam daftar pertanyaan menggunakan kriteria:

- a. Skor 5: Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4: Setuju (S)
- c. Skor 3: Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2: Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)

3.7 Metode Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data sebagai berikut:

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat tiga jenis uji instrument penelitian antara lain uji validitas, uji reabilitas dan uji normalitas. Meskipun seorang peneliti berusaha secermat mungkin, namun terjadinya kesalahan dalam pengukuran masih mungkin, sehingga diperlukan pemahaman tentang kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi dalam pengukuran. Terdapat dua tipe kesalahan dalam pengukuran yaitu yang pertama adalah *random error* yakni ketidak ajegan (*unreliability*) pengukuran dimana pengulangan pengukuran menghasilkan hasil yang berbeda, hal ini terjadi apabila pengacakan sampel kurang representatif atau karena ukuran sampel yang terlalu kecil dan yang kedua adalah *non-random error* yakni ketidak validan (*invalidity*) atau bias dalam pengukuran dimana instrumen pengukuran tidak mengukur apa yang

seharusnya diukur. Penelitian yang baik adalah penelitian yang menggunakan pengukuran dengan menghilangkan atau paling tidak mengurangi kedua tipe kesalahan tersebut.

3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana tingkat kevalidan dalam mengukur data. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat Arikunto (2011:135). Pada penelitian ini, digunakan validitas *pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Nilai *r* hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r* = koefisien korelasi
- X* = skor tiap butir
- Y* = skor total
- N* = jumlah sampel

Menurut Ghozali (2013:47) kriteria dalam melakukan uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila *r* hitung < *r* tabel maka instrument tidak valid
2. Apabila *r* hitung > *r* tabel maka instrument valid

3.7.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas. Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Kuesioner dikatakan

reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas kuesioner menggunakan rumus koefisien *cronbach alpha* yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{r}{1 + (X - 1)r}$$

Keterangan:

- α = koefisien *cronbach alpha*
 X = jumlah pernyataan di skala
 r = rata-rata korelasi diantara butir-butir pertanyaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila variabel tersebut memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60

3.7.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Kuesioner dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *asyimp.Sig.* lebih besar dari 0,05 (5%). Jika data yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka peneliti menggunakan teori "*Central Limit Theorem*". Teori tersebut menyatakan bahwa data dianggap berdistribusi normal apabila data lebih dari 30.

Apabila dalam uji validitas, uji reabilitas dan uji normalitas tersebut dikatakan tidak sesuai atau gagal, perlu adanya tahap pengumpulan data ulang yang dilakukan oleh peneliti, karena penelitian yang baik adalah penelitian yang menggunakan data yang valid, *reability* dan berdistribusi normal.

3.7.5 Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan nama umum yang menunjukkan suatu kelas prosedur, utamanya dipergunakan untuk mereduksi data atau meringkas, dari variabel yang banyak diubah menjadi sedikit variabel misalnya 15 variabel yang lama diubah menjadi 4 atau 5 variabel baru yang disebut faktor dan masih memuat sebagian besar informasi yang terkandung dalam variabel asli (Supranto, 2004:114).

Tujuan dari analisis faktor adalah untuk menggambarkan hubungan-hubungan kovarian antara beberapa variabel yang mendasari tetapi tidak teramati, kuantitas random yang disebut faktor, (Supranto, 2004:122). Vektor random teramati X dengan p komponen, memiliki rata-rata μ dan matrik kovarian. Model analisis faktor adalah sebagai berikut :

$$X_1 - \mu_1 = \ell_{11}F_1 + \ell_{12}F_2 + \dots + \ell_{1m}F_m + \varepsilon_1$$

$$X_p - \mu_p = \ell_{p1}F_1 + \ell_{p2}F_2 + \dots + \ell_{pm}F_m + \varepsilon_p$$

Atau dapat ditulis dalam notasi matrik sebagai berikut :

$$X_{pxl} = \mu_{(pxl)} + L_{(pxm)}F_{(mxl)} + \varepsilon_{pxl}$$

Keterangan :

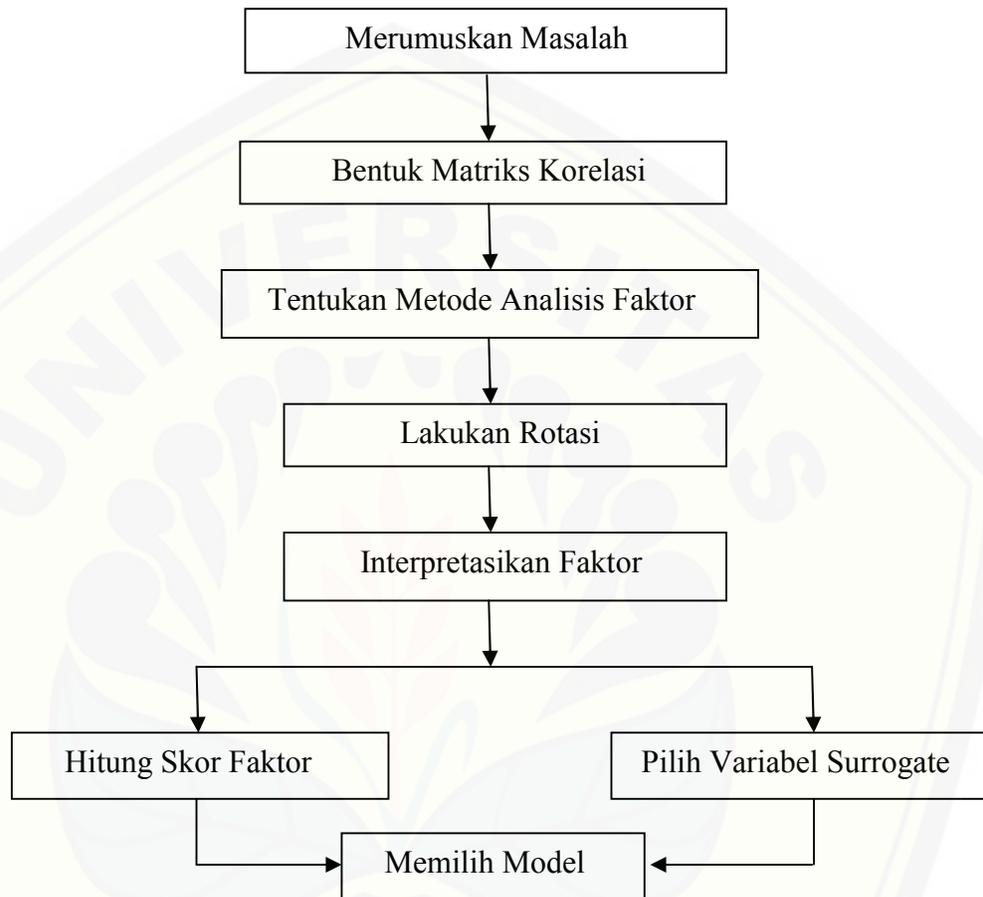
μ_i = rata-rata variabel i

ε_i = faktor spesifik ke - i

F_j = common faktor ke- j

ℓ_{ij} = loading dari variabel ke - i pada faktor ke- j

Menurut Supranto (2004:121) langkah-langkah yang diperlukan didalam analisis faktor dapat dilihat pada gambar berikut :



a. Langkah pertama dalam analisis faktor : Merumuskan masalah

Tujuan dari analisis faktor pada penelitian ini adalah untuk mencari tahu faktor-faktor yang menentukan kepuasan pada karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

b. Langkah kedua dalam analisis faktor : Tentukan bentuk matriks korelasi

Supaya analisis faktor bisa tepat maka variabel-variabel yang digunakan untuk analisa harus berkorelasi. Apabila koefien korelasi antar variabel terlalu kecil, hubungan lemah, analisa faktor menjadi tidak tepat. Ketepatan dari analisis faktor dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh apabila KMO (*Kaiser-Mayer-Oikin*) lebih besar dari 0,5, maka analisa faktor yang bersangkutan dapat dianggap

sebagai teknik yang tepat

Statistik uji :

$$KMO = \frac{\sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^p r_{ij}^2}{\sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^p r_{ij}^2 + \sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^p a_{ij}^2}$$

$i = 1, 2, 3, \dots, p$ dan $j = 1, 2, \dots, p$

r_{ij} = Koefisien korelasi antara variabel i dan j

a_{ij} = Koefisien korelasi parsial antara variabel i dan j

c. Langkah ketiga dalam analisis faktor : Tentukan metode analisis faktor

Setelah ditetapkan bahwa analisis faktor merupakan teknik yang tepat dalam penelitian ini, selanjutnya menentukan metode analisis faktor apa yang akan digunakan. Uji Bartlett menyatakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho = I$

$H_1 : \rho \neq I$

Statistik Uji :

$$\bar{r}_k = \frac{1}{p-1} \sum_{i=1}^p r_{ik}, \quad k = 1, 2, \dots, p$$

$$\bar{r} = \frac{2}{p(p-1)} \sum_{i < k} r_{ik}$$

$$\hat{\gamma} = \frac{(p-1)^2 [1 - (1 - \bar{r})^2]}{p - (p-2)(1 - \bar{r})^2}$$

Dengan :

\bar{r}_k = rata-rata elemen diagonal pada kolom atau baris ke k dari matrik R
(matrik korelasi)

\bar{r} = rata-rata keseluruhan dari elemen diagonal

Daerah penolakan :

tolak H_0 jika

$$T = \frac{(n-1)}{(1-\bar{r})^2} \left[\sum_{i < k} \sum (r_{ik} - \bar{r})^2 - \hat{\gamma} \sum_{k=1}^p (\bar{r}_k - \bar{r})^2 \right] > \chi^2_{(p+1)(p-2)/2; \alpha}$$

d. Langkah keempat dalam analisis faktor : Melakukan rotasi

Melakukan rotasi dilakukan supaya setiap faktor memiliki koefisien yang nilainya tidak nol atau signifikan untuk beberapa variabel saja

e. Langkah kelima dalam analisis faktor : Interpretasikan faktor

Interprestasi dipermudah dengan mengidentifikasi variabel yang koefisiennya besar pada faktor yang sama. Faktor tersebut kemudian bisa diinterpretasikan. Tujuan dari analisis faktor dalam penelitian ini adalah untuk mencari dan menemukan faktor baru yang bebas dari variabel lain (*independent*). Setelah dilakukan interpretasi faktor, ada dua cara yang bisa dipilih oleh peneliti yang diantaranya adalah dengan menghitung skor faktor dan yang satunya dengan memilih variabel *surrogate*. Setelah ditentukan cara mana yang dipilih dan dilakukan penelitian dengan salah satu cara tersebut, maka selanjutnya peneliti melakukan penelitian yaitu dengan cara memilih model.

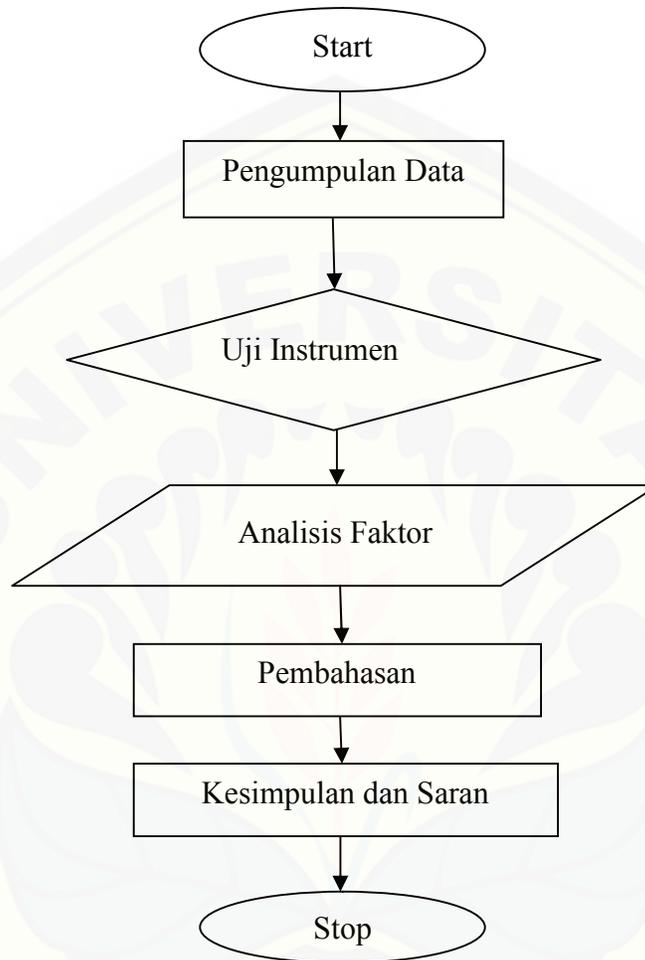
Suliyanto (2005:116) menyatakan bahwa prinsip utama dalam analisis faktor adalah korelasi, artinya variabel yang memiliki korelasi erat akan membentuk suatu faktor. Karena prinsip utama analisis faktor adalah korelasi, maka asumsi dalam analisis faktor berkaitan erat dengan korelasi berikut:

1. Korelasi atau keterikatan antar variabel harus kuat. Hal ini dapat diidentifikasi dari nilai determinannya yang mendekati nol
2. Indeks perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya secara keseluruhan harus kecil. Hal ini dapat diidentifikasi dengan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy*. Untuk dapat dilakukan analisis faktor, nilai KMO dianggap cukup apabila nilai $KMO \geq 0,5$. Selain itu, hal ini juga dapat diidentifikasi dengan nilai *Measures*

of Sampling Adequacy (MSA). Untuk dapat dilakukan analisis faktor, nilai MSA dianggap cukup apabila nilai $MSA \geq 0,5$. Apabila ada variabel yang tidak memiliki nilai $MSA \geq 0,5$, variabel tersebut harus dikeluarkan dari analisis faktor secara bertahap satu per satu.



3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. *Start*, yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian
2. Pengumpulan data, yakni mengumpulkan data-data dengan cara observasi, kuesioner dan wawancara
3. Uji Instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi:
 - a) Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrument untuk digunakan
 - b) Uji reabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu
4. Analisis faktor, untuk mengetahui mana variabel bebas kepuasan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tujuannya yakni untuk menemukan faktor-faktor baru yang mewakili variabel-variabel hasil eksplorasi
5. Pembahasan adalah penjelasan dan pendalaman atas hasil-hasil analisa statistik yang dilengkapi temuan-temuan lapang berasal dari informasi yang diperoleh melalui wawancara dan diperkuat oleh pendapat ahli atau penelitian terdahulu melalui kajian pustaka
6. Kesimpulan, menarik suatu kesimpulan dari analisis dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan
7. *Stop*, akhir penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan analisis faktor, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember terbentuk 4 faktor, antara lain:

- a. Faktor pertama (F_1) disebut sebagai Faktor Beban Kerja. Faktor ini terdiri dari variabel rekan kerja, beban kerja dan penempatan karyawan.
- b. Faktor kedua (F_2) disebut sebagai Faktor Pekerjaan itu Sendiri. Faktor ini terdiri dari variabel kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.
- c. Faktor ketiga (F_3) disebut sebagai Faktor Kepemimpinan. Faktor ini terdiri dari variabel kepemimpinan
- d. Faktor keempat (F_4) disebut sebagai Faktor Kesempatan untuk Maju. Faktor ini terdiri dari variabel kesempatan untuk maju dan komunikasi yang baik.

5.2 Saran

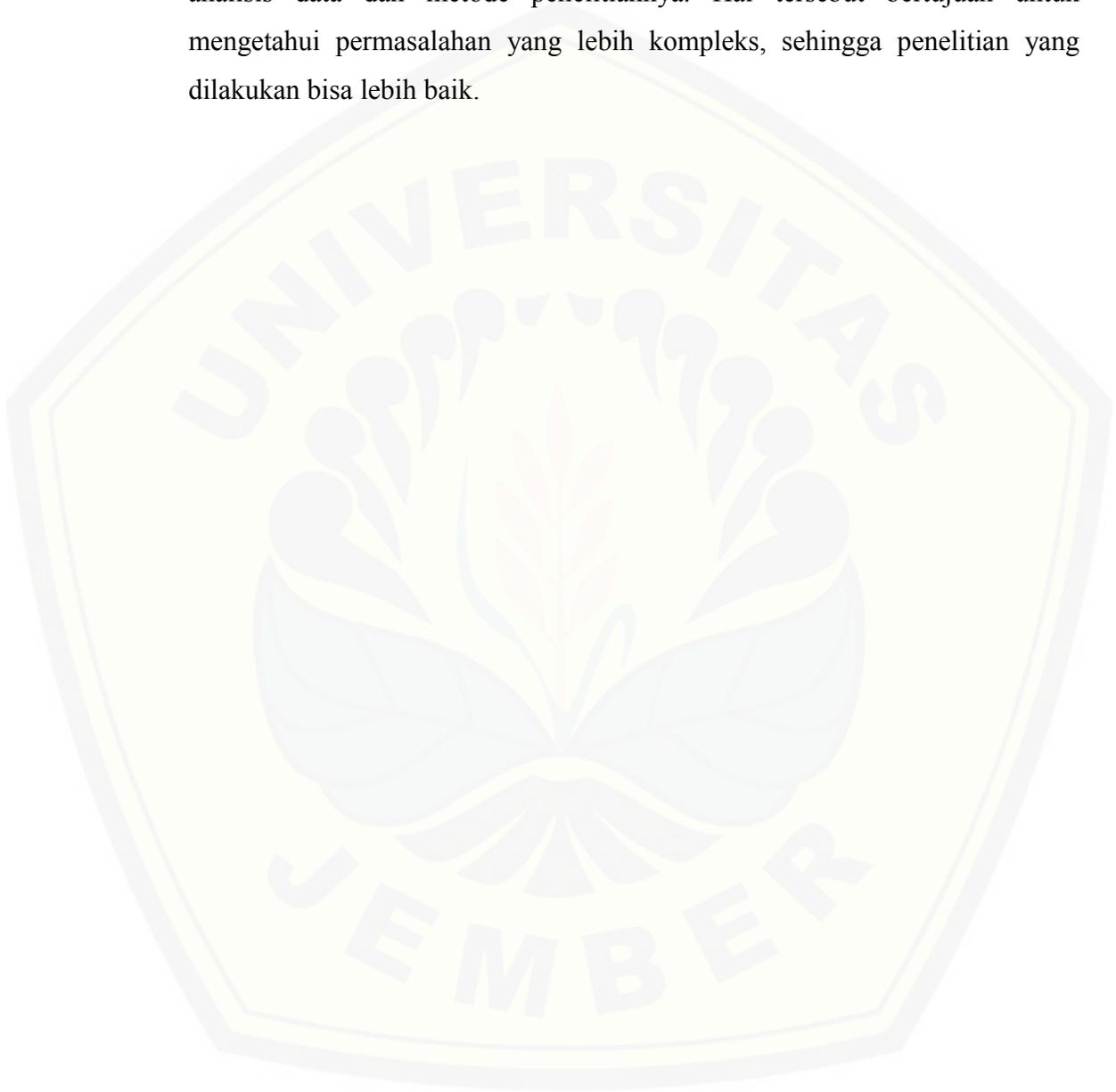
Mengacu pada kesimpulan yang dipaparkan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Instansi

Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember sebaiknya lebih berupaya untuk meningkatkan sumber-sumber kepuasan kerja seperti beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Hal ini untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai target yang diberikan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, kepemimpinan yang adil pada setiap karyawan dan kesempatan untuk maju kepada karyawan serta selalu memperbaiki kekurangan yang ada sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan model penelitian, variabel, objek, waktu, analisis data dan metode penelitiannya. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks, sehingga penelitian yang dilakukan bisa lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2004. *Perilaku dalam Organisasi, Edisi 7 Bahasa Indonesia, Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Eti Rochaety *et al.* 2007. *Metode Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Faisal, Sanapiah. 2007. *Format – Format Penelitian Social*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gujarati, D. 1992. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFÉ.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFÉ-Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFÉ-Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Latan. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mas'ud, Fuad. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mojaheri, N. and Nelson. 2009. *Stress Level And Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?*, <http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/74.php>.
- Robbins, S.P dan Judge, A. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Septyawati, Nis. 2010. *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT POS Indonesia (Persero) Bandung*. Universitas Komputer Indonesia
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset
- Supranto, J. 2004. *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yuwono, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Universitas Airlangga.



LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBENTUK
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
JEMBER**

Yth.

Karyawan Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
Di Jember

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang Membentuk Kepuasan Kerja Tetap Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember”, maka saya:

Nama : Rensi Yulia Rosdiyanti

NIM : 130810201049

Jurusan : S1 Manajemen

Dengan kerendahan hati memohon kesediaan Ibu/ Saudara untuk mengisi pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Jawaban Ibu/ Saudara akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilaksanakan. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang Ibu/ Saudara berikan dan tetap dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan atau status Ibu/ Saudara sebagai karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Besar harapan saya Ibu/ Saudara dapat memberikan jawaban yang sebenarnya sehingga jawaban tersebut dapat digunakan untuk menganalisis data secara tepat dan objektif.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rensi Yulia Rosdiyanti

NIM. 130810201049

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Umur :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

Dalam penelitian ini saudara dapat memilih salah satu jawaban yang telah tersedia dan semua jawaban yang dipilih adalah benar. Jawaban tidak ada yang benar atau salah karena hanya sebagai bahan penelitian serta jawaban tidak akan menyebabkan persoalan-persoalan negatif dikemudian hari terhadap pekerjaan Anda di instansi ini. Pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda silang (X) pada poin jawaban yang dipilih. Terdapat 5 pilihan jawaban yaitu:

Jawaban sangat setuju : Skor 5

Jawaban setuju : Skor 4

Jawaban cukup setuju : Skor 3

Jawaban tidak setuju : Skor 2

Jawaban sangat tidak setuju : Skor 1

KUESIONER

No	Pernyataan	Penilaian
Kompensasi (X₁)		
1	Saya menerima insentif sesuai dengan prestasi kerja	1 2 3 4 5
2	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember memberikan saya tunjangan	1 2 3 4 5
3	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember memberikan fasilitas yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan	1 2 3 4 5
Promosi Jabatan (X₂)		
4	Saya jujur dalam bekerja dengan cara menyatakan sesuatu apa adanya	1 2 3 4 5
5	Saya memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan	1 2 3 4 5
6	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember	1 2 3 4 5
7	Tingkat pendidikan terakhir saya sesuai dengan standar yang ditentukan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember	1 2 3 4 5
Pengakuan (X₃)		
8	Saya mendapat pengakuan berupa penghargaan atas keberhasilan dalam melaksanakan tugas	1 2 3 4 5
9	Saya memiliki kegairahan dalam menyelesaikan pekerjaan	1 2 3 4 5

Rekan kerja (X₄)		
10	Saya memiliki rekan kerja yang baik sehingga membuat senang dalam bekerja	1 2 3 4 5
11	Saya memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja	1 2 3 4 5
Kepemimpinan (X₅)		
12	Pimpinan bersikap adil kepada karyawan	1 2 3 4 5
13	Pimpinan dapat menciptakan rasa aman	1 2 3 4 5
14	Pimpinan dapat menjadi sumber inspirasi saya	1 2 3 4 5
15	Pimpinan selalu menghargai hasil kerja keras saya	1 2 3 4 5
Beban Kerja (X₆)		
16	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	1 2 3 4 5
17	Saya menerima pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	1 2 3 4 5
Kenyamanan Lingkungan Kerja (X₇)		
18	Ruang kerja saya memiliki penerangan yang baik	1 2 3 4 5
19	Ruang kerja saya memiliki suhu udara yang baik	1 2 3 4 5
20	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember memiliki keamanan yang baik sehingga saya merasa aman dalam bekerja	1 2 3 4 5
Pekerjaan itu sendiri (X₈)		
21	Saya senang dengan pekerjaan saya	1 2 3 4 5
22	Saya puas dengan pekerjaan saya	1 2 3 4 5
23	Pekerjaan saya menimbulkan rasa semangat	1 2 3 4 5

Penempatan Karyawan (X₉)		
24	Saya berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan	1 2 3 4 5
25	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	1 2 3 4 5
Kesempatan untuk Maju (X₁₀)		
26	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember membantu saya dalam meningkatkan kemampuan	1 2 3 4 5
27	Saya dapat menambah kemampuan kerja untuk mendapatkan promosi jabatan	1 2 3 4 5
Komunikasi yang Baik (X₁₁)		
28	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan	1 2 3 4 5
29	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	1 2 3 4 5
30	Saya dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan	1 2 3 4 5
31	Saya dapat memahami pesan yang disampaikan oleh rekan kerja	1 2 3 4 5
Kepuasan Kerja (Y)		
32	Saya menyenangi pekerjaan saya	1 2 3 4 5
33	Saya mencintai pekerjaan saya	1 2 3 4 5
34	Saya disiplin dalam bekerja	1 2 3 4 5
35	Saya memiliki prestasi kerja yang baik	1 2 3 4 5

LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	X1			X2				X3		X4		X5				X6		X7			X8			X9		X10				X11			Y				
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4		
2	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4		
4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4		
5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4		
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3		
7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
10	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	
12	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	2	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	
13	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	2	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	
14	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	
15	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	
16	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5
17	4	3	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
18	4	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
20	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
21	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	
22	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	
24	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
25	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	

No	X1			X2				X3		X4		X5				X6		X7			X8			X9		X10				X11				Y			
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	2	4	1	2	4	4	4	3	4	4		
27	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	2	4		
28	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	2	5	3	3	4	4	4	4		
29	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3		
30	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5		
31	4	3	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5		

LAMPIRAN 3. ANALISIS DESKRIPTIF (X_1) = Kompensasi

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X1.1	0	0	0	0	0	0	23	74.2	8	25.8	31
X1.2	0	0	0	0	4	12.9	20	64.5	7	22.6	31
X1.3	0	0	1	3.2	14	45.2	12	38.7	4	12.9	31
Rata-rata	0	0	0.3	1.06	6	19.3	18.3	37.0	6.3	20.4	

 (X_2) = Promosi Jabatan

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X2.1	0	0	0	0	1	3.2	20	64.5	10	32.3	31
X2.2	0	0	0	0	1	3.2	23	74.2	7	22.6	31
X2.3	0	0	1	3.2	13	41.9	12	38.7	5	16.1	31
X2.4	0	0	0	0	7	22.6	15	48.4	9	29.0	31
Rata-rata	0	0	0.25	0.8	5.5	17.7	17.5	56.4	7.75	25	

 (X_3) = Pengakuan

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X3.1	0	0	1	3.2	11	35.5	14	45.2	5	16.1	31
X3.2	0	0	0	0	1	3.2	22	71.0	8	25.8	31
Rata-rata	0	0	0.5	1.6	6	19.3	18	58.1	6.5	20.9	

(X_4) = Rekan Kerja

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X4.1	0	0	0	0	3	9.7	26	83.9	2	6.5	31
X4.2	0	0	0	0	3	9.7	24	77.4	4	12.9	31
Rata-rata	0	0	0	0	3	9.7	25	80.6	3	9.7	

 (X_5) = Kepemimpinan

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X5.1	0	0	2	6.5	3	9.7	23	74.2	3	9.7	31
X5.2	0	0	1	3.2	4	12.9	22	71.0	4	12.9	31
X5.3	0	0	0	0	3	9.7	17	54.8	11	35.5	31
X5.4	0	0	1	3.2	14	45.2	12	38.7	4	12.9	31
Rata-rata	0	0	1	3.2	6	19.3	18.5	59.6	5.5	17.7	

 (X_6) = Beban Kerja

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X6.1	0	0	0	0	1	3.2	21	67.7	9	29.0	31
X6.2	0	0	0	0	4	12.9	17	54.8	10	32.3	31
Rata-rata	0	0	0	0	2.5	8.05	19	61.2	9.5	30.6	

(X₇) = Kenyamanan Lingkungan Kerja

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X7.1	0	0	0	0	4	12.9	19	61.3	8	25.8	31
X7.2	0	0	0	0	0	0	22	71.0	9	29.0	31
X7.3	0	0	0	0	1	3.2	24	77.4	6	19.4	31
Rata-rata	0	0	0	0	1.6	5.36	21.6	69.9	7.6	24.7	

(X₈) = Pekerjaan itu Sendiri

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X8.1	0	0	0	0	2	6.5	19	61.3	10	32.3	31
X8.2	0	0	0	0	0	0	22	71.0	9	29.0	31
X8.3	0	0	1	3.2	14	45.2	12	38.7	4	12.9	31
Rata-rata	0	0	0.3	1.06	5.3	17.2	17.6	57	7.6	24.7	

(X₉) = Penempatan Karyawan

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X9.1	0	0	0	0	2	6.5	18	58.1	11	35.5	31
X9.2	0	0	0	0	0	0	18	58.1	13	41.9	31
Rata-rata	0	0	0	0	1	3.25	18	58.1	12	38.7	

(X₁₀) = Kesempatan untuk Maju

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X10.1	0	0	1	3.2	1	3.2	18	58.1	11	35.5	31
X10.2	0	0	0	0	6	19.4	16	51.6	9	29.0	31
Rata-rata	0	0	0.5	1.6	3.5	22.6	17	54.8	10	34.5	

(X₁₁) = Komunikasi yang Baik

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X11.1	1	3.2	1	3.2	5	16.1	17	54.8	7	22.6	31
X11.2	0	0	1	3.2	1	3.2	18	58.1	11	35.5	31
X11.3	0	0	0	0	2	6.5	19	61.3	10	32.3	31
X11.4	0	0	1	3.2	6	19.4	14	45.2	10	32.3	31
Rata-rata	0.25	0.8	0.75	2.4	3.5	11.3	17	54.8	9.5	30.6	

(Y) = Kepuasan Kerja

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
Y1.1	0	0	0	0	1	3.2	20	64.5	10	32.3	31
Y1.2	0	0	0	0	1	3.2	23	74.2	7	22.6	31
Y1.3	0	0	1	3.2	13	41.9	12	38.7	5	16.1	31
Y1.4	0	0	0	0	7	22.6	15	48.4	9	29.0	31
Rata-rata	0	0	0.25	0.8	5.5	17.7	17.5	56.4	7.75	25	

LAMPIRAN 4. ANALISIS FAKTOR

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.599
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	110.887
	df
	55
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11
Anti-image Covariance	x1	.405	.046	-.200	-.042	-.050	.031	-.019	-.183	-.019	.125	-.082
	x2	.046	.607	-.217	.070	-.233	-.020	-.131	.092	-.119	.064	.010
	x3	-.200	-.217	.623	.048	.033	-.025	-.046	.124	.058	-.157	.144
	x4	-.042	.070	.048	.381	-.138	-.032	.027	.143	-.115	-.136	-.065
	x5	-.050	-.233	.033	-.138	.624	-.054	.089	-.107	-.008	.085	.058
	x6	.031	-.020	-.025	-.032	-.054	.556	-.094	-.015	-.226	.039	-.182
	x7	-.019	-.131	-.046	.027	.089	-.094	.619	-.126	.043	-.139	-.009
	x8	-.183	.092	.124	.143	-.107	-.015	-.126	.244	-.076	-.079	.084
	x9	-.019	-.119	.058	-.115	-.008	-.226	.043	-.076	.589	-.101	.075
	x10	.125	.064	-.157	-.136	.085	.039	-.139	-.079	-.101	.429	-.162
	x11	-.082	.010	.144	-.065	.058	-.182	-.009	.084	.075	-.162	.404
Anti-image Correlation	x1	.603 ^a	.092	-.399	-.106	-.099	.066	-.038	-.582	-.040	.299	-.203
	x2	.092	.448 ^a	-.354	.145	-.378	-.035	-.214	.240	-.199	.125	.021
	x3	-.399	-.354	.328 ^a	.099	.053	-.043	-.074	.319	.095	-.304	.286
	x4	-.106	.145	.099	.699 ^a	-.283	-.070	.056	.470	-.243	-.337	-.165
	x5	-.099	-.378	.053	-.283	.565 ^a	-.091	.144	-.273	-.013	.165	.116
	x6	.066	-.035	-.043	-.070	-.091	.692 ^a	-.160	-.040	-.396	.080	-.384
	x7	-.038	-.214	-.074	.056	.144	-.160	.624 ^a	-.324	.072	-.270	-.019
	x8	-.582	.240	.319	.470	-.273	-.040	-.324	.545 ^a	-.202	-.245	.266
	x9	-.040	-.199	.095	-.243	-.013	-.396	.072	-.202	.610 ^a	-.201	.154
	x10	.299	.125	-.304	-.337	.165	.080	-.270	-.245	-.201	.604 ^a	-.388
	x11	-.203	.021	.286	-.165	.116	-.384	-.019	.266	.154	-.388	.696 ^a

Communalities

	Initial	Extraction
x1	1.000	.664
x2	1.000	.769
x3	1.000	.780
x4	1.000	.719
x5	1.000	.739
x6	1.000	.652
x7	1.000	.723
x8	1.000	.891
x9	1.000	.652
x10	1.000	.742
x11	1.000	.698

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.154	28.675	28.675	3.154	28.675	28.675	2.613	23.754	23.754
2	2.177	19.789	48.464	2.177	19.789	48.464	2.380	21.637	45.391
3	1.526	13.872	62.336	1.526	13.872	62.336	1.544	14.036	59.427
4	1.171	10.649	72.985	1.171	10.649	72.985	1.491	13.558	72.985
5	.683	6.213	79.198						
6	.606	5.509	84.707						
7	.572	5.204	89.910						
8	.387	3.514	93.424						
9	.348	3.164	96.588						
10	.234	2.131	98.719						
11	.141	1.281	100.000						

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
x4	.806	.119	.158	-.173
x11	.805	.155	-.154	.041
x8	-.680	.480	-.443	-.044
x10	.667	.378	-.163	.357
x1	-.644	.459	-.195	.010
x9	.251	.708	.032	-.295
x7	-.161	.635	-.226	.492
x6	.491	.616	.012	-.178
x2	-.141	.276	.818	.053
x3	-.201	.189	.607	.580
x5	-.378	.399	.356	-.557

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
x6	.800	.026	.103	.007
x9	.718	.197	.313	.013
x10	.073	-.035	-.516	.685
x11	-.164	-.330	-.357	.660
x4	.652	-.536	-.063	-.040
x8	-.099	.901	.203	-.168
x1	-.103	.768	.245	.049
x7	.290	.695	-.293	.266
x5	.091	.199	.821	.132
x3	-.096	.099	-.099	.867
x2	.070	-.093	.409	.766

LAMPIRAN 5. UJI INSTRUMEN

UJI VALIDITAS

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	skor
x1.1	Pearson Correlation	1	.530**	.404*	.789**
	Sig. (2-tailed)		.002	.024	.000
	N	31	31	31	31
x1.2	Pearson Correlation	.530**	1	.159	.705**
	Sig. (2-tailed)	.002		.394	.000
	N	31	31	31	31
x1.3	Pearson Correlation	.404*	.159	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.024	.394		.000
	N	31	31	31	31
skor	Pearson Correlation	.789**	.705**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31

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

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

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	skor
x2.1	Pearson Correlation	1	.430*	.391*	.296	.685**
	Sig. (2-tailed)		.016	.030	.105	.000
	N	31	31	31	31	31
x2.2	Pearson Correlation	.430*	1	.171	.347	.594**
	Sig. (2-tailed)	.016		.358	.056	.000
	N	31	31	31	31	31
x2.3	Pearson Correlation	.391*	.171	1	.501**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.030	.358		.004	.000
	N	31	31	31	31	31
x2.4	Pearson Correlation	.296	.347	.501**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.105	.056	.004		.000
	N	31	31	31	31	31
skor	Pearson Correlation	.685**	.594**	.785**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31

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

N	31	31	31
---	----	----	----

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

Correlations

		x4.1	x4.2	skor
x4.1	Pearson Correlation	1	.005	.648**
	Sig. (2-tailed)		.977	.000
	N	31	31	31
x4.2	Pearson Correlation	.005	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.977		.000
	N	31	31	31
skor	Pearson Correlation	.648**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	31	31	31

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

	Sig. (2-tailed)	.663	.001		.684	.000
	N	31	31	31	31	31
x5.4	Pearson Correlation	.095	.085	.076	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.612	.648	.684		.003
	N	31	31	31	31	31
skor	Pearson Correlation	.691**	.845**	.612**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	
	N	31	31	31	31	31

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

Correlations

		x6.1	x6.2	skor
x6.1	Pearson Correlation	1	.639**	.880**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	31	31	31
x6.2	Pearson Correlation	.639**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	31	31	31
skor	Pearson Correlation	.880**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	31	31	31

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

N		31	31	31	31
skor	Pearson Correlation	.646**	.599**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N		31	31	31	31

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

Correlations

		x8.1	x8.2	x8.3	skor
x8.1	Pearson Correlation	1	.587**	.160	.797**
	Sig. (2-tailed)		.001	.391	.000
	N	31	31	31	31
x8.2	Pearson Correlation	.587**	1	-.144	.568**
	Sig. (2-tailed)	.001		.440	.001
	N	31	31	31	31
x8.3	Pearson Correlation	.160	-.144	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.391	.440		.000
	N	31	31	31	31
skor	Pearson Correlation	.797**	.568**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	31	31	31	31

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

N	31	31	31
---	----	----	----

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

Correlations

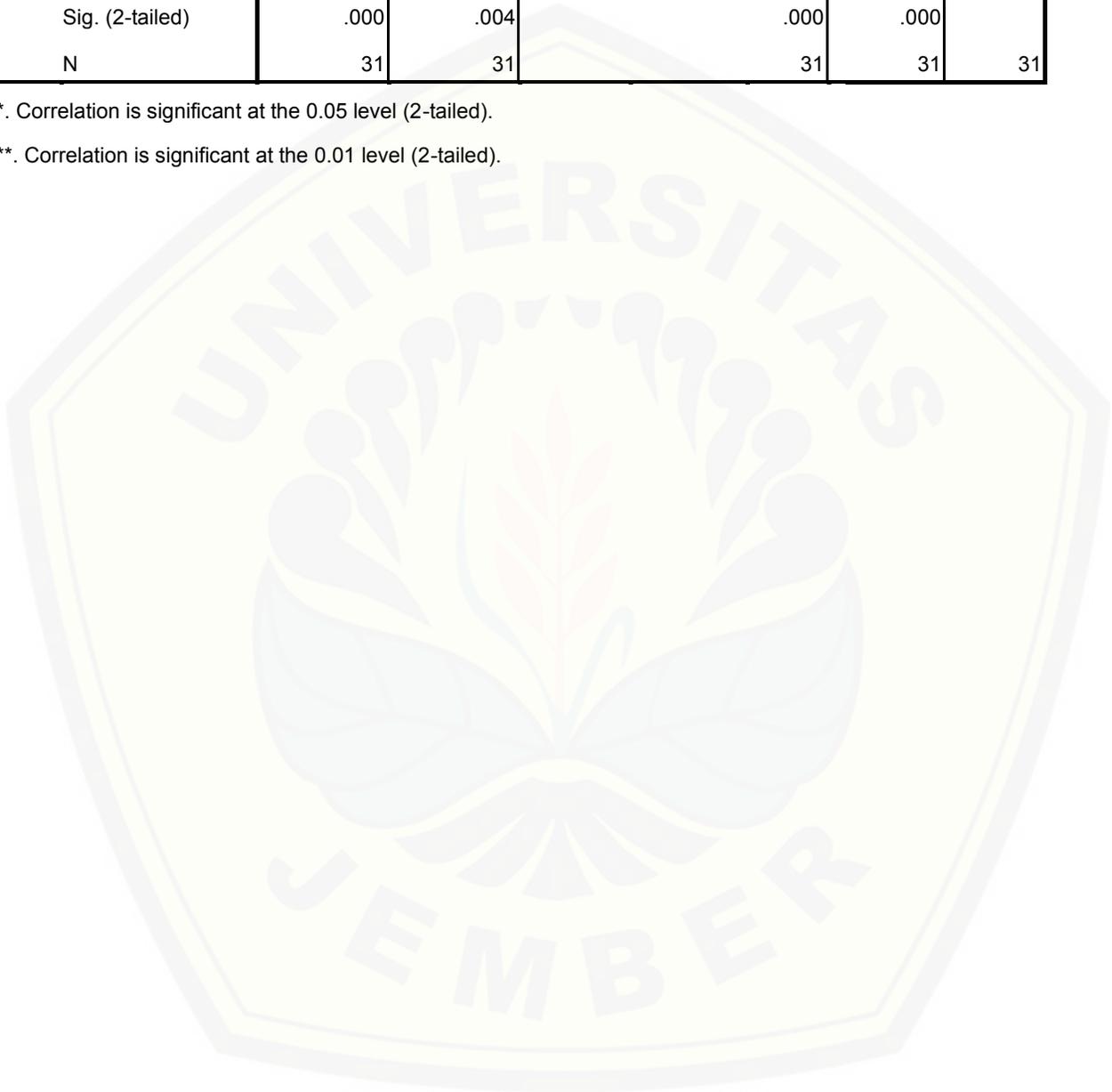
		x10.1	x10.2	Skor
x10.1	Pearson Correlation	1	.016	.703**
	Sig. (2-tailed)		.933	.000
	N	31	31	31
x10.2	Pearson Correlation	.016	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.933		.000
	N	31	31	31
skor	Pearson Correlation	.703**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	31	31	31

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

N		31	31	31	31	31
x11.4	Pearson Correlation	.460**	.089	.675**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.009	.633	.000		.000
	N	31	31	31	31	31
skor	Pearson Correlation	.831**	.505**	.706**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31

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

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



N		31	31	31	31	31
y1.4	Pearson Correlation	.296	.347	.501**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.105	.056	.004		.000
	N	31	31	31	31	31
Skor	Pearson Correlation	.685**	.594**	.785**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31

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

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



UJI RELIABILITAS**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	4

Reliability Statistics

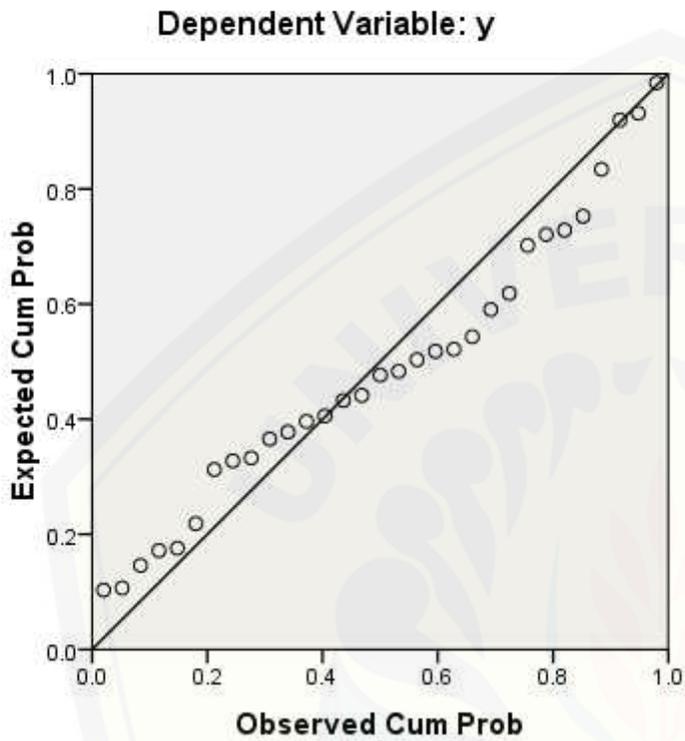
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	3

LAMPIRAN 6. UJI NORMALITAS DATA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN 7. R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

