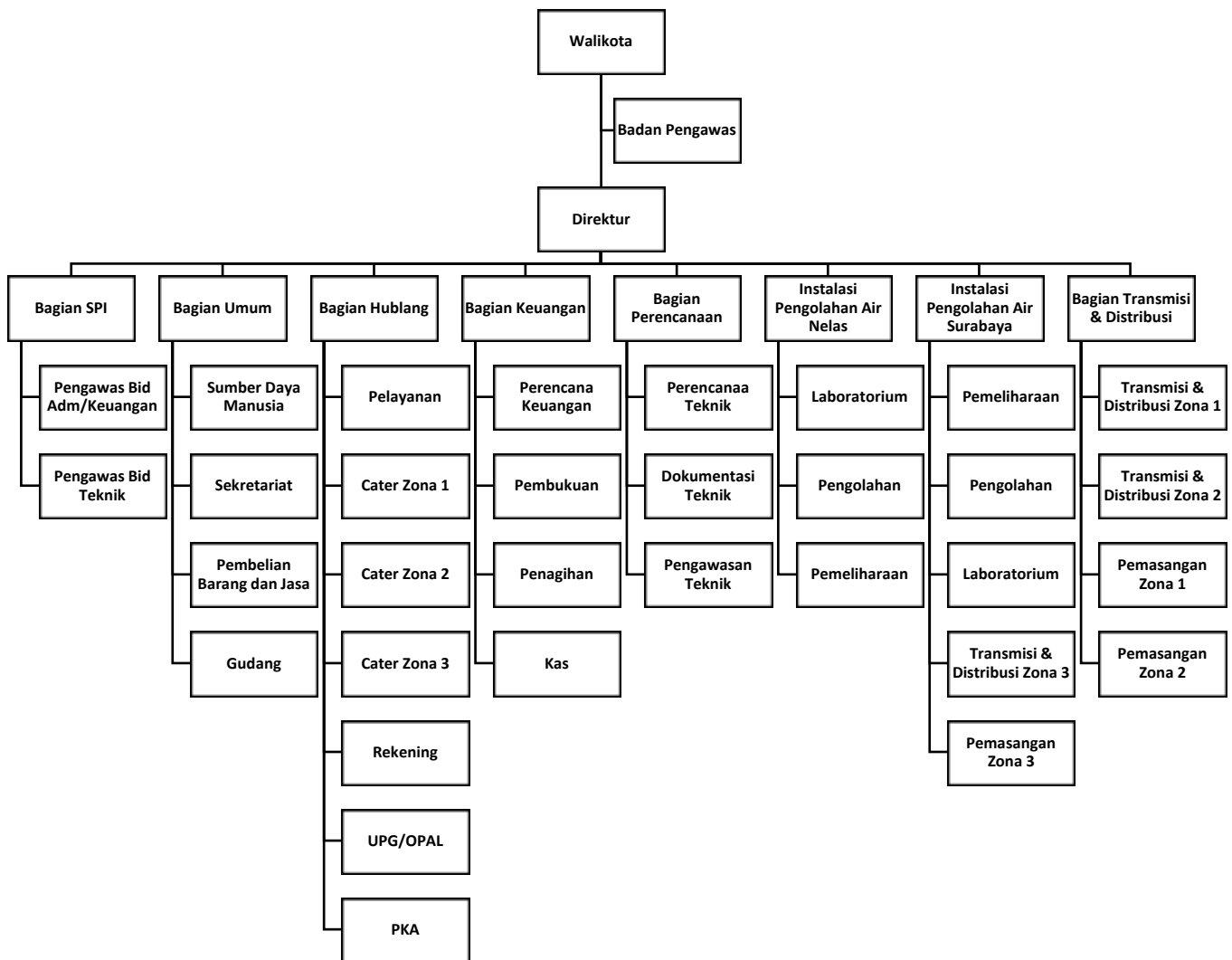


2. Mewujudkan manajemen yang profesional melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.
3. Mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Bengkulu.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Karakteristik Tugas Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu

Setiap instansi baik pemerintahan maupun swasta tentu mempunyai struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi di suatu instansi atau kantor maka proses manajemen bisa berjalan dengan baik melalui tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap bagian. Penyusunan struktur organisasi yang sesuai dalam manajemen dapat mendorong peningkatan efektivitas kegiatan usaha. Dengan adanya struktur organisasi, maka stabilitas dan kontinuitas organisasi tetap bertahan. Struktur organisasi berfungsi sebagai alat untuk membimbing ke arah efisiensi dalam penggunaan pekerja dan seluruh sumber daya yang dibutuhkan dalam meraih tujuan organisasi. Adapun gambar struktur organisasi Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu dapat dilihat pada gambar:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu

Sumber: Subbagian SDM, Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, 2023

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dijelaskan uraian tugas masing-masing jabatan dalam struktur organisasi Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

1. Direktur
 - a. Menyusun rencana kegiatan perusahaan jangka panjang.
 - b. Mengkoordinir rencana jangka menengah antara program teknik dan program administrasi keuangan.
 - c. Merumuskan strategi untuk melaksanakan kebijakan

- d. Mengkoordinir penyusunan rencana dan anggaran tahunan perusahaan yang mengacu pada rencana jangka menengah.
- e. Melakukan penilaian terhadap realisasi anggaran tahunan dan mengkoordinir perbaikan atau revisinya.
- f. Memelihara suasana kerja yang baik dalam seluruh organisasi dan berusaha mencapai tingkat efisiensi administrasi yang baik.
- g. Melakukan pemantauan secara intensif dan secara berkala melakukan penilaian terpadu
- h. Menyelenggarakan hubungan yang baik dengan Pemerintah Daerah, Pemerintah Pusat dan Instansi lain.
- i. Menyelenggarakan hubungan dengan pihak Bank dan penyandang dana lainnya.
- j. Melakukan konsultasi dan koordinasi intensif dengan Badan Pengawas dan Pemerintah Daerah.
- k. Melakukan tindakan strategis yang diperlukan.
- l. Melakukan pengawasan intensif.
- m. Memberikan laporan kepada Badan Pengawas.
- n. Melaksanakan fungsi-fungsi lain dalam jabatannya yang diberikan oleh Badan Pengawas.

2. Bagian Umum

- a. Menyusun Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Tahunan.
- b. Merumuskan pola kerja serta strategi pencapaiannya.
- c. Secara berkala melakukan penilaian terhadap koordinasi kerja.

- d. Mengadakan koordinasi dengan seluruh Bagian di dalam pengumpulan data dan Laporan Bulanan yang dibutuhkan untuk kepentingan *management information system* (MIS).
- e. Menyiapkan kebutuhan sarana dan prasarana kerja pada setiap unit kerja di perusahaan dapat dilayani secara efektif dan efisien, pemeliharaan dan perbaikan atas sarana dan prasarana kantor dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, tugas-tugas kesekretariatan dilaksanakan secara memadai dan hubungan atau koordinasi dengan pihak-pihak di luar perusahaan terjalin secara tepat guna.
- f. Pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai baru, pembayaran gaji dan tunjangan pegawai, promosi kepangkatan dan lain-lain tugas yang ditujukan untuk meningkatkan moral kerja pegawai.
- g. Pengadaan barang untuk operasional ataupun untuk keperluan lainnya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, dalam artian barang yang dibeli sesuai dengan spesifikasi yang diminta, persyaratan pembayaran yang paling menguntungkan dan dilaksanakan secara tepat waktu.
- h. Pelaksanaan pergudangan agar barang yang diperlukan untuk operasional perusahaan dalam keadaan cukup sesuai dengan kebijakan mengenai persediaan minimum ataupun kebijakan lainnya, barang disimpan terjaga keamanannya dan barang dipakai sesuai dengan kebutuhan yang ada.

- i. Melakukan evaluasi dan analisa terhadap anggaran tahunan dan merumuskan usulan revisi anggaran tahunan kepada Direktur dalam hal terjadi penyimpangan material.
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain dalam lingkup tugasnya yang diberikan oleh Direktur.

3. Bagian Keuangan

- a. Menyusun rencana kerja dan rencana anggaran tahunan untuk Sub Bagian Perencanaan Keuangan, Pembukuan dan Sub Bagian Kas, untuk masukan Tim Penyusunan Anggaran dalam penyusunan Anggaran Tahunan secara keseluruhan.
- b. Merumuskan pola koordinasi kerja dan strategi pencapaiannya secara terpadu untuk mencapai posisi perusahaan yang optimal dalam efisiensi penagihan, likuiditas, solvabilitas dan rentabilitas.
- c. Menyelenggarakan koordinasi kerja yang baik dengan seluruh bagian dalam rangka pelaksanaan fungsi pengawasan keuangan perusahaan.
- d. Pelaksanaan perencanaan keuangan terhadap posisi likuiditas, rentabilitas dan solvabilitas perusahaan dapat berjalan secara optimal.
- e. Melakukan pencatatan transaksi keuangan secara benar, tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan akuntansi yang telah ditetapkan.
- f. Melakukan penagihan secara efisiensi rekening optimal dan informasi piutang langganan selalu terpelihara secara *up to date*.
- g. Melaksanakan kegiatan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran kas, termasuk alat-alat pembayaran dan kertas berharga serta pencatatannya dilaksanakan secara tepat dan benar.

- h. Secara berkala melakukan evaluasi dan analisa secara menyeluruh terhadap anggaran tahunan, dan mengusulkan revisi anggaran tahunan kepada Direktur dalam hal terjadi penyimpangan material yang berpengaruh pada nilai anggaran perusahaan secara keseluruhan.
 - i. Mengurus transaksi bank dan memelihara hubungan baik dengan bank atau lembaga keuangan lain.
 - j. Mengawasi penyelesaian soal asuransi dari aktiva perusahaan dan menyimpan semua polis asuransi dan menjaga agar polis-polis tersebut tetap berlaku.
 - k. Mengusulkan kebijakan dan ketentuan baru mengenai tarif air dan kebijakan keuangan lainnya yang diperlukan untuk menjaga likuiditas, solvabilitas dan rentabilitas perusahaan.
 - l. Melaksanakan tugas-tugas lain dalam lingkup tugasnya yang diberikan oleh Direktur.
4. Bagian Hubungan Langgan
- a. Menyusun Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Tahunan untuk Bagian Hubungan Langgan dan memberikan masukan yang diperlukan Tim Penyusunan Anggaran untuk merumuskan Anggaran Perusahaan secara keseluruhan.
 - b. Melaksanakan pelayanan sambungan baru, pendataan pelanggan, memproses rekening pelanggan.
 - c. Menyelenggarakan hubungan yang baik dengan pihak-pihak di luar perusahaan yang utamanya ditujukan untuk pemasaran produk

perusahaan dan peningkatan citra perusahaan dalam kaitannya dengan penjualan produk.

- d. Menyelenggarakan koordinasi kerja yang baik dengan seluruh Bagian di perusahaan, terutama dengan Bagian Perencana Teknik dan Bagian Produksi untuk dapat diperoleh informasi yang akurat mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan proses produksi dan distribusi air bersih.
- e. Memantau secara intensif realisasi yang dicapai dari rencana jumlah sambungan, rencana jumlah penjualan air dan rencana pendapatan Rekening Air, serta melakukan evaluasi atas kegiatan pemasaran, pelayanan langganan dan sistem pembacaan meter, pembuatan rekening air pelanggan dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk perbaikan.
- f. Memantau dan membantu tugas-tugas Kepala Sub Bagian Rekening, sehingga seluruh Rekening Air Pelanggan dapat diselesaikan secara benar dan pendistribusiannya ke Sub Bagian Penagihan dapat dilakukan dengan tepat waktu.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain dalam lingkup tugasnya yang diberikan oleh Direktur.

5. Bagian Perencanaan Teknik

- a. Menyusun Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Tahunan untuk Bagian Perencanaan, Pengawasan dan Dokumentasi Langganan dan memberikan masukan yang diperlukan Tim Penyusunan Anggaran untuk merumuskan Anggaran Perusahaan secara keseluruhan.

- b. Mempersiapkan rancangan-rancangan proyek pengembangan sumber air baku, sumber air limbah instalasi pengolahan air bersih, sistem transmisi dan distribusi berikut peralatan dan perlengkapan yang diperlukan.
- c. Menyusun Rencana Anggaran Biaya, jadwal pelaksanaan konstruksi dan program kerja secara terperinci untuk berbagai proyek.
- d. Menyusun rencana dan spesifikasi untuk perluasan sistem Transmisi dan Distribusi.
- e. Mengkoordinir serta mengawasi kegiatan persiapan rencana-rencana pelaksanaan dan penelitian atas jalannya proyek.
- f. Memastikan adanya rencana gambar-gambar dan perkiraan biaya untuk setiap sambungan baru, baik sambungan ke rumah-rumah maupun ke instansi/perusahaan.
- g. Mengadakan koordinasi dengan instansi terkait mengenai pelaksanaan pengawasan proyek yang mempunyai keterkaitan dengan PDAM yang dilakukan oleh kontraktor.
- h. Pengumpulan data pokok mengenai kesulitan air sekarang dan merencanakan potensi debit air baku serta air limbah di masa yang akan datang untuk merencanakan pengembangan penyediaan air minum jangka panjang.
- i. Mengadakan evaluasi terhadap jalannya proyek dan menyarankan tindakan dan langkah-langkah untuk menghindari atau memperbaiki penyimpangan-penyimpangan dari jadwal dan rencana yang telah ditetapkan.

- j. Mengawasi, memeriksa dan menilai pekerjaan pembangunan dan perbaikan yang diserahkan kepada pihak ketiga.
- k. Mengawasi pelaksanaan penyusunan laporan yang harus disusun oleh Sub Bagian yang berada di bawah koordinasinya.
- l. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur.

6. Bagian Produksi

- a. Menyusun Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Tahunan untuk Bagian Produksi dan memberikan masukan yang diperlukan Tim Penyusunan Anggaran untuk merumuskan Anggaran Perusahaan secara keseluruhan.
- b. Menyusun rencana dan pengawasan pelaksanaan *monitoring* kualitas air dengan analisa Fisika, Kimia maupun *Bakteriologis* agar mutu air dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan standar air bersih.
- c. Merencanakan dan mengawasi program kegiatan pemeliharaan dan pembersihan instalasi penyadapan, instalasi pengolahan air baku serta menyimpan air untuk menjamin keandalan instalasi pengolahan air dalam memproduksi air bersih.
- d. Mengadakan koordinasi dengan Bagian Transmisi, Distribusi dan Penyambungan dalam memantau kualitas air di jaringan dan mengambil tindakan untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kualitas air.
- e. Koordinasi dengan Bagian Perencanaan Teknik dalam permasalahan sumber air baku sekarang dan potensi sumber air baku di masa yang akan datang.

- f. Mengadakan koordinasi dengan Bagian Umum dalam program penyediaan stok minimum pengadaan bahan/barang untuk menjamin kontinuitas persediaan bahan-bahan pengolahan air baku.
- g. Mengadakan koordinasi dengan Bagian Hubungan Langganan dalam kaitan dengan produksi air dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat luas.
- h. Mengawasi pelaksanaan kegiatan penggunaan bahan di Sub Bagian Laboratorium, Sub Bagian Pengolahan air baku serta Sub Bagian Pemeliharaan dalam perawatan instalasi dan kegiatan perbengkelan, sehingga pengolahan air dilaksanakan dengan ekonomis.
- i. Mengawasi agar volume air sebagaimana tercatat pada panel pencatatan pabrik tidak melampaui kapasitas pengolahan yang ada.
- j. Mengawasi kegiatan operasional pengolahan air dari pengambilan sumber air baku sampai dengan reservoir pendistribusian air.
- k. Mengawasi penyusunan laporan teknik yang berkaitan dengan Sub Bagian yang berada di bawah koordinasinya, memeriksa laporan yang dihasilkan dan memberikan instruksi perbaikan dalam hal ditemui kekeliruan dalam penyusunannya.
- l. Mengevaluasi, memonitor hasil kegiatan staf pada Bagian Produksi dan memberikan tanggapan berdasarkan hasil yang dicapai baik positif maupun teguran untuk peningkatan mutu air dan efisiensi kerja.
- m. Melaksanakan tugas-tugas lain dalam bidangnya yang diberikan oleh Direktur.

7. Bagian Distribusi

- a. Menyusun Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Tahunan untuk Bagian Transmisi, Distribusi dan Penyambungan dan memberikan masukan yang diperlukan Tim Penyusunan Anggaran untuk merumuskan Anggaran Perusahaan secara keseluruhan.
- b. Menyusun program penanggulangan kebocoran dengan rencana survei kebocoran pipa distribusi dan perbaikan meter air untuk wilayah operasi perusahaan yang disusul dengan pelaksanaan perbaikan, testing dan penggantian pipa dan meter baru.
- c. Menyusun program sistem pemeliharaan jaringan Transmisi dan Distribusi dengan mengorganisir pengumpulan data mengenai keadaan jaringan-jaringan pipa Transmisi dan Distribusi, jumlah dan keadaan meter air per wilayah distribusi.
- d. Mengorganisir pengaturan dan pengoperasian katup aliran air dan pengawasan jaringan pipa distribusi.
- e. Mengidentifikasi permasalahan tekanan air yang mungkin timbul pada jaringan pipa distribusi dan melakukan tindakan untuk mengatasi masalah tekanan air yang ada pada jaringan pipa distribusi.
- f. Memantau kualitas air di jaringan distribusi, bekerjasama dengan Sub Bagian Laboratorium untuk pengambilan sampel dan analisa airnya, mengambil tindakan untuk mengatasi penyebab masalah kualitas air.
- g. Mengadakan koordinasi dengan Sub Bagian Meter dan Sub Bagian Rekening dalam memantau tingkat kebocoran atau kehilangan air setiap

- bulan dengan membandingkan jumlah air yang didistribusikan dengan jumlah kubikasi air yang terjual.
- h. Mengadakan koordinasi dengan Bagian Umum untuk menjamin pengadaan/penyiapan peralatan, perlengkapan dan bahan untuk melaksanakan kegiatan Bagian Transmisi, Distribusi dan Penyambungan.
 - i. Menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan program pemeliharaan, perbaikan dan penggantian jaringan pipa distribusi maupun meter air, termasuk perlengkapannya secara kontinu dan bertahap untuk seluruh wilayah distribusi.
 - j. Koordinasi dengan Bagian Perencanaan Teknik dan Bagian Hubungan Langganan untuk mengatur dan memeriksa pemasangan pipa baru, pemasangan meter baru, baik yang dikerjakan oleh perusahaan sendiri maupun oleh Instalatur.
 - k. Mengadakan koordinasi dengan Bagian Hubungan Langganan dan Bagian Keuangan untuk pelaksanaan kegiatan penyambungan/ pemutusan sambungan ke konsumen dan mengganti meter yang rusak.
 - l. Mengarahkan, mengawasi kegiatan Sub Bagian Bengkel Meter dalam pelaksanaan pengetesan, peneraan, perbaikan dan penyegelan meter air.
 - m. Menyelenggarakan pemeriksaan dan pengawasan secara terus menerus terhadap pelaksanaan program penanggulangan sambungan liar dan langkah-langkah pencegahannya.
 - n. Melaksanakan tugas-tugas lain dalam bidangnya yang diberikan oleh Direktur.

4.1.3 Deskripsi Penyebaran Kuesioner

Penelitian tentang dilaksanakan di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu pada tanggal 10 September sampai dengan 10 Oktober 2024. Penulis mengumpulkan data dengan cara mendatangi bagian SDM Tirta Hidayah untuk membantu penyebaran kuesioner kepada karyawan kontrak. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 75 orang dan dengan tingkat pengembalian dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.1 Deskripsi Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Kuesioner disebar	Persentase (%)	<i>Respon Rate</i>
Kuesioner yang disebar	75	100	100
Kuesioner yang tidak kembali	75	100	
Kuesioner dianalisis	75	100	

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa pada pelaksanaan penyebaran kuesioner, jumlah kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 75 orang. Dari total 75 eksemplar kuesioner yang disebarkan tersebut, seluruhnya kembali dengan baik. Dari hasil pemeriksaan kuesioner yang kembali, tidak ditemukan kuesioner rusak atau tidak lengkap. Seluruh kuesioner diisi secara lengkap oleh responden dan layak analisis. Dari data tersebut diketahui bahwa *respon rate* terhadap kuesioner adalah 100 persen dan sangat representatif digunakan dalam penelitian.

4.1.4 Deskripsi Responden

Berdasarkan 75 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan karakteristik responden sebagai berikut.

1. Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dibagi ke dalam empat kelompok usia dan distribusi frekuensi responden tiap kelompok sebagai berikut.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 tahun	43	57,3
26-35 tahun	22	29,3
36-45 tahun	10	13,3
> 45 tahun	0	0
Total	75	100

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hampir sebagian besar responden (57,3%) berusia antara < 25 tahun. Hasil ini menerangkan bahwa usia karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu termasuk ke dalam usia muda.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin terbagi ke dalam dua kelompok yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	48	64,0
Perempuan	27	36,0
Total	75	100

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4.3 menunjukan bahwa lebih dari sebagian besar (64%) responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Artinya, karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu sebagian besar adalah laki-laki.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi ke dalam empat kelompok yaitu SMA, diploma, strata satu dan strata dua.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA sederajat	29	38,7
Diploma	5	6,7
S1	41	54,7
S2	0	0
Total	75	100

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4.4 dapat dilihat tingkat pendidikan terakhir dari responden adalah S1 (54,7%) dan SMA sederajat (38,7%). Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan kontrak, diasumsikan memiliki pengetahuan dan pola pikir yang semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden berdasarkan lama kerja dibagi ke dalam empat kelompok sebagai berikut.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-3 tahun	46	61,3
3-5 tahun	25	33,3
> 5 tahun	4	5,3
Total	75	100

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa lebih dari sebagian besar responden (61,3%) telah bekerja antara 1-3 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman yang cukup dan menjadi modal untuk memudahkan tugas pekerjaannya.

4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Deskripsi Kerja

Variabel deskripsi kerja diajukan sebanyak enam pertanyaan, dengan distribusi tanggapan responden terhadap deskripsi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6 Variabel Deskripsi Kerja

No.	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya memahami dengan jelas identifikasi pekerjaan saya.	0	0	40	35	0	260	3,47
2	Ringkasan pekerjaan saya jelas dan mudah dipahami	0	0	55	20	0	245	3,27
3	Tugas dan tanggung jawab utama saya telah dijelaskan dengan baik	0	0	36	35	4	268	3,57
4	Kualifikasi saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	0	51	20	4	253	3,37
5	Kondisi kerja di tempat saya bekerja mendukung produktivitas saya	0	0	52	19	4	252	3,36
6	Hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan saya baik	0	0	38	37	0	262	3,49
Rata-rata								3,42

Sumber: Data yang diolah, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel deskripsi kerja sebesar 3,42 terletak pada interval 3,41-4,20 dengan penilaian baik. Artinya, deskripsi kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah baik. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,57 menyebutkan bahwa tugas dan tanggung jawab utama saya telah dijelaskan dengan baik. Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,27 menyebutkan bahwa ringkasan pekerjaan saya jelas dan mudah dipahami.

2. Variabel Penempatan Kerja

Variabel penempatan kerja diajukan sebanyak enam pertanyaan, dengan hasil tanggapan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Variabel Penempatan Kerja

No.	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Keterampilan dan kompetensi saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0	24	34	16	1	219	2,92
2	Saya merasa cocok dengan budaya organisasi di tempat kerja saya	0	0	49	26	0	251	3,35
3	Beban kerja saya seimbang dan tidak berlebihan	0	24	29	21	1	224	2,99
4	Saya memiliki peluang yang cukup untuk mengembangkan karier saya di sini	11	24	24	15	1	196	2,61
5	Tempat kerja saya memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik	0	0	48	27	0	252	3,36
6	Saya merasa cocok bekerja dengan tim saya	0	0	53	21	1	248	3,31
Rata-rata								3,09

Sumber: Data yang diolah, 2024

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel penempatan kerja sebesar 3,09 terletak pada interval 2,61-3,40 dengan penilaian cukup baik. Artinya penempatan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah cukup baik. Tanggapan terhadap penempatan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,36 menyebutkan bahwa tempat kerja saya memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik. Sedangkan tanggapan dengan nilai

rata-rata terendah sebesar 2,61 menyebutkan bahwa saya memiliki peluang yang cukup untuk mengembangkan karier saya di sini.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diajukan sebanyak lima pertanyaan, dengan hasil tanggapan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	0	0	41	34	0	259	3,45
2	Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya	11	24	28	12	0	191	2,55
3	Saya merasa memiliki peluang yang adil untuk promosi	0	3	48	24	0	246	3,28
4	Saya merasa pengawasan yang diberikan sudah cukup baik	0	0	37	38	0	263	3,51
5	Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja saya	0	0	49	26	0	251	3,35
Rata-rata								3,23

Sumber: Data yang diolah, 2024

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 3,23 terletak pada interval 2,61-3,40 dengan penilaian cukup tinggi. Artinya kepuasan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah cukup tinggi. Tanggapan terhadap dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,51 menyebutkan bahwa saya merasa pengawasan yang diberikan sudah cukup baik. Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 2,55 menyebutkan bahwa saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk data yang didapat mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* (Uji K-S), dimana nilai signifikansi dari residual yang terdistribusi secara normal jika nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) dan lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.9 Uji Normalitas

No	Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	Deskripsi kerja	0,097	Normal
2	Penempatan kerja	0,102	Normal
3	Kepuasan kerja	0,125	Normal

Sumber: *Data diolah* (Lampiran 9)

Dari hasil uji normalitas diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel deskripsi kerja sebesar 0,097, variabel penempatan kerja sebesar 0,102 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,125, sehingga nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* ketiga variabel lebih besar dari 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini diasumsikan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Uji multikolinearitas dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Deskripsi kerja	0,161	6,214	Non Multikolinearitas
2	Penempatan kerja	0,161	6,214	Non Multikolinearitas

Sumber: *Data diolah* (Lampiran 9)

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa variabel deskripsi kerja dan penempatan kerja mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Pengujian heteroskedastisitas melalui uji Glesjer, dimana probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	Deskripsi kerja	0,721	Non heteroskedastisitas
2	Penempatan kerja	0,411	Non heteroskedastisitas

Sumber: *Data diolah* (Lampiran 9)

Tabel 4.11 uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 artinya tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang mengukur pengaruh variabel independen (deskripsi kerja dan penempatan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Pengolahan data menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25. Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda:

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,177	1,027		2,118	,038
	Deskripsi Kerja	,286	,111	,318	2,574	,012
	Penempatan Kerja	,436	,089	,606	4,901	,000

Sumber: *Data diolah* (lampiran 10)

Dari *output* regresi di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 2,177 + 0,286 (X_1) + 0,436 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 2,177 mempunyai arti bahwa apabila variabel deskripsi kerja dan penempatan kerja sama dengan nol, maka variabel kepuasan kerja akan tetap yaitu 2,177.
2. Koefisien regresi deskripsi kerja (X_1), sebesar 0,286 mempunyai makna jika nilai variabel deskripsi kerja naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,286 dengan asumsi variabel penempatan kerja dianggap tetap.
3. Koefisien regresi penempatan kerja (X_2), sebesar 0,436 mempunyai makna jika variabel penempatan kerja naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,436 dengan asumsi variabel deskripsi kerja dianggap tetap.

4.1.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel deskripsi kerja dan penempatan kerja dalam menerangkan variasi variabel kepuasan kerja. Perhitungan komputer menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907	,823	,818	1,09264

Sumber: *Data diolah* (Lampiran 12)

Tabel 4.13 dapat diketahui nilai koefisien determinasi *R square* (R^2) sebesar 0,823. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel deskripsi kerja dan penempatan kerja memberikan sumbangan sebesar 0,823 atau 82,3% dalam mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

4.1.8 Uji Parsial (Uji t)

Nilai t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara deskripsi kerja dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.12. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} dilihat dari derajat kebebasan ($n-k-1 = 75-3-1$) sebesar 71 dan signifikansi 0,05, sehingga nilai t_{tabel} adalah 2,290 (Lampiran 11). Penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Signifikansi deskripsi kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,574 > 2,290$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya deskripsi kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

2. Signifikansi penempatan kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,901 > 2,290$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

4.1.9 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah deskripsi kerja dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, hasil uji F menggunakan SPSS 25 didapatkan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,708	2	199,354	166,982	,000
	Residual	85,958	72	1,194		
	Total	484,667	74			

Sumber: *Output SPSS 25* (lampiran 10)

Tabel 4.14 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 166,982, sedangkan nilai F_{tabel} dicari dengan derajat kebebasan sebagai berikut

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

dimana:

k : jumlah seluruh variabel

n : jumlah sampel

Maka $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n - k = 75 - 3 = 72$, sehingga dengan $\alpha = 5\%$, nilai F_{tabel} adalah 19,482 (Lampiran 12). Dengan demikian nilai F_{hitung}

$166,982 > F_{hitung} 19,482$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan deskripsi kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Hasil ini mempunyai makna bahwa dengan deskripsi kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan kontrak akan meningkat, sebagaimana diungkap Gafan dan Wulandari (2021). Hasil ini mendukung penelitian Sarsono dan Suseno (2012); Sinaga et al. (2023) yang mendapatkan signifikansi deskripsi pekerjaan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Ramhit (2019) mengatakan deskripsi pekerjaan yang rinci memberikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari seorang karyawan. Dengan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, karyawan dapat lebih memahami peran mereka dan merasa lebih yakin dalam melakukan pekerjaan mereka. Kejelasan ini mengurangi kebingungan dan konflik peran, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Deskripsi kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah baik. Para karyawan kontrak telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan memadai, mendukung operasional perusahaan dalam penyediaan layanan air bersih kepada masyarakat. Mereka juga mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Namun, pihak manajemen perlu memperhatikan dan meninjau kembali ringkasan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan kontrak. Penting agar deskripsi pekerjaan disusun dengan lebih jelas, ringkas, dan mudah dipahami oleh para karyawan. Hal ini akan membantu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang tepat mengenai tugas yang harus dilaksanakan, tanggung jawab utama, serta prioritas pekerjaan. Dengan deskripsi yang lebih terperinci, karyawan kontrak dapat lebih efektif dalam menjalankan peran mereka, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Anwar dan Dewanto (2022) menjelaskan bahwa deskripsi pekerjaan yang akurat membantu mengatur harapan karyawan tentang pekerjaan mereka. Ketika deskripsi pekerjaan selaras dengan realitas pekerjaan, karyawan merasa bahwa mereka telah diberitahu dengan benar tentang apa yang mereka hadapi, yang mengurangi kemungkinan ketidakpuasan dan kekecewaan. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa deskripsi pekerjaan terstruktur dengan baik dan selaras dengan peran karyawan untuk mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4.2.2 Pengaruh Penempatan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, dimana penempatan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Ichbal dan Ubaidillah (2023); Agustyawati dkk. (2022); Angga dkk. (Angga et al., 2022) yang menemukan dampak positif penempatan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Penempatan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan dapat dikatakan cukup baik. Karyawan kontrak ditempatkan sesuai dengan kebutuhan operasional dan bidang keahlian masing-masing, sehingga memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara optimal terhadap kelancaran fungsi-fungsi perusahaan. Pendistribusian tugas dilakukan dengan cukup efektif, dan karyawan kontrak mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Namun, terdapat satu aspek yang menjadi perhatian, yaitu terbatasnya peluang bagi karyawan kontrak untuk mengembangkan karier. Berdasarkan evaluasi, penilaian terkait pengembangan karier menunjukkan skor yang lebih rendah dibandingkan dengan aspek lain. Hal ini menandakan bahwa karyawan kontrak merasa adanya keterbatasan kesempatan untuk maju atau mengembangkan keterampilan mereka lebih lanjut dalam perusahaan. Minimnya peluang untuk promosi, pelatihan lanjutan, atau peningkatan kompetensi profesional bisa menjadi salah satu penyebab utama yang mempengaruhi penilaian ini.

Keadaan ini menuntut perhatian serius dari pihak manajemen Perumda Tirta Hidayah. Agar karyawan kontrak merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam jangka panjang, perusahaan perlu menciptakan strategi pengembangan karier yang lebih jelas dan terstruktur bagi mereka. Menurut Yoder (2021), langkah yang dapat diambil dalam strategi pengembangan karier adalah menyediakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, memberikan akses ke kesempatan promosi internal, serta membuka ruang untuk dialog dan *feedback* mengenai pengembangan diri.

4.2.3 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Penempatan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Ini berarti bahwa ketika deskripsi kerja dan penempatan kerja dirancang dan diimplementasikan dengan baik, keduanya memberikan dampak yang positif pada tingkat kepuasan karyawan. Anwar dan Dewanto (2022) mengatakan bahwa karyawan yang memahami dengan jelas tanggung jawab dan tugas yang diemban serta merasa ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kompetensi mereka, cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini menemukan bahwa deskripsi kerja dan penempatan kerja memberikan kontribusi sebesar 82,3% dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa mayoritas tingkat kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh bagaimana pekerjaan mereka diatur dan bagaimana mereka ditempatkan dalam organisasi. Sisanya, sebesar 18,7%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti faktor lingkungan kerja, hubungan antar kolega, atau mungkin kebijakan perusahaan yang belum diteliti dalam konteks ini.

Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah tergolong cukup tinggi. Ini tercermin dari tanggapan rata-rata tertinggi, yaitu 3,51, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa pengawasan yang diberikan kepada mereka sudah cukup baik. Pengawasan yang baik memberikan rasa aman dan bimbingan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk

melaksanakan tugas mereka dengan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Namun, ada satu aspek yang mendapatkan nilai rata-rata terendah, yaitu 2,55, yang berhubungan dengan upah. Karyawan merasa bahwa upah yang mereka terima belum sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menandakan bahwa meskipun faktor seperti deskripsi kerja dan penempatan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi atau remunerasi masih menjadi isu yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Ketidakpuasan terhadap upah dapat mengurangi motivasi karyawan dan pada akhirnya berdampak pada performa dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen Perumda Tirta Hidayah untuk mempertimbangkan penyesuaian terhadap sistem remunerasi guna meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, terus memperbaiki deskripsi dan penempatan kerja yang tepat akan semakin meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di masa mendatang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Deskripsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,574 > 2,290$), Hal ini menjelaskan bahwa deskripsi kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan kontrak akan meningkat.
2. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,901 > 2,290$). Hal ini menjelaskan bahwa dimana penempatan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Deskripsi kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $F_{hitung} 166,982 > F_{hitung} 19,482$. Hal ini menjelaskan ketika deskripsi kerja dan penempatan kerja dirancang dan diimplementasikan dengan baik, keduanya memberikan dampak yang positif pada tingkat kepuasan karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada manajemen Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu sebagai berikut:

1. Pihak manajemen perlu memperhatikan dan meninjau kembali ringkasan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan kontrak. Hal ini akan membantu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang tepat mengenai tugas yang harus dilaksanakan, tanggung jawab utama, serta prioritas pekerjaan. Dengan deskripsi yang lebih terperinci, karyawan kontrak dapat lebih efektif dalam menjalankan peran mereka, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.
2. Manajemen Perumda Tirta Hidayah perlu menciptakan strategi pengembangan karier yang lebih jelas dan terstruktur bagi mereka, misalnya dengan menyediakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, memberikan akses ke kesempatan promosi internal, serta membuka ruang untuk dialog dan *feedback* mengenai pengembangan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustyawati, D., Al Zarliani, W. O., Hasni, & Katjina, H. (2022). The Effect of Job Placement and Compensation on Employee Satisfaction of PDAM Bau-Bau. *APLIKATIF: Journal of Research Trends in Social Sciences and Humanities*, 1(2), 181–187. <https://doi.org/10.59110/aplikatif.v1i2.153>
- Angga, J., Hanafi, A., & Santati, P. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 218–230. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2383>
- Anwar, Y., & Dewanto, V. (2022). Identification Model Of Job Description, Compensation, Rotation Work And The Impact On Employee Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(6), 1796–1806. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i6.664>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Azhary, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2014). Pengaruh Deskripsi Kerja dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Pegawai Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Gafan, M., & Wulandari, W. (2021). Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 1(2), 149–156. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v1i2.19>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hizburrahman, A. H., Suherman, S., & Susita, D. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1207–1222. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.599>

- Ichbal, M., & Ubaidillah, H. (2023). Career Development, Job Placement, and Training: Boosting Performance with Job Satisfaction. *Academia Open*, 8(1), 6–13. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3773>
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Nidyawati. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Management, Business, and Accounting*, 21(1), 47–59.
- Ooktafian, M. F., Ibrahim, M., Ishak, O., Hasan, W., & Yakup, A. P. (2023). Kompensasi dan Penempatan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Dinamis : Journal of Islamic Management and Bussiness*, 6(1), 43–58. <https://doi.org/10.24256/dinamis.v6i1.3873>
- Ramhit, K. S. (2019). The impact of job description and career prospect on job satisfaction: A quantitative study in Mauritius. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(2), 1–7. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1092>
- Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gita Lentera.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2022). *Manajemen kinerja SDM: untuk era revolusi industri 4.0*. Yogyakarta: Andi.
- Rusdiana. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Banten: Arsad Press.
- Sarsono, & Suseno, Y. D. (2012). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(2), 139–149.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Jossey Bass Publisher.
- Sinaga, I., Sidabutar, D. M., Nasution, L. H., & Bondar, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Job Description Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Siantar. *Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 86–96. <https://doi.org/10.30743/jmb.v4i2.6520>
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suriadi, Jasiyah, R., Agustini, I. S., Karyasa, T. B., Munawaroh, Puspita, M., Dyanasari. (2021). *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: Adab.

Yoder, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Zain, E. M. I., & Waluyo, M. (2024). Analisis Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Karyawan PT. XYZ. *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, 2(1), 70–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/venus.v2i1.94>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KONTRAK DI PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTA HIDAYAH KOTA BENGKULU

Kepada Yth. Responden,

Terima kasih atas kesediaan Anda untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dengan tujuan untuk memahami lebih dalam tentang kondisi kerja, penempatan kerja, dan kepuasan kerja Anda di Perumda Tirta Hidayah. Informasi yang Anda berikan akan sangat berharga dalam upaya saya untuk menyelesaikan tugas akhir di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian utama:

1. Deskripsi Kerja: Mengukur pemahaman dan penilaian Anda mengenai deskripsi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab Anda.
2. Penempatan Kerja: Mengukur kesesuaian keterampilan dan kompetensi, kesesuaian dengan budaya organisasi, keseimbangan beban kerja, peluang pengembangan karier, kesehatan dan keselamatan kerja, serta kesesuaian dengan tim dan atasan.
3. Kepuasan Kerja: Mengukur tingkat kepuasan Anda terhadap pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Saya menjamin bahwa semua informasi yang Anda berikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, dan saya sangat menghargai kejujuran serta ketulusan Anda dalam memberikan jawaban.

Jika Anda memiliki pertanyaan atau memerlukan klarifikasi lebih lanjut, jangan ragu untuk menghubungi kami. Terima kasih atas partisipasi dan kerjasama Anda.

Salam hangat,

RORIN SANDIKA

[Kontak Whatsapp: 085268005574]

Bagian A: Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

☐

Laki-laki

☐

Perempuan

2. Usia

☐

< 25 tahun

☐

26-35 tahun

☐

36-45 tahun

☐

> 45 tahun

3. Pendidikan Terakhir (Ijazah terakhir yang dimiliki)

☐

SMA sederajat

☐

Diploma (I/II/III)

☐

Sarjana (S1)

☐

Pascasarjana (S2/S3)

4. Lama Bekerja

☐

1-3 tahun

☐

3-5 tahun

☐

> 5 tahun

Bagian B: Deskripsi Kerja

Setiap pernyataan dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian. Mohon pilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan perasaan Anda saat ini.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memahami dengan jelas identifikasi pekerjaan saya.					
2.	Ringkasan pekerjaan saya jelas dan mudah dipahami					
3.	Tugas dan tanggung jawab utama saya telah dijelaskan dengan baik					
4.	Kualifikasi saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Kondisi kerja di tempat saya bekerja mendukung produktivitas saya					
6.	Hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan saya baik					

Bagian C: Penempatan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Keterampilan dan kompetensi saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
2.	Saya merasa cocok dengan budaya organisasi di tempat kerja saya					
3.	Beban kerja saya seimbang dan tidak berlebihan					

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
4.	Saya memiliki peluang yang cukup untuk mengembangkan karier saya di sini					
5.	Tempat kerja saya memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik					
6.	Saya merasa cocok bekerja dengan tim saya					

Bagian D: Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya					
2.	Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya					
3.	Saya merasa memiliki peluang yang adil untuk promosi					
4.	Saya merasa pengawasan yang diberikan sudah cukup baik					
5.	Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja saya					

Terima Kasih atas Partisipasi Anda

Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Coba

TABULASI DATA

NO	DESKRIPSI KERJA (X1)						JML	PENEMPATA KERJA (X2)						JML	KEPUASAN KERJA (Y)					JML
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	3	3	4	4	4	4	22	3	4	3	3	4	3	20	3	3	2	4	4	16
2	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	3	2	2	3	3	13
4	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	3	21	4	3	3	4	4	18
5	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	4	4	18
6	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	4	4	18
7	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	3	2	3	3	3	14
8	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	3	1	3	3	3	13
9	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	3	2	3	3	3	14
10	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	3	18
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
14	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	4	3	17
15	3	3	4	4	3	4	21	4	3	3	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	19
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	20
20	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	4	3	4	21	3	4	3	4	4	18

Lampiran 3. Output SPSS Uji Validitas

DESKRIPSI PEKERJAAN

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.739**	.631**	.325	.586**	.601**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.162	.007	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.739**	1	.520*	.678**	.735**	.599**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.019	.001	.000	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.631**	.520*	1	.788**	.740**	.740**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.003	.019		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.325	.678**	.788**	1	.779**	.650**	.848*
	Sig. (2-tailed)	.162	.001	.000		.000	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.586**	.735**	.740**	.779**	1	.575**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000		.008	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.6	Pearson Correlation	.601**	.599**	.740**	.650**	.575**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.000	.002	.008		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.758**	.845**	.879**	.848**	.886**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

PENEMPATAN KERJA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.605**	.688**	.752**	.706**	.619**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.005	.001	.000	.001	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.605**	1	.578**	.495*	.903**	.503*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.005		.008	.026	.000	.024	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.688**	.578**	1	.760**	.536*	.806**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008		.000	.015	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.752**	.495*	.760**	1	.578**	.596**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000		.008	.006	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.706**	.903**	.536*	.578**	1	.416	.783**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.015	.008		.068	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	.619**	.503*	.806**	.596**	.416	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.004	.024	.000	.006	.068		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.883**	.763**	.891**	.874**	.783**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

KEPUASAN KERJA

Correlations						
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1 Pearson Correlation	1	.559*	.535*	.655**	.704**	.822**
Sig. (2-tailed)		.010	.015	.002	.001	.000
N	20	20	20	20	20	20
Y.2 Pearson Correlation	.559*	1	.537*	.719**	.681**	.887**
Sig. (2-tailed)	.010		.015	.000	.001	.000
N	20	20	20	20	20	20
Y.3 Pearson Correlation	.535*	.537*	1	.517*	.177	.708**
Sig. (2-tailed)	.015	.015		.019	.456	.000
N	20	20	20	20	20	20
Y.4 Pearson Correlation	.655**	.719**	.517*	1	.724**	.869**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.019		.000	.000
N	20	20	20	20	20	20
Y.5 Pearson Correlation	.704**	.681**	.177	.724**	1	.777**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.456	.000		.000
N	20	20	20	20	20	20
Total Pearson Correlation	.822**	.887**	.708**	.869**	.777**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	20	20	20	20	20	20

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

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

Lampiran 4. Output SPSS Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: DESKRIPSI KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Reliability

Scale: PENEMPATAN KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	6

Reliability

Scale: KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

Lampiran 5. Analisis Validitas dan Reliabilitas

ANALISIS VALIDITAS

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Deskripsi kerja			
X1.1	0,758	0,444	Valid
X1.2	0,846	0,444	Valid
X1.3	0,879	0,444	Valid
X1.4	0,848	0,444	Valid
X1.5	0,886	0,444	Valid
X1.6	0,818	0,444	Valid
Penempatan kerja			
X2.1	0,883	0,444	Valid
X2.2	0,763	0,444	Valid
X2.3	0,891	0,444	Valid
X2.4	0,874	0,444	Valid
X2.5	0,783	0,444	Valid
X2.6	0,791	0,444	Valid
Kepuasan kerja			
Y.1	0,822	0,444	Valid
Y.2	0,887	0,444	Valid
Y.3	0,708	0,444	Valid
Y.4	0,869	0,444	Valid
Y.5	0,777	0,444	Valid

ANALISIS RELIABELITAS

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Deskripsi kerja	0,915	0,600	Reliabel
Penempatan kerja	0,901	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja	0,854	0,600	Reliabel

Lampiran 6. Distribusi R tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256

Lampiran 7. Tabulasi Data Hasil Penelitian

NO	DESKRIPSI KERJA (X1)						JML	PENEMPATAN KERJA (X2)						JML	Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		
1	3	3	4	4	4	4	22	3	4	3	3	4	3	20	
2	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	4	4	3	21	
3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
4	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	3	21	
5	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	3	4	4	23	
6	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	
7	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	
8	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	
9	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
10	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
14	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	4	3	4	21	
15	3	3	4	4	3	4	21	4	3	3	4	4	3	21	
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	5	26	
19	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	4	26	
20	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	4	3	4	21	
21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	
22	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	
23	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
24	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	
25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	
26	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	
27	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
28	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	
29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	
30	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	
31	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
32	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	
33	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
34	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	3	21	
35	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	3	4	4	23	
36	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	
37	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	
38	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	

NO	DESKRIPSI KERJA (X1)						JML	PENEMPATAN KERJA (X2)						JML	Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		
39	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
40	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	
41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
43	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	
44	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	
45	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
46	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	
47	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	3	21	
48	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	3	4	4	23	
49	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	
50	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	
51	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	
52	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
53	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	
54	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
55	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
56	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	
57	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	
58	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
59	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	
60	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	3	21	
61	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	3	4	4	23	
62	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	
63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	
64	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	
65	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
66	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	
67	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
68	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
69	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	
70	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	
71	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	
72	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	
73	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	3	3	15	
74	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	
75	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	

Lampiran 8. Distribusi Tanggapan Responden

Disikripsi Kerja

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	40	53,3	53,3	53,3
	4,00	35	46,7	46,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	55	73,3	73,3	73,3
	4,00	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	36	48,0	48,0	48,0
	4,00	35	46,7	46,7	94,7
	5,00	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	51	68,0	68,0	68,0
	4,00	20	26,7	26,7	94,7
	5,00	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	52	69,3	69,3	69,3
	4,00	19	25,3	25,3	94,7
	5,00	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	38	50,7	50,7	50,7
	4,00	37	49,3	49,3	100,0

Total	75	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Penempatan Kerja

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	24	32,0	32,0	32,0
	3,00	34	45,3	45,3	77,3
	4,00	16	21,3	21,3	98,7
	5,00	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	49	65,3	65,3	65,3
	4,00	26	34,7	34,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	24	32,0	32,0	32,0
	3,00	29	38,7	38,7	70,7
	4,00	21	28,0	28,0	98,7
	5,00	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	11	14,7	14,7	14,7
	2,00	24	32,0	32,0	46,7
	3,00	24	32,0	32,0	78,7
	4,00	15	20,0	20,0	98,7
	5,00	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	48	64,0	64,0	64,0
	4,00	27	36,0	36,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	53	70,7	70,7	70,7
	4,00	21	28,0	28,0	98,7
	5,00	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	41	54,7	54,7	54,7
	4,00	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	11	14,7	14,7	14,7
	2,00	24	32,0	32,0	46,7
	3,00	28	37,3	37,3	84,0
	4,00	12	16,0	16,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	4,0	4,0	4,0
	3,00	48	64,0	64,0	68,0
	4,00	24	32,0	32,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	37	49,3	49,3	49,3
	4,00	38	50,7	50,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	49	65,3	65,3	65,3
	4,00	26	34,7	34,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Lampiran 9. Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Deskripsi Kerja	Penempatan Kerja	Kepuasan Kerja
N		75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20,5333	18,5333	16,1333
	Std. Deviation	2,84431	3,56156	2,55921
Most Extreme Differences	Absolute	,293	,228	,264
	Positive	,293	,228	,264
	Negative	-,187	-,161	-,234
Test Statistic		,293	,228	,264
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097 ^c	,102 ^c	,125 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penempatan Kerja, Deskripsi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Deskripsi Kerja	,161	6,214
	Penempatan Kerja	,161	6,214

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Deskripsi Kerja	Penempatan Kerja
1	1	2,980	1,000	,00	,00	,00
	2	,018	12,708	,49	,00	,11
	3	,002	39,474	,50	1,00	,89

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penempatan Kerja, Deskripsi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1,221	,632		-1,932	,057
	Deskripsi Kerja	,228	,068	,905	,331	,721
	Penempatan Kerja	-,144	,055	-,714	-,627	,411

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 10. Pengujian Regresi Linier

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penempatan Kerja, Deskripsi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	,823	,818	1,09264

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Deskripsi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,708	2	199,354	166,982	,000 ^b
	Residual	85,958	72	1,194		
	Total	484,667	74			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Deskripsi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,177	1,027		2,118	,038
	Deskripsi Kerja	,286	,111	,318	2,574	,012
	Penempatan Kerja	,436	,089	,606	4,901	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 11. t-tes table

cum.prob one-tailed two-tailed	<i>t</i> _{0,50} 0,50	<i>t</i> _{0,75} 0,25	<i>t</i> _{0,80} 0,20	<i>t</i> _{0,85} 0,15	<i>t</i> _{0,90} 0,10	<i>t</i> _{0,95} 0,05	<i>t</i> _{0,975} 0,025	<i>t</i> _{0,99} 0,01	<i>t</i> _{0,995} 0,005	<i>t</i> _{0,999} 0,001	<i>t</i> _{0,9995} 0,0005
df	1,00	0,50	0,40	0,30	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002	0,001
1	1,000	2,414	3,078	4,165	6,314	12,706	25,452	63,657	127,321	636,619	1.273,239
2	0,816	1,604	1,886	2,282	2,920	4,303	6,205	9,925	14,089	31,599	44,705
3	0,765	1,423	1,638	1,924	2,353	3,182	4,177	5,841	7,453	12,924	16,326
4	0,741	1,344	1,533	1,778	2,132	2,776	3,495	4,604	5,598	8,610	10,306
5	0,727	1,301	1,476	1,699	2,015	2,571	3,163	4,032	4,773	6,869	7,976
6	0,718	1,273	1,440	1,650	1,943	2,447	2,969	3,707	4,317	5,959	6,788
7	0,711	1,254	1,415	1,617	1,895	2,365	2,841	3,499	4,029	5,408	6,082
8	0,706	1,240	1,397	1,592	1,860	2,306	2,752	3,355	3,833	5,041	5,617
9	0,703	1,230	1,383	1,574	1,833	2,262	2,685	3,250	3,690	4,781	5,291
10	0,700	1,221	1,372	1,559	1,812	2,228	2,634	3,169	3,581	4,587	5,049
11	0,697	1,214	1,363	1,548	1,796	2,201	2,593	3,106	3,497	4,437	4,863
12	0,695	1,209	1,356	1,538	1,782	2,179	2,560	3,055	3,428	4,318	4,716
13	0,694	1,204	1,350	1,530	1,771	2,160	2,533	3,012	3,372	4,221	4,597
14	0,692	1,200	1,345	1,523	1,761	2,145	2,510	2,977	3,326	4,140	4,499
15	0,691	1,197	1,341	1,517	1,753	2,131	2,490	2,947	3,286	4,073	4,417
16	0,690	1,194	1,337	1,512	1,746	2,120	2,473	2,921	3,252	4,015	4,346
17	0,689	1,191	1,333	1,508	1,740	2,110	2,458	2,898	3,222	3,965	4,286
18	0,688	1,189	1,330	1,504	1,734	2,101	2,445	2,878	3,197	3,922	4,233
19	0,688	1,187	1,328	1,500	1,729	2,093	2,433	2,861	3,174	3,883	4,187
20	0,687	1,185	1,325	1,497	1,725	2,086	2,423	2,845	3,153	3,850	4,146
21	0,686	1,183	1,323	1,494	1,721	2,080	2,414	2,831	3,135	3,819	4,110
22	0,686	1,182	1,321	1,492	1,717	2,074	2,405	2,819	3,119	3,792	4,077
23	0,685	1,180	1,319	1,489	1,714	2,069	2,398	2,807	3,104	3,768	4,047
24	0,685	1,179	1,318	1,487	1,711	2,064	2,391	2,797	3,091	3,745	4,021
25	0,684	1,178	1,316	1,485	1,708	2,060	2,385	2,787	3,078	3,725	3,996
26	0,684	1,177	1,315	1,483	1,706	2,056	2,379	2,779	3,067	3,707	3,974
27	0,684	1,176	1,314	1,482	1,703	2,052	2,373	2,771	3,057	3,690	3,954
28	0,683	1,175	1,313	1,480	1,701	2,048	2,368	2,763	3,047	3,674	3,935
29	0,683	1,174	1,311	1,479	1,699	2,045	2,364	2,756	3,038	3,659	3,918
30	0,683	1,173	1,310	1,477	1,697	2,042	2,360	2,750	3,030	3,646	3,902
31	0,682	1,172	1,309	1,476	1,696	2,040	2,356	2,744	3,022	3,633	3,887
32	0,682	1,172	1,309	1,475	1,694	2,037	2,352	2,738	3,015	3,622	3,873
33	0,682	1,171	1,308	1,474	1,692	2,035	2,348	2,733	3,008	3,611	3,860
34	0,682	1,170	1,307	1,473	1,691	2,032	2,345	2,728	3,002	3,601	3,848
35	0,682	1,170	1,306	1,472	1,690	2,030	2,342	2,724	2,996	3,591	3,836
36	0,681	1,169	1,306	1,471	1,688	2,028	2,339	2,719	2,990	3,582	3,826
37	0,681	1,169	1,305	1,470	1,687	2,026	2,336	2,715	2,985	3,574	3,815
38	0,681	1,168	1,304	1,469	1,686	2,024	2,334	2,712	2,980	3,566	3,806
39	0,681	1,168	1,304	1,468	1,685	2,023	2,331	2,708	2,976	3,558	3,797
40	0,681	1,167	1,303	1,468	1,684	2,021	2,329	2,704	2,971	3,551	3,788
41	0,681	1,167	1,303	1,467	1,683	2,020	2,327	2,701	2,967	3,544	3,780
42	0,680	1,166	1,302	1,466	1,682	2,018	2,325	2,698	2,963	3,538	3,773
43	0,680	1,166	1,302	1,466	1,681	2,017	2,323	2,695	2,959	3,532	3,765
44	0,680	1,166	1,301	1,465	1,680	2,015	2,321	2,692	2,956	3,526	3,758
45	0,680	1,165	1,301	1,465	1,679	2,014	2,319	2,690	2,952	3,520	3,752
46	0,680	1,165	1,300	1,464	1,679	2,013	2,317	2,687	2,949	3,515	3,746
47	0,680	1,165	1,300	1,463	1,678	2,012	2,315	2,685	2,946	3,510	3,740
48	0,680	1,164	1,299	1,463	1,677	2,011	2,314	2,682	2,943	3,505	3,734
49	0,680	1,164	1,299	1,462	1,677	2,010	2,312	2,680	2,940	3,500	3,728
50	0,679	1,164	1,299	1,462	1,676	2,009	2,311	2,678	2,937	3,496	3,723
51	0,679	1,164	1,298	1,462	1,675	2,008	2,310	2,676	2,934	3,492	3,718
52	0,679	1,163	1,298	1,461	1,675	2,007	2,308	2,674	2,932	3,488	3,713
53	0,679	1,163	1,298	1,461	1,674	2,006	2,307	2,672	2,929	3,484	3,709
54	0,679	1,163	1,297	1,460	1,674	2,005	2,306	2,670	2,927	3,480	3,704
55	0,679	1,163	1,297	1,460	1,673	2,004	2,304	2,668	2,925	3,476	3,700
56	0,679	1,162	1,297	1,460	1,673	2,003	2,303	2,667	2,923	3,473	3,696
57	0,679	1,162	1,297	1,459	1,672	2,002	2,302	2,665	2,920	3,470	3,692

cum.prob	<i>t</i>_{0,50}	<i>t</i>_{0,75}	<i>t</i>_{0,80}	<i>t</i>_{0,85}	<i>t</i>_{0,90}	<i>t</i>_{0,95}	<i>t</i>_{0,975}	<i>t</i>_{0,99}	<i>t</i>_{0,995}	<i>t</i>_{0,999}	<i>t</i>_{0,9995}
one-tailed	0,50	0,25	0,20	0,15	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
two-tailed	1,00	0,50	0,40	0,30	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002	0,001
df											
58	0,679	1,162	1,296	1,459	1,672	2,002	2,301	2,663	2,918	3,466	3,688
59	0,679	1,162	1,296	1,459	1,671	2,001	2,300	2,662	2,916	3,463	3,684
60	0,679	1,162	1,296	1,458	1,671	2,000	2,299	2,660	2,915	3,460	3,681
61	0,679	1,161	1,296	1,458	1,670	2,000	2,298	2,659	2,913	3,457	3,677
62	0,678	1,161	1,295	1,458	1,670	1,999	2,297	2,657	2,911	3,454	3,674
63	0,678	1,161	1,295	1,457	1,669	1,998	2,296	2,656	2,909	3,452	3,671
64	0,678	1,161	1,295	1,457	1,669	1,998	2,295	2,655	2,908	3,449	3,668
65	0,678	1,161	1,295	1,457	1,669	1,997	2,295	2,654	2,906	3,447	3,665
66	0,678	1,161	1,295	1,456	1,668	1,997	2,294	2,652	2,904	3,444	3,662
67	0,678	1,160	1,294	1,456	1,668	1,996	2,293	2,651	2,903	3,442	3,659
68	0,678	1,160	1,294	1,456	1,668	1,995	2,292	2,650	2,902	3,439	3,656
69	0,678	1,160	1,294	1,456	1,667	1,995	2,291	2,649	2,900	3,437	3,653
70	0,678	1,160	1,294	1,456	1,667	1,994	2,291	2,648	2,899	3,435	3,651
71	0,678	1,160	1,294	1,455	1,667	1,994	2,290	2,647	2,897	3,433	3,648
72	0,678	1,160	1,293	1,455	1,666	1,993	2,289	2,646	2,896	3,431	3,646
73	0,678	1,160	1,293	1,455	1,666	1,993	2,289	2,645	2,895	3,429	3,644
74	0,678	1,159	1,293	1,455	1,666	1,993	2,288	2,644	2,894	3,427	3,641
75	0,678	1,159	1,293	1,454	1,665	1,992	2,287	2,643	2,892	3,425	3,639
76	0,678	1,159	1,293	1,454	1,665	1,992	2,287	2,642	2,891	3,423	3,637
77	0,678	1,159	1,293	1,454	1,665	1,991	2,286	2,641	2,890	3,421	3,635
78	0,678	1,159	1,292	1,454	1,665	1,991	2,285	2,640	2,889	3,420	3,633
79	0,678	1,159	1,292	1,454	1,664	1,990	2,285	2,640	2,888	3,418	3,631
80	0,678	1,159	1,292	1,453	1,664	1,990	2,284	2,639	2,887	3,416	3,629

Lampiran 12. F tabel

Df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161,448	18,513	10,128	7,709	6,608	5,987	5,591	5,318	5,117
2	199,500	19,000	9,552	6,944	5,786	5,143	4,737	4,459	4,256
3	215,707	19,164	9,277	6,591	5,409	4,757	4,347	4,066	3,863
4	224,583	19,247	9,117	6,388	5,192	4,534	4,120	3,838	3,633
5	230,162	19,296	9,013	6,256	5,050	4,387	3,972	3,687	3,482
6	233,986	19,330	8,941	6,163	4,950	4,284	3,866	3,581	3,374
7	236,768	19,353	8,887	6,094	4,876	4,207	3,787	3,500	3,293
8	238,883	19,371	8,845	6,041	4,818	4,147	3,726	3,438	3,230
9	240,543	19,385	8,812	5,999	4,772	4,099	3,677	3,388	3,179
10	241,882	19,396	8,786	5,964	4,735	4,060	3,637	3,347	3,137
11	242,983	19,405	8,763	5,936	4,704	4,027	3,603	3,313	3,102
12	243,906	19,413	8,745	5,912	4,678	4,000	3,575	3,284	3,073
13	244,690	19,419	8,729	5,891	4,655	3,976	3,550	3,259	3,048
14	245,364	19,424	8,715	5,873	4,636	3,956	3,529	3,237	3,025
15	245,950	19,429	8,703	5,858	4,619	3,938	3,511	3,218	3,006
16	246,464	19,433	8,692	5,844	4,604	3,922	3,494	3,202	2,989
17	246,918	19,437	8,683	5,832	4,590	3,908	3,480	3,187	2,974
18	247,323	19,440	8,675	5,821	4,579	3,896	3,467	3,173	2,960
19	247,686	19,443	8,667	5,811	4,568	3,884	3,455	3,161	2,948
20	248,013	19,446	8,660	5,803	4,558	3,874	3,445	3,150	2,936
21	248,309	19,448	8,654	5,795	4,549	3,865	3,435	3,140	2,926
22	248,579	19,450	8,648	5,787	4,541	3,856	3,426	3,131	2,917
23	248,826	19,452	8,643	5,781	4,534	3,849	3,418	3,123	2,908
24	249,052	19,454	8,639	5,774	4,527	3,841	3,410	3,115	2,900
25	249,260	19,456	8,634	5,769	4,521	3,835	3,404	3,108	2,893
26	249,453	19,457	8,630	5,763	4,515	3,829	3,397	3,102	2,886
27	249,631	19,459	8,626	5,759	4,510	3,823	3,391	3,095	2,880
28	249,797	19,460	8,623	5,754	4,505	3,818	3,386	3,090	2,874
29	249,951	19,461	8,620	5,750	4,500	3,813	3,381	3,084	2,869
30	250,095	19,462	8,617	5,746	4,496	3,808	3,376	3,079	2,864
31	250,230	19,463	8,614	5,742	4,492	3,804	3,371	3,075	2,859
32	250,357	19,464	8,611	5,739	4,488	3,800	3,367	3,070	2,854
33	250,476	19,465	8,609	5,735	4,484	3,796	3,363	3,066	2,850
34	250,588	19,466	8,606	5,732	4,481	3,792	3,359	3,062	2,846
35	250,693	19,467	8,604	5,729	4,478	3,789	3,356	3,059	2,842
36	250,793	19,468	8,602	5,727	4,474	3,786	3,352	3,055	2,839
37	250,888	19,469	8,600	5,724	4,472	3,783	3,349	3,052	2,835
38	250,977	19,469	8,598	5,722	4,469	3,780	3,346	3,049	2,832
39	251,062	19,470	8,596	5,719	4,466	3,777	3,343	3,046	2,829
40	251,143	19,471	8,594	5,717	4,464	3,774	3,340	3,043	2,826
41	251,220	19,471	8,593	5,715	4,461	3,772	3,338	3,040	2,823
42	251,293	19,472	8,591	5,713	4,459	3,769	3,335	3,037	2,820
43	251,363	19,472	8,590	5,711	4,457	3,767	3,333	3,035	2,818
44	251,430	19,473	8,588	5,709	4,455	3,765	3,331	3,033	2,815
45	251,494	19,474	8,587	5,707	4,453	3,763	3,328	3,030	2,813
46	251,554	19,474	8,586	5,706	4,451	3,761	3,326	3,028	2,811
47	251,613	19,474	8,584	5,704	4,449	3,759	3,324	3,026	2,809
48	251,669	19,475	8,583	5,702	4,448	3,757	3,322	3,024	2,807
49	251,723	19,475	8,582	5,701	4,446	3,755	3,321	3,022	2,805
50	251,774	19,476	8,581	5,699	4,444	3,754	3,319	3,020	2,803
51	251,824	19,476	8,580	5,698	4,443	3,752	3,317	3,019	2,801
52	251,871	19,477	8,579	5,697	4,441	3,750	3,316	3,017	2,799
53	251,917	19,477	8,578	5,696	4,440	3,749	3,314	3,015	2,798
54	251,961	19,477	8,577	5,694	4,439	3,748	3,312	3,014	2,796

Df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9
55	252,004	19,478	8,576	5,693	4,437	3,746	3,311	3,012	2,794
56	252,045	19,478	8,575	5,692	4,436	3,745	3,310	3,011	2,793
57	252,085	19,478	8,574	5,691	4,435	3,743	3,308	3,009	2,791
58	252,123	19,478	8,574	5,690	4,434	3,742	3,307	3,008	2,790
59	252,160	19,479	8,573	5,689	4,432	3,741	3,306	3,007	2,789
60	252,196	19,479	8,572	5,688	4,431	3,740	3,304	3,005	2,787
61	252,230	19,479	8,571	5,687	4,430	3,739	3,303	3,004	2,786
62	252,264	19,480	8,571	5,686	4,429	3,738	3,302	3,003	2,785
63	252,296	19,480	8,570	5,685	4,428	3,736	3,301	3,002	2,784
64	252,328	19,480	8,569	5,684	4,427	3,735	3,300	3,001	2,782
65	252,358	19,480	8,569	5,683	4,426	3,734	3,299	2,999	2,781
66	252,388	19,481	8,568	5,682	4,425	3,733	3,298	2,998	2,780
67	252,416	19,481	8,567	5,682	4,425	3,733	3,297	2,997	2,779
68	252,444	19,481	8,567	5,681	4,424	3,732	3,296	2,996	2,778
69	252,471	19,481	8,566	5,680	4,423	3,731	3,295	2,995	2,777
70	252,497	19,481	8,566	5,679	4,422	3,730	3,294	2,994	2,776
71	252,523	19,482	8,565	5,679	4,421	3,729	3,293	2,994	2,775
72	252,548	19,482	8,564	5,678	4,420	3,728	3,292	2,993	2,774
73	252,572	19,482	8,564	5,677	4,420	3,727	3,291	2,992	2,773
74	252,595	19,482	8,563	5,677	4,419	3,727	3,290	2,991	2,772
75	252,618	19,482	8,563	5,676	4,418	3,726	3,290	2,990	2,771
76	252,640	19,483	8,562	5,675	4,418	3,725	3,289	2,989	2,771
77	252,662	19,483	8,562	5,675	4,417	3,724	3,288	2,988	2,770
78	252,683	19,483	8,562	5,674	4,416	3,724	3,287	2,988	2,769
79	252,704	19,483	8,561	5,674	4,416	3,723	3,287	2,987	2,768
80	252,724	19,483	8,561	5,673	4,415	3,722	3,286	2,986	2,768