

BAB I

Pendahuluan

I.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas yang mengarah pada inovasi merupakan kunci bagi organisasi untuk menghadapi tekanan persaingan sebagai akibat turbulensi lingkungan (Bogler and Somech, 2005; Sweeland and Hoy, 2000), termasuk juga bagi organisasi UTAMA yang berada di tengah-tengah situasi persaingan yang ketat (Sutoko, 2005). Usaha meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas ini tentunya sangat tergantung pada cara bagaimana manajemen mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya ini juga sangat ditentukan oleh ketersediaan serta kualitas sumber daya yang dimiliki. Kemampuan bersaing organisasi, termasuk UTAMA, sangat ditentukan oleh kuantitas dan kualitas sumber daya yang dimiliki, dan cara bagaimana sumber daya tersebut digunakan (Ma, 1999).

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam membangun kemampuan bersaing melalui usaha peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas organisasi adalah sumber daya manusia. Bogler & Somech (2005) berargumen bahwa keberhasilan organisasi untuk meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas sangat tergantung pada kesediaan orang-orang yang ada dalam organisasi untuk memberikan kontribusi positif menghadapi perubahan. Orang-orang dalam organisasi yang memiliki etos kerja yang tinggi dan bersedia untuk berkontribusi positif akan memungkinkan organisasi untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreatifitas

melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi, dan adaptabilitas di tengah lingkungan yang senantiasa berubah (Organ, 1988; Podssakoff, MacKenzie; Paine, and Bacharach, 2000; Williams and Anderson, 1991).

Penelitian yang dilakukan oleh Brahmana dan Christina (2007) menemukan bahwa implementasi *market orientation* UTAMA dipersepsikan rendah oleh para dosen tetap dan karyawan administrasi. Salah satu dimensi dari *market orientation* adalah *inter-functional coordination* (Narver & Slater 1990). *Inter-functional coordination* merupakan sinergi dari keseluruhan entitas yang ada dalam suatu organisasi yang ditujukan untuk menghasilkan dan memberikan nilai yang lebih baik dibanding pesaing. *Inter-functional coordination* yang rendah mengindikasikan rendahnya semangat kebersamaan dari individu-individu organisasi dalam usaha memberikan kontribusi terbaik bagi kepentingan organisasi dalam jangka panjang. Beberapa fakta lain (pengamatan dan data dari bagian kepegawaian UTAMA) menggambarkan beberapa hal yang mengindikasikan masih kurang baiknya partisipasi serta kontribusi individu terhadap organisasi UTAMA, antara lain: menurunnya minat para dosen tetap dan karyawan administrasi untuk berpartisipasi dalam menghadiri undangan-undangan yang dilakukan oleh organisasi UTAMA. Data kehadiran dalam undangan rapat, baik yang diadakan oleh rektorat, fakultas dan jurusan memperlihatkan ketidak hadiran yang cukup tinggi; kurangnya partisipasi untuk merespon tawaran posisi jabatan yang ditawarkan oleh pihak rektorat; kurangnya minat untuk berpartisipasi dalam kegiatan kursus bahasa Inggris yang disediakan rektorat sebagai salah satu jalan untuk meningkatkan kompetensi

(kalaupun hadir, lebih banyak karena merasa terpaksa); masih adanya dosen tetap yang masuk dan menyelesaikan perkuliahan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan; banyak dosen tetap yang hadir hanya pada jadwal mengajar saja, dan segera pulang setelah jadwal mengajar selesai; hal ini tentunya sangat berpengaruh pada proses sosialisasi antar individu dalam organisasi. Pada upacara peringatan hari kemerdekaan RI pada tanggal 17 Agustus 2008 yang lalu, Rektor UTAMA menekankan pentingnya komitmen para anggota organisasi dalam membangun kemampuan bersaing UTAMA.

Beberapa hal di atas jelas mengindikasikan tingkat partisipasi, kontribusi, serta komitmen individu dilingkungan UTAMA masih kurang baik. Pertanyaannya adalah, mengapa partisipasi, kontribusi, dan komitmen individu-individu di lingkungan UTAMA masih kurang baik? Podsakof et al. (2000) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesediaan individu dalam organisasi untuk berkontribusi dan memberikan komitmen yang tinggi dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori, yaitu:

1. karakteristik individu (pekerja), seperti sikap pekerja, variabel-variabel disposisi, persepsi pekerja atas peran;
2. karakteristik-karakteristik tugas;
3. karakteristik-karakteristik organisasi;
4. perilaku kepemimpinan.

Job satisfaction sebagai salah satu karakteristik individu sangat berperan dalam menentukan apakah seorang individu dalam organisasi akan bersedia untuk berkontribusi dan memiliki komitmen yang tinggi atau tidak. *Employee job*

satisfaction merupakan kondisi emosional pekerja yang menyenangkan, merupakan hasil dari valuasi terhadap pekerjaannya (Locke, 1976). Semakin tinggi *employee job satisfaction*, maka pekerja akan semakin terdorong untuk memikirkan cara-cara atau metode kerja yang semakin efisien dan efektif. Lebih jauh lagi, pekerja juga akan semakin kreatif (Bettencourt et al. 2001; Netemeyer et al., 1997). Semakin tinggi *employee job satisfaction*, pekerja akan semakin terdorong untuk melakukan hal-hal yang lebih dari tanggung jawabnya dalam bentuk tindakan-tindakan kreatif, membantu rekan-rekan kerja, dan keinginan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Cohen and Kol, 2004; Mackenzie et al. 1998).

Penelitian Brahmana & Murni (2007) menemukan bahwa *job satisfaction* dosen dan karyawan administrasi UTAMA masih kurang baik. Dalam hal ini tentunya UTAMA perlu untuk lebih memahami *job satisfaction* para dosen dan karyawan administrasi UTAMA, terutama memahami faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya *job satisfaction* dosen dan karyawan administrasi UTAMA.

Salah satu faktor yang sangat menentukan tingkat *job satisfaction* individu dalam organisasi adalah persepsinya terhadap *job characteristics* (Chang & Lee, 2006; Chin and Chen, 2005). Menurut Chen (2005), *job characteristics* merupakan atribut-atribut dari sebuah pekerjaan yang dapat menghasilkan fungsi-fungsi motivasional bagi diri pekerja. Menurut Hackman & Oldham (1975), *job characteristics* memiliki lima buah karakteristik, yaitu: *job variety*, *job identity*, *job significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Hackman & Oldham (1980)

menegaskan bahwa pekerjaan yang dianggap memiliki *job characteristics* yang menarik mampu menginspirasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, dan dengan demikian akan meningkatkan *job satisfaction* pekerja tersebut, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja kerja yang tinggi. Menurut Chin & Chen (2005), *job characteristics* yang dianggap menarik akan meningkatkan *job satisfaction*, yang pada akhirnya secara internal akan meningkatkan motivasi pekerja untuk menghasilkan perilaku-perilaku kerja yang lebih baik. Turner & Lawrence (1965) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job characteristics* berhubungan dengan *job satisfaction*, dan ditemukan juga bahwa pekerja lebih menyukai pekerjaan yang kompleks dan lebih menantang.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memahami hubungan *job characteristics* dan *job satisfaction* dosen tetap UTAMA. Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah masih kurang baik dan bervariasinya *job satisfaction* dosen tetap UTAMA.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana persepsi dosen tetap UTAMA *job characteristics* dari pekerjaannya?
2. Bagaimana *job satisfaction* para dosen tetap UTAMA?
3. Apakah *job characteristics* berpengaruh positif pada *job satisfaction* para dosen tetap UTAMA?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk:

1. mengukur *job caharacteristics* para dosen tetap UTAMA.
2. mengukur *job satisfcation* dosen tetap UTAMA
3. menjelaskan hubungan antara *job caharacteristics* dengan *job satisfcation* dosen tetap UTAMA.

I.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada:

1. teoritis, berupa peningkatan pemahaman empiris atas *job caharacteristics* dan *job satifcation*;
2. teoritis, berupa validasi alat ukur *job characteristcs* dan *job satifcation* yang dikembangkan di negara Barat yang secara ekonomi, sosial, teknologi dan politik jauh lebih maju,
3. praktis, memahami *job characteristcs* dan *job satisfaction* sebagai faktor yang dapat menentukan kinerja individu.
4. praktis, pemahaman serta *guideline* bagi para pengambil keputusan stratejik dalam usaha perancangan dan implementasi strateji-strateji yang ditujukan bagi peningkatan kinerja orang-orang dalam organisasi.

I.5 Kerangka Pemikiran

Secara teoritis, salah satu faktor yang dianggap sangat mempengaruhi performa individu, adalah *job satisfaction* (Cannella & Monroe, 1997; Cranny et al., 1992;

Dumdum et al., 2002; Fuller et al., 2003; Gillen, 2000; Ilies & Judge, 2004; Locke, 1976). *Job satisfaction* merupakan bagian yang integral dari keberhasilan suatu organisasi. Literatur menggambarkannya sebagai perasaan yang dirasakan oleh pekerja akan pekerjaannya (McNeese-Smith, 1996). Parson (1998) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai keadaan sejauh mana pekerja menyenangi pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (1989) mendefinisikannya sebagai afeksi atau respon emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan, yang menyangkut perasaan positif maupun negatif seorang pekerja atas pekerjaannya. Menurut definisi ini, seseorang dapat saja merasa puas atas satu atau beberapa aspek dari pekerjaannya. Posner & Kouzes (1988) mengatakan bahwa pekerjaan sering kali merupakan pencarian makna serta identitas bagi pekerja, *job satisfaction* dengan demikian juga berhubungan dengan bagaimana seorang pekerja merasa puas dengan kehidupannya. *Job satisfaction* sangat penting bagi kemajuan suatu organisasi. Individu dalam organisasi yang memiliki kepuasan kerja tinggi memiliki kecenderungan kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Mungkin definisi yang paling terkenal dan banyak digunakan adalah definisi yang dikemukakan Locke (1969, 1976), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau emosi positif yang muncul dari penilaian positif seseorang akan pekerjaan atau pengalaman bekerjanya. *Job satisfaction* diukur melalui 5 dimensi: *pay, promotion, supervisor, co-workers* dan *nature of work* (Locke, 1976).

Beberapa penelitian menemukan *job characteristics* berhubungan dengan *job satisfaction* (Chang & Lee, 2006; Chin & Chen, 2005; Hackman & Oldham, 1975). *Job characteristic* merupakan atribut-atribut dari suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan motivasi bagi individu (Chin & Chen, 2005). *Job characteristic* terdiri dari lima buah karakteristik, yaitu: *job variety*, *job identity*, *job significance*, *autonomy*, dan *feedback* (Hackman & Oldham, 1975). *Job variety* berhubungan dengan sejauh mana pekerja dapat menggunakan *skills* yang berbeda dalam pekerjaannya. *Job identity* berhubungan dengan sejauh mana pekerja dapat menyelesaikan keseluruhan atau bagian dari suatu pekerjaan. *Job significance* berhubungan dengan sejauh mana dampak signifikan dari suatu pekerjaan terhadap orang lain. *Autonomy* berhubungan dengan sejauh mana kebebasan, independensi, keleluasaan seorang pekerja merancang cara dan metode dalam pekerjaannya. *Feedback* berhubungan dengan sejauh mana seorang pekerja memahami performa kerjanya melalui pekerjaan itu sendiri, kolega kerja, atasan, atau konsumen.

Banyak temuan penelitian, baik teoritis maupun empiris, yang menunjukkan bahwa *job characteristics* merupakan faktor utama yang berpengaruh pada *job satisfaction* pekerja (Hackman & Oldham, 1975, 1980; Loher et al., 1985; Tumer & Lawrence, 1965). Meta analisis yang dilakukan oleh Loher et al. (1985) menemukan bahwa diantara kelima karakteristik *job satisfaction*, ternyata karakteristik *autonomy* paling berpengaruh pada *job satisfaction* pekerja. Dengan demikian jelas bahwa baik secara teoritis maupun empiris, *job characteristics* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

I.6 Disain dan Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian *explanatory* yang dilakukan dengan pendekatan kasus, yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan *job characteristics* dengan *job satisfaction* yang didasarkan pada persepsi dosen di lingkungan Universitas Widyatama. Adapun data yang diperlukan untuk menjelaskan hubungan yang dimaksud akan diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang ada di lingkungan Universitas Widyatama. Unit analisis penelitian ini adalah individu. Seluruh anggota populasi akan diambil sebagai responden (sensus), dan besarnya sample adalah sebesar jumlah kuesioner yang diisi, kembali, dan layak untuk diolah.

Kuesioner sebagai alat untuk menjangkau data terdiri dari serangkaian pertanyaan yang merepresentasikan indikator-indikator dari tiap dimensi variabel. Kuesioner dirancang dengan menggunakan *Seven Point Semantic Differential Scale*. Data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan alat analisis antara lain: *validity and reliability test*, *factor analysis*, *statistika deskriptif*, uji asumsi klasik, dan *OLS regression*.



BAB II

Tinjauan Pustaka

II.1 Job Satisfaction

Kepuasan kerja merupakan salah satu area penelitian perilaku yang paling banyak diminati. Locke (1976) memperkirakan hingga tahun 1976 sekitar 3.350 artikel dan disertasi tentang kepuasan kerja telah ditulis. Cranny, Smith, & Stone (1992) memperkirakan lebih dari 5.000 penelitian tentang kepuasan kerja telah dipublikasikan. Menurut Oshagbemi (1996) sampai dengan tahun 1996 jumlah tersebut mungkin telah berlipat ganda.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan ekspresi bagaimana perasaan seseorang atas pekerjaan dan berbagai aspek lain dari pekerjaannya. Dengan perkataan lain, kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Secara tradisional, kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi emosional atas situasi kerja (Cranny, Smith, & Stone, 1992; Ilies & Judge, 2004; Locke, 1969, 1976). Mungkin definisi yang paling terkenal dan banyak digunakan adalah definisi yang dikemukakan Locke (1969, 1976), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau emosi positif yang muncul dari penilaian positif seseorang akan pekerjaan atau pengalaman bekerjanya. Walaupun kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi seperti juga halnya dengan kepuasan atas aspek-aspek kehidupan lainnya (misal; kepuasan atas perkawinan), kepuasan kerja merupakan konstruk sikap

yang merefleksikan evaluasi seseorang atas pekerjaannya (Ilies & Judge, 2004). Pada pengukuran kepuasan kerja, aspek emosi ini secara umum kurang mendapat perhatian dibanding aspek kognitifnya (Brief & Robertson, 1989; Fisher, 2000; Weiss, Nicholas, & Daus, 1999). Kepuasan kerja umumnya diukur melalui "single-shot" dalam survey yang bersifat retrospektif yang sesungguhnya hanya baik untuk menangkap aspek kognitif dari suatu pekerjaan dan kurang mampu menangkap pengalaman-pengalaman afektif dari pekerjaan (Ilies & Judge, 2002).

Weiss (2002) dan Weiss, Nicholas, & Daus (1999) mengatakan bahwa asumsi ekuivalensi antara kepuasan kerja sebagai sebuah afeksi atau kondisi emosional dan sebagai sebuah sikap umum terhadap pekerjaan perlu dievaluasi. Peneliti organisasi perlu membedakan evaluasi *overall* atas pekerjaan dan pengalaman-pengalaman afektif atau reaksi-reaksi atas pekerjaan (Weiss, 2002). Selanjutnya, dalam konteks peran *mood & emotions* dalam bekerja (banyak diminati peneliti saat ini), fokus terhadap anteseden-anteseden serta konsekuensi-konsekuensi aspek-aspek afektif terhadap kepuasan kerja mulai berkembang, dengan demikian tentunya sangat penting untuk menangkap komponen afektif ketika mengukur kepuasan kerja (Fisher & Ashkanasy, 2000; Fox & Spector, 2002; Lord, Klimoski, & Kanfer, 2002; Weiss, 2001). Para peneliti organisasi mulai menginvestigasi perubahan-perubahan jangka pendek dalam pengalaman-pengalaman afektif dalam pekerjaan (Alliger & Williams, 1993; Fisher, 2000; Fuller, Stanton, Fisher-McAuley, Spitzmuller, Russell, & Smith, 2003; Ilies & Judge, 2002; Judge & Ilies, in press., 2004; Weiss et al., 1999).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang akan menimbulkan aspek afektif dalam pekerjaan (Ilies & Judge, 2002, 2004; Lord et al., 2002).

Kepuasan kerja merupakan bagian yang integral dari keberhasilan suatu organisasi. Literature menggambarkan sebagai perasaan yang dirasakan oleh pekerja akan pekerjaannya (McNeese-Smith, 1995). Parson (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan sejauh mana pekerja menyenangi pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (1989) mendefinisikannya sebagai afeksi atau respon emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan, yang menyangkut perasaan positif maupun negatif seorang pekerja atas pekerjaannya. Menurut definisi ini, seseorang dapat saja merasa puas atas satu atau beberapa aspek dari pekerjaannya. Posner & Kouzes (1988) mengatakan bahwa pekerjaan sering kali merupakan pencarian makna serta identitas bagi pekerja, kepuasan kerja dengan demikian juga berhubungan dengan bagaimana seorang pekerja merasa puas dengan kehidupannya. Berikut ini akan diuraikan beberapa perkembangan teori dalam penelitian-penelitian kepuasan kerja.

Di Amerika Serikat pada dua dekade pertama abad kedua puluh, diyakini bahwa pekerja hanya berminat untuk mendapatkan uang saja, dengan demikian pekerja akan bekerja keras dan bekerja dalam jam kerja yang panjang untuk mendapatkannya. Konsep ini mengarah pada penggunaan pola upah insentif dengan dasar pemikiran bahwa upah tersebut untuk meningkatkan produktivitas, dengan demikian diharapkan pekerja akan terangsang untuk bekerja lebih keras, lebih lama, dan lebih efisien (Siegel & Lane, 1982). Timmereck (2001)

mengindikasikan bahwa penggunaan upah atau uang sebagai motivator menciptakan jebakan dan kemungkinan akan kegagalan. Teori dibalik konsep ini adalah bahwa pemberian uang kepada pekerja sebagai upah mengarah pada efek bola salju, yaitu, dimana pekerja akan mengharapkan bonus-bonus yang lebih sering dan lebih banyak untuk setiap pekerjaan yang diselesaikan. Manakala pekerja mulai berharap adanya uang ekstra yang akan diperoleh, tetapi organisasi tidak memberikannya, maka ketidakpuasan kerja akan mulai muncul (Bowling, Beehr, Wagner, & Libkuman, 2005)

Pada akhir tahun 1920an muncul apa yang disebut sebagai Studi Hawthorne. Studi ini dilakukan pada pembangkit listrik Hawthorne di Chicago, Illinois dengan tujuan untuk meneliti hubungan antara kelelahan kerja dengan efisiensi industrial. Salah satu hal yang diteliti dalam studi ini adalah penggunaan waktu istirahat selama masa kerja, dan pengurangan jam kerja selama waktu kerja dalam seminggu. Para pekerja dalam studi ini dipisahkan dari populasi pekerja dan diawasi oleh hanya seorang pengawas. Para peneliti menemukan bahwa walaupun pekerja hanya diberikan waktu istirahat yang singkat, pengawasan yang berkurang, dan jam kerja mingguan yang semakin pendek, ternyata produktivitas pekerja lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengurangan kelelahan kerja, dan penciptaan suasana kerja yang lebih demokratis, dan pengawasan yang lebih kendur memiliki efek positif bagi produktivitas (Siegel & Lane, 1982).

Berdasarkan temuan ini, para peneliti mulai mengeksplorasi faktor-faktor seperti hubungan antar personal dan sikap kerja (Timmereck, 2001). Penelitian-

penelitian dikembangkan dengan menggali lebih dalam konsep-konsep hubungan manusia melalui melibatkan program interview yang sangat luas melibatkan ribuan pekerja dari ribuan pembangkit listrik untuk menggali dan memahami sikap-sikap pekerja, pengawasan, serta moral (Timmereck, 2001). Hasil studi ini mengungkapkan beberapa hal menyangkut kelompok-kelompok social di antara pekerja yang selama ini tidak menjadi perhatian para peneliti, dan ternyata memiliki dampak yang sangat besar pada perilaku pekerja dan pada produktivitas kerjanya (Siegel & Lane, 1982).

Teori-teori baru menyangkut kepuasan kerja mulai muncul pada akhir tahun 1960an. Teori yang pertama disebut sebagai *Discrepancy Theory* (Siegel & Lane, 1982). Teori ini menyangkut keyakinan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan pekerja dengan pekerjaannya sangat berhubungan dengan persepsi mereka atas dikrepansi antara apa yang mereka harapkan dengan apa yang kenyataannya mereka dapatkan dari organisasi (Posner & Kouzes, 198). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh seberapa pentingnya suatu keinginan individu bagi pekerja. Misal, tambahan waktu libur mungkin lebih penting bagi pekerja tertentu dibanding kesempatan untuk mendapatkan tambahan uang melalui kerja lembur (Siegel & Lane, 1982).

Pada dekade berikutnya, *The Model of Facet Satisfaction* berkembang. Teori ini mirip dengan teori diskrepansi dimana diyakini bahwa pekerja akan merasa puas dengan sebuah elemen atau faktor dari pekerjaannya jika mereka mendapatkan apa yang mereka rasa pantas mereka dapatkan untuk elemen atau faktor tersebut (Siegel & Lane, 1982). Perbedaan dengan teori diskrepansi

adalah bahwa dalam teori ini pekerjaan dipecah ke dalam beberapa elemen atau komponen, selanjutnya tiap elemen dinilai tingkat kepuasannya bagi pekerja, kemudian skor-skor yang terpisah tersebut akan digabungkan untuk mendapatkan skor kepuasan kerja total. Menurut teori ini, walaupun seorang pekerja menerima lebih dari yang pantas dia terima untuk elemen tertentu, pekerja tersebut akan merasa tidak puas dengan elemen tersebut karena munculnya perasaan bersalah dalam dirinya (Siegel & Lane, 1982).

Pada 1978 berkembang *Opponent-Process Theory* yang secara signifikan berbeda dengan model-model sebelumnya. Teori ini memandang kepuasan kerja sebagai suatu kondisi atau keadaan emosional dan menyangkut pandangan bahwa keseimbangan emosional merupakan hal yang paling penting dalam kepuasan kerja. Gagasan dibalik teori ini adalah bahwa jika seseorang mengalami keadaan emosional yang ekstrim, seperti yang dialami pada kepuasan maupun ketidakpuasan kerja, maka hal tersebut akan memicu muncul hal yang bertolak belakang. Jadi, walaupun pekerja pada awalnya sangat senang dengan imbalan yang positif, selanjutnya pekerja tersebut akan merasa bahwa jumlah imbalan tersebut kurang, dan dia merasa tidak puas untuk sementara waktu sampai kondisi emosional yang lebih netral didapatkan atau dirasakannya. Jadi, tingkat kepuasan kerja seseorang akan bervariasi secara signifikan sepanjang waktu (Siegel & Lane, 1982).

Beberapa studi mengindikasikan pentingnya dua faktor penentu kepuasan kerja, yaitu: *personal characteristics* atau faktor disposisional, dan *work motivation* (Gerhart, 1987; Pool, 1997). Beberapa contoh karakteristik individu

antara lain: kemampuan, pengalaman, organisasi, pengetahuan, dan sejarah pekerjaan (Pool, 1997). Karakteristik lain merupakan kekuatan etika kerja dari pekerja. Misal: diyakini bahwa seseorang dengan etika kerja yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding orang yang etika kerjanya rendah (Pool, 1997).

Arvey, Abraham, Bouchard, & Segal (1989) memisahkan faktor-faktor personal yang mempengaruhi kepuasan kerja ke dalam dua kategori, yaitu: efek positif dan negatif. Efek positif menyangkut seberapa besar kapasitas yang dimiliki seseorang dalam mengalami kesenangan akan pekerjaannya, dan pengalaman merasakan kepercayaan dan kesenangan pada organisasi (Siegel & Lane, 1982). Di sisi lain, efek negatif menyangkut seberapa besar kecenderungan seseorang untuk merasa cemas, cunng, takut, atau tidak puas terhadap organisasi atau pemberi kerja (Arvey et al., 1989).

Penelitian tentang ciri-ciri atau sifat-sifat individu kurang memperhatikan dampak sifat individu terhadap kepuasan kerja. Beberapa peneliti menyatakan bahwa sifat individu memiliki "peran kedua", dan dengan demikian seharusnya penelitian pada faktor-faktor situasional dan faktor-faktor motivasional memasukkannya sebagai fokus utama (Pool, 1997). Gerhart (1987) melakukan studi dengan menyatakan bahwa sifat merupakan penentu yang paling penting dari kepuasan kerja. Tetapi, dia menemukan bahwa upah, status, dan kompleksitas pekerjaan lebih mampu menjelaskan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor situasional lebih berdampak terhadap kepuasan kerja dibanding faktor sifat individu (Gerhart, 1987).

Motivasi kerja mengukur dua aspek performa kerja, yaitu: tingkat keberhasilan pencapaian performa, dan serangkaian nilai imbalan yang merupakan hasil keberhasilan pencapaian performa (Pool, 1997). Upah/gaji, status, kompleksitas pekerjaan merupakan contoh faktor-faktor motivasional yang dianggap merupakan prediktor kepuasan kerja (Gerhart, 1987).

Siegel & Lane (1982) mengeksplorasi tiga faktor yang mungkin menjadi penentu kepuasan kerja, yaitu: faktor-faktor intrinsik dari pekerjaan itu sendiri, upah, dan pengawasan. Beberapa faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain variasi, tingkat kesulitan, beban kerja, besarnya tanggungjawab yang dibutuhkan pekerja, autonomi, pengendalian atas metode-metode kerja, kompleksitas, dan kreativitas, yang mana seluruhnya menunjukkan kesamaan yaitu menyangkut tingkat tantangan secara mental (Siegel & Lane, 1982).

Siegel & Lane (1982) mengatakan bahwa walaupun upah merupakan faktor penting yang menentukan kepuasan kerja, faktor tersebut sering diabaikan dalam banyak literature sepanjang abad dua puluh. Kedua peneliti tersebut mengindikasikan bahwa walaupun upah dapat digunakan untuk memuaskan kebutuhan dasar seperti makanan, perumahan, dan sandang, faktor tersebut juga dapat digunakan sebagai simbol status, atau sebagai alat bagi individu untuk memuaskan minat kesenangannya dengan baik, misalnya: liburan, pembelian alat-alat rekreasi yang mahal, dan lain-lain (Siegel & Lane, 1982).

Hubungan di antara pekerja dengan pimpinannya juga dapat menjadi penentu penting dari kepuasan kerja. Siegel & Lane (1982) menyatakan bahwa

pekerja lebih menginginkan untuk bekerja dengan pimpinan yang suportif, hangat, dan berpihak pada pekerja dibanding pimpinan yang kasar, arogan, dan fokus hanya pada pekerjaan. Sebuah faktor dari hubungan pimpinan dan bawahan menyangkut sejauh mana pimpinan mendukung bawahannya dalam mencapai nilai-nilai yang dianut bawahan (Christen, Iyer, & Soberman, 2006). Faktor lain menyangkut sejauh mana sikap dan nilai yang dimiliki oleh pimpinan sesuai dengan sikap dan nilai yang dimiliki bawahan. Menurut Siegel & Lane (1982), hubungan pimpinan dan bawahan yang terbaik terjadi ketika kedua faktor di atas positif.

Kreitner & Kinicki (1989) menyatakan terdapat empat faktor utama yang memberi kontribusi bagi kepuasan maupun ketidakpuasan kerja seseorang. Pertama, pemenuhan kebutuhan, berhubungan dengan sejauh mana pekerja merasa pekerjaannya memungkinkan untuk memenuhi kebutuhannya. Kedua, berhubungan dengan diskrepansi antara apa yang diharapkan dapat diterima dan apa yang kenyataannya diterima. Berbeda dengan model yang dibahas sebelumnya, pada kasus ini pekerja akan merasa puas jika yang diterima melebihi harapannya. Ketiga, pencapaian nilai-nilai, dimana kepuasan kerja berhubungan dengan sejauh mana pekerja merasa pekerjaannya mampu memenuhi nilai-nilai yang diharapkan. Keempat, keadilan, menyangkut sejauh mana organisasi berlaku adil terhadap pekerja (Kreitner & Kinicki, 1989).

Dampak kepuasan atau ketidakpuasan kerja merupakan sebuah konsep yang sangat penting bagi pimpinan karena kuatnya hubungan kepuasan kerja pekerja dengan performa kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap

produktivitas dan keuntungan (Okpara, 2006). Salah satu dampak terjadinya ketidakpuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi pekerja (Kreitner & Kinicki, 1989). Kreitner & Kinick (1989) menemukan jika terjadi penurunan tingkat kepuasan, maka tingkat absensi akan meningkat. Dampak penting lainnya dari ketidakpuasan kerja adalah meningkatnya *employee turnover rate*, yang sangat merugikan organisasi (Kreitner & Kinicki, 1989).

Beberapa usaha telah dilakukan untuk mengembangkan alat ukur yang dapat secara akurat mengukur kepuasan kerja. *Job Descriptive Index (JDI)* yang dikembangkan oleh Smith, Kendal, & Hulin (1969) mengukur kepuasan kerja melalui lima dimensi kepuasan kerja, yaitu: *work, pay, promotion, supervision*, dan *coworkers*. *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* mengukur kepuasan kerja melalui dua puluh dimensi, yang masing-masingnya terdiri atas lima item. Alat ukur ini lebih spesifik dibanding alat-alat ukur lainnya. *The Job Diagnostic Survey (JDS)* mempelajari pengaruh dari karakteristik-karakteristik yang berbeda dari suatu pekerjaan terhadap pekerja, dan mencakup beberapa area atau dimensi kepuasan kerja, seperti *growth, pay, security, social*, dan *supervision*. *The Job in General Scale (JIG)* tidak mengukur dimensi-dimensi spesifik kepuasan kerja, melainkan mengukur kepuasan kerja total (Barling & Kelloway, 1997). Spector (1985) mengembangkan alat ukur yang mengukur kepuasan kerja melalui sembilan dimensi, yaitu: *pay, promotion, supervision, benefits, contingent rewards, operating procedures, coworkers, nature of work*, dan *communication*.

II.2 Job Characteristics

Job characteristics merupakan atribut-atribut dari sebuah pekerjaan yang dapat menghasilkan fungsi-fungsi motivasional bagi diri pekerja (Chen, 2005). Menurut Hackman & Oldham (1976), *job characteristics* memiliki lima buah karakteristik, yaitu: *job variety*, *job identity*, *job significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Hackman & Oldham (1980) menegaskan bahwa pekerjaan yang dianggap memiliki *job characteristics* yang menarik mampu menginspirasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, dan dengan demikian akan meningkatkan *job satisfaction* pekerja tersebut, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja kerja yang tinggi.

Hackman & Oldham (1976) memperkenalkan teori tentang *job characteristics* untuk menjelaskan kondisi-kondisi yang dapat secara intrinsik memotivasi ketika seseorang melaksanakan pekerjaan. Menurut teori ini, organisasi dapat mendorong sikap kerja yang positif dan meningkatkan kualitas kerja melalui kelima dimensi *job characteristic*. Kelima dimensi ini adalah:

- *Variety*: derajat keaneka ragaman *skills* dan *talents* yang dibutuhkan oleh sebuah pekerjaan;
- *Identity*: derajat sejauh mana sebuah pekerjaan memerlukan penyelesaian sebagian dari sebuah pekerjaan, atau menyelesaikan sebuah pekerjaan secara utuh dari awal sampai akhir;
- *Task Significance*: derajat sejauh mana sebuah pekerjaan memiliki dampak pada kehidupan orang lain;

- *Autonomy*: derajat kebebasan yang dapat diberikan oleh sebuah pekerjaan;
- *Feedback*: derajat kejelasan informasi tentang tingkat performa sebuah pekerjaan.

Teori yang dikemukakan oleh Hackman & Oldham (1976) didasarkan pada beberapa teori, antara lain: teori dua factor Herzberg yang menyatakan bahwa berbagai faktor yang berbeda mempengaruhi kepuasan pekerja; teori aktivasi yang dikemukakan oleh Scott (1966) yang menganalisis pemahaman perilaku kerja individual dalam organisasi; teori socio-technical system dari (Cherns, 1976) yang tidak saja memberikan persepsi yang signifikan pada interdependensi diantara pandangan teknis atas sebuah pekerjaan dan lingkungan social yang lebih luas dimana pekerjaan itu dilakukan, tetapi juga memberikan spesifikasi yang jelas tentang bagaimana pekerjaan itu sendiri beserta dengan lingkungan sosialnya saling mempengaruhi satu sama lainnya (Hackman & Oldham, 1976). Model Hackman & Oldham (1976) ditujukan untuk mensistematisasi, memperbaiki, dan mengembangkan pengetahuan tentang hubungan diantara karakteristik kerja dan respon-respon individu dalam pekerjaannya.

Model *job characteristics* (Hackman & Oldham, 1980) ini fokus pada kelima tersebut di atas. Oleh karena itu, tujuan utama dari model tersebut adalah untuk mengaitkan pekerjaan dengan motivasi, *job satisfaction*, dan *job performance*. Karakteristik tugas juga dihubungkan dengan perilaku *citizenship*. Farh, Podsakoff, & Organ (1990) membandingkan efek relatif dari karakteristik

tugas, perilaku kepemimpinan, dan kepuasan kerja pada *citizenship* organisasi. Premis dasar dibalik model *job characteristics* ini adalah karakteristik-karakteristik objektif sebuah pekerjaan mempengaruhi hasil kerja, seperti kepuasan kerja atau kinerja (Fried & Ferris, 1987). Dengan demikian, laporan-laporan pekerja mengenai karakteristik pekerjaannya seharusnya merepresentasikan karakteristik-karakteristik pekerjaan yang sesungguhnya. Informasi tentunya sangat perlu diperhatikan oleh para manajer, karena informasi ini sangat berguna dalam perancangan dan perancangan ulang suatu pekerjaan.

Model ini berspekulasi bahwa pengalaman seseorang secara positif dipengaruhi oleh cara bagaimana individu tersebut belajar, apa yang telah dicapainya dalam pelaksanaan pekerjaannya, dan apa yang menjadi kepeduliannya. Pengalaman-pengalaman individu tersebut juga secara positif mempengaruhi insentif individual untuk melaksanakan pekerjaannya secara baik di masa yang akan datang (Hackman & Oldham, 1976). Model JDS ini telah didukung melalui banyak studi sebagai prediktor dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Abbott et al., 2006; Bhuian & Menguc, 2002; Blakely & Fuller, 2001; Taber & Alliger, 1995; Gilisson & Durick, 1988; Lin & Hsieh, 2002; Nauman, 1993; Niehoff et al., 2004).

Para pakar berargumen bahwa ukuran-ukuran psikologis membaurkan kebutuhan-kebutuhan serta preferensi personal dengan karakteristik-karakteristik objektif dari sebuah tugas (Schwab & Cumming, 1976). Secara lebih spesifik, dalam pendekatan proses informasi sosialnya pada sikap kerja, Salancik &

Pfeiffer (1978) beragumen bahwa karakteristik dari suatu pekerjaan atau tugas bukanlah diberikan melainkan dibentuk. Dengan kata lain, pekerja menggunakan informasi dari konteks social (seperti norma-norma social dan harapan-harapan) untuk membuat pertimbangan dan pengembangan persepsi atas keberartian, kepentingan, serta keragam pekerjaan. Salancik & Pfeffer menjelaskan bahwa para penyelia merupakan salah satu sumber informasi social yang penting, dan yang dapat mempengaruhi sikap pekerja atas pekerjaan atau tugas mereka. Misalnya, jika seorang pimpinan memberikan perhatian atas arti pentingnya suatu pekerjaan bagi organisasi, bagi misi atau visi organisasi, maka persepsi para pekerja atas pentingnya suatu pekerjaan atau tugas mungkin akan meningkat.

Model yang paling terkenal dalam *job design* adalah model Hackman & Oldham (1976), yaitu *Job Characteristics Model*. Menurut model ini, kelima dimensi yang ada akan mempengaruhi kondisi psikologis yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja seperti motivasi kerja intrinsik, kepuasan kerja, kehadiran, *turnover*, dan kualitas kerja.

Karakteristik kerja memainkan peran yang penting dalam teori organisasi. Karakteristik kerja memungkinkan organisasi mengidentifikasi perbedaan-perbedaan dan kesamaan antar pekerjaan, dan juga mampu menentukan motivasi kerja internal dalam perancangan pekerjaan (Idaszak & Drasgow, 1987).

Hackman & Oldham (1976) mengembangkan *Job Diagnostic Survey* (JDS) untuk mengukur kelima dimensi karakteristik kerja. Menurut Boonzaaier,

Ficker & Rust (2001), JDS mendiagnosa pekerjaan-pekerjaan sebagai dasar pertimbangan bagi perancangan ulang pekerjaan untuk menetapkan pekerjaan yang berpotensi meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. JDS mampu memfasilitasi proses yang memungkinkan para manajer secara praktis mencapai kesesuaian optimal antara pekerja dengan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menyadari bahwa masalah-masalah motivasi, kepuasan, dan performa disebabkan oleh kekurangan-kekurangan yang ada pada sebuah pekerjaan (Boonzaaier et al., 2001).

Beberapa studi membuktikan hubungan yang signifikan antara karakteristik kerja dengan komitmen (Lin & Hsieh, 2002; Niehoff, Moorman, Blakely, & Fuller, 2001), hubungan yang signifikan antara karakteristik kerja dengan kepuasan kerja (Taber & Alliger, 1995; Thomas, Buboltz, & Winkelspecht, 2004), dan adanya hubungan antara karakteristik kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Abbott, Boyd, & Miles, 2006; Bhuian & Menguc, 2002; Nauman, 1993).



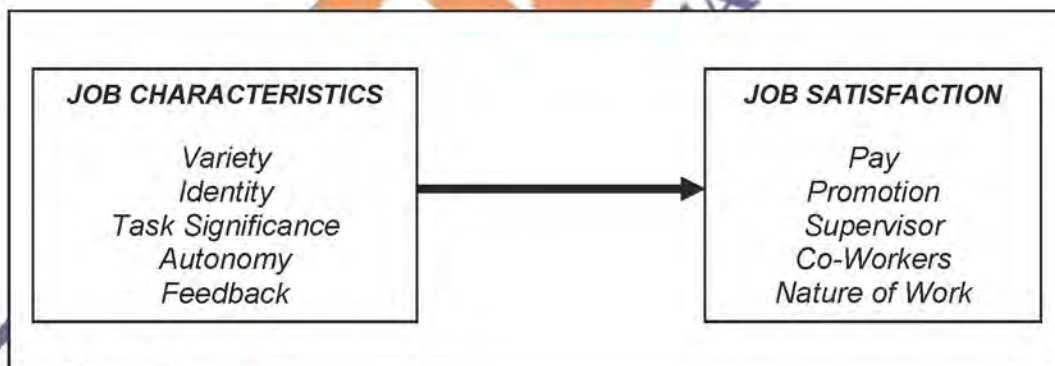
BAB III

Metodologi Penelitian

III.1 Rerangka Kerja

Penelitian ini ditujukan untuk menguji hubungan antara konstruk *job characteristics* dengan *job satisfaction* atau *kepuasan kerja* dosen biasa UTAMA. Berdasarkan uraian pada rerangka pemikiran dan studi literature di bagian sebelumnya, maka model penelitian yang menggambarkan hubungan antara kedua konstruk tersebut secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut (Gambar 1):

Gambar 1
Model Penelitian



III.2 Hipotesis Penelitian

Dari uraian pada bagian sebelumnya, dapat dilihat bahwa baik secara teoritis maupun dari hasil-hasil penelitian empiris, dapat disimpulkan bahwa *Job characteristics* berpengaruh terhadap terbentuknya *job satisfaction* pekerja

dalam suatu organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dihipotesiskan hubungan tersebut sebagai berikut:

H: *Job characteristics* berpengaruh positif pada *job satisfaction*.

- H1: *Job variety* berpengaruh positif pada *pay*.
H2: *Job variety* berpengaruh positif pada *promotion*.
H3: *Job variety* berpengaruh positif pada *supervisor*.
H4: *Job variety* berpengaruh positif pada *co-worker*.
H5: *Job identity* berpengaruh positif pada *nature of work*.

H6: *Job identity* berpengaruh positif pada *pay*.
H7: *Job identity* berpengaruh positif pada *promotion*.
H8: *Job identity* berpengaruh positif pada *supervisor*.
H9: *Job identity* berpengaruh positif pada *co-worker*.
H10: *Job identity* berpengaruh positif pada *nature of work*.

H11: *Job task significant* berpengaruh positif pada *pay*.
H12: *Job task significant* berpengaruh positif pada *promotion*.
H13: *Job task significant* berpengaruh positif pada *supervisor*.
H14: *Job task significant* berpengaruh positif pada *co-worker*.
H15: *Job task significant* berpengaruh positif pada *nature of work*.

H16: *Job autonomy* berpengaruh positif pada *pay*.
H17: *Job autonomy* berpengaruh positif pada *promotion*.
H18: *Job autonomy* berpengaruh positif pada *supervisor*.
H19: *Job autonomy* berpengaruh positif pada *co-worker*.
H20: *Job autonomy* berpengaruh positif pada *nature of work*.

H21: *Job feedback* berpengaruh positif pada *pay*.
H22: *Job feedback* berpengaruh positif pada *promotion*.
H23: *Job feedback* berpengaruh positif pada *supervisor*.
H24: *Job feedback* berpengaruh positif pada *co-worker*.
H25: *Job feedback* berpengaruh positif pada *nature of work*.

III.3 Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah persepsi para dosen tetap dan karyawan administrasi UTAMA atas *job satisfaction* dan OCB mereka.

III.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu individu dosen biasa UTAMA.

III.5 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen biasa UTAMA yang berjumlah 160 orang. Data ini diperoleh dari bagian kepegawaian UTAMA. Mengingat jumlah anggota populasi masih dalam batas yang bisa dijangkau oleh peneliti, maka dalam penelitian ini seluruh anggota populasi akan menjadi target responden. Jumlah target responden yang merespons penelitian ini dengan demikian akan dianggap sebagai sampel dalam penelitian ini.

III.6 Instrumen Penelitian

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah persepsi para dosen biasa UTAMA. Untuk mendapatkan data mengenai persepsi individu ini maka disusunlah instrumen dalam bentuk kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dirancang dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup. Kuesioner dirancang mengikuti pola 7-point *Likert Type Scale*. Kuesioner akan terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu: bagian untuk mengukur job characteristics, bagian untuk mengukur *job satisfaction*, dan bagian untuk mengetahui demografi responden.

III.7 Variabel dan Alat Ukur

Job Satisfaction

Job satisfaction merupakan suatu perasaan senang atau emosi positif yang muncul dari penilaian positif seorang pekerja atas pekerjaan dan/atau pengalaman bekerjanya, yang diekspresikan melalui 5 dimensi: *pay*, *promotion*, *supervisor*, *co-workers* dan *nature of work* (Locke, 1976). Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan untuk mengukur *job satisfaction* diadaptasi dari alat ukur yang dikembangkan oleh Celluci & DeVries (1978), dimana masing-masing dari kelima dimensi diukur dengan 4 (empat) buah item, dengan demikian alat ukur untuk mengukur *job satisfaction* terdiri dari 20 (dua puluh) item pertanyaan.

Job Characteristics

Dalam penelitian ini *job characteristics* diukur dengan mengadaptasi alat ukur yang dikembangkan oleh Hackman & Oldham (1975) yang terdiri dari 15 butir pertanyaan, masing-masing 3 butir pertanyaan untuk tiap dimensi: *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *job feedback*.

III.8 Pengumpulan Data

Data yang diperlukan akan dijangkau melalui kuesioner. Kuesioner akan dikirimkan kepada setiap target responden dengan melalui kurir. Dua atau tiga hari kemudian kurir akan mengecek apakah kuesioner tersebut sudah diisi atau belum. Jika sudah diisi, kuesioner tersebut akan diambil, dan jika belum, kurir

dan peneliti akan mencoba mengingatkan target responden untuk mengisi kuesioner.

III.9 Tehnik Analisis Statistika

Beberapa alat statistika yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Factor Analysis* dan *Reliability Analysis*, yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan.

Kriteria yang digunakan dalam *factor analysis* adalah sebagai berikut: agar *factor analysis* dapat dilakukan maka nilai KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) harus $>0,5$ menurut Nunnaly (1967), Bartlett's Test of Sphericity harus signifikan ($<0,05$), *Eigenvalue* >1 , Anti-image correlations $>0,5$, ekstraksi menggunakan *Principal Component Analysis*, rotasi orthogonal dengan metode varimax, dan factor loading $>0,5$ (Nunnaly, 1967; Hair et al., 1998). Jika kriteria di atas terpenuhi, maka instrument dapat dikatakan valid. Untuk menguji reliabilitas, kriteria yang digunakan adalah nilai Cronbach Alpha $> 0,5$ (Hair et al., 1998).

2. *Descriptive Statistics*, yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden.
3. *Multiple regressions*, yang digunakan untuk menguji hubungan antara orientasi belajar beserta komponennya dengan performa. Tahap pertama regresi adalah menguji asumsi klasik yang terdiri dari: normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Normalitas dapat diuji dengan melihat secara visual plot pada histogram atau Normal P-P

Plot, atau dapat juga dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov Z yang signifikan pada $p > 0,05$. Linearitas dapat dilihat dari nilai Durbin Watson (DW) dengan cara membandingkan nilai DW dengan nilai DW table (d_l dan d_u). Jika nilai DW lebih besar dari d_u maka dapat disimpulkan bahwa model fit, atau dapat dikatakan bahwa model linear. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang harus lebih besar dari 10 dan nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10. Heteroskedastisitas dapat dilihat secara visual dari scatterplot, dimana tidak terjadi heteroskedastisitas jika plot residual tersebar secara merata di atas dan di bawah nilai nol pada sumbu Y. Jika asumsi klasik di atas dapat dipenuhi, maka regresi dapat dilakukan. Pada multiple regression ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, diantaranya: nilai R^2 yang menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variable dependen. F test harus signifikan $< 0,05$. Koefisien Beta harus signifikan $< 0,05$. Jika hal tersebut dipenuhi, maka hipotesis penelitian tidak dapat ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

IV.1 Response Rate

Sebanyak 160 eksemplar kuesioner dikirimkan kepada seluruh dosen biasa UTAMA. Sejumlah 126 eksemplar kuesioner telah diterima kembali, dan dari jumlah tersebut sebanyak 19 kuesioner diabaikan karena pengisian yang tidak lengkap. Dengan demikian jumlah kuesioner yang kembali dan layak untuk diolah adalah sejumlah 107 kuesioner. Dengan demikian *response rate* total penelitian ini adalah sebesar 66,88%.

IV.2 Profil Responden

Tabel 4.1 berikut menyajikan profil/demografi responden penelitian ini. Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sekitar 64% dari dosen UTAMA telah bekerja antara 5 sampai dengan 15 tahun, dan sekitar 30% dari dosen tetap UTAMA bahkan telah bekerja lebih dari 15 tahun. Sebaran umur para dosen tetap UTAMA cukup merata, yaitu masing-masing sekitar 30% untuk rentang umur 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan di atas 45 tahun. Jenis kelamin responden seimbang antara pria dan wanita. Pada umumnya responden penelitian ini adalah para dosen dari Fakultas Ekonomi dan Fakultas Bisnis dan Manajemen. Hampir seluruh dosen tetap yang menjadi responden memiliki tingkat pendidikan Strata 2.

Tabel 4.1
Profil Responden

Aspek Demografi	Uraian	Responden	
Lama Bekerja	< 5 tahun	5	4,67%
	5 – 10 tahun	49	45,79%
	11 – 15 tahun	20	18,69%
	> 15 tahun	33	30,84%
Umur	≤ 25 tahun	-	-
	26 – 35 tahun	35	32,71%
	36 – 45 tahun	39	36,45%
	> 45 tahun	33	30,84%
Jenis Kelamin	Pria	55	51,40%
	Wanita	52	48,60%
Unit Kerja	Fak. Ekonomi	51	47,66%
	Fak. Bisnis & Manajemen	47	43,92%
	Fak. Teknik	9	8,41%
	Fak. Bahasa	-	-
	Fak. DKV	-	-
Pendidikan	Sarjana	7	6,54%
	Magister	91	85,05%
	Doktoral	9	8,41%

IV.3 Faktor Analisis

Analisis keandalan pengukuran dilakukan dengan analisis faktor. Analisis ini dimaksudkan untuk memastikan indikator yang digunakan untuk mengukur *job satisfaction* dan *organizational citizenship behaviour* terkelompok sesuai dengan dimensi teoritisnya.

Analisis faktor dilakukan dengan menggunakan *principal component analysis* dengan rotasi *varimax* dan normalisasi Kaiser. Beberapa asumsi yang digunakan dalam analisis factor adalah sebagai berikut:

- a. Nilai KMO > 0,50;
- b. Bartlett Test of Sphericity harus significant pada 0,05;

- c. Anti image correlation $> 0,50$;
- d. Communalities $> 0,50$;
- e. Factor loading $> 0,50$ untuk data sebesar 105;
- f. Tidak terdapat cross loading;
- g. Jumlah item dalam satu factor tidak boleh kurang dari 3 item (Hair et al., 1998; Nunnally, 1967).

Kelima belas indikator *job characteristics* konvergen ke dalam solusi empat faktor setelah dilakukan empat *run* faktor analisis. Ringkasan tahapan ke empat faktor analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2. Pada keempat tahapan faktor analisis tersebut, ada tiga buah indikator yang harus di *drop* atau dikeluarkan dari persamaan, yaitu: indikator JC4.1 yang merupakan indikator pertama dari dimensi *autonomy*, JC5.3 yang merupakan indikator ketiga dari dimensi *feedback*, dan JC5.2 yang merupakan indikator kedua dari dimensi *feedback*. Solusi empat faktor dari konstruk *job characteristics* dapat dilihat pada tabel 4.3, tabel 4.4, tabel 4.5, dan tabel 4.6. Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa keempat faktor tersebut adalah:

- Faktor pertama terdiri dari tiga buah indikator, dan selanjutnya faktor ini dinamakan *variety*;
- Faktor kedua terdiri dari 3 buah indikator, dan selanjutnya dinamakan sebagai *task significance*;
- Faktor ketiga terdiri dari 3 buah indikator, dan selanjutnya dinamakan *autonomy*;

- Faktor keempat terdiri dari 3 buah indikator, dan selanjutnya dinamakan identity.

Hasil selengkapnya dari keempat tahapan faktor analisis untuk konstruk *job characteristics* dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.2
Tahapan Analisis Faktor *Job Characteristics*

Run	KMO	Anti Image Correlation	Communalities	Factor Loading < 0,50	Cross Loading	Keputusan
1	0,757	-	-	-	-	Drop JC4.1
2	0,751	-	JC5.3 0,402	-	-	Drop JC5.3
3	0,758	-	JC5.2 0,497	JC5.2 0,488	-	Drop JC5.2
4	0,745	-	-	-	-	STOP

Tabel 4.3
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,745
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1017,380
	df	66
	Sig.	,000

Tabel 4.4
Communalities

	Initial	Extraction
JC1.1	1,000	,869
JC1.2	1,000	,899
JC1.3	1,000	,949
JC2.1	1,000	,757
JC2.2	1,000	,850
JC2.3	1,000	,824
JC3.1	1,000	,818
JC3.2	1,000	,827
JC3.3	1,000	,708
JC4.2	1,000	,847
JC4.3	1,000	,889
JC5.1	1,000	,827

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 4.5
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	5,443	45,361	45,361	5,443	45,361	45,361	2,939	24,489	24,489
2	1,912	15,937	61,298	1,912	15,937	61,298	2,431	20,255	44,745
3	1,426	11,884	73,182	1,426	11,884	73,182	2,357	19,639	64,384
4	1,282	10,683	83,865	1,282	10,683	83,865	2,338	19,481	83,865
5	,496	4,132	87,996						
6	,337	2,807	90,804						
7	,300	2,496	93,300						
8	,287	2,390	95,690						
9	,206	1,721	97,410						
10	,151	1,261	98,671						
11	,116	,968	99,639						
12	,043	,361	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 4.6
Rotated Component Matrix(a)

	Component			
	1	2	3	4
JC1.1	,854	,302	,217	,026
JC1.2	,929	,066	,124	,123
JC1.3	,937	,123	,096	,217
JC2.1	,378	,124	,210	,745
JC2.2	,139	,090	,256	,870
JC2.3	-,031	,302	,076	,852
JC3.1	,256	,862	,083	,045
JC3.2	,100	,856	,223	,187
JC3.3	,094	,770	,175	,274
JC4.2	-,110	,335	,834	,165
JC4.3	,297	,121	,877	,133
JC5.1	,345	,095	,786	,284

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
A. Rotation converged in 5 iterations.

Dalam penelitian ini *job satisfaction* diukur dengan menggunakan 20 buah item pertanyaan, masing empat untuk setiap dimensi: *pay*, *promotion*, *supervisor*, *co-workers* dan *nature of works*. Faktor analisis yang dilakukan

terhadap *job satisfaction* konvergen dalam sepuluh kali iterasi, dan membentuk tiga buah faktor. Ringkasan hasil tahapan sepuluh kali iterasi ini dapat dilihat pada tabel 4.7. Pada proses iterasi ini, terdapat sembilan buah indikator yang harus dikeluarkan dari persamaan. Kesembilan indikator tersebut adalah: JSsuperv4 yang merupakan indikator dari dimensi *supervisor* yang keempat, JSsuperv3 yang merupakan indikator dari dimensi *supervisor* yang ketiga, JSpromo4 yang merupakan indikator dari dimensi *promotion* yang keempat, JSpromo2 yang merupakan indikator dari dimensi *promotion* yang kedua, JSpromo1 yang merupakan indikator dari dimensi *promotion* yang pertama, JScowork1 yang merupakan indikator dari dimensi *co-worker* yang pertama, JSsuperv2 yang merupakan indikator dari dimensi *supervisor* yang kedua, JSsuperv1 yang merupakan indikator dari dimensi *supervisor* yang pertama, dan JSpromo3 yang merupakan indikator dari dimensi *promotion* yang ketiga. Solusi akhir dari proses iterasi ini yang membentuk tiga buah faktor dapat dilihat pada tabel 4.8, tabel 4.9, tabel 4.10, dan tabel 4.11. Masing-masing faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- Faktor 1 terdiri dari empat buah indikator, dan faktor ini dinamakan *nature of work*.
- Faktor 2 terdiri dari empat buah indikator, dan faktor ini dinamakan *pay*;
- Faktor 3 terdiri dari tigabuah indikator, dan faktor ini dinamakan *co-worker*.

Tabel 4.7
Tahapan Analisis Faktor *Job Satisfaction*

Run	KMO	Anti Image Correlation	Communalities	Factor Loading < 0,50	Cross Loading	Keputusan
1	0,625	JSpromo1 .463 JSpromo2 .391 JSpromo3 .488 JSpromo4 .455 JSuperv3 .348 JSuperv4 .340 JScowork1 .487	JScowork1.488	JScowork1	-	Drop JSuperv4
2	0,662	JSpromo2 .479 JSpromo3 .461 JSpromo4 .386 JSuperv1 .490 JSuperv3 .376	-	JSuperv3 JScowork1	-	Drop JSuperv3
3	0,692	JSpromo2 .473 JSpromo4 .463	JScowork1.455	JScowork1	-	Drop JSpromo4
4	0,699	JSpromo2 .464 JSpromo3 .493	JScowork1.469	JScowork1	JScowork4 JSnature3	Drop JSpromo2
5	0,718	-	JSpromo1 .373 JSuperv2 .486 JScowork1 .465	JScowork1	-	Drop JSpromo1
6	0,718	-	JScowork1 .479	JSpromo3	-	Drop JScowork1
7	0,715	-	-	-	JSuperv2	Drop JSuperv2
8	0,723	JSuperv1 .499	-	-	-	Drop JSuperv1
9	0,749	-	JSpromo3 .240	JSpromo3	-	Drop JSpromo3
10	0,747	-	-	-	-	STOP

Tabel 4.8
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	965,479
	df	55
	Sig.	,000

Tabel 4.9
Communalities

	Initial	Extraction
JSpay1	1,000	,810
JSpay2	1,000	,885
JSpay3	1,000	,774
JSpay4	1,000	,829
JScowork2	1,000	,703
JScowork3	1,000	,777
JScowork4	1,000	,843
JSnature1	1,000	,891
JSnature2	1,000	,864
JSnature3	1,000	,852
JSnature4	1,000	,822

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 4.10
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	4,328	39,345	39,345	4,328	39,345	39,345	3,453	31,393	31,393
2	2,596	23,597	62,942	2,596	23,597	62,942	3,356	30,508	61,901
3	2,125	19,318	82,260	2,125	19,318	82,260	2,240	20,359	82,260
4	,484	4,403	86,663						
5	,384	3,489	90,152						
6	,327	2,969	93,120						
7	,219	1,993	95,113						
8	,180	1,640	96,753						
9	,156	1,421	98,173						
10	,143	1,303	99,476						
11	,058	,524	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

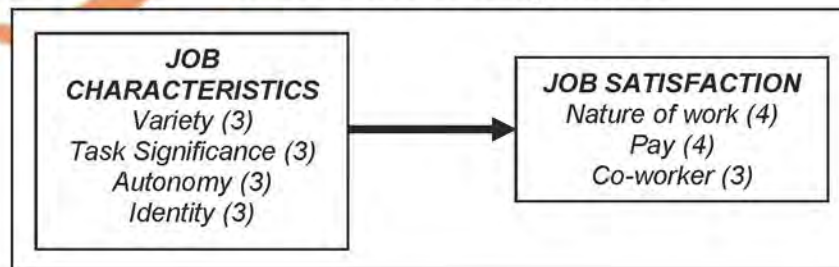
Tabel 4.11
Rotated Component Matrix(a)

	Component		
	1	2	3
JSpay1	,139	,889	,006
JSpay2	,115	,934	-,002
JSpay3	,092	,873	,062
JSpay4	,179	,888	,086
JScowork2	,131	-,166	,811
JScowork3	-,145	,146	,857
JScowork4	-,002	,149	,906
JSnature1	,936	,110	,045
JSnature2	,918	,141	,046
JSnature3	,910	,112	-,107
JSnature4	,892	,164	,005

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 4 iterations.

Dari hasil faktor analisis untuk *job characteristics* dan *job satisfaction*, penelitian ini melakukan revisi atas model penelitian yang sebelumnya telah dijelaskan pada BAB III. Hal ini harus dilakukan mengingat adanya perbedaan antara dimensi teoritis dan dimensi empiris pada kedua konstruk penelitian ini. *Job characteristics* secara teoritis terdiri atas lima buah dimensi, hasil faktor analisis menemukan hanya empat buah dimensi; *job satisfaction* secara teoritis terdiri atas lima buah dimensi, hasil faktor analisis hanya menemukan tiga buah dimensi. Revisi model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4.1
Model Penelitian Yang Direvisi



Revisi terhadap model penelitian ini mengakibatkan terjadi pula revisi atas seluruh hipotesis penelitian. Revisi terhadap hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1: *Job variety* berpengaruh positif pada *job satisfaction*.
- H2: *Task significance* berpengaruh positif pada *job satisfaction*.
- H3: *Autonomy* berpengaruh positif pada *job satisfaction*.
- H4: *Identity* berpengaruh positif pada *job satisfaction*.
- H5: *Job variety* berpengaruh positif pada *nature of work*.
- H6: *Job variety* berpengaruh positif pada *pay*.
- H7: *Job variety* berpengaruh positif pada *co-worker*.
- H8: *Task significance* berpengaruh positif pada *nature of work*.
- H9: *Task significance* berpengaruh positif pada *pay*.
- H10: *Task significance* berpengaruh positif pada *co-worker*.
- H11: *Autonomy* berpengaruh positif pada *nature of work*.
- H12: *Autonomy* berpengaruh positif pada *pay*.
- H13: *Autonomy* berpengaruh positif pada *co-worker*.
- H14: *Identity* berpengaruh positif pada *nature of work*.
- H15: *Identity* berpengaruh positif pada *pay*.
- H16: *Identity* berpengaruh positif pada *co-worker*.

IV.4 Analisis Reliabilitas

Analisis reliabilitas dimaksudkan untuk menentukan kestabilan serta konsistensi alat ukur yang digunakan. Koefisien Cronbach's Alpha sangat umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan reliable jika Cronbach's alpha $> 0,70$ (Nunnally, 1978). Pada penelitian ini diuji reliabilitas variable *job characteristics* yang terdiri dari empat dimensi dengan dua belas buah indikator, dan *job satisfaction* yang terdiri dari tiga dimensi dengan sebelas buah indikator. Ringkasan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Job Characteristics</i>	0,886
<i>Job Satisfaction</i>	0,746

Sumber: Output SPSS

Dari Tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha untuk seluruh variable penelitian cukup tinggi dan di atas batas 0,70 yang dikemukakan oleh Nunnaly (1978). Artinya, seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur seluruh variable dalam penelitian ini memiliki kestabilan serta konsistensi yang baik. Dengan demikian, alat ukur dalam penelitian ini dapat diterima dan layak digunakan untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini. Output uji reliabilitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran output SPSS.

IV.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk setiap variabel penelitian, yaitu seluruh indikator *job characteristics* dan *job satisfaction*. Keluaran analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 memperlihatkan deskriptif untuk setiap indikator dari keempat dimensi *job characteristics*, dan juga ketiga dimensi dari *job satisfaction*. Untuk konstruk *job characteristics*, indikator JC1.1, JC1.2, dan JC1.3 merupakan indikator dimensi *job variety*, JC2.1, JC2.2, dan JC2.3 merupakan indikator dimensi *job identity*, JC3.1, JC3.2, dan JC3.3 merupakan indikator dimensi *task significance*, dan JC4.2, JC4.3, dan JC5.1 merupakan indikator dimensi *job autonomy*. Indikator-indikator untuk konstruk *job satisfaction* terdiri dari JSpay1,

JSpay2, JSpay3, dan JSpay4 merupakan indikator dimensi *pay*, indikator JScowork2, JScowork3, dan JScowork4 merupakan indikator dimensi *co-worker*, dan indikator JSnature1, JSnature2, JSnature3, dan JSnature4 merupakan indikator dari dimensi *nature of work*. Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa persepsi dosen biasa UTAMA yang menjadi responden penelitian memandang positif karakteristik pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai *mean* sebagian besar indikator *job characteristics* yang lebih besar dari lima. Sebaliknya, persepsi dosen biasa UTAMA untuk *job satisfaction* menunjukkan hal yang kurang baik. Dari keseluruhan dimensi *job satisfaction*, hanya indikator *co-worker* saja yang memiliki nilai *mean* di atas 5, sedangkan yang lainnya hanya berkisar empat, bahkan untuk dimensi *pay*, nilai *mean* seluruh indikatornya hanya berkisar dua.

Temuan ini mengindikasikan kepuasan dosen biasa UTAMA yang menjadi responden penelitian ini agak rendah, bahkan sangat rendah untuk dimensi *pay*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja para dosen biasa UTAMA sangat rendah, khususnya kepuasan kerja yang berkaitan dengan *reward system* yang ada di UTAMA.



Tabel 4.13
Descriptive Statistics *Job Characteristics* dan *Job Satisfaction*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JC1.1	107	1.00	7.00	5.3178	1.37084
JC1.2	107	1.00	7.00	5.3925	1.28678
JC1.3	107	1.00	7.00	5.3364	1.29545
JC2.1	107	1.00	7.00	4.8224	1.43943
JC2.2	107	1.00	7.00	4.7383	1.53166
JC2.3	107	1.00	7.00	4.9065	1.55122
JC3.1	107	4.00	7.00	5.7850	.81296
JC3.2	107	4.00	7.00	5.7383	.78110
JC3.3	107	4.00	7.00	5.8785	.77350
JC4.2	107	3.00	7.00	5.6075	1.04391
JC4.3	107	1.00	7.00	5.5514	1.12630
JC5.1	107	1.00	7.00	5.4206	1.19778
JSpay1	107	1.00	7.00	2.5701	1.29667
JSpay2	107	1.00	7.00	2.6822	1.32179
JSpay3	107	1.00	6.00	2.7477	1.19822
JSpay4	107	1.00	7.00	2.5047	1.31302
JScowork2	107	1.00	7.00	4.9533	1.22384
JScowork3	107	4.00	7.00	5.4860	.90454
JScowork4	107	3.00	7.00	5.2523	.95259
JSnature1	107	1.00	7.00	4.7383	1.56215
JSnature2	107	1.00	7.00	4.7944	1.53413
JSnature3	107	1.00	7.00	4.5421	1.61526
JSnature4	107	1.00	7.00	4.5047	1.47542
Valid N (listwise)	107				

IV.6 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini asumsi klasik yang akan diuji adalah: multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, dan linearitas. Autokorelasi tidak diuji karena data pada penelitian ini bersifat cross-sectional. Uji autokorelasi lebih ditujukan untuk data penelitian yang bersifat time series.

IV.6.1 Uji Multikolinearitas

Untuk melihat terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* variabel

bebasnya. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 serta nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005).

IV.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi dapat dilihat dari plot residualnya. Jika plot residual menyebar secara cukup merata di atas dan di bawah garis nilai nol pada sumbu Y, dan plot residual tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

IV.6.3 Uji Normalitas

Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak, secara visual dapat dilihat dari histogram dan Normal P-P Plot. Kelemahan cara ini adalah pada tingkat ketepatan visualisasi dalam melihat gambar/grafik. Untuk mengatasi hal ini, untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menjalankan Kolmogorov-Smirnov Test. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Z Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai $p > 0,05$ (signifikan).

IV.6.4 Uji Linearitas

Dari uji asumsi klasik untuk seluruh model regresi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat

multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, data berdistribusi normal, dan model regresi adalah linear (lihat lampiran output SPSS).

IV.7 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi *multivariate* digunakan untuk menguji hubungan antara keempat dimensi *job characteristics* dan ketiga dimensi *job satisfaction*. Regresi yang pertama dilakukan ditujukan untuk menguji hubungan antara keempat dimensi *job characteristics* dengan *job satisfaction*.

Tabel 4.14

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,386 ^a	,149	,116	,48419	,149	4,464	4	102	,002	1,800

a. Predictors: (Constant), Autonomy, Taskdenty, SkillVar, TaskSignf

b. Dependent Variable: JOBSATFAVRG

Tabel 4.15

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,458	,375		9,221	,000						
	SkillVar	,205	,082	,384	2,511	,014	,360	,241	,229	,357	2,802	
	Taskdenty	,087	,075	,153	1,161	,048	,292	,114	,106	,479	2,086	
	TaskSignf	,062	,116	,091	,529	,598	,257	,062	,048	,282	3,541	
	Autonomy	,062	,066	,106	,932	,034	,100	,092	,085	,646	1,549	

a. Dependent Variable: JOBSATFAVRG

Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 dan tabel 4.15 di atas. Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa model regresi antara keempat dimensi *job*

characteristics dengan *job satisfaction* signifikan, dan model ini mampu menjelaskan 12 persen variasi nilai *job satisfaction*. Dari keempat dimensi *job characteristics*, hanya dimensi *task significance* saja yang tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *job satisfaction*, sedangkan ketiga dimensi lainnya memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *job satisfaction* (lihat tabel 4.15).

Regresi yang kedua dilakukan untuk menguji hubungan antara keempat dimensi *job characteristics* dengan dimensi *nature of work*. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 dan tabel 4.17. Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa model regresi antara keempat dimensi *job characteristics* dengan *nature of work* adalah signifikan, dan model ini mampu menjelaskan 47 persen variasi nilai *nature of work*.

Tabel 4.16

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,702 ^a	,493	,474	,60833	,493	24,842	4	102	,000	1,860

a. Predictors: (Constant), *Autonomy*, *TaskIdenty*, *SkillVar*, *TaskSignf*

b. Dependent Variable: *NatureWork*



Tabel 4.17 berikut ini memperlihatkan hubungan antara masing-masing keempat dimensi *job characteristics* dengan *nature of work*. Dari keempat dimensi tersebut, terdapat dua dimensi yang berhubungan positif dan signifikan dengan *nature of work*, yaitu, dimensi *job variety* dan *job identity*, sedangkan

kedua dimensi lainnya (*task significance* dan *autonomy*) tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 4.17

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,927	,471		4,089	,000					
	SkillVar	,518	,103	,595	5,040	,000	,686	,447	,355	,357	2,802
	TaskIdenty	,187	,094	,202	1,986	,050	,556	,193	,140	,479	2,086
	TaskSignf	,090	,146	,081	,613	,541	,558	,061	,043	,282	3,541
	Autonomy	,045	,083	,048	,546	,587	,386	,054	,038	,646	1,549

a. Dependent Variable: NatureWork

Regresi yang ketiga dilakukan untuk menguji hubungan antara keempat dimensi *job characteristics* dengan dimensi *pay*. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 dan tabel 4.19. Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa model regresi antara keempat dimensi *job characteristics* dengan *pay* adalah signifikan, dan model ini mampu menjelaskan 15 persen variasi nilai *pay*.

Tabel 4.18

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,432 ^a	,186	,154	,85584	,186	5,835	4	102	,000	1,941

a. Predictors: (Constant), Autonomy, TaskIdenty, SkillVar, TaskSignf

b. Dependent Variable: Pay

Tabel 4.19

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,355	,663		8,079	,000					
SkillVar	,236	,145	,244	1,634	,015	,374	,160	,146	,357	2,802
TaskIdenty	,074	,132	,072	,562	,575	-,248	,056	,050	,479	2,086
TaskSignf	-,099	,206	-,081	-,482	,631	-,359	-,048	-,043	,282	3,541
Autonomy	,241	,117	,229	2,063	,042	,365	,200	,184	,646	1,549

a. Dependent Variable: Pay

Tabel 4.19 di atas memperlihatkan hubungan antara masing-masing keempat dimensi *job characteristics* dengan *pay*. Dari keempat dimensi tersebut, terdapat dua dimensi yang berhubungan positif dan signifikan dengan *pay*, yaitu, dimensi *job variety* dan *job autonomy*, sedangkan kedua dimensi lainnya (*task significance* dan *job identity*) tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 4.20

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,442 ^a	,195	,164	,68076	,195	6,181	4	102	,000	1,961

a. Predictors: (Constant), Autonomy, TaskIdenty, SkillVar, TaskSignf

b. Dependent Variable: CoWorker

Regresi yang keempat dilakukan untuk menguji hubungan antara keempat dimensi *job characteristics* dengan dimensi *co-worker*. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.20 dan tabel 4.21. Dari tabel 4.20 dapat dilihat bahwa model regresi antara keempat dimensi *job characteristics* dengan *co-worker* adalah signifikan, dan model ini mampu menjelaskan 16 persen variasi nilai *co-worker*.

Tabel 4.21

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,092	,527		5,864	,000					
SkillVar	,334	,115	,432	2,907	,004	,442	,277	,258	,357	2,802
TaskIdenty	,000	,105	,000	-,004	,997	,291	,000	,000	,479	2,086
TaskSignf	,004	,164	,004	,024	,981	,352	,002	,002	,282	3,541
Autonomy	,011	,093	,013	,118	,906	,229	,012	,010	,646	1,549

a. Dependent Variable: CoWorker

Tabel 4.21 di atas memperlihatkan hubungan antara masing-masing keempat dimensi *job characteristics* dengan *co-worker*. Dari keempat dimensi tersebut, hanya dimensi *job variety* saja yang memiliki hubungan yang positif dan significance dengan *co-worker*, sedangkan ketiga dimensi lainnya (*task significance*, *autonomy*, dan *job identity*) tidak memiliki hubungan yang signifikan. Seluruh hasil pengujian hipotesis ini dirangkum pada table 4.22 di bawah ini.

Tabel 4.22
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Status
H1	<i>Job variety</i> berpengaruh positif pada <i>job satisfaction</i>	Diterima
H2	<i>Task significance</i> berpengaruh positif pada <i>job satisfaction</i>	DITOLAK
H3	<i>Autonomy</i> berpengaruh positif pada <i>job satisfaction</i>	Diterima
H4	<i>Identity</i> berpengaruh positif pada <i>job satisfaction</i>	Diterima
H5	<i>Job variety</i> berpengaruh positif pada <i>nature of work</i>	Diterima
H6	<i>Task significance</i> berpengaruh positif pada <i>nature of work</i>	DITOLAK
H7	<i>Autonomy</i> berpengaruh positif pada <i>nature of work</i>	DITOLAK
H8	<i>Identity</i> berpengaruh positif pada <i>nature of work</i>	Diterima
H9	<i>Job variety</i> berpengaruh positif pada <i>pay</i>	Diterima
H10	<i>Task significance</i> berpengaruh positif pada <i>pay</i>	DITOLAK
H11	<i>Autonomy</i> berpengaruh positif pada <i>pay</i>	Diterima
H12	<i>Identity</i> berpengaruh positif pada <i>pay</i>	DITOLAK
H13	<i>Job variety</i> berpengaruh positif pada <i>co-worker</i>	Diterima
H14	<i>Task significance</i> berpengaruh positif pada <i>co-worker</i>	DITOLAK
H15	<i>Autonomy</i> berpengaruh positif pada <i>co-worker</i>	DITOLAK
H16	<i>Identity</i> berpengaruh positif pada <i>co-worker</i>	DITOLAK

BAB V

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

V.1 Hasil Temuan Deskriptif

Hasil analisis deskriptif seluruh dimensi *job characteristics* dan *job satisfaction* dapat dilihat pada tabel 4.13. Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa persepsi dosen biasa UTAMA yang menjadi responden penelitian memandang positif karakteristik pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai *mean* sebagian besar indikator *job characteristics* yang lebih besar dari lima. Sebaliknya, persepsi dosen biasa UTAMA untuk *job satisfaction* menunjukkan hal yang kurang baik. Dari keseluruhan dimensi *job satisfaction*, hanya indikator *co-worker* saja yang memiliki nilai *mean* di atas 5, sedangkan yang lainnya hanya berkisar empat, bahkan untuk dimensi *pay*, nilai *mean* seluruh indikatornya hanya berkisar dua.

Temuan ini mengindikasikan kepuasan dosen biasa UTAMA yang menjadi responden penelitian ini agak rendah, bahkan sangat rendah untuk dimensi *pay*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja para dosen biasa UTAMA sangat rendah, khususnya kepuasan kerja yang berkaitan dengan *reward system* yang ada di UTAMA.

Job satisfaction diukur melalui lima buah dimensi laten yang masing-masing diukur melalui beberapa buah indikator. Kelima dimensi tersebut adalah: *pay*, *promotion*, *supervision*, *co-worker* dan *nature of works*. Hasil analisis faktor menemukan bahwa kepuasan kerja dosen biasa UTAMA konvergen ke dalam

tiga buah dimensi, yaitu *pay*, *co-worker*, dan *nature of work*. Hasil analisis deskriptif untuk ketiga dimensi tersebut menunjukkan rentang *mean* untuk masing-masing dimensi tersebut adalah: *pay* (2,50 – 2,75), *co-worker* (4,95 – 5,49) dan *nature of works* (4,50 – 4,80). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa persepsi dosen menunjukkan kepuasan yang paling rendah atas dimensi *pay*. Sedangkan untuk kedua dimensi lainnya, dosen menunjukkan kepuasan yang agak moderat.

Dimensi *pay* diukur dengan menggunakan indikator yang merefleksikan kepuasan kerja dilihat dari besarnya pendapatan relatif dibanding pendapatan di kampus lain, besarnya pendapatan dibanding beban kerja. Rendahnya nilai *mean* dimensi ini merefleksikan ketidakpuasan para dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini. Ketidakpuasan ini disebabkan oleh persepsi dosen atas besarnya pendapatan yang diterima di UTAMA relatif lebih rendah dibanding pendapatan yang diterima oleh dosen di kampus lain. Di samping itu para dosen juga merasa bahwa pendapatan yang diperoleh masih belum sebanding dengan beban dan tanggung jawab kerja yang dipikul.

Kedua dimensi lainnya (*co-worker* dan *nature of works*) menunjukkan *mean* yang merefleksikan kepuasan yang cukup moderat, walaupun belum dapat dikatakan baik. Para dosen memiliki kepuasan yang paling tinggi untuk dimensi *co-worker*. Hasil ini menunjukkan bahwa para dosen merasa cukup puas akan hubungan dengan sesama rekan kerja. Para dosen juga menunjukkan kepuasan yang moderat atas sifat dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa para dosen yang menjadi responden penelitian

ini cukup merasa senang dengan hubungan antar rekan kerja dan akan sifat dari pekerjaannya.

Temuan ini sangat perlu untuk dielaborasi lebih lanjut oleh pihak manajemen UTAMA, mengingat pentingnya kepuasan kerja dalam membangun *spirit* kerja para dosen di lingkungan UTAMA, khususnya dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat.

Job characteristics diukur melalui lima buah dimensi laten yang masing-masing diukur melalui beberapa buah indikator. Kelima dimensi tersebut adalah: *job variety*, *job identity*, *task significance*, *job autonomy*, dan *job feedback*. Hasil analisis faktor menemukan bahwa *job characteristics* dosen biasa UTAMA konvergen ke dalam empat buah dimensi, yaitu *job variety*, *task significance*, *job autonomy*, dan *job identity*. Hasil analisis deskriptif untuk keempat dimensi tersebut menunjukkan rentang *mean* untuk masing-masing dimensi tersebut adalah: *job variety* (5,32 – 5,40), *task significance* (5,74 – 5,88), *job autonomy* (5,42 – 5,61), dan *job identity* (4,74 – 4,91). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa persepsi dosen yang paling rendah adalah atas dimensi *job identity*. Sedangkan untuk ketiga dimensi lainnya, persepsi dosen menunjukkan hal yang agak baik.

Temuan deskriptif ini tentunya perlu dikaji lebih lanjut oleh manajemen UTAMA. Kepuasan yang agak rendah, bahkan cenderung menurun jika dibanding penelitian sebelumnya (Brahmana & Christina, 2007; Brahmana & Murni, 2007). Persepsi dosen UTAMA menunjukkan bahwa faktor yang dirasakan paling tidak memuaskan adalah faktor yang berhubungan dengan

reward system. Salah satu fenomena yang cukup kontroversial beberapa waktu yang lalu adalah menyangkut kebijakan pemberian imbal prestasi atau insentif/bonus bagi para dosen UTAMA yang dianggap berprestasi. Banyak para dosen UTAMA yang menunjukkan ketidakpuasan atas kebijakan ini, karena mereka menganggap dasar penilaian pemberian imbal prestasi tersebut sangat tidak jelas dan tidak transparan. Ke depan, manajemen UTAMA mungkin perlu belajar lebih arif dan lebih cerdas dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan imbal prestasi, khususnya bagi para dosen. Hal ini tentunya sangat penting mengingat komitmen sangat berhubungan dengan motivasi kerja.

V.2 Hubungan *Job Characteristics* Dan *Job Satisfaction* Dosen Biasa UTAMA

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Regresi dapat dilakukan jika seluruh asumsi klasik (multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, dan linearitas) dapat dipenuhi. Uji asumsi klasik yang dilakukan terhadap data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh asumsi klasik terpenuhi. Dengan demikian model regresi yang dibangun dalam penelitian ini layak untuk diuji.

Regresi berganda yang pertama dilakukan ditujukan untuk menguji hubungan antara keempat dimensi *job characteristics* dengan *job satisfaction*. Penelitian ini menemukan bahwa dari keempat dimensi *job characteristics* tersebut, dimensi *task significance* tidak berhubungan secara signifikan dengan

job satisfaction, sedangkan ketiga dimensi lainnya (*job variety*, *job autonomy*, dan *job identity*) berhubungan positif dan signifikan dengan *job satisfaction*.

Regresi berganda yang kedua dilakukan untuk menguji hubungan antara keempat dimensi *job characteristics* dan *nature of work* yang merupakan dimensi pertama dari *job satisfaction*. Penelitian ini menemukan bahwa dimensi *task significance* dan *job autonomy* tidak berhubungan secara signifikan dengan *nature of work*, sedangkan kedua dimensi lainnya (*job variety* dan *job identity*) berhubungan secara positif dan signifikan dengan *nature of work*.

Regresi berganda yang ketiga dilakukan untuk menguji hubungan antara keempat dimensi *job characteristics* dan *pay* yang merupakan dimensi kedua dari *job satisfaction*. Penelitian ini menemukan bahwa dimensi *task significance* dan *job identity* tidak berhubungan secara signifikan dengan *pay*, sedangkan kedua dimensi lainnya (*job variety* dan *job autonomy*) berhubungan secara positif dan signifikan dengan *pay*.

Regresi berganda yang keempat dilakukan untuk menguji hubungan antara keempat dimensi *job characteristics* dan *co-workers* yang merupakan dimensi ketiga dari *job satisfaction*. Penelitian ini menemukan bahwa dimensi *task significance*, *job autonomy*, dan *job identity* tidak berhubungan secara signifikan dengan *nature of work*, sedangkan satu dimensi lainnya (*job variety*) berhubungan secara positif dan signifikan dengan *co-workers*.

Keempat hasil regresi berganda tersebut menunjukkan bahwa *task significance* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *job satisfaction* dan juga dengan seluruh dimensi *job satisfaction* (*nature of work*, *pay*, dan *co-*

workers). *Job autonomy* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan dua dimensi *job satisfaction* (*nature of work* dan *co-workers*). *Job identity* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan dua dimensi *job satisfaction* (*pay* dan *co-workers*).

Task significance berhubungan dengan tingkat pentingnya sebuah tugas bagi pencapaian tujuan organisasi, dan juga dampak tugas tersebut bagi orang lain yang berada pada organisasi. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa para dosen UTAMA memandang bahwa tugas yang menjadi tanggung jawab dosen merupakan hal yang sangat penting bagi pencapaian tujuan UTAMA sebagai suatu organisasi, dan tugas tersebut juga akan berdampak besar bagi orang lain, terutama bagi para mahasiswa. Tidak signifikannya hubungan antara *task significance* dengan seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini tentunya merupakan hal yang cukup menarik untuk dicermati. Salah satu faktor yang mungkin bisa menjelaskan tidak signifikannya hubungan antara *task signifikan* dengan *job satisfaction* beserta dengan seluruh dimensinya adalah adanya gejala munculnya sikap apatis para dosen terutama menyangkut komitmen UTAMA akan mutu yang selama ini didengung-dengungkan. Seringkali terlihat adanya ketidak konsistenan dalam penetapan sasaran (mutu) dengan kebijakan yang diambil dan dijalankan oleh para pimpinan UTAMA.

Job autonomy berhubungan dengan sejauh mana kebebasan seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Hasil temuan deskriptif menunjukkan bahwa para dosen biasa UTAMA menganggap bahwa kebebasan dosen dalam melaksanakan tugasnya cukup tinggi. Hasil regresi menunjukkan bahwa *Job*

autonomy tidak berhubungan secara signifikan dengan *nature of work* dan *co-workers*. Tidak signifikannya hubungan *job autonomy* dengan *nature of work* kemungkinan besar disebabkan terjadinya inter korelasi antara variasi nilai *job autonomy* dengan variasi nilai *nature of work*. *Co-workers* berhubungan dengan rasa puas yang dapat dicapai oleh seorang pekerja dari relasi sosial yang terbentuk ditengah-tengah lingkungan kerja. Jika relasi social ini terbentuk dengan baik, maka seseorang pekerja akan cenderung merasa betah dengan lingkungan kerjanya, dan dengan demikian pekerja akan mencapai suatu tingkat kepuasan tertentu. Tidak signifikannya hubungan antara *job autonomy* dengan *co-workers* mungkin disebabkan hubungan-hubungan atau relasi sosial antara dosen yang terbentuk dilingkungan kerja UTAMA bukan karena sifat ataupun kebebasan dalam melakukan tugas, melainkan lebih banyak ditentukan atau dibentuk oleh kepentingan-kepentingan sosial antar individu dosen.

Job identity berhubungan dengan sejauh mana sebuah pekerjaan dapat memaknai kehidupan seorang pekerja. Sebuah tugas yang memiliki identitas yang tinggi dapat meningkatkan status seseorang. Hasil temuan deskriptif menunjukkan bahwa para dosen UTAMA menganggap *job identity* dari tanggung jawab seorang dosen cukup tinggi. Hasil regresi menunjukkan bahwa *job identity* tidak berhubungan secara signifikan dengan *pay* dan *co-workers*. Imbalan merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan seorang pekerja. Kepuasan atas imbalan pada dasarnya berhubungan dengan sejauh mana dirasakan adanya keadilan baik dalam besaran maupun cara sebuah imbalan diberikan. Dalam hal ini mungkin identitas atau status sebuah pekerjaan

tidak berhubungan dengan imbalan yang diterima. Dalam konteks identitas pekerjaan sebagai sebuah status yang dapat diperoleh dari sebuah pekerjaan, maka tentunya tidak terlalu mengherankan jika identitas kerja tidak berhubungan dengan relasi antar sesama rekan kerja, karena relasi antar dosen di UTAMA lebih disebabkan oleh faktor-faktor yang bersifat kepentingan sosial dibanding kepentingan-kepentingan yang menyangkut pelaksanaan tanggung jawab menyelesaikan tugas.

V.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya tidak lepas dari keterbatasan. Beberapa keterbatasan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bersifat *cross-sectional* yang hanya menangkap foto pada momen tertentu saja, dan dengan demikian penelitian ini tidak dapat mengungkapkan perubahan dari seluruh variabel yang diukur.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan UTAMA saja dengan responden dosen dan karyawan administrasi saja. Dengan demikian hasil penelitian ini tentunya tidak dapat digunakan untuk men-generalisir hubungan antar variabel.
3. Seluruh alat ukur yang digunakan merupakan alat ukur yang diadaptasi dari alat ukur yang banyak digunakan di negara maju. Mungkin saja penggunaan alat ukur ini memiliki bias sebagai akibat perbedaan kondisi sosial, budaya dan ekonomi.

4. Kemampuan memahami pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mungkin tidak sama sebagai akibat adanya perbedaan tingkat pendidikan.

V.4 Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

- Temuan penelitian yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja para dosen UTAMA perlu dicermati dan dikaji lebih lanjut. Hal yang tentunya sangat mengkhawatirkan adalah fakta terjadinya kecenderungan penurunan kepuasan kerja dalam rentang waktu dua tahun terakhir. Pekerja yang tidak memiliki kepuasan kerja yang baik tidak akan dapat dijadikan *asset* yang dapat digunakan untuk membangun *competitive advantage*. Pimpinan UTAMA perlu untuk mengkaji berbagai kebijakan yang ada yang kemungkinan bisa berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kepuasan kerja para dosen. Salah satu cara yang dapat dilakukan mungkin dengan melaksanakan studi-studi yang bersifat eksperimental yang ditujukan untuk menguji kebijakan-kebijakan organisasi, atau menguji stimulus-stimulus yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- Penelitian berikut sangat disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor-faktor individu, karakteristik kerja, lingkungan organisasi, dan lainnya. Hal ini dimaksudkan untuk memperkaya pemahaman mengenai prediktor dari

kepuasan kerja, sehingga peluang untuk merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen UTAMA dapat lebih baik.

- Sangat disarankan agar penelitian berikutnya menggunakan pendekatan *time-series* untuk lebih dapat mengamati bagaimana faktor-faktor tertentu mempengaruhi kepuasan kerja para dosen UTAMA.
- Penelitian berikutnya juga disarankan untuk memperluas populasi penelitian, tidak saja hanya dosen UTAMA melainkan juga melibatkan dosen-dosen di kampus lain. Hal ini perlu dilakukan untuk melihat apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdampak sama pada kampus yang berbeda.

V.5 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja para dosen UTAMA. Kepuasan kerja merupakan refleksi sikap pekerja atas keseluruhan pengalaman yang dia dapatkan dari sebuah lingkungan kerja. Pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Dosen yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara lebih baik, karena prestasi yang dicapai juga akan mampu mendorong tingkat kepuasan lebih tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pekerja. Jika karakteristik sebuah pekerjaan dianggap menarik oleh

seorang pekerja, maka pekerja tersebut akan mampu dan lebih termotivasi melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik, dan kinerja yang dicapai akan lebih baik, yang mana pada akhirnya hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja para dosen UTAMA kurang baik, bahkan yang sangat memprihatinkan adalah adanya kecenderungan terjadinya penurunan kepuasan kerja dalam kurun waktu dua tahun terakhir. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak seluruh dimensi karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Dari empat dimensi karakteristik pekerjaan hanya dimensi *job variety* yang mempengaruhi seluruh dimensi kepuasan kerja. Dimensi *task significance* sama sekali tidak memiliki pengaruh pada seluruh dimensi kepuasan kerja. Dimensi *job autonomy* mempengaruhi dimensi *nature of work* dan dimensi *co-workers*, sedangkan dimensi *job identity* mempengaruhi dimensi *pay* dan *co-workers*. Peneliti tentunya berharap hasil penelitian ini dapat ditindak lanjuti oleh para pimpinan UTAMA mengingat pentingnya dilakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen UTAMA. Peningkatan kepuasan kerja dosen UTAMA seharusnya merupakan salah satu sasaran strategis bagi manajemen UTAMA mengingat kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja.

Daftar Pustaka

- Abbott, John B., Boyd, Nancy G., & Miles, Grant. (2006). Does Type of Team Matter? An Investigation of the Relationship Between Job Characteristics and Outcomes Within a Team-Based Environment. *The Journal of Social Psychology*, 140 (4), 485-507
- Bettencourt, L., Meuter, M. and Gwinner, K. (2001). A comparison of attitude, personality and knowledge predictors of service-oriented organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 1, pp. 29-41.
- Bhuiyan, S. N., & Menguc, B. (2002). An Extension and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Guest Worker, Sales Setting. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 22 (10), 1-11.
- Bogler, Ronit and Somech, Anit. (2005). Organizational Citizenship Behavior In School. *Journal of Educational Administration*. Vol.43 No.5, pp.420-438.
- Boonzaaier, B., Ficker, F. & Rust, B. 2001. 'A review of research on the Job Characteristics Model and the attendant job diagnostic survey', *South African Journal of Business Management*, 32(1): 11-29.
- Brahmana, Sunardi S., & Christina, Veronica. (2007). Dampak Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dosen dan Karyawan Administrasi Universitas Widyatama. Penelitian UPPM
- Brahmana, Sunardi S., & Murni, Asfia. (2007). *Job Satisfaction Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dosen Tetap Dan Karyawan Administrasi Universitas Widyatama*. Laporan Penelitian, UPPM UTAMA.
- Cannella, A. A., & Monroe, M. J. (1997). Contrasting Perspectives On Strategic Leaders: Toward A More Realistic View Of Top Managers. *Journal of Management*, Vol.23.
- Chang, Su-Chao & Lee, Min-Shing. (2006). Relationships Among Personality Traits, Job Characteristics, Job Satisfaction and Organizational Commitment – An Empirical Study in Taiwan. *The Business Review*., 6, 1, pp. 201-207.
- Chiu, Su-Fen & Chen, Hsiao-Lan. (2005). Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior: The Mediational Role of Job Satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 33 (6), pp.523-540
- Cohen, Aaron and Kol, Yardena. (2004). Professionalism and Organizational Citizenship Behavior. An Empirical Examination Among Israeli Nurses. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 19 No. 4, pp. 386-405.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance. *New York: Lexington Press*.
- Dumdum, U. R., Lowe, K. B., & Avolio, B. J. (2002). A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness

- and satisfaction: An update and extension. In B. J. Avolio, & F. J. Yammarino (Eds.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead* (pp. 35–66). Amsterdam, Netherlands: JAI Press.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M., & Organ, D.W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, *16*, 705–721.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the Job Characteristics Model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, *40*, 287–322.
- Fuller, J.B, Stanton, J. M., Fisher-McAuley, G., Spitzmuller, C., Russell, S. S., & Smith, P. S. (2003). A lengthy look at the daily grind: Time series analysis of events, mood, stress, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 1019 – 1033.
- Gilisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*, *33*, 61-81.
- Gillen, D. (2000). The Leadership of Learning: The Core Process of Strategy Implementation. In P. Flood, T. Dromgoole, S. J. Carroll, & L. Gorman. *Managing Strategy Implementation*. Oxford, UK: Blackwell.
- Idaszak, J.R. & Drasgow, F. 1987. 'A revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a measurement artifact', *Journal of Applied Psychology*, *72*(1): 69-72.
- Ilies, Remus. & Judge, Timothy A. (2004). An Experience-Sampling Measure Of Job Satisfaction And Its Relationships With Affectivity, Mood At Work, Job Beliefs, And General Job Satisfaction. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, *13* (3), 367–389.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*, 250–279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Lin, S.L., & Hsieh, A.T. (2002). Constraints of Task Identity on Organizational Commitment. *International Journal of Manpower*, *23*(2), 151-165.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, *4*, 309 – 336.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *70*, 280-289.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1989). *Organizational Behavior*. Homewood: IL.
- Ma, Hao. (1999). Anatomy of Competitive Advantage: a SELECT Framework. *Management Decision*. *37* (9), 709-718.
- MacKenzie, Scott B., Podsakoff, Philip M. and Rich, Gregory A. (2001). Transformational and Transactional Leadership And Salesperson Performance. *Journal of The Academy of Marketing Science*. Vol. 29, No. 2., pp. 115-134.
- McNeese-Smith, D. (1995). Job Satisfaction, Productivity, And Organizational Commitment. *Journal of Nursing Administration*, *25*(9), 17-26.

- Narver, J. C., & Slater S. F. (1990). The Effect of Market Orientation on Business Performance. *Journal of Marketing*, 54, 20-35.
- Nauman, E. (1993). Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment Among Expatriate Managers. *Groups & Organizational Studies*, 18(2), 153-187.
- Netemeyer, R., Boles, J., Mckee, D. and Mcmurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, Vol. 61, pp. 85-98.
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H., Blakely, G., & Fuller, J. (2001). The Influence of Empowerment and Job Enrichment on Employee Loyalty in a Downsizing Environment. *Group & Organization Management*, 26(1), 93-113.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books, Lexington, MA.
- Parson, L. C. (1998). Delegation Skills An Nurse Job Satisfaction. *Nursing Economics*, 16(1), 18-26.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bacharach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, Vol. 26, pp. 513-63.
- Posner, B. Z., & Kouzes, J. M. (1988). Development And Validation of The Leadership Practices Inventory. *Educational And Psychological Measurement*, 48, 483-496.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Schwab, D. P., & Cummings, L. L. (1976). Impact of task scope on employee productivity: An evaluation using expectancy theory. *Academy of Management Review*, 1, 23-35.
- Sutoko, Mame S. (2005). Makalah Pemilihan Calon Rektor Universitas Widyatama, Bandung.
- Taber, T.D. & Alliger, G.M. (1995). A Task-Level Assessment of Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 101-121.
- Thomas, A., Buboltz, W.C., & Winkelspecht, C.S. (2004). Job Characteristics and Personality as Predictors of Job Satisfaction. *Organizational Analysis*, 12(2), 205-219.
- Turner, A.N., & Lawrence, P.R. (1965). *Industrial Jobs and the Worker*. Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.
- Williams, L.J. and Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, Vol. 17, pp. 601-17.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN DOSEN BIASA UTAMA

Petunjuk pengisian bagian I sampai dengan bagian II.

Lingkarilah nomor yang saudara anggap paling sesuai untuk menggambarkan persepsi saudara tentang pernyataan-pernyataan yang ada pada bagian I hingga bagian II.

Bagian I. *Job Characteristics*

Sangat tidak setuju		Sangat Setuju						
		1	2	3	4	5	6	7
No	Pernyataan	Jawaban						
1	Pekerjaan saya mempunyai berbagai variasi kegiatan.	1	2	3	4	5	6	7
2	Pekerjaan saya memberikan beragam tanggung jawab.	1	2	3	4	5	6	7
3	Pekerjaan saya memberikan beragam variasi kegiatan.	1	2	3	4	5	6	7
4	Pekerjaan saya dirancang sedemikian rupa sehingga saya sering mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan seluruhnya.	1	2	3	4	5	6	7
5	Pekerjaan saya diatur sedemikian rupa sehingga saya mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir.	1	2	3	4	5	6	7
6	Pekerjaan saya diatur sedemikian rupa sehingga saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan seluruh pekerjaan.	1	2	3	4	5	6	7
7	Pekerjaan saya sangat penting bagi organisasi UTAMA	1	2	3	4	5	6	7
8	Pekerjaan saya secara umum penting bagi pihak lain.	1	2	3	4	5	6	7
9	Pekerjaan saya adalah salah satu pekerjaan yang memberi pengaruh bagi banyak orang.	1	2	3	4	5	6	7
10	Pekerjaan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara saya sendiri.	1	2	3	4	5	6	7
11	Pekerjaan saya memberikan kebebasan untuk mandiri dalam bagaimana saya melaksanakan pekerjaan.	1	2	3	4	5	6	7
12	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mandiri dalam berpikir dan bertindak.	1	2	3	4	5	6	7
13	Pekerjaan saya memberikan umpan balik mengenai seberapa baik saya melaksanakan pekerjaan.	1	2	3	4	5	6	7
14	Pekerjaan saya memungkinkan saya mengetahui seberapa baik saya melaksanakan pekerjaan.	1	2	3	4	5	6	7
15	Pekerjaan saya memberikan kesempatan bagi saya bahwa mengetahui apakah saya berhasil dengan baik dalam pekerjaan atau kurang baik (gagal).	1	2	3	4	5	6	7

Bagian 2: *Job Satisfaction*

Sangat tidak setuju		Sangat Setuju						
		1	2	3	4	5	6	7
No	Pernyataan	Jawaban						
1	Perusahaan ini memberi gaji yang lebih baik dibanding perusahaan pesaing.	1	2	3	4	5	6	7
2	Gaji saya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kerja saya.	1	2	3	4	5	6	7
3	Gaji saya lebih rendah dibanding tugas dan tanggung jawab yang harus saya kerjakan. ®	1	2	3	4	5	6	7

4	Tunjangan-tunjangan yang saya terima cukup banyak.	1	2	3	4	5	6	7
5	Saya tidak puas dengan sistem, cara, dan standar yang digunakan dalam melakukan promosi.	1	2	3	4	5	6	7
6	Promosi jarang dilakukan di perusahaan ini. ®	1	2	3	4	5	6	7
7	Di perusahaan ini pekerja akan dipromosikan jika melaksanakan tugas dengan baik.	1	2	3	4	5	6	7
8	Saya merasa puas dengan kemajuan saya di organisasi ini.	1	2	3	4	5	6	7
9	Manajer kerja saya sering memberikan dukungan kepada saya.	1	2	3	4	5	6	7
10	Manajer kerja saya memiliki motivasi kerja yang tinggi.	1	2	3	4	5	6	7
11	Manajer kerja saya sering tidak bersedia mendengarkan bawahannya. ®	1	2	3	4	5	6	7
12	Manajer kerja saya sering memperlakukan saya dengan tidak jujur. ®	1	2	3	4	5	6	7
13	Rekan kerja saya sering tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya. ®	1	2	3	4	5	6	7
14	Saya memiliki rekan kerja yang dapat saya andalkan.	1	2	3	4	5	6	7
15	Saya senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6	7
16	Saya memiliki rekan-rekan kerja yang bertanggung jawab.	1	2	3	4	5	6	7
17	Pekerjaan saya sangat menarik.	1	2	3	4	5	6	7
18	Saya merasa senang dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6	7
19	Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain ketimbang pekerjaan saya saat ini. ®	1	2	3	4	5	6	7
20	Saya merasa tidak banyak mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya saat ini. ®	1	2	3	4	5	6	7

Bagian 3: Informasi Umum

Silahkan isi kotak yang paling sesuai dengan membubuhkan tanda untuk setiap pernyataan berikut ini.

Berapa lamakah saudara telah bekerja di Universitas Widyatama?	<input type="checkbox"/>	≤ 5 tahun
	<input type="checkbox"/>	5 – 10 tahun
	<input type="checkbox"/>	11 – 15 tahun
	<input type="checkbox"/>	≥ 15 tahun
Umur saudara	<input type="checkbox"/>	≤ 25 tahun
	<input type="checkbox"/>	26 – 35 tahun
	<input type="checkbox"/>	36 – 45 tahun
	<input type="checkbox"/>	≥ 45 years
Jenis kelamin saudara	<input type="checkbox"/>	Pria
	<input type="checkbox"/>	Wanita
Pendidikan tertinggi saudara	<input type="checkbox"/>	Sarjana (S1)
	<input type="checkbox"/>	Magister (S2)
	<input type="checkbox"/>	Doktoral (S3)
Saudara adalah dosen tetap pada fakultas:	<input type="checkbox"/>	Fak. Ekonomi
	<input type="checkbox"/>	Fak. Bisnis & Manajemen
	<input type="checkbox"/>	Fak. Teknik
	<input type="checkbox"/>	Fak. Bahasa
	<input type="checkbox"/>	Fak. DKV

OUTPUT SPSS

FACTOR ANALYSIS: JOB CHARACTERISTICS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,757
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1201,813
	df	105
	Sig.	,000



Anti-image Matrices

	JC1.1	JC1.2	JC1.3	JC2.1	JC2.2	JC2.3	JC3.1	JC3.2	JC3.3	JC4.1	JC4.2	JC4.3	JC5.1	JC5.2	JC5.3	
Anti-image Covariance	JC1.1	,185	,006	-,059	,048	,004	,012	-,084	-,016	,016	-,036	,021	-,038	-,019	-,022	,052
	JC1.2	,006	,115	-,072	-,015	-,035	,073	,013	,005	-,022	,010	-,032	,034	-,007	-,009	-,018
	JC1.3	-,059	-,072	,073	-,026	,027	-,053	-,001	,002	,012	,014	,028	-,022	-,002	,016	-,009
	JC2.1	,048	-,015	-,026	,380	-,056	-,071	-,004	,020	-,027	-,108	,054	-,047	-,022	-,064	,087
	JC2.2	,004	-,035	,027	-,056	,250	-,153	,014	,086	-,076	-,020	,054	-,038	-,085	,052	-,077
	JC2.3	,012	,073	-,053	-,071	-,153	,224	-,003	-,078	,045	,040	-,081	,069	,057	-,045	,001
	JC3.1	-,064	,013	-,001	-,004	,014	-,003	,379	-,126	-,087	-,045	-,024	,031	,030	,032	-,034
	JC3.2	-,016	,005	,002	,020	,066	-,078	-,126	,321	-,156	,017	-,020	,018	-,068	,019	-,015
	JC3.3	,016	-,022	,012	-,027	-,076	,045	-,087	-,156	,373	-,087	,033	-,043	,064	-,088	-,007
	JC4.1	-,036	,010	,014	-,105	-,020	,040	-,045	,017	-,087	,422	-,142	,069	-,011	,027	,013
	JC4.2	,021	-,032	,026	,054	,054	-,081	-,024	-,020	,033	-,142	,196	-,132	-,030	-,076	,024
	JC4.3	-,038	,034	-,022	-,047	-,038	,069	,031	,018	-,043	,069	-,132	,217	-,068	,057	-,033
	JC5.1	-,019	-,007	-,002	-,022	-,085	,057	,030	-,068	,064	-,011	-,030	-,088	,277	-,076	,042
	JC5.2	-,022	-,009	,016	-,054	,052	-,045	,032	,019	-,088	,027	-,076	,057	-,076	,430	-,262
	JC5.3	,052	-,018	-,009	,087	-,077	,001	-,034	-,015	-,007	,013	,024	-,033	,042	-,282	,581
Anti-image Correlation	JC1.1	,835 ^a	,041	-,507	,187	,020	,058	-,317	-,087	,061	-,129	,112	-,191	-,083	-,076	,161
	JC1.2	,041	,894 ^a	-,791	-,075	-,208	,457	,083	,024	-,108	,045	-,213	,218	-,040	-,039	-,071
	JC1.3	-,507	-,791	,689 ^a	-,158	,196	-,412	-,003	,013	,070	,081	,219	-,173	-,016	,089	-,045
	JC2.1	,187	-,075	-,158	,870 ^a	-,187	-,251	-,011	,060	-,074	-,271	,204	-,167	-,070	-,138	,194
	JC2.2	,020	-,208	,198	-,187	,715 ^a	-,647	,044	,233	-,248	-,063	,243	-,164	-,361	,159	-,205
	JC2.3	,058	,457	-,412	-,251	-,847	,804 ^a	-,008	-,290	,157	,130	-,387	,313	,228	-,144	,004
	JC3.1	-,317	,083	-,003	-,011	,044	-,008	,868 ^a	-,360	-,231	-,112	-,090	,108	,092	,060	-,073
	JC3.2	-,087	,024	,013	,060	,233	-,290	-,360	,817 ^a	-,449	,047	-,080	,069	-,228	,051	-,035
	JC3.3	,061	-,108	,070	-,074	-,248	,157	-,231	-,449	,817 ^a	-,220	,121	-,151	,201	-,169	-,015
	JC4.1	-,129	,045	,081	-,271	-,063	,130	-,112	,047	-,220	,799 ^a	-,492	,229	-,033	,064	,027
	JC4.2	,112	-,213	,219	,204	,243	-,367	-,090	-,080	,121	-,492	,888 ^a	-,639	-,129	-,262	,073
	JC4.3	-,191	,218	-,173	-,167	-,164	,313	,108	,069	-,151	,229	-,639	,735 ^a	-,358	-,187	-,094
	JC5.1	-,083	-,040	-,016	-,070	-,361	,228	,092	-,228	,201	-,033	-,129	-,358	,851 ^a	-,219	,108
	JC5.2	-,078	-,039	,089	-,139	,159	-,144	,080	,051	-,169	,064	-,262	,187	-,219	,762 ^a	-,533
	JC5.3	,161	-,071	-,045	,194	-,205	,004	-,073	-,035	-,015	,027	-,073	-,084	,108	-,533	,683 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)



Communalities

	Initial	Extraction
JC1.1	1,000	,870
JC1.2	1,000	,891
JC1.3	1,000	,945
JC2.1	1,000	,778
JC2.2	1,000	,843
JC2.3	1,000	,818
JC3.1	1,000	,817
JC3.2	1,000	,787
JC3.3	1,000	,710
JC4.1	1,000	,680
JC4.2	1,000	,865
JC4.3	1,000	,847
JC5.1	1,000	,812
JC5.2	1,000	,775
JC5.3	1,000	,864

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	6,107	40,712	40,712	6,107	40,712	40,712	3,045	20,301	20,301
2	2,312	15,416	56,129	2,312	15,416	56,129	2,653	17,685	37,987
3	1,494	9,962	66,091	1,494	9,962	66,091	2,640	17,603	55,589
4	1,350	9,001	75,091	1,350	9,001	75,091	2,337	15,580	71,170
5	1,037	6,912	82,003	1,037	6,912	82,003	1,625	10,834	82,003
6	,542	3,616	85,619						
7	,492	3,279	88,898						
8	,390	2,602	91,501						
9	,286	1,907	93,408						
10	,278	1,851	95,260						
11	,261	1,743	97,002						
12	,184	1,225	98,227						
13	,127	,846	99,073						
14	,096	,640	99,713						
15	,043	,287	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
JC1.1	,858	,198	,300	,039	-,050
JC1.2	,928	,092	,060	,113	,067
JC1.3	,938	,062	,116	,220	,019
JC2.1	,357	,239	,145	,756	,015
JC2.2	,160	,231	,074	,847	,203
JC2.3	-,016	,066	,286	,830	,208
JC3.1	,268	,082	,857	,043	,038
JC3.2	,140	,198	,824	,167	,143
JC3.3	,115	,169	,755	,239	,201
JC4.1	-,140	,583	,526	,207	-,011
JC4.2	-,072	,840	,315	,130	,196
JC4.3	,356	,832	,084	,124	,080
JC5.1	,394	,750	,061	,265	,143
JC5.2	-,016	,335	,209	,210	,759
JC5.3	,044	,020	,098	,146	,911

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,751
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1119,112
	df	91
	Sig.	,000

Anti-image Matrix

	JC1.1	JC1.2	JC1.3	JC2.1	JC2.2	JC2.3	JC3.1	JC3.2	JC3.3	JC4.1	JC4.2	JC4.3	JC5.1	JC5.2	JC5.3
Anti-image Correlation															
JC1.1	,189	-,007	-,005	-,040	,000	,016	-,039	-,015	-,009	,012	-,026	-,020	-,020	-,020	-,024
JC1.2	,007	,115	-,075	-,014	-,035	,074	-,014	-,004	-,021	-,028	,028	-,027	-,009	-,019	-,019
JC1.3	-,005	-,075	,075	-,004	-,028	-,088	-,001	-,001	-,015	-,041	-,026	-,002	,015	-,010	-,010
JC2.1	,048	-,014	-,004	,389	-,066	-,067	-,017	-,027	-,028	,027	-,024	-,027	-,022	-,022	-,028
JC2.2	,033	,032	,025	-,066	,251	-,155	-,012	-,067	-,025	,062	,027	-,026	,024	-,028	-,028
JC2.3	,014	,014	-,025	-,067	-,155	,236	,020	-,081	-,023	,063	,041	,027	-,022	-,048	-,048
JC3.1	-,040	,014	-,001	-,017	-,012	-,022	,384	-,025	-,102	-,053	,041	,025	,038	-,035	-,035
JC3.2	,015	,034	,001	,027	,047	,081	-,126	,022	-,163	,019	,016	,068	,018	-,018	-,018
JC3.3	,009	-,021	,015	-,082	-,089	-,089	-,020	-,020	,382	,006	-,022	-,025	-,026	-,024	-,024
JC4.1	,012	-,028	-,041	-,027	,062	-,091	-,021	-,019	-,005	,229	-,151	-,045	-,039	-,039	-,039
JC4.2	-,025	-,025	-,025	-,034	-,027	-,067	-,014	-,016	-,028	-,151	,238	-,029	-,026	-,027	-,027
JC4.3	-,020	-,007	-,022	-,027	-,086	,065	,025	-,068	,052	-,045	-,091	,077	-,075	-,042	-,042
JC5.1	-,020	,009	,015	-,022	,054	-,048	-,026	-,018	-,066	-,029	,026	-,025	-,025	-,024	-,024
JC5.2	,054	-,020	-,020	-,081	-,076	,000	-,022	-,016	-,004	,038	-,027	-,042	-,024	-,024	-,024
JC5.3															
Anti-image Correlation															
JC1.1	,842 ^a	,047 ^a	-,022 ^a	,129	,012	,076	-,026	-,081	-,029	,028	-,167	-,028	-,071	-,071	-,069
JC1.2	,047 ^a	,689 ^a	-,176 ^a	-,346	-,206	,455	,028	-,107	-,101	-,220	,214	-,025	-,042	-,075	-,075
JC1.3	,022 ^a	-,176 ^a	,874 ^a	-,182	,206	-,427	,028	-,029	-,020	-,258	-,128	-,014	,024	-,027	-,027
JC2.1	,129	-,346	-,182	,807 ^a	-,212	-,227	-,043	,076	-,042	,085	-,112	-,022	-,026	-,026	-,026
JC2.2	,012	-,022 ^a	-,022 ^a	-,212	,709 ^a	-,546	-,027	-,027	-,029	,044	-,124	-,024	-,024	-,024	-,024
JC2.3	,076	,022 ^a	,022 ^a	-,227	-,546	,829 ^a	,026	-,292	-,022	-,022	-,022	-,022	-,022	-,022	-,022
JC3.1	-,026	-,107	-,029	-,043	-,027	-,027	,806 ^a	-,251	-,252	,063	-,128	-,022	-,022	-,022	-,022
JC3.2	-,029	-,022 ^a	-,022 ^a	-,022 ^a	-,022 ^a	-,022 ^a	-,251	,806 ^a	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063
JC3.3	-,022 ^a	-,022 ^a	-,022 ^a	-,022 ^a	-,022 ^a	-,022 ^a	-,063	-,063	,806 ^a	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063
JC4.1	-,028	-,071	-,071	-,071	-,071	-,071	-,063	-,063	-,063	,806 ^a	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063
JC4.2	-,028	-,071	-,071	-,071	-,071	-,071	-,063	-,063	-,063	-,063	,806 ^a	-,063	-,063	-,063	-,063
JC4.3	-,028	-,071	-,071	-,071	-,071	-,071	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	,806 ^a	-,063	-,063	-,063
JC5.1	-,071	-,028	-,028	-,028	-,028	-,028	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	,806 ^a	-,063	-,063
JC5.2	-,071	-,028	-,028	-,028	-,028	-,028	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	,806 ^a	-,063
JC5.3	-,071	-,028	-,028	-,028	-,028	-,028	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	-,063	,806 ^a

^a Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JC1.1	1,000	,861
JC1.2	1,000	,852
JC1.3	1,000	,930
JC2.1	1,000	,699
JC2.2	1,000	,789
JC2.3	1,000	,746
JC3.1	1,000	,819
JC3.2	1,000	,816
JC3.3	1,000	,706
JC4.2	1,000	,844
JC4.3	1,000	,872
JC5.1	1,000	,824
JC5.2	1,000	,581
JC5.3	1,000	,402

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	5,805	41,461	41,461	5,805	41,461	41,461	3,148	22,483	22,483
2	2,192	15,656	57,117	2,192	15,656	57,117	2,760	19,714	42,197
3	1,442	10,300	67,417	1,442	10,300	67,417	2,426	17,330	59,526
4	1,302	9,299	76,716	1,302	9,299	76,716	2,407	17,190	76,716
5	,997	7,124	83,840						
6	,500	3,572	87,412						
7	,420	3,000	90,412						
8	,311	2,222	92,635						
9	,285	2,037	94,672						
10	,265	1,893	96,565						
11	,194	1,382	97,948						
12	,129	,924	98,872						
13	,115	,820	99,692						
14	,043	,308	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
JC1.1	,843	-,039	,214	,320
JC1.2	,909	,075	,119	,082
JC1.3	,941	,141	,082	,132
JC2.1	,496	,646	,173	,078
JC2.2	,272	,821	,200	,027
JC2.3	,092	,824	,037	,239
JC3.1	,255	,064	,082	,862
JC3.2	,122	,222	,217	,839
JC3.3	,117	,324	,165	,749
JC4.2	-,078	,226	,831	,309
JC4.3	,339	,117	,855	,107
JC5.1	,393	,269	,769	,074
JC5.2	-,125	,570	,418	,257
JC5.3	-,109	,585	,139	,170

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.



KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,758
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1064,572
	df	78
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

	JC1.1	JC1.2	JC1.3	JC2.1	JC2.2	JC2.3	JC3.1	JC3.2	JC3.3	JC4.1	JC4.2	JC4.3	JC5.1	JC5.2
Anti-image Correlation	JC1.1	,184	,000	-,160	,036	,011	-,030	-,014	,010	,009	,032	-,125	,038	
	JC1.2	,089	,115	-,074	,011	-,035	,034	,013	-,004	-,022	,037	,034	-,006	-,028
	JC1.3	,060	-,074	,073	,033	,025	-,085	,000	,001	,015	,042	-,027	-,001	,015
	JC2.1	,036	-,011	-,023	,406	-,056	-,071	-,012	,031	-,057	,021	-,029	-,098	-,038
	JC2.2	,011	-,039	-,028	-,054	,362	-,181	,007	,068	-,089	,071	-,044	-,058	,026
	JC2.3	,016	,074	-,055	-,071	-,161	,228	,002	-,081	,057	-,082	,088	,060	-,088
	JC3.1	-,080	,013	,000	-,012	,007	-,002	,886	-,127	-,103	-,051	,039	,032	,029
	JC3.2	-,034	,004	,001	,031	,068	-,081	-,127	,322	-,160	-,018	,016	-,067	,015
	JC3.3	,010	-,022	,015	-,057	-,083	,057	-,103	-,010	,392	,005	-,032	,066	-,095
	JC4.1	,001	-,037	-,042	,021	,071	-,092	-,051	-,018	,005	,282	-,152	-,048	-,101
	JC4.2	-,032	,034	-,027	-,029	-,044	,068	,039	-,016	-,032	,152	,232	-,090	,055
	JC5.1	-,025	-,006	-,001	-,036	-,095	-,090	,032	-,007	,066	,049	-,090	,280	-,078
	JC5.2	,008	-,025	,015	-,008	,026	-,068	,028	,015	-,095	,101	,055	-,078	,600
Anti-image Correlation	JC1.1	,859 ^a	,060	-,502	,129	,047	-,077	-,330	-,056	,035	,040	-,153	-,109	-,022
	JC1.2	,060	,688 ^a	-,805	-,051	-,226	,456	,064	,019	-,102	,214	,208	-,051	-,090
	JC1.3	-,502	-,805	,672 ^a	-,135	,199	-,427	-,003	,003	,060	,304	-,204	-,008	,069
	JC2.1	,129	-,051	-,135	,930 ^a	-,177	-,232	-,029	,085	-,143	,066	-,093	-,107	-,017
	JC2.2	,047	-,226	,199	-,177	,999 ^a	-,659	,023	,235	-,277	,271	-,160	-,352	,066
	JC2.3	,077	,456	-,427	-,252	-,659	,576 ^a	,006	-,299	,192	,377	,295	,236	-,182
	JC3.1	-,330	,064	,003	-,029	,023	,006	,830 ^a	-,361	-,264	,162	,132	,097	,059
	JC3.2	-,056	,019	,006	,065	,235	-,299	-,361	,801 ^a	-,451	,063	,057	-,224	,033
	JC3.3	,035	-,102	,090	-,143	-,277	,192	-,264	-,451	,794 ^a	,016	-,107	,201	-,105
	JC4.1	,040	-,204	-,304	,088	,271	-,377	-,182	-,063	,016	,889 ^a	-,617	-,179	-,253
	JC4.2	-,153	,208	-,204	-,082	-,180	,298	,132	,057	-,107	,617	,752 ^a	-,353	,146
	JC5.1	-,109	-,051	-,008	-,107	-,352	,236	,097	-,224	,201	,179	-,353	,844 ^a	,180
	JC5.2	,022	-,096	-,069	-,017	-,066	-,182	,059	,033	-,165	,253	,146	-,190	,854 ^a

^a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JC1.1	1,000	,868
JC1.2	1,000	,879
JC1.3	1,000	,941
JC2.1	1,000	,752
JC2.2	1,000	,829
JC2.3	1,000	,821
JC3.1	1,000	,817
JC3.2	1,000	,820
JC3.3	1,000	,708
JC4.1	1,000	,847
JC4.2	1,000	,861
JC5.1	1,000	,822
JC5.2	1,000	,497

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	5,675	43,653	43,653	5,675	43,653	43,653	3,042	23,398	23,398
2	2,068	15,908	59,561	2,068	15,908	59,561	2,538	19,522	42,919
3	1,434	11,031	70,592	1,434	11,031	70,592	2,450	18,850	61,769
4	1,286	9,893	80,486	1,286	9,893	80,486	2,433	18,717	80,486
5	,637	4,898	85,383						
6	,496	3,813	89,197						
7	,337	2,591	91,788						
8	,287	2,207	93,995						
9	,285	2,194	96,189						
10	,194	1,494	97,683						
11	,142	1,092	98,775						
12	,116	,893	99,668						
13	,043	,332	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
JC1.1	,861	,191	,301	,015
JC1.2	,921	,107	,070	,120
JC1.3	,936	,072	,124	,209
JC2.1	,401	,202	,112	,733
JC2.2	,173	,249	,073	,855
JC2.3	-,016	,094	,292	,852
JC3.1	,265	,084	,859	,042
JC3.2	,115	,234	,847	,185
JC3.3	,101	,193	,764	,277
JC4.2	-,076	,848	,314	,157
JC4.3	,351	,847	,096	,104
JC5.1	,383	,774	,075	,266
JC5.2	-,122	,488	,289	,400

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,745
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1017,380
	df	66
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

	JC1.1	JC1.2	JC1.3	JC2.1	JC2.2	JC2.3	JC3.1	JC3.2	JC3.3	JC4.2	JC4.3	JC5.1
Anti-image Covariance	JC1.1	,198	,009	-,080	,038	,010	,019	,091	,014	,011	,011	-,024
	JC1.2	,009	,117	-,075	-,012	-,039	,074	,015	,004	-,027	-,045	,037
	JC1.3	-,060	-,075	,074	-,023	,027	-,056	,000	,001	,019	,048	-,029
	JC2.1	,026	-,012	-,023	,807	-,058	-,074	-,011	,021	-,061	,021	-,028
	JC2.2	,010	-,039	-,027	-,058	,263	-,164	,009	,068	-,088	,081	-,048
	JC2.3	,018	,074	-,056	-,074	-,164	,236	,005	-,082	,050	-,114	,078
	JC3.1	-,091	,015	,000	-,011	,008	,005	,887	-,129	-,103	-,050	,038
	JC3.2	-,014	,004	,001	,031	,008	-,087	-,129	,823	-,165	-,017	,015
	JC3.3	,011	-,027	,018	-,061	-,088	,050	-,103	-,165	,408	-,012	-,025
	JC4.2	,011	-,045	,048	,021	,081	-,114	-,050	-,017	-,012	,279	-,156
	JC4.3	-,034	,037	-,029	-,028	-,048	,078	,038	,015	-,025	-,156	,237
	JC5.1	-,025	-,009	,001	-,039	-,096	,055	,037	-,088	,058	-,068	-,088
Anti-image Correlation	JC1.1	,833*	,063	-,505	,129	,046	,082	-,332	-,057	,040	,047	-,158
	JC1.2	,063	,685*	-,804	-,053	-,221	,448	,070	,023*	-,123	-,248	,225
	JC1.3	-,505	-,804	,688*	-,134	,196	-,423	-,001	,005	,005	,334	-,217
	JC2.1	,129	-,063	-,134	,925*	-,177	-,239	-,026	,085	-,130	,063	-,092
	JC2.2	,046	-,221	-,196	-,177	,685*	,660	,020	,233	,270	,296	-,192
	JC2.3	,082	,448	-,423	-,239	-,680	,547*	,017	-,298	,162	-,444	,330
	JC3.1	-,332	,070	-,001	-,028	,020	,017	,828*	-,364	-,258	-,152	,125
	JC3.2	-,057	,023	,005	,096	,233	-,298	-,364	,791*	-,454	-,056	,053
	JC3.3	,040	-,123	,195	-,150	-,270	,162	-,258	-,454	,800*	-,035	-,081
	JC4.2	,047	-,248	,334	,063	,298	-,444	-,152	-,056	-,035	,855*	-,606
	JC4.3	-,158	,225	-,217	-,092	-,192	,330	,125	,053	-,081	-,606	,748*
	JC5.1	-,107	-,050	,005	-,113	-,348	,209	,111	-,222	-,170	-,339	-,335

*: Measure of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JC1.1	1,000	,869
JC1.2	1,000	,899
JC1.3	1,000	,949
JC2.1	1,000	,757
JC2.2	1,000	,850
JC2.3	1,000	,824
JC3.1	1,000	,818
JC3.2	1,000	,827
JC3.3	1,000	,708
JC4.2	1,000	,847
JC4.3	1,000	,889
JC5.1	1,000	,827

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	5,443	45,361	45,361	5,443	45,361	45,361	2,939	24,489	24,489
2	1,912	15,937	61,298	1,912	15,937	61,298	2,431	20,255	44,745
3	1,426	11,884	73,182	1,426	11,884	73,182	2,357	19,639	64,384
4	1,282	10,683	83,865	1,282	10,683	83,865	2,338	19,481	83,865
5	,496	4,132	87,996						
6	,337	2,807	90,804						
7	,300	2,496	93,300						
8	,287	2,390	95,690						
9	,206	1,721	97,410						
10	,151	1,261	98,671						
11	,116	,968	99,639						
12	,043	,361	100,000						

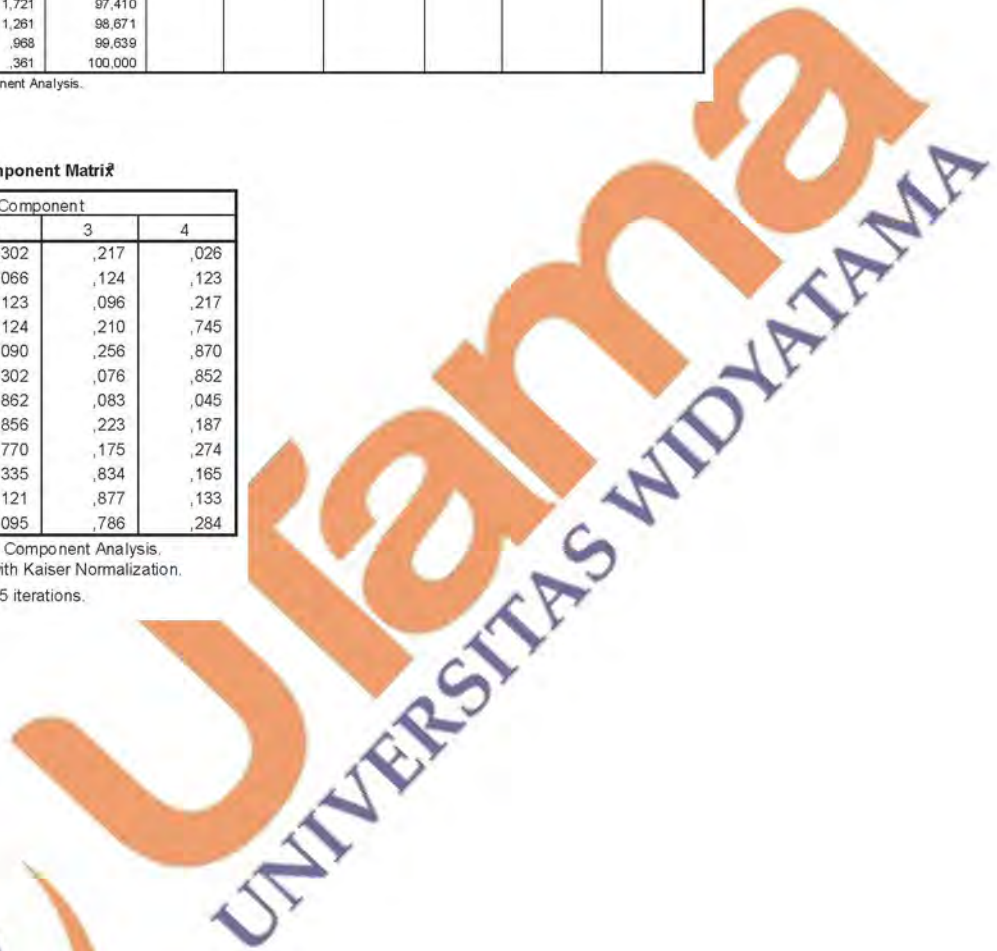
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
JC1.1	,854	,302	,217	,026
JC1.2	,929	,066	,124	,123
JC1.3	,937	,123	,096	,217
JC2.1	,378	,124	,210	,745
JC2.2	,139	,090	,256	,870
JC2.3	-,031	,302	,076	,852
JC3.1	,256	,862	,083	,045
JC3.2	,100	,856	,223	,187
JC3.3	,094	,770	,175	,274
JC4.2	-,110	,335	,834	,165
JC4.3	,297	,121	,877	,133
JC5.1	,345	,095	,786	,284

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.



FAKTOR ANALISIS: JOB SATISFACTION

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,623
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1436,877
	df	190
	Sig.	,000

Anti-Image Matrices

	JSp1	JSp2	JSp3	JSp4	JSprom1	JSprom2	JSprom3	JSprom4	JSSuperv1	JSSuperv2	JSSuperv3	JSSuperv4	JScowork1	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSnature1	JSnature2	JSnature3	JSnature4
Anti-Image JS008	-.24	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS043	.00	1.00	.00	.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS088	.00	.00	1.00	.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS090	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00

Anti-Image Matrices

	JSp1	JSp2	JSp3	JSp4	JSprom1	JSprom2	JSprom3	JSprom4	JSSuperv1	JSSuperv2	JSSuperv3	JSSuperv4	JScowork1	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSnature1	JSnature2	JSnature3	JSnature4
Anti-Image JS088	.85	-.11	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS043	-.11	1.00	.00	.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS088	.00	.00	1.00	.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS090	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00	-.00
JS099	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1.00

Anti-Image Matrices

Anti-Image Matrices

Communalities

	Initial	Extraction
JSpay1	1,000	,821
JSpay2	1,000	,854
JSpay3	1,000	,768
JSpay4	1,000	,815
JSpromo1	1,000	,797
JSpromo2	1,000	,845
JSpromo3	1,000	,745
JSpromo4	1,000	,735
JSSuperv1	1,000	,818
JSSuperv2	1,000	,548
JSSuperv3	1,000	,759
JSSuperv4	1,000	,570
JScowork1	1,000	,488
JScowork2	1,000	,687
JScowork3	1,000	,788
JScowork4	1,000	,763
JSnature1	1,000	,877
JSnature2	1,000	,875
JSnature3	1,000	,840
JSnature4	1,000	,835

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	4,619	23,096	23,096	4,619	23,096	23,096	3,714	18,570	18,570
2	3,434	17,171	40,267	3,434	17,171	40,267	3,555	17,776	36,346
3	2,583	12,915	53,182	2,583	12,915	53,182	3,002	15,012	51,358
4	2,059	10,297	63,479	2,059	10,297	63,479	1,901	9,505	60,862
5	1,504	7,518	70,997	1,504	7,518	70,997	1,753	8,766	69,629
6	1,030	5,148	76,145	1,030	5,148	76,145	1,303	6,516	76,145
7	,903	4,516	80,661						
8	,720	3,599	84,260						
9	,651	3,253	87,513						
10	,476	2,378	89,891						
11	,391	1,957	91,848						
12	,350	1,749	93,597						
13	,296	1,482	95,079						
14	,250	1,251	96,330						
15	,180	,901	97,231						
16	,175	,876	98,107						
17	,151	,754	98,862						
18	,104	,522	99,384						
19	,079	,397	99,781						
20	,044	,219	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix

	Component					
	1	2	3	4	5	6
JSpay1	,891	,132	,081	,007	-,052	-,024
JSpay2	,912	,131	,030	,006	,073	,003
JSpay3	,865	,105	,048	-,021	,035	,071
JSpay4	,868	,189	,119	,067	,078	,044
JSpromo1	,140	-,214	,184	-,077	,816	-,161
JSpromo2	-,001	,030	,018	,103	,911	,048
JSpromo3	,063	,076	,444	,253	,037	-,688
JSpromo4	-,129	-,012	,234	,802	-,099	-,104
JSuperv1	,359	,009	-,063	,807	,182	-,017
JSuperv2	,249	-,122	,656	,165	-,089	-,077
JSuperv3	,157	-,055	,393	-,061	-,092	,751
JSuperv4	,131	-,267	,271	-,545	,039	,331
JScowork1	,426	,028	-,289	,348	,175	,265
JScowork2	-,201	,148	,775	,068	-,063	,123
JScowork3	,089	-,100	,807	-,011	,332	,089
JScowork4	,105	,037	,825	-,219	,143	-,047
JSnature1	,118	,926	,053	,001	-,043	-,003
JSnature2	,132	,917	,039	,106	-,059	-,001
JSnature3	,130	,893	-,092	,076	-,090	-,053
JSnature4	,164	,895	-,016	-,047	,014	-,072

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.



KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.662
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1313,250
	df	171
	Sig.	.000

Anti-Image Matrices

Anti-Image	JSPay1	JSPay2	JSPay3	JSPay4	JSPromo1	JSPromo2	JSPromo3	JSPromo4	JSSuperv1	JSSuperv2	JSSuperv3	JScowork1	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSignature1	JSignature2	JSignature3	JSignature4
JSPay1	1.000																		
JSPay2	-.06	1.000																	
JSPay3	-.07	.06	1.000																
JSPay4	-.08	-.08	-.08	1.000															
JSPromo1	-.02	-.02	-.04	-.02	1.000														
JSPromo2	-.03	-.03	-.05	-.03	-.03	1.000													
JSPromo3	-.04	-.04	-.06	-.04	-.04	-.04	1.000												
JSPromo4	-.05	-.05	-.07	-.05	-.05	-.05	-.05	1.000											
JSSuperv1	-.01	-.01	-.01	-.01	-.01	-.01	-.01	-.01	1.000										
JSSuperv2	-.02	-.02	-.02	-.02	-.02	-.02	-.02	-.02	-.02	1.000									
JSSuperv3	-.03	-.03	-.03	-.03	-.03	-.03	-.03	-.03	-.03	-.03	1.000								
JScowork1	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	1.000							
JScowork2	-.05	-.05	-.05	-.05	-.05	-.05	-.05	-.05	-.05	-.05	-.05	-.05	1.000						
JScowork3	-.06	-.06	-.06	-.06	-.06	-.06	-.06	-.06	-.06	-.06	-.06	-.06	-.06	1.000					
JScowork4	-.07	-.07	-.07	-.07	-.07	-.07	-.07	-.07	-.07	-.07	-.07	-.07	-.07	-.07	1.000				
JSignature1	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	1.000			
JSignature2	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	1.000		
JSignature3	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	-.10	1.000	
JSignature4	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	-.11	1.000

Communalities

	Initial	Extraction
JSpay1	1,000	,822
JSpay2	1,000	,866
JSpay3	1,000	,783
JSpay4	1,000	,814
JSPromo1	1,000	,793
JSPromo2	1,000	,844
JSPromo3	1,000	,814
JSPromo4	1,000	,791
JSSuperv1	1,000	,771
JSSuperv2	1,000	,547
JSSuperv3	1,000	,744
JScowork1	1,000	,531
JScowork2	1,000	,703
JScowork3	1,000	,796
JScowork4	1,000	,753
JSignature1	1,000	,885
JSignature2	1,000	,869
JSignature3	1,000	,847
JSignature4	1,000	,838

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	4,609	24,259	24,259	4,609	24,259	24,259	3,849	19,206	19,206
2	3,283	17,277	41,535	3,283	17,277	41,535	3,508	18,462	37,667
3	2,582	13,588	55,124	2,582	13,588	55,124	2,926	15,401	53,068
4	1,810	9,527	64,650	1,810	9,527	64,650	1,749	9,207	62,275
5	1,497	7,879	72,530	1,497	7,879	72,530	1,707	8,982	71,257
6	1,029	5,417	77,947	1,029	5,417	77,947	1,271	6,690	77,947
7	,733	3,858	81,805						
8	,670	3,526	85,331						
9	,529	2,784	88,115						
10	,427	2,247	90,362						
11	,389	2,046	92,409						
12	,346	1,821	94,230						
13	,277	1,457	95,688						
14	,191	1,008	96,695						
15	,180	,946	97,641						
16	,164	,863	98,504						
17	,134	,706	99,210						
18	,101	,530	99,740						
19	,049	,260	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix

	Component					
	1	2	3	4	5	6
JSpay1	,890	,133	,071	-,048	,055	,031
JSpay2	,918	,126	,030	,078	,032	-,018
JSpay3	,872	,099	,051	,041	,009	-,086
JSpay4	,861	,193	,109	,080	,126	-,027
JSprom1	,136	-,210	,170	,817	-,031	,180
JSprom2	-,006	,028	,026	,910	,105	-,059
JSprom3	,036	,098	,395	,028	,256	,762
JSprom4	-,185	,019	,207	-,123	,812	,196
JSuperv1	,313	,029	-,073	,165	,798	,054
JSuperv2	,245	-,116	,646	-,092	,185	,117
JSuperv3	,164	-,061	,419	-,092	,023	-,727
JScowork1	,377	,054	-,316	,160	,478	-,177
JScowork2	-,185	,138	,794	-,064	,032	-,118
JScowork3	,098	-,105	,812	,333	,016	-,062
JScowork4	,123	,031	,821	,148	-,188	,075
JSnature1	,112	,932	,046	-,043	,006	,015
JSnature2	,129	,917	,042	-,060	,077	-,005
JSnature3	,121	,899	-,098	-,092	,060	,054
JSnature4	,164	,896	-,019	,016	-,061	,063

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,692
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1260,140
	df	153
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

Anti-image Co	JSpay1	JSpay2	JSpay3	JSpay4	JSprom1	JSprom2	JSprom3	JSprom4	JSuperv1	JSuperv2	JSuperv3	JScowork1	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSnature1	JSnature2	JSnature3	JSnature4
JSpay1	,24	-,09	-,01	-,09	-,01	-,01	-,04	,04	-,02	-,04	,00	-,02	-,04	-,01	-,01	-,02	-,09	-,01	-,02
JSpay2	-,09	,19	-,09	-,08	-,03	-,08	-,01	-,01	,04	-,01	-,01	-,01	,00	-,02	-,03	-,03	-,01	-,09	-,00
JSpay3	-,01	-,08	,27	-,02	-,04	-,07	,08	,05	-,09	-,02	-,04	-,04	,06	-,08	-,08	-,00	-,02	,03	-,02
JSpay4	-,08	-,08	-,02	,24	-,02	-,02	-,09	-,00	-,02	-,01	-,03	-,06	-,03	-,01	-,04	-,04	-,03	-,00	-,00
JSprom1	-,01	-,03	-,04	-,02	,42	-,27	-,19	,11	-,04	-,05	,02	-,01	-,05	-,01	-,02	-,02	-,00	-,04	-,04
JSprom2	-,01	-,08	-,07	-,02	-,27	,48	,12	-,02	-,05	-,04	-,08	-,04	-,03	-,01	-,02	-,02	-,03	-,03	-,03
JSprom3	-,04	-,01	-,08	-,08	-,19	,12	,54	-,22	-,02	-,13	-,01	-,04	-,03	-,07	-,07	-,03	-,00	-,00	-,01
JSprom4	-,04	-,01	-,05	-,08	-,11	-,02	-,22	,51	-,23	-,04	-,00	-,05	-,01	-,02	-,02	-,01	-,01	-,01	-,02
JSuperv1	-,02	,04	-,08	-,02	-,04	-,05	,02	-,23	-,42	-,08	-,13	-,00	-,07	-,12	-,02	-,00	-,04	-,00	-,04
JSuperv2	-,04	-,01	-,03	-,01	-,06	-,08	-,13	-,04	-,08	-,08	,06	-,12	-,12	-,04	-,06	-,06	-,01	-,01	-,04
JSuperv3	-,00	-,01	-,04	-,03	-,02	-,08	-,01	-,00	-,13	-,06	,09	-,01	-,04	-,00	-,03	-,03	-,03	-,03	-,05
JScowork1	-,02	,00	-,04	-,08	-,01	-,05	,04	-,05	-,00	-,12	-,01	-,04	-,08	-,14	-,03	-,07	-,06	-,04	-,04
JScowork2	-,04	-,02	-,05	-,03	-,05	-,03	,03	-,01	-,07	-,12	-,04	-,00	-,06	-,17	-,00	-,00	-,02	-,02	-,00
JScowork3	-,01	-,02	-,08	-,01	-,01	-,01	-,07	-,02	-,12	-,04	-,00	-,14	-,17	-,26	-,00	-,02	-,03	-,00	-,00
JScowork4	-,01	-,01	-,08	-,01	-,02	-,02	-,01	-,00	-,02	-,06	-,03	-,03	-,06	-,00	-,01	-,00	-,01	-,06	-,04
JSnature1	-,02	-,08	-,02	-,04	-,02	-,02	-,02	-,01	-,00	-,08	,02	-,07	-,01	-,01	-,02	-,01	-,06	-,04	-,04
JSnature2	-,03	-,08	-,02	-,04	-,02	-,02	-,02	-,01	-,00	-,08	,02	-,07	-,01	-,01	-,02	-,01	-,05	-,17	-,11
JSnature3	-,01	-,01	-,02	-,08	-,04	-,07	-,01	-,02	-,08	-,04	-,01	-,03	-,06	-,02	-,03	-,01	-,05	-,17	-,11
JSnature4	-,01	-,01	-,02	-,08	-,04	-,07	-,01	-,02	-,08	-,04	-,05	-,04	-,00	-,04	-,06	-,04	-,11	-,18	-,18
Anti-image Co	JSpay1	JSpay2	JSpay3	JSpay4	JSprom1	JSprom2	JSprom3	JSprom4	JSuperv1	JSuperv2	JSuperv3	JScowork1	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSnature1	JSnature2	JSnature3	JSnature4
JSpay1	,82	-,42	-,05	-,34	,05	-,03	-,10	-,11	-,08	-,11	,00	-,08	-,16	-,08	-,09	-,09	-,17	-,18	-,04
JSpay2	-,43	,81	-,42	-,38	-,10	-,01	-,03	-,06	-,14	-,04	-,03	-,03	-,10	-,15	-,07	-,04	-,02	-,08	-,08
JSpay3	-,05	-,42	,78	-,11	-,13	-,21	-,22	,15	-,27	-,09	-,11	-,17	-,32	-,04	-,13	-,17	-,10	-,17	-,10
JSpay4	-,34	-,38	-,11	,85	-,08	-,07	-,01	-,01	-,07	-,04	-,08	-,19	-,10	-,07	-,08	-,25	-,16	-,04	-,04
JSprom1	,05	-,10	-,13	-,08	,54	-,59	-,49	,24	-,09	-,13	-,05	-,03	-,14	-,03	-,11	-,12	-,01	-,15	-,15
JSprom2	-,03	-,01	-,21	-,07	-,59	,47	-,22	-,05	-,10	-,04	-,11	-,10	-,10	-,03	-,10	-,10	-,12	-,14	-,14
JSprom3	-,10	-,03	-,22	-,01	-,48	-,22	-,52	-,41	-,05	-,23	-,03	-,06	-,08	-,19	-,08	-,11	-,02	-,04	-,04
JSprom4	-,11	-,05	-,15	-,01	-,24	-,05	-,41	-,48	-,58	-,02	-,01	-,10	-,04	-,07	-,07	-,04	-,06	-,08	-,08
JSuperv1	-,09	-,14	-,27	-,07	-,08	-,10	-,05	-,50	-,57	-,18	-,25	-,00	-,22	-,08	-,10	-,01	-,17	-,01	-,01
JSuperv2	-,11	-,04	-,09	-,04	-,13	-,01	-,23	-,08	-,18	-,03	-,14	-,25	-,38	-,11	-,15	-,28	-,06	-,12	-,12
JSuperv3	-,08	-,03	-,16	-,08	-,06	-,11	-,08	-,01	-,29	-,14	-,18	-,01	-,10	-,10	-,13	-,11	-,08	-,14	-,14
JScowork1	-,08	-,03	-,15	-,19	-,03	-,18	-,02	-,10	-,00	-,26	-,01	-,09	-,02	-,41	-,17	-,33	-,23	-,16	-,16
JScowork2	-,15	-,18	-,17	-,13	-,14	-,10	-,08	-,04	-,22	-,30	-,10	-,02	-,07	-,03	-,04	-,10	-,00	-,00	-,00
JScowork3	-,06	-,15	-,02	-,07	-,03	-,18	-,07	-,06	-,11	-,09	-,14	-,00	-,04	-,14	-,14	-,14	-,14	-,14	-,14
JScowork4	-,05	-,07	-,04	-,08	-,11	-,10	-,05	-,00	-,18	-,25	-,13	-,17	-,01	-,04	-,04	-,04	-,13	-,13	-,13
JSnature1	-,17	-,04	-,13	-,26	-,12	-,10	-,11	-,04	-,01	-,38	-,11	-,33	-,04	-,14	-,18	-,04	-,41	-,41	-,41
JSnature2	-,18	-,02	-,17	-,15	-,01	-,12	-,02	-,05	-,17	-,05	-,08	-,29	-,10	-,14	-,14	-,14	-,41	-,41	-,41
JSnature3	-,04	-,08	-,10	-,04	-,15	-,24	-,04	-,08	-,01	-,12	-,14	-,16	-,08	-,01	-,45	-,38	-,63	-,71	-,71

Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JSpay1	1,000	,801
JSpay2	1,000	,854
JSpay3	1,000	,795
JSpay4	1,000	,811
JSpromo1	1,000	,784
JSpromo2	1,000	,828
JSpromo3	1,000	,503
JSpromo4	1,000	,791
JSuperv1	1,000	,725
JSuperv2	1,000	,549
JScowork1	1,000	,455
JScowork2	1,000	,646
JScowork3	1,000	,771
JScowork4	1,000	,783
JSnature1	1,000	,884
JSnature2	1,000	,884
JSnature3	1,000	,850
JSnature4	1,000	,834

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	4,595	25,526	25,526	4,595	25,526	25,526	3,688	20,488	20,488
2	3,202	17,788	43,313	3,202	17,788	43,313	3,504	19,468	39,956
3	2,578	14,322	57,636	2,578	14,322	57,636	2,787	15,484	55,440
4	1,683	9,349	66,985	1,683	9,349	66,985	1,793	9,960	65,400
5	1,470	8,166	75,151	1,470	8,166	75,151	1,755	9,751	75,151
6	,667	4,818	79,969						
7	,688	3,823	83,792						
8	,564	3,132	86,924						
9	,437	2,425	89,349						
10	,392	2,175	91,525						
11	,370	2,057	93,582						
12	,278	1,542	95,124						
13	,224	1,243	96,367						
14	,184	1,025	97,392						
15	,167	,927	98,319						
16	,140	,776	99,096						
17	,112	,624	99,719						
18	,051	,261	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
JSpay1	,879	,140	,074	,041	-,042
JSpay2	,910	,131	,032	-,006	,081
JSpay3	,882	,093	,064	-,062	,024
JSpay4	,867	,192	,101	,084	,079
JSpromo1	,111	-,191	,176	,026	,839
JSpromo2	,016	,024	,001	,052	,908
JSpromo3	-,030	,140	,423	,544	,084
JSpromo4	-,146	,011	,109	,866	-,088
JSuperv1	,379	-,009	-,151	,729	,167
JSuperv2	,248	-,121	,632	,257	-,084
JScowork1	,443	,029	-,368	,322	,137
JScowork2	-,160	,116	,773	,058	-,076
JScowork3	,114	-,118	,797	,043	,326
JScowork4	,116	,025	,860	-,108	,132
JSnature1	,113	,931	,048	,016	-,047
JSnature2	,136	,914	,033	,077	-,062
JSnature3	,119	,902	-,100	,073	-,090
JSnature4	,157	,899	,003	-,045	,009

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.699
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1198,122
	df	136
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	JSpay1	JSpay2	JSpay3	JSpay4	JSpromo1	JSpromo2	JSuperv1	JSuperv2	JScowork1	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSnature1	JSnature2	JSnature3	JSnature4	
Antiimage Cov	.253	-.000	-.018	-.088	-.009	.018	-.027	-.011	-.043	.002	-.005	.043	-.019	-.010	.030	-.040	.003
JSpay2	.095	.194	.095	.056	-.021	-.004	.024	.043	.018	.012	.007	.024	.039	.019	.004	.004	.011
JSpay3	.016	-.095	.179	-.025	-.055	-.009	.139	-.085	-.043	.041	.048	.048	-.086	.086	-.021	.037	.029
JSpay4	-.088	-.066	-.026	.043	.029	-.035	-.005	-.035	-.014	.031	.069	-.035	-.019	.014	-.041	.033	-.009
JSpromo1	.009	-.026	.065	.029	.459	-.289	-.189	.017	.061	-.031	-.093	-.057	.020	-.027	.031	.004	.04
JSpromo2	.019	-.000	.085	-.025	-.289	.500	.131	-.082	.011	-.042	.048	-.035	-.015	.024	.024	.038	-.079
JSuperv1	-.021	-.024	.139	-.007	-.191	.181	.899	-.111	-.135	-.017	.029	.053	-.102	.018	-.035	.003	-.001
JSuperv2	.015	.049	-.065	-.036	.045	-.033	-.119	.684	-.092	-.180	-.037	-.094	.144	.032	.014	-.055	.019
JScowork1	.041	.012	-.043	.015	.061	.015	-.125	.092	.850	.089	-.121	.124	.045	-.082	.059	.017	.040
JScowork2	.002	-.012	.046	-.031	.031	-.063	.017	-.190	.089	.694	-.011	.047	-.004	-.031	.032	.023	.054
JScowork3	-.021	.007	.049	.055	-.001	.048	.025	-.037	-.127	-.011	.469	-.006	-.152	.048	-.079	.071	-.041
JScowork4	.042	-.024	.048	-.031	-.051	-.035	.063	-.094	-.124	-.047	-.006	.294	-.124	.093	-.001	.024	-.001
JSnature1	.016	.039	-.086	-.019	.030	-.019	-.102	.148	.046	-.041	-.152	-.175	.267	.004	.024	-.031	.009
JSnature2	-.010	.011	.008	.014	-.023	.024	.018	.032	-.064	-.033	.040	.003	-.006	.111	-.009	.019	-.061
JSnature3	.030	-.006	-.021	-.041	.031	-.024	-.036	-.011	.069	.033	-.075	.024	-.007	.107	-.057	.081	.081
JSnature4	-.040	.004	.037	.033	-.007	.038	.008	-.055	.017	-.025	.071	.024	-.031	.015	-.066	.177	.111
JSnature5	.038	-.016	-.026	-.001	-.045	-.034	.002	.019	-.048	.264	.044	.007	-.006	.066	.041	-.114	.139
Antiimage Corr	.899	-.434	-.065	-.344	.028	.028	-.067	-.031	-.127	.004	-.072	.153	-.056	-.061	.189	-.189	.041
JSpay2	-.434	.819	-.423	-.094	-.094	-.094	.130	.043	-.031	.029	.100	-.159	.074	.094	.093	.081	.081
JSpay3	.065	-.423	.766	-.106	-.182	-.227	.324	-.224	.105	.169	.184	.173	-.316	.043	.125	.168	.171
JSpay4	-.094	-.094	-.106	.859	.068	-.072	-.071	.094	-.041	.031	.182	.151	-.072	.094	.151	.168	.041
JSpromo1	.028	-.094	-.182	.068	.579	-.289	-.245	.034	.121	.059	-.006	-.152	.057	-.100	.142	.002	.181
JSpromo2	-.065	-.018	.327	-.073	-.599	.406	.328	-.154	.021	.111	.100	.101	-.040	.104	.101	.124	-.241
JSuperv1	.009	.061	.067	-.017	-.344	.229	.499	-.191	-.254	.028	.048	.178	-.241	.069	-.142	.001	.021
JSuperv2	-.021	.139	-.024	-.095	.034	-.156	-.191	.599	-.164	-.001	-.075	-.230	.178	.129	.044	.172	.057
JScowork1	.015	.049	-.065	-.036	.045	-.033	-.119	.684	-.092	-.180	-.037	-.094	.144	.032	.014	-.055	.019
JScowork2	.041	-.026	.049	-.031	-.051	-.035	.063	-.094	.850	.089	-.121	.124	.045	-.082	.059	.017	.040
JScowork3	.002	-.012	.046	-.031	.031	-.063	.017	-.190	.089	.694	-.011	.047	-.004	-.031	.032	.023	.054
JScowork4	-.021	.007	.049	.055	-.001	.048	.025	-.037	-.127	-.011	.469	-.006	-.152	.048	-.079	.071	-.041
JSnature1	.016	.039	-.086	-.019	.030	-.019	-.102	.148	.046	-.041	-.152	-.175	.267	.004	.024	-.031	.009
JSnature2	-.010	.011	.008	.014	-.023	.024	.018	.032	-.064	-.033	.040	.003	-.006	.111	-.009	.019	-.061
JSnature3	.030	-.006	-.021	-.041	.031	-.024	-.036	-.011	.069	.033	-.075	.024	-.007	.107	-.057	.081	.081
JSnature4	-.040	.004	.037	.033	-.007	.038	.008	-.055	.017	-.025	.071	.024	-.031	.015	-.066	.177	.111
JSnature5	.038	-.016	-.026	-.001	-.045	-.034	.002	.019	-.048	.264	.044	.007	-.006	.066	.041	-.114	.139

Antiimage of Sampling Adequacy (MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JSpay1	1,000	,800
JSpay2	1,000	,867
JSpay3	1,000	,801
JSpay4	1,000	,819
JSpromo1	1,000	,773
JSpromo2	1,000	,833
JSuperv1	1,000	,530
JSuperv2	1,000	,741
JScowork1	1,000	,469
JScowork2	1,000	,642
JScowork3	1,000	,772
JScowork4	1,000	,805
JSnature1	1,000	,883
JSnature2	1,000	,863
JSnature3	1,000	,854
JSnature4	1,000	,831

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	4,593	27,018	27,018	4,593	27,018	27,018	3,542	20,837	20,837
2	3,191	18,772	45,789	3,191	18,772	45,789	3,506	20,626	41,463
3	2,552	15,013	60,803	2,552	15,013	60,803	2,782	16,363	57,826
4	1,502	8,836	69,639	1,502	8,836	69,639	1,730	10,179	68,005
5	1,096	6,448	76,086	1,096	6,448	76,086	1,374	8,081	76,086
6	,867	5,099	81,185						
7	,671	3,949	85,134						
8	,454	2,670	87,804						
9	,434	2,554	90,358						
10	,386	2,271	92,629						
11	,351	2,067	94,696						
12	,244	1,434	96,130						
13	,185	1,086	97,216						
14	,167	,984	98,200						
15	,140	,823	99,023						
16	,116	,680	99,703						
17	,051	,297	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
JSpay1	,868	,137	,063	-,048	,144
JSpay2	,916	,126	,014	,085	,068
JSpay3	,889	,087	,043	,026	,026
JSpay4	,865	,190	,089	,082	,142
JSpromo1	,097	-,194	,177	,826	,108
JSpromo2	,016	,023	,002	,910	,066
JSpromo3	-,091	,151	,462	,060	,530
JSuperv1	,280	,027	-,107	,134	,795
JSuperv2	,187	-,119	,655	-,129	,396
JScowork1	,383	,038	-,349	,116	,430
JScowork2	-,137	,114	,777	-,067	-,049
JScowork3	,129	-,123	,795	,328	,011
JScowork4	,166	,017	,844	,152	-,202
JSnature1	,113	,930	,053	-,049	,019
JSnature2	,138	,915	,038	-,058	,047
JSnature3	,105	,903	-,091	-,097	,096
JSnature4	,163	,896	,002	,009	-,030

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 7 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,718
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1132,851
	df	120
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

	JSpay1	JSpay2	JSpay3	JSpay4	JSpromo1	JSpromo2	JSuperv1	JSuperv2	JScowork1	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSnature1	JSnature2	JSnature3	JSnature4
Anti-image Covari	JSpay1	,253	-,096	-,022	-,085	-,027	-,032	-,010	-,048	,003	-,026	,043	-,015	-,011	-,031	-,042
	JSpay2	-,096	,194	-,102	-,066	-,048	-,024	-,043	-,015	-,012	,003	-,025	,035	,011	-,007	,005
	JSpay3	-,022	-,102	,293	-,025	-,028	,130	-,091	-,047	-,038	,043	,059	-,065	,004	-,019	,033
	JSpay4	-,085	-,066	-,025	,244	-,023	-,000	-,041	-,014	-,042	,068	-,048	-,018	,015	-,043	,030
	JSpromo1	,027	-,046	-,028	-,023	,708	-,169	-,048	,104	-,013	,039	-,125	,018	-,020	,028	,035
	JSpromo2	-,033	-,024	,130	0,00	-,189	-,702	-,105	-,148	,037	,013	,067	-,103	,012	-,034	-,011
	JSuperv1	-,010	,043	-,081	-,041	-,048	-,105	,592	-,093	-,210	-,030	-,104	,149	,038	-,018	-,050
	JSuperv2	-,048	-,015	-,047	-,014	-,104	-,146	-,093	,550	,092	-,129	-,125	,046	-,065	,071	-,018
	JScowork1	,003	-,012	-,038	-,042	-,013	,037	-,210	,092	,703	-,005	,047	-,007	-,035	,029	-,025
	JScowork2	-,026	,008	,043	,068	,039	,013	-,030	-,129	-,005	,473	-,002	-,153	,038	-,075	,069
	JScowork3	,043	-,025	,059	-,038	-,125	,067	-,104	-,125	,042	-,002	,297	-,180	,005	-,009	,027
	JScowork4	-,015	,035	-,089	-,019	,018	-,103	,149	,046	-,007	-,153	-,180	,267	-,007	,024	,030
	JSnature1	-,011	,011	,004	,015	-,020	,012	,038	-,065	-,035	,038	,005	-,007	,112	-,087	,018
	JSnature2	,031	-,007	-,019	-,043	,028	-,034	-,016	,071	,029	-,075	-,009	,024	-,087	-,108	-,057
	JSnature3	-,042	,005	,033	,036	,035	-,011	-,050	-,018	-,025	,069	,027	-,030	,018	-,057	,180
	JSnature4	,012	-,018	-,015	-,014	-,003	,013	,007	,044	,047	-,043	-,009	,003	-,067	,043	-,121
Anti-image Correl	JSpay1	,833	-,434	-,080	-,343	,063	-,077	-,026	-,127	-,008	-,076	-,169	-,056	-,065	-,190	-,195
	JSpay2	-,434	,818	-,430	-,305	-,136	-,094	-,129	-,047	-,034	,025	-,103	,152	,076	-,045	,025
	JSpay3	-,080	-,430	,787	-,095	-,061	-,287	-,196	-,117	,084	,115	,201	-,317	,020	-,105	-,142
	JSpay4	-,343	-,305	-,095	,858	,055	-,001	-,103	-,039	-,101	,201	-,140	-,075	,092	-,263	-,171
	JSpromo1	,063	-,130	-,061	,055	,671	-,287	-,075	,166	-,019	,067	-,272	,041	-,073	-,101	,099
	JSpromo2	-,077	-,064	,287	-,001	-,287	,576	-,164	-,235	,053	,028	,147	-,214	,043	-,122	-,031
	JSuperv1	-,026	,129	-,196	-,108	-,075	-,164	,592	-,164	-,327	-,058	-,350	,378	,147	-,068	-,156
	JSuperv2	-,127	,047	-,117	-,039	,166	-,235	-,164	,676	,147	-,253	-,308	,121	-,264	,290	-,058
	JScowork1	,008	-,034	-,084	-,101	-,019	,053	-,327	,147	,773	-,008	,093	-,015	-,124	,107	-,070
	JScowork2	-,076	,025	-,115	,201	,067	-,023	-,058	-,253	-,008	,625	-,005	-,429	,166	-,333	-,237
	JScowork3	,159	-,103	,201	-,140	-,272	,147	-,250	-,308	,093	-,005	,638	-,638	,025	-,051	,119
	JScowork4	-,056	,152	-,317	,075	,041	-,238	,378	,121	-,015	-,429	-,638	,577	-,041	,141	-,138
	JSnature1	-,065	,076	-,020	,092	-,073	,043	,147	-,264	-,124	,196	,025	-,041	,706	-,790	,127
	JSnature2	,190	-,045	-,105	-,263	-,101	-,122	-,063	,290	,107	-,333	-,051	,141	-,790	,652	-,406
	JSnature3	-,195	,025	,142	-,171	,099	-,031	-,156	-,058	-,070	,237	,119	-,138	,127	-,406	,737
	JSnature4	,052	-,091	-,061	-,062	-,008	,034	,020	,131	,123	-,139	,035	,015	,440	,290	-,636

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JSpay1	1,000	,783
JSpay2	1,000	,863
JSpay3	1,000	,799
JSpay4	1,000	,818
JSpromo1	1,000	,373
JSpromo3	1,000	,565
JSuperv1	1,000	,683
JSuperv2	1,000	,486
JScowork1	1,000	,465
JScowork2	1,000	,624
JScowork3	1,000	,749
JScowork4	1,000	,797
JSnature1	1,000	,877
JSnature2	1,000	,860
JSnature3	1,000	,853
JSnature4	1,000	,812

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	4,587	28,868	28,868	4,587	28,868	28,868	3,554	22,213	22,213
2	3,107	19,418	48,086	3,107	19,418	48,086	3,540	22,127	44,340
3	2,550	15,934	64,021	2,550	15,934	64,021	2,846	17,788	62,128
4	1,163	7,267	71,288	1,163	7,267	71,288	1,486	9,160	71,288
5	,927	5,794	77,082						
6	,828	5,182	82,264						
7	,622	3,887	86,151						
8	,449	2,808	88,959						
9	,433	2,707	91,666						
10	,370	2,311	93,977						
11	,295	1,845	95,822						
12	,187	1,168	96,990						
13	,172	1,073	98,063						
14	,141	,881	98,944						
15	,117	,731	99,675						
16	,052	,325	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
JSpay1	,151	,861	,064	,119
JSpay2	,116	,915	,040	,103
JSpay3	,083	,886	,064	,043
JSpay4	,185	,864	,109	,159
JSpromo1	-,299	,113	,293	,430
JSpromo3	,180	-,122	,437	,572
JSuperv1	,046	,285	-,120	,765
JSuperv2	-,063	,167	,611	,284
JScowork1	,034	,393	-,341	,439
JScowork2	,138	-,153	,757	-,091
JScowork3	-,149	,123	,836	,114
JScowork4	,004	,151	,870	-,131
JSnature1	,928	,116	,046	,004
JSnature2	,915	,141	,029	,026
JSnature3	,909	,109	-,107	,058
JSnature4	,883	,173	,007	-,034

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.718
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1102,103
	df	105
	Sig.	.000

Anti-Image Matrices

	JSpay1	JSpay2	JSpay3	JSpay4	JSpromo3	JSuperv1	JSuperv2	JScowork1	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSnature1	JSnature2	JSnature3	JSnature4	
Anti-Image Covarian	JSpay1	.254	-.096	-.021	-.067	-.026	-.006	-.053	-.004	-.023	-.052	-.015	-.010	-.031	-.044	-.013
	JSpay2	-.008	.187	-.107	-.066	-.040	-.041	.023	-.014	-.011	-.036	-.037	-.010	-.005	-.007	-.019
	JSpay3	-.021	-.107	.204	-.025	-.132	-.084	-.044	.059	.046	.059	.088	-.003	-.016	.036	-.015
	JSpay4	-.067	-.066	-.025	.245	.006	-.040	-.018	.041	.007	.038	.020	-.016	-.044	.035	-.014
	JSpromo3	.028	-.040	.132	.006	.758	.127	-.131	.037	.026	.040	-.166	.007	-.026	-.002	-.013
	JSuperv1	-.009	.041	-.084	-.040	-.127	.585	-.089	-.112	-.028	-.122	.151	.027	-.014	-.049	.007
	JSuperv2	-.053	.023	-.044	-.018	-.131	-.089	.595	.098	-.139	-.118	-.045	-.065	.069	-.024	.046
	JScowork1	.004	-.014	-.089	-.041	.027	-.212	.098	.704	-.004	.043	-.009	-.025	.020	-.025	.046
	JScowork2	-.028	.011	.045	.007	.026	-.028	.139	-.004	.775	.005	-.154	.040	-.078	.068	-.043
	JScowork3	.052	-.036	.059	-.036	.040	-.122	-.118	.043	.005	.720	-.191	.001	-.005	.037	-.010
	JScowork4	-.015	.037	-.089	-.020	-.106	.151	.045	-.006	-.154	-.191	.268	-.007	.023	-.032	-.003
	JSnature1	-.010	.016	.003	.016	.007	.037	.065	-.035	.040	.001	.007	.112	-.087	.019	-.068
	JSnature2	.031	-.005	.018	-.044	-.028	.014	.069	.050	-.078	-.005	.032	-.067	.109	-.059	.045
	JSnature3	-.044	.007	.035	.035	-.002	-.049	-.024	-.025	.068	.037	-.032	.019	-.059	.182	-.122
	JSnature4	.012	-.019	-.015	-.014	.013	.045	.046	-.043	-.010	-.009	-.068	.043	-.122	.202	-.002
Anti-Image Correlati	JSpay1	.897	-.430	-.076	-.341	-.063	-.021	-.140	.009	-.081	.182	-.059	-.061	.185	-.203	-.052
	JSpay2	-.430	.819	-.442	-.301	-.104	-.121	.070	-.037	.034	-.145	.059	.068	-.032	.039	-.063
	JSpay3	-.076	-.442	.709	-.092	-.251	-.202	-.106	.085	.119	-.192	.315	.018	-.099	.149	-.062
	JSpay4	-.341	-.301	-.092	.858	.015	-.105	-.049	.100	.198	-.130	.077	-.096	-.370	.167	-.062
	JSpromo3	-.063	-.104	-.381	.015	.817	.191	-.200	.050	.043	.081	.236	.025	-.099	-.004	.033
	JSuperv1	-.021	.121	-.202	-.105	-.191	.878	-.154	.330	-.051	-.262	.382	.143	-.056	-.150	.018
	JSuperv2	-.121	.070	-.105	-.049	-.200	-.154	.859	.153	-.268	-.277	.118	-.258	.279	-.076	.135
	JScowork1	.009	-.037	-.085	-.100	.050	.330	.152	.779	-.007	.091	-.014	-.126	.109	-.069	.123
	JScowork2	-.028	.011	.044	.007	.026	-.028	.139	-.007	.818	.014	-.433	.171	.342	.232	-.189
	JScowork3	.052	-.036	.059	-.036	.040	-.122	-.118	.043	.005	.720	-.191	.006	-.005	.153	-.036
	JScowork4	-.015	.037	-.089	-.020	-.106	.151	.045	-.006	-.154	-.191	.268	-.007	.023	-.032	-.003
	JSnature1	-.010	.016	.003	.016	.007	.037	.065	-.035	.040	.001	.007	.112	-.087	.019	-.068
	JSnature2	.031	-.005	.018	-.044	-.028	.014	.069	.050	-.078	-.005	.032	-.067	.109	-.059	.045
	JSnature3	-.044	.007	.035	.035	-.002	-.049	-.024	-.025	.068	.037	-.032	.019	-.059	.182	-.122
	JSnature4	.012	-.019	-.015	-.014	.013	.045	.046	-.043	-.010	-.009	-.068	.043	-.122	.202	-.002

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JSpay1	1,000	,785
JSpay2	1,000	,866
JSpay3	1,000	,798
JSpay4	1,000	,821
JSpromo3	1,000	,508
JSuperv1	1,000	,754
JSuperv2	1,000	,576
JScowork1	1,000	,479
JScowork2	1,000	,630
JScowork3	1,000	,733
JScowork4	1,000	,801
JSnature1	1,000	,885
JSnature2	1,000	,863
JSnature3	1,000	,853
JSnature4	1,000	,824

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	4,587	30,577	30,577	4,587	30,577	30,577	3,489	23,263	23,263
2	2,911	19,407	49,985	2,911	19,407	49,985	3,486	23,242	46,505
3	2,544	16,963	66,947	2,544	16,963	66,947	2,786	18,576	65,080
4	1,134	7,559	74,506	1,134	7,559	74,506	1,414	9,426	74,506
5	,840	5,603	80,109						
6	,670	4,467	84,576						
7	,508	3,390	87,965						
8	,449	2,990	90,955						
9	,374	2,495	93,451						
10	,297	1,980	95,431						
11	,198	1,320	96,752						
12	,176	1,172	97,923						
13	,142	,949	98,872						
14	,117	,780	99,651						
15	,052	,349	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
JSpay1	,857	,148	,069	,152
JSpay2	,917	,125	,029	,097
JSpay3	,886	,089	,051	,055
JSpay4	,863	,185	,114	,168
JSpromo3	-,112	,167	,496	,470
JSuperv1	,258	,018	-,020	,829
JSuperv2	,157	-,092	,666	,315
JScowork1	,373	,021	-,288	,506
JScowork2	-,147	,127	,760	-,122
JScowork3	,143	-,146	,831	-,014
JScowork4	,176	,008	,843	-,244
JSnature1	,111	,933	,043	,011
JSnature2	,135	,918	,032	,042
JSnature3	,099	,908	-,096	,096
JSnature4	,169	,891	-,003	-,028

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 6 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,715
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1070,442
	df	91
	Sig.	,000



Anti-image Matrices

	JSpay1	JSpay2	JSpay3	JSpay4	JSpromo3	JSuperv1	JSuperv2	JScowork1	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSnature1	JSnature2	JSnature3	JSnature4
Anti-image Covariance	JSpay1	,254	-,096	-,021	-,067	-,028	-,009	-,056	-,028	,052	-,015	-,010	,031	-,044	-,012
	JSpay2	-,096	,198	-,108	-,088	-,039	-,042	-,026	-,010	-,036	,037	,010	-,004	,007	-,018
	JSpay3	-,021	-,108	,296	-,027	,136	-,108	-,040	,045	,062	-,089	,001	-,016	,034	-,013
	JSpay4	-,067	-,068	-,027	,246	,009	-,059	-,013	,068	-,034	-,020	,014	-,043	,034	-,011
	JSpromo3	-,028	-,089	,136	,009	,758	-,131	-,140	,026	,035	-,106	,009	-,030	,000	,011
	JSuperv1	-,008	,042	-,108	-,069	-,131	,657	-,068	-,033	-,123	,168	,030	-,006	-,063	,023
	JSuperv2	,065	,026	-,040	-,013	-,140	-,069	,579	-,142	-,128	,047	-,062	,067	-,022	,041
	JScowork1	-,028	,010	,045	,068	,026	-,033	-,142	,475	,006	-,155	,040	-,079	,068	-,043
	JScowork2	,062	-,086	,062	-,034	,038	-,123	-,128	,006	,323	-,192	,003	-,007	,039	-,013
	JScowork3	-,015	,037	-,089	-,020	-,106	,168	,047	-,155	-,192	,268	-,007	,024	-,002	,004
	JScowork4	-,010	,010	,001	,014	,009	,030	-,062	,040	,003	-,007	,114	-,088	,018	-,068
	JSnature1	,031	-,004	-,016	-,043	-,030	-,006	,067	-,079	-,007	,024	-,088	,110	-,059	,043
	JSnature2	-,044	,007	,034	-,034	,000	-,063	-,022	,068	,039	-,032	,018	-,059	,183	-,123
	JSnature3	,012	-,016	-,013	-,011	,011	,028	,041	-,043	-,013	,034	-,068	,043	-,123	,205
	JSnature4	,029	-,430	-,076	-,348	-,063	-,019	-,143	-,031	,182	-,069	-,060	,185	-,202	,052
Anti-image Correlation	JSpay1														
	JSpay2	-,430													
	JSpay3	-,076	-,448												
	JSpay4	-,348	-,306	-,101											
	JSpromo3	-,063	-,102	,267											
	JSuperv1	-,019	,115	-,245	-,146	-,185									
	JSuperv2	-,143	,077	-,097	-,034	-,211	-,112								
	JScowork1	-,061	,034	,119	,198	,043	-,069								
	JScowork2	,182	-,142	,201	-,122	,076	-,267								
	JScowork3	-,059	,159	-,318	,079	,236	,400								
	JScowork4	-,060	,064	,005	,095	,031	,109								
	JSnature1	-,195	-,029	-,091	-,262	-,165	-,021								
	JSnature2	-,202	,037	-,144	,161	-,001	-,183								
	JSnature3	,052	-,089	-,052	-,050	,037	,064								
	JSnature4														

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)



Communalities

	Initial	Extraction
JSpay1	1,000	,797
JSpay2	1,000	,872
JSpay3	1,000	,800
JSpay4	1,000	,825
JSpromo3	1,000	,579
JSuperv1	1,000	,690
JSuperv2	1,000	,598
JScowork2	1,000	,672
JScowork3	1,000	,745
JScowork4	1,000	,847
JSnature1	1,000	,887
JSnature2	1,000	,864
JSnature3	1,000	,853
JSnature4	1,000	,822

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	4,486	32,041	32,041	4,486	32,041	32,041	3,480	24,856	24,856
2	2,909	20,776	52,817	2,909	20,776	52,817	3,444	24,603	49,459
3	2,369	16,919	69,736	2,369	16,919	69,736	2,595	18,537	67,996
4	1,088	7,772	77,508	1,088	7,772	77,508	1,332	9,512	77,508
5	,745	5,321	82,828						
6	,564	4,028	86,856						
7	,479	3,420	90,276						
8	,374	2,674	92,950						
9	,298	2,128	95,079						
10	,200	1,430	96,508						
11	,176	1,256	97,764						
12	,142	1,016	98,781						
13	,117	,838	99,618						
14	,053	,382	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
JSpay1	,143	,869	,029	,145
JSpay2	,122	,924	,013	,062
JSpay3	,091	,887	,063	-,011
JSpay4	,182	,874	,083	,141
JSpromo3	,150	-,077	,321	,669
JSuperv1	,006	,329	-,213	,732
JSuperv2	-,106	,183	,539	,513
JScowork2	,129	-,166	,792	,036
JScowork3	-,148	,136	,824	,157
JScowork4	,012	,144	,906	-,070
JSnature1	,934	,109	,049	,020
JSnature2	,918	,137	,031	,042
JSnature3	,907	,107	-,116	,082
JSnature4	,891	,167	,005	-,016

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,723
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1018,888
	df	78
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

	JSpay1	JSpay2	JSpay3	JSpay4	JSpromo3	JSuperv1	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSnature1	JSnature2	JSnature3	JSnature4	
Anti-image Covariance	JSpay1	,259	-,096	-,025	-,091	-,044	-,015	-,046	,045	-,011	-,017	,041	-,047	,016
	JSpay2	-,096	,199	-,108	-,068	-,035	,045	,018	-,033	,035	,013	-,003	,008	-,020
	JSpay3	-,025	-,109	,299	-,029	,133	-,115	,038	,059	-,083	-,004	-,013	,033	-,010
	JSpay4	-,091	-,068	-,029	,248	,006	-,081	,070	-,041	-,020	,014	-,045	,034	-,011
	JSpromo3	-,044	-,035	-,133	,006	,793	-,158	-,009	,008	-,101	-,006	-,019	-,006	,022
	JSuperv1	-,015	,045	-,115	-,081	-,158	,865	-,054	-,154	,178	,024	,002	-,087	,029
	JScowork2	-,046	,018	,036	,070	-,009	-,054	,513	-,030	-,157	,028	-,072	,088	-,037
	JScowork3	,045	-,033	,059	-,041	,008	-,154	-,030	,354	-,202	-,012	,010	,037	-,004
	JScowork4	-,011	,035	-,083	-,020	-,101	,178	-,157	-,202	,272	-,002	,020	-,031	,001
	JSnature1	-,017	,013	-,004	,014	-,006	,024	,028	-,012	-,002	,121	-,093	,017	-,068
	JSnature2	,041	-,009	-,013	-,045	-,016	,002	-,072	,010	,020	-,093	,119	-,081	,041
	JSnature3	-,047	,008	,033	,034	-,006	-,067	,088	,037	-,031	,017	-,081	,184	-,124
	JSnature4	,016	-,020	-,010	-,011	,022	,029	-,037	-,004	,001	-,068	,041	-,124	,208
Anti-image Correlation	JSpay1	,314 ³	-,424	-,091	-,357	-,097	-,036	-,125	-,148	-,042	-,099	,234	-,215	,070
	JSpay2	-,424	,804 ¹	-,443	-,305	-,088	,125	,057	-,125	,151	,085	-,051	,042	-,099
	JSpay3	-,091	-,443	,788 ¹	-,105	,274	-,258	,097	,182	-,310	-,019	-,068	,139	-,041
	JSpay4	-,357	-,305	-,105	,844 ¹	,013	-,151	,198	-,138	-,078	,079	-,283	,159	-,046
	JSpromo3	-,097	-,088	,274	,013	,811 ¹	-,215	-,015	-,217	-,021	-,052	-,016	,053	
	JSuperv1	-,036	,125	-,258	-,151	-,215	,499 ¹	-,093	-,317	,419	,094	,009	-,192	,078
	JScowork2	-,125	,057	,097	,198	-,015	-,093	,831 ¹	-,071	-,419	,114	-,292	,223	-,112
	JScowork3	,148	-,125	,182	-,138	,015	-,317	-,071	,600 ¹	-,651	-,058	,049	,147	-,016
	JScowork4	-,042	,151	-,310	-,078	-,217	,419	-,419	-,851	,534 ¹	-,012	,113	-,138	,003
	JSnature1	-,099	,085	-,019	,079	-,021	,094	,114	-,058	-,012	,733 ¹	-,771	,115	-,429
	JSnature2	,234	-,051	-,068	-,263	-,052	,009	-,292	,048	,113	-,771	,882 ¹	-,414	,263
	JSnature3	-,215	,042	,139	,159	-,015	-,192	,223	,147	-,138	,115	-,414	,729 ¹	-,634
	JSnature4	,070	-,099	-,041	-,046	,053	,078	-,112	-,016	-,093	-,429	,263	-,634	,757 ¹

1. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JSpay1	1,000	,794
JSpay2	1,000	,872
JSpay3	1,000	,800
JSpay4	1,000	,828
JSpromo3	1,000	,690
JSuperv1	1,000	,687
JScowork2	1,000	,672
JScowork3	1,000	,754
JScowork4	1,000	,868
JSnature1	1,000	,891
JSnature2	1,000	,862
JSnature3	1,000	,854
JSnature4	1,000	,825

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	4,445	34,195	34,195	4,445	34,195	34,195	3,465	26,652	26,652
2	2,638	20,290	54,486	2,638	20,290	54,486	3,433	26,405	53,057
3	2,290	17,618	72,103	2,290	17,618	72,103	2,349	18,068	71,125
4	1,025	7,885	79,989	1,025	7,885	79,989	1,152	8,864	79,989
5	,734	5,649	85,637						
6	,483	3,719	89,356						
7	,377	2,897	92,253						
8	,301	2,317	94,570						
9	,202	1,552	96,121						
10	,179	1,380	97,501						
11	,146	1,125	98,626						
12	,121	,931	99,557						
13	,058	,443	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
JSpay1	,143	,871	,016	,122
JSpay2	,121	,924	,006	,061
JSpay3	,092	,888	,052	-,030
JSpay4	,178	,877	,080	,142
JSpromo3	,127	-,064	,350	,740
JSsuperv1	-,006	,344	-,199	,727
JScowork2	,121	-,152	,796	,020
JScowork3	-,159	,152	,827	,145
JScowork4	-,001	,154	,918	-,046
JSnature1	,936	,109	,048	,013
JSnature2	,915	,138	,044	,066
JSnature3	,907	,106	-,110	,092
JSnature4	,893	,166	,008	-,013

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,749
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	981,011
	df	66
	Sig.	,000

Anti-Image Matrices

	JSpay1	JSpay2	JSpay3	JSpay4	JSpromo3	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSnature1	JSnature2	JSnature3	JSnature4	
Anti-image Covariance	JSpay1	,260	-,097	-,030	-,094	-,050	-,047	,046	-,009	-,017	,041	-,050	-,017
	JSpay2	-,097	,202	-,109	-,068	-,028	,023	-,026	,029	,012	-,008	,013	-,023
	JSpay3	-,030	-,109	,320	-,043	,119	,031	,039	-,075	,001	-,013	,023	-,008
	JSpay4	-,094	-,068	-,043	,254	-,009	,067	-,083	-,004	,016	-,046	,030	-,008
	JSpromo3	-,050	-,026	,119	-,009	,851	-,023	-,033	-,075	-,001	-,016	-,023	,030
	JScowork2	-,047	,023	,031	,067	-,023	,517	-,048	-,174	,031	-,073	,066	-,035
	JScowork3	,046	-,026	-,039	-,063	-,033	-,048	,393	-,217	-,007	,012	,025	,003
	JScowork4	-,009	,028	-,075	-,004	-,075	-,174	-,217	,330	-,011	,024	-,016	-,009
	JSnature1	-,017	-,012	,001	-,016	-,001	,031	-,007	-,011	-,122	-,093	-,020	-,070
	JSnature2	,041	-,008	-,013	-,046	-,016	-,073	,012	,024	-,093	,119	-,063	,041
	JSnature3	-,050	,013	,023	,030	-,023	,066	,029	-,016	,020	-,063	,191	-,126
	JSnature4	,017	-,023	-,006	-,008	,030	-,035	,003	-,009	-,070	,041	-,126	-,209
Anti-image Correlation	JSpay1	,803 ³	-,424	-,104	-,367	-,107	-,129	,144	-,030	-,096	,234	-,226	-,073
	JSpay2	-,424	,813 ³	-,429	-,281	-,063	,070	-,091	,110	,075	-,053	,069	-,110
	JSpay3	-,104	-,429	,838 ³	-,151	,231	,076	-,109	-,230	-,003	-,069	,094	-,021
	JSpay4	-,367	-,281	-,151	,839 ³	-,020	,185	-,198	-,014	,093	-,264	,134	-,035
	JSpromo3	-,107	-,063	,231	-,020	,728 ³	-,036	-,057	-,143	-,003	-,051	-,059	,072
	JScowork2	-,129	,070	,076	,185	-,036	,634 ³	-,107	-,421	-,123	-,293	,210	-,105
	JScowork3	,144	-,091	,109	-,199	-,057	-,107	,672 ³	-,602	-,034	,053	,093	,009
	JScowork4	-,030	,110	-,230	-,014	-,143	-,421	-,602	,630 ³	-,063	,120	-,065	-,033
	JSnature1	-,096	,075	,003	,093	-,003	,123	-,034	-,053	,730 ³	-,775	,134	-,438
	JSnature2	,234	-,053	-,069	-,284	-,051	-,293	,053	,120	-,775	,678 ³	-,420	,263
	JSnature3	-,226	,069	,094	,134	-,059	,210	,093	-,065	,134	-,420	,745 ³	-,633
	JSnature4	,073	-,110	-,021	-,035	-,072	-,105	,009	-,033	-,438	,263	-,633	,756 ³

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JSpay1	1,000	,808
JSpay2	1,000	,885
JSpay3	1,000	,776
JSpay4	1,000	,829
JSpromo3	1,000	,240
JScowork2	1,000	,670
JScowork3	1,000	,758
JScowork4	1,000	,820
JSnature1	1,000	,887
JSnature2	1,000	,863
JSnature3	1,000	,853
JSnature4	1,000	,818

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	4,355	36,294	36,294	4,355	36,294	36,294	3,469	28,907	28,907
2	2,609	21,738	58,031	2,609	21,738	58,031	3,357	27,972	56,879
3	2,242	18,680	76,712	2,242	18,680	76,712	2,380	19,833	76,712
4	,875	7,293	84,005						
5	,484	4,031	88,036						
6	,383	3,189	91,225						
7	,304	2,532	93,756						
8	,214	1,786	95,543						
9	,179	1,495	97,038						
10	,156	1,302	98,340						
11	,142	1,179	99,520						
12	,058	,480	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
JSpay1	,142	,887	,027
JSpay2	,117	,933	,007
JSpay3	,084	,876	,041
JSpay4	,177	,888	,098
JSpromo3	,149	,026	,466
JScowork2	,093	-,164	,797
JScowork3	-,182	,148	,838
JScowork4	-,042	,151	,892
JSnature1	,932	,110	,077
JSnature2	,914	,141	,081
JSnature3	,914	,111	-,066
JSnature4	,889	,165	,031

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	965,479
	df	55
	Sig.	,000

Anti-Image Matrices

		JSpay1	JSpay2	JSpay3	JSpay4	JScowork2	JScowork3	JScowork4	JSnature1	JSnature2	JSnature3	JSnature4
Anti-image Covariance	JSpay1	,263	-,100	-,024	-,096	-,049	,045	-,014	-,017	,041	-,052	-,019
	JSpay2	-,100	,203	-,112	-,066	,022	-,027	,027	,012	-,009	,013	-,022
	JSpay3	-,024	-,112	,338	-,044	,036	,046	-,069	,001	-,012	,028	-,010
	JSpay4	-,096	-,066	-,044	,254	,067	-,063	-,005	,016	-,046	,029	-,008
	JScowork2	-,049	,022	,036	,067	,518	-,049	-,180	,031	-,073	,066	-,034
	JScowork3	,045	-,027	,046	-,063	-,049	,365	-,225	-,007	,011	,025	,004
	JScowork4	-,014	,027	-,069	-,005	-,180	-,225	,337	-,011	,023	-,019	-,006
	JSnature1	-,017	,012	,001	,016	,031	-,007	-,011	,122	-,094	,021	-,070
	JSnature2	,041	-,009	-,012	-,046	-,073	,011	,023	-,094	,119	-,064	,042
	JSnature3	-,052	,013	,028	,029	,066	,025	-,019	,021	-,064	,191	-,127
	JSnature4	,019	-,022	-,010	-,008	-,034	,004	-,006	-,070	,042	-,127	,210
	Anti-image Correlation	JSpay1	,802 ²	-,434	-,082	-,371	-,134	,139	-,046	-,097	,230	-,234
JSpay2		-,434	,813 ³	-,427	-,293	,088	-,095	,102	,075	-,056	,064	-,106
JSpay3		-,082	-,427	,962 ¹	-,150	,087	,126	-,205	,004	-,057	,111	-,039
JSpay4		-,371	-,293	-,150	,837 ²	,184	-,200	-,017	,093	-,266	,133	-,034
JScowork2		-,134	,088	,087	,184	,810 ³	-,108	-,431	,123	-,295	,208	-,103
JScowork3		,139	-,095	,126	-,200	-,108	,649 ³	-,618	-,034	,050	,080	,013
JScowork4		-,046	,102	-,205	-,017	-,431	-,618	,614 ³	-,054	,114	-,074	-,023
JSnature1		-,097	,075	,004	,093	,123	-,034	-,054	,728 ³	-,776	,134	-,439
JSnature2		,230	-,056	-,057	-,266	-,295	,050	,114	-,776	,675 ³	-,425	,268
JSnature3		-,234	,064	,111	,133	,208	,090	-,074	,134	-,425	,743 ³	-,631
JSnature4		,091	-,106	-,039	-,034	-,103	,013	-,023	-,439	,268	-,631	,756 ³

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JSpay1	1,000	,810
JSpay2	1,000	,885
JSpay3	1,000	,774
JSpay4	1,000	,829
JScowork2	1,000	,703
JScowork3	1,000	,777
JScowork4	1,000	,843
JSnature1	1,000	,891
JSnature2	1,000	,864
JSnature3	1,000	,852
JSnature4	1,000	,822

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	4,328	39,345	39,345	4,328	39,345	39,345	3,453	31,393	31,393
2	2,596	23,597	62,942	2,596	23,597	62,942	3,356	30,508	61,901
3	2,125	19,318	82,260	2,125	19,318	82,260	2,240	20,359	82,260
4	,484	4,403	86,663						
5	,384	3,489	90,152						
6	,327	2,969	93,120						
7	,219	1,993	95,113						
8	,180	1,640	96,753						
9	,156	1,421	98,173						
10	,143	1,303	99,476						
11	,058	,524	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
JSpay1	,139	,889	,006
JSpay2	,115	,934	-,002
JSpay3	,092	,873	,062
JSpay4	,179	,888	,086
JScowork2	,131	-,166	,811
JScowork3	-,145	,146	,857
JScowork4	-,002	,149	,906
JSnature1	,936	,110	,045
JSnature2	,918	,141	,046
JSnature3	,910	,112	-,107
JSnature4	,892	,164	,005

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 4 iterations.



Utama
 UNIVERSITAS WIDYATAMA

RELIABILITY TEST: JOB CHARACTERISTICS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.893	15

RELIABILITY TEST: JOB SATISFACTION

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.893	15

DESCRIPTIVES STATISTICS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JC1.1	107	1.00	7.00	5.3178	1.37084
JC1.2	107	1.00	7.00	5.3925	1.28678
JC1.3	107	1.00	7.00	5.3364	1.29545
JC2.1	107	1.00	7.00	4.8224	1.43943
JC2.2	107	1.00	7.00	4.7383	1.53166
JC2.3	107	1.00	7.00	4.9065	1.55122
JC3.1	107	4.00	7.00	5.7850	.81296
JC3.2	107	4.00	7.00	5.7383	.78110
JC3.3	107	4.00	7.00	5.8785	.77350
JC4.1	107	2.00	7.00	5.4112	1.18125
JC4.2	107	3.00	7.00	5.6075	1.04391
JC4.3	107	1.00	7.00	5.5514	1.12630
JC5.1	107	1.00	7.00	5.4206	1.19778
JC5.2	107	2.00	7.00	5.2897	1.18169
JC5.3	107	2.00	7.00	5.1402	1.26229
JSpay1	107	1.00	7.00	2.5701	1.29667
JSpay2	107	1.00	7.00	2.6822	1.32179
JSpay3	107	1.00	6.00	2.7477	1.19822
JSpay4	107	1.00	7.00	2.5047	1.31302
JSpromo1	107	1.00	7.00	4.2056	1.64683
JSpromo2	107	1.00	7.00	4.2336	1.45744
JSpromo3	107	1.00	7.00	4.1308	1.42143
JSpromo4	107	1.00	7.00	4.1028	1.47900
JSuperv1	107	1.00	6.00	3.5981	1.58328
JSuperv2	107	1.00	7.00	4.0467	1.70118
JSuperv3	107	1.00	7.00	4.0374	1.87800
JSuperv4	107	1.00	7.00	3.8318	1.70729
JScowork1	107	1.00	7.00	3.4486	1.44871
JScowork2	107	1.00	7.00	4.9533	1.22384
JScowork3	107	4.00	7.00	5.4860	.90454
JScowork4	107	3.00	7.00	5.2523	.95259
JSnature1	107	1.00	7.00	4.7383	1.56215
JSnature2	107	1.00	7.00	4.7944	1.53413
JSnature3	107	1.00	7.00	4.5421	1.61526
JSnature4	107	1.00	7.00	4.5047	1.47542
Valid N (listwise)	107				

OUTPUT REGRESI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,386 ^a	,149	,116	,48419	,149	4,464	4	102	,002	1,800

a. Predictors: (Constant), Autonomy, Taskdenty, SkillVar, TaskSignf

b. Dependent Variable: JOBSATFAVRG

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,186	4	1,046	4,464	,002 ^a
	Residual	23,912	102	,234		
	Total	28,098	106			

a. Predictors: (Constant), Autonomy, Taskdenty, SkillVar, TaskSignf

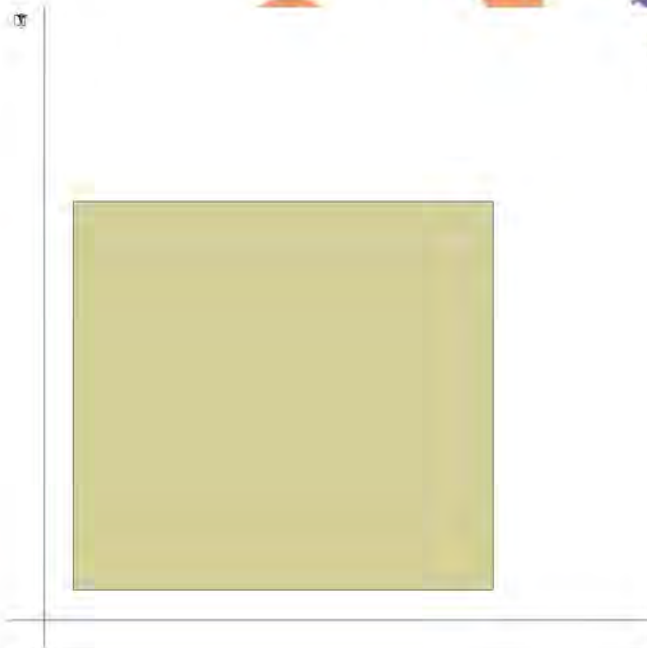
b. Dependent Variable: JOBSATFAVRG

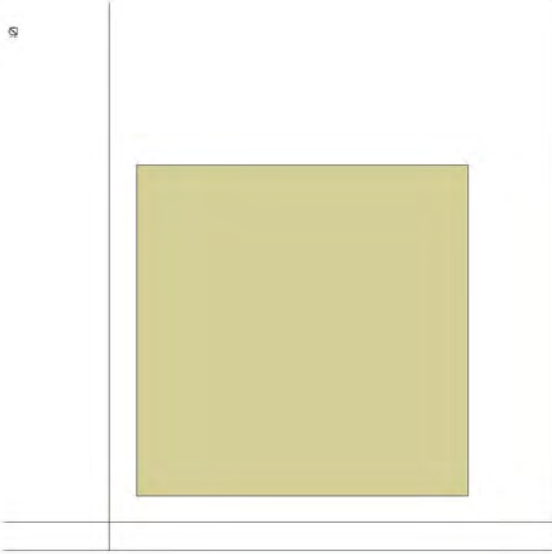
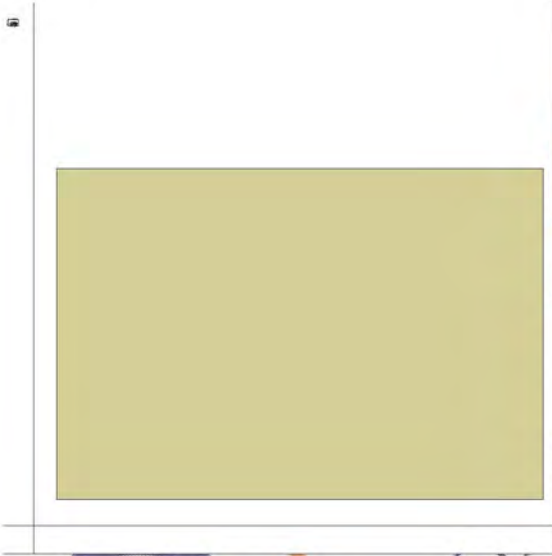
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,458	,375		9,221	,000						
	SkillVar	,205	,082	,384	2,511	,014	,360	,241	,229	,357	2,802	
	Taskdenty	,087	,075	,153	1,181	,048	,292	,114	,106	,479	2,088	
	TaskSignf	,062	,116	,091	,529	,598	,257	,052	,048	,282	3,541	
	Autonomy	,062	,068	,106	,932	,034	,100	,092	,085	,646	1,548	

a. Dependent Variable: JOBSATFAVRG

Chart





Widyatama
UNIVERSITAS WIDYATAMA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,702 ^a	,493	,474	,60833	,493	24,842	4	102	,000	1,860

a. Predictors: (Constant), Autonomy, TaskIdenty, SkillVar, TaskSignf

b. Dependent Variable: NatureWork

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,773	4	9,193	24,842	,000 ^a
	Residual	37,747	102	,370		
	Total	74,520	106			

a. Predictors: (Constant), Autonomy, TaskIdenty, SkillVar, TaskSignf

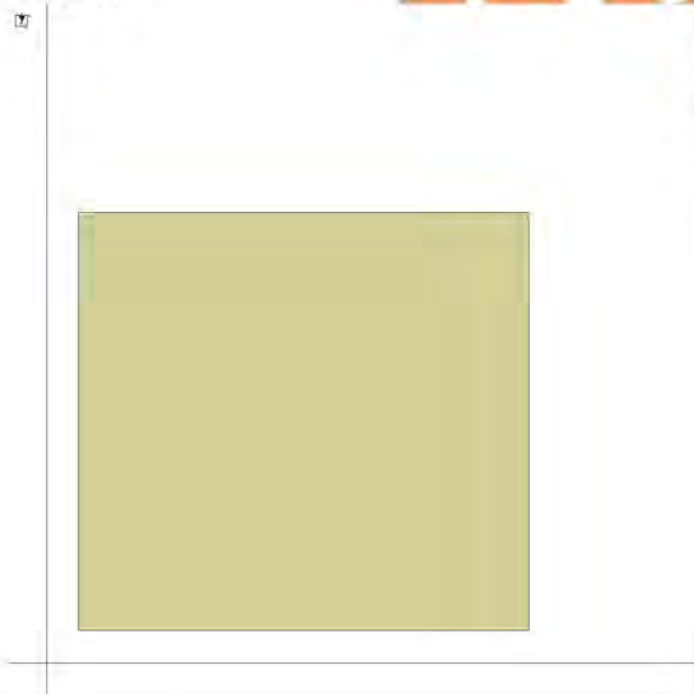
b. Dependent Variable: NatureWork

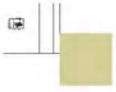
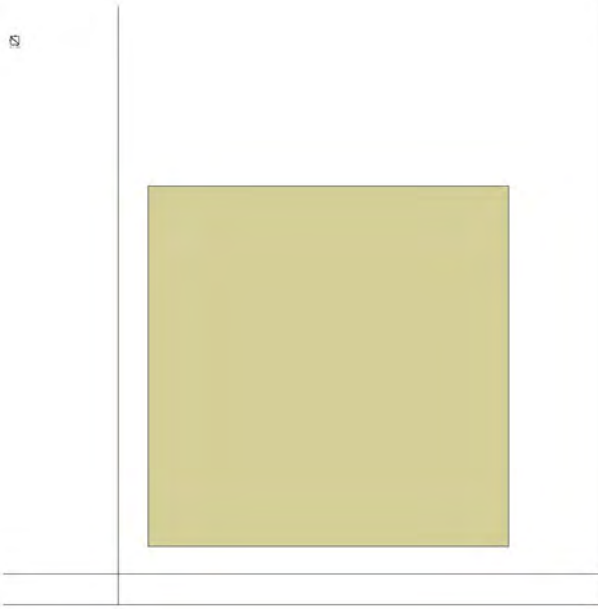
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,927	,471		4,089	,000					
	SkillVar	,518	,103	,595	5,040	,000	,686	,447	,355	,357	2,802
	TaskIdenty	,187	,094	,202	1,986	,050	,556	,193	,140	,479	2,086
	TaskSignf	,090	,146	,081	,613	,541	,558	,061	,043	,282	3,541
	Autonomy	,045	,083	,048	,546	,587	,386	,054	,038	,646	1,549

a. Dependent Variable: NatureWork

Charts





Utama
UNIVERSITAS WIDYATAMA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,432 ^a	,186	,154	,85584	,186	5,835	4	102	,000	1,941

a. Predictors: (Constant), Autonomy, Taskdenty, SkillVar, TaskSignf

b. Dependent Variable: Pay

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,096	4	4,274	5,835	,000 ^a
	Residual	74,711	102	,732		
	Total	91,807	106			

a. Predictors: (Constant), Autonomy, Taskdenty, SkillVar, TaskSignf

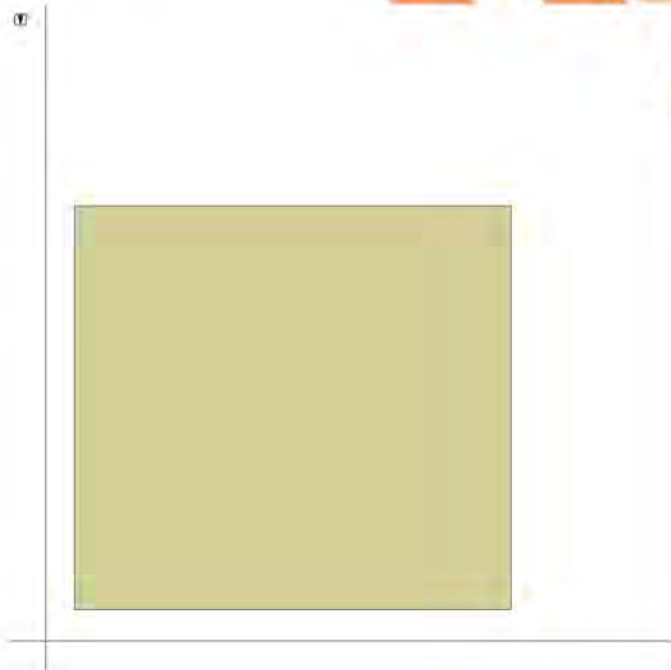
b. Dependent Variable: Pay

Coefficients^a

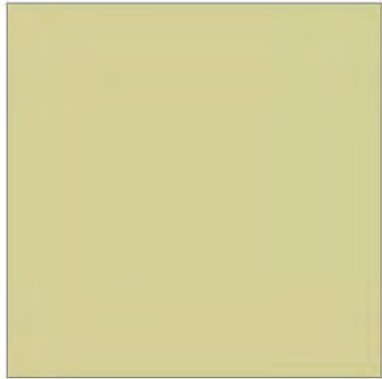
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,355	,663		8,079	,000						
	SkillVar	,236	,145	,244	1,634	,015	,374	,160	,146	,357	2,802	
	Taskdenty	,074	,132	,072	,562	,575	-,248	,056	,050	,479	2,086	
	TaskSignf	-,099	,206	-,081	-,482	,631	-,359	-,048	-,043	,282	3,541	
	Autonomy	,241	,117	,229	2,063	,042	,365	,200	,184	,646	1,549	

a. Dependent Variable: Pay

Charts



12



13



Widyatama
UNIVERSITAS WIDYATAMA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change			
1	,442 ^a	,195	,164	,68076	,195	6,181	4	102	,000	1,961

a. Predictors: (Constant), Autonomy, TaskIdenty, SkillVar, TaskSignf

b. Dependent Variable: CoWorker

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,459	4	2,865	6,181	,000 ^a
	Residual	47,271	102	,463		
	Total	58,730	106			

a. Predictors: (Constant), Autonomy, TaskIdenty, SkillVar, TaskSignf

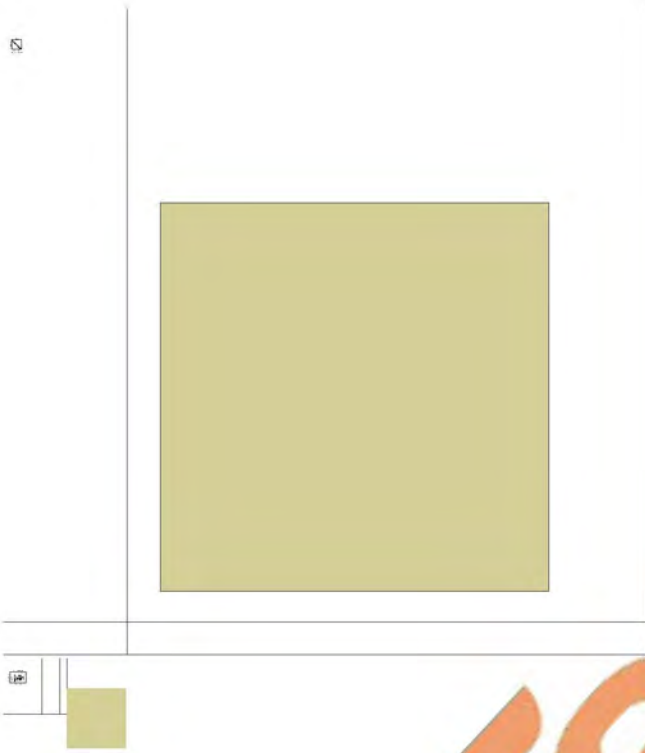
b. Dependent Variable: CoWorker

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zéro-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,092	,527		5,864	,000						
	SkillVar	,334	,115	,432	2,907	,004	,442	,277	,258	,357	2,802	
	TaskIdenty	,000	,105	,000	-,004	,997	,291	,000	,000	,479	2,086	
	TaskSignf	,004	,164	,004	,024	,981	,352	,002	,002	,282	3,541	
	Autonomy	,011	,093	,013	,118	,906	,229	,012	,010	,646	1,549	

a. Dependent Variable: CoWorker





Utama
UNIVERSITAS WIDYATAMA