

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT MELALUI MEDIASI
LINGKUNGAN KERJA (STUDI PADA PRAJURIT)**

TESIS

OLEH

**MOHAMMAD IKHWANUR ROKHIM
NPM. 211804020**



**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/23

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT MELALUI MEDIASI
LINGKUNGAN KERJA (STUDI PADA PRAJURIT)**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**MOHAMMAD IKHWANUR ROKHIM
NPM. 211804020**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap *Work Engage* Melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Prajurit)

Nama : Mohammad Ikhwanur Rokhim

NPM : 211804020

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., M.A. Psikolog



Hasanuddin, Ph.D

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Dr. Rahmi Lubis., M.Psi., Psikolog

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/23

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 15 April 2023

Yang menyatakan,



Mohammad Ikhwanur Rokhim



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Ikhwanur Rokhim
NPM : 211804020
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT MELALUI MEDIASI LINGKUNGAN KERJA
(STUDI PADA PRAJURIT)**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 15 April 2023

Yang menyatakan



Mohammad Ikhwanur Rokhim

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Segala Puji dan Syukur bagi Allah SWT,
atas Rahmat dan Kasih Sayang-Nya Saya dapat Merasakan Nikmatnya Pendidikan
dan Ilmu Pengetahuan, Karya yang sederhana ini saya persembahkan
dengan setulus hati dan penuh cinta kepada orang-orang
yang selalu menemani dan selalu di hati*

*Kedua orang tuaku yang sangat Aku Cintai,
Bapakku tersayang yang selalu Ku Rindu dan Ibuku yang sangat aku sayangi
"Alm. Suhadi dan Sri Hartatik".*

*Kekasihku yang sangat setia menemaniku dan selalu memberikan dukungan dalam menggapai
impianku
Serta selalu Membuatku tersenyum
dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.*

Telah diuji pada Tanggal 15 April 2023

Nama : Mohammad Ikhwanur Rokhim
NPM : 211804020



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Asih Menanti
Sekretaris : Yudhistira Fauzy Indrawan, Ph.D
Penguji I : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., M.A. Psikolog
Penguji II : Hasanuddin, Ph.D
Penguji Tamu : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

ABSTRAK

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI MEDIASI LINGKUNGAN KERJA (STUDI PADA PRAJURIT)

MOHAMMAD IKHWANUR ROKHIM
NPM. 211804020

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* melalui mediasi lingkungan kerja (studi pada prajurit). Menggunakan metode survey atau metode sampling proporsional. Metode analisis data adalah analisis validasi deskriptif dengan 210 responden. Metodologi penelitian yang digunakan dalam makalah ini adalah Structural Equation Modeling (SEM), yang menggunakan perangkat lunak analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Smart PLS. Pada hipotesis pertama ditemukan bahwa pengaruh *psychological well-being* terhadap lingkungan kerja pada prajurit, dengan t-hitung sebesar $33.253 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Hipotesis kedua ditemukan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *work engagement* pada prajurit, dengan nilai t-hitung sebesar $1.571 < 1.96$, dan p-value sebesar $0.117 > 0.05$. Hipotesis ketiga, ditemukan ada pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada prajurit, dengan nilai t-hitung sebesar $6.341 > 1.96$, dan p-value sebesar $0.000 < 0.05$.

Hipotesis keempat ditemukan ada peran mediasi lingkungan kerja terhadap pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada prajurit, dengan nilai pengaruh langsung PWB terhadap WE sebesar 0.517 (51,7%) lebih Besar daripada pengaruh tidak langsung PWB terhadap WE melalui LK sebesar 0,110 (11,0%) signifikan pada 0.05 (5%). Disarankan agar meningkatkan fokus pada pekerjaan dan tetap ikut bekerja sama dengan tim. Dilihat dari permasalahan yang ada maka diharapkan agar memberikan masukan dan membantu personil untuk berkembang, memberikan *workshop* untuk prajurit agar lebih mampu mengeksplor kemampuan yang dimiliki dan disalurkan dalam kondisi yang baik tanpa merugikan pihak manapun dan memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan prajurit. Perlu diadakan pelatihan tentang motivasi kerja, komunikatif dalam bekerja, atau pelatihan lain yang bisa meningkatkan *Work Engagement*. Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menganalisis faktor lain yang mempengaruhi *Work Engagement* seperti: motivasi, dukungan sosial, pengambilan keputusan, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*.

Kata Kunci: *psychological well-bwing*, *lingkungan kerja*, *work engagement*

ABSTRACT

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON WORK ENGAGEMENT THROUGH THE MEDIATION OF THE WORK ENVIRONMENT (STUDIES ON SOLDIERS)

MOHAMMAD IKHWANUR ROKHIM
NPM. 211804020

The purpose of this study is to identify the effect of psychological well-being on work engagement through the mediation of the work environment (studies on soldiers). Using a survey method or proportional sampling method. The data analysis method is descriptive validation analysis with 210 respondents. The research methodology used in this paper is Structural Equation Modeling (SEM), which uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis software with Smart PLS. In the first hypothesis, it was found that there is an effect of psychological well-being on the work environment of soldiers. With a t-count of $33.253 > 1.96$ and a p-value of $0.000 < 0.05$. The second hypothesis found that there is an effect of the work environment on work engagement of soldiers, with a t-count of $1.571 < 1.96$, and a p-value of $0.117 > 0.05$. The third hypothesis found that there is an effect of psychological well-being on work engagement of soldiers, with a t-count of $6.341 > 1.96$, and a p-value of $0.000 < 0.05$.

The fourth hypothesis found that there is a mediating role of the work environment on the influence of psychological well-being on work engagement of soldiers, with a direct effect value of PWB on WE of 0.517 (51.7%) greater than the indirect effect of PWB on WE through LK of 0.110 (11.0%) is significant at 0.05 (5%). It is recommended to increase focus on work and continue to work with the team. Judging from the existing problems, it is hoped that they will provide input and help personnel to develop, provide workshops for soldiers so that they are better able to explore their capabilities and channel them in good conditions without harming any party and paying attention to the health and welfare of soldiers. There needs to be training on work motivation, communicativeness at work, or other training that can improve Work Engagement. Realizing that this research has various shortcomings, it is suggested to future researchers analyze other factors that affect Work Engagement such as motivation, social support, decision-making, job resources, the salience of job resources, and personal resources.

Keywords: *psychological well-being, work environment, work engagement*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI MEDIASI LINGKUNGAN KERJA (STUDI PADA PRAJURIT)**”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, 15 April 2023

Mohammad Ikhwanur Rokhim

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Peneliti sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Prajurit)”**

Dalam penyusunan Tesis ini peneliti telah banyak mendapatkan bantuan materiel maupun dukungan moril dan bimbingan (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

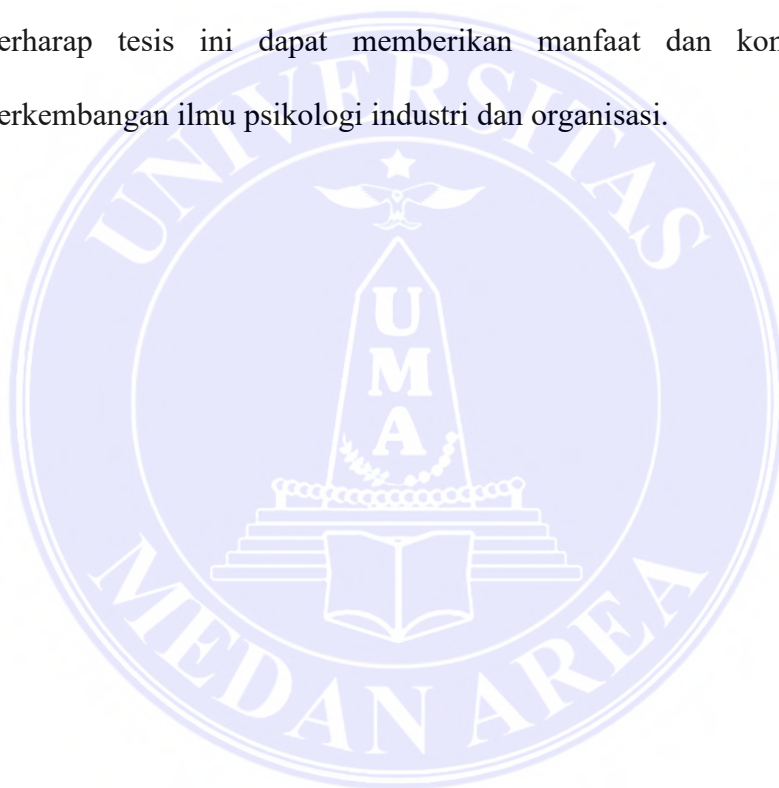
1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.
3. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS.
4. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog yang telah memberikan arahan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu yang bersedia menjadi dosen penguji dalam sidang tesis saya.
5. Sekretaris Program Studi Magister Psikologi, Khairil Fauzan.K.S. M.Psi, C.Ht,M.Ch. yang telah memberikan arahan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.

6. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., M.A. Psikolog sebagai pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan pada saya sehingga penelitian ini bisa selesai.
7. Hasanuddin, Ph.D sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing ditengah kesibukan beliau yang sangat padat sehingga penelitian ini dapat selesai.
8. Prof. Dr. Asih Menanti sebagai ketua sidang tesis saya yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya dan meluangkan waktu untuk hadir dalam dalam sidang tesis saya.
9. Yudhistira Fauzy Indrawan, Ph.D sebagai sekretaris sidang tesis saya yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya dan meluangkan waktu untuk hadir dalam dalam sidang tesis saya.
10. Kedua Orangtua, Ayahanda tersayang Alm. Suhadi dan Ibunda tercinta Sri Hartatik yang telah membesarkan dan mendidik penulis serta tiada henti memberikan motivasi untuk selalu menuntut ilmu sampai akhir hayat, dan penelitian ini adalah tanda bahwa impian bapak akan segera terwujud.
11. Sahabatku Ibu Siti Rahma Harahap, S.Psi., M.Psi. atas semangatnya yang tanpa lelah dan bosan dalam membantu saya menyelesaikan tesis ini.
12. Kekasihku tersayang yang selalu setia menemaniku dan tanpa lelah memberikan dukungan dalam menggapai cita-citaku.
13. *Van Doorn Foundation* yang telah memberikan beasiswa pendidikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi Magister Psikologi.

14. Keluarga besarku Bani Suhadi yang selalu kompak dalam memberikan do'a dan dukungannya.
15. Para dosen Program Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada proses perkuliahan sehingga ilmu yang didapat bisa saya aplikasikan pada penelitian saya.
16. Pimpinan dan segenap Staf Administrasi Program Pascasarjana Psikologi serta Pustakawan Perpustakaan Magister Universitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan terbaik dalam hal administrasi sehingga proses penyelesaian tesis ini dimudahkan.
17. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2021 khususnya Lijma alias Si Mbul, Bang Rizki, Bang Bobby, Maria dan Bang Elpis terima kasih selama ini ada dalam hidup peneliti yang telah memberikan banyak bantuan dan dukungan baik cita/cinta dan semangat kalian menjadi penyemangat bagi peneliti.
18. Letkol Arh FX. Ibnu Hardiyanto, S.E. selaku Komandan Batalyon Arhanud 11/WBY yang telah memberikan izin penelitian dan bantuannya kepada peneliti.
19. Lettu Arh Eka Syahputra selaku Pasipers Yonarhanud 11/WBY yang telah memberikan izin dan mendukung penuh peneliti untuk menyelesaikan S2 Psikologi.

20. Rekan-rekan Staf 3/Pers, Personel Lajang Raima dan seluruh anggota Yonarhanud 11/WBY yang telah membantu memperlancar proses penelitian serta bersedia mengisi kuesioner penelitian sehingga peneliti bisa menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan tesis ini. Peneliti berharap tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi.



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Persembahan	
Halaman Persetujuan	
Pernyataan	
Abstrak	i
<i>Abstract</i>	ii
Kata Pengantar	iii
Ucapan Terima Kasih	iv
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	12
1.3. Rumusan Masalah.....	13
1.4. Tujuan Penelitian	14
1.5. Manfaat Penelitian	15
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	15
1.5.2. Manfaat Praktis	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1. Kerangka Teori	16
2.1.1. <i>Work Engagement</i>	16
2.1.1.1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	16
2.1.1.2. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	18
2.1.1.3. Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	20
2.1.1.4. Karakteristik <i>Work Engagement</i>	26
2.1.2. <i>Psychological Well-Being</i>	27
2.1.2.1. Pengertian <i>Psychological Well-Being</i>	27
2.1.2.2. Aspek-Aspek <i>Psychological Well-Being</i>	29
2.1.2.3. Faktor-Faktor <i>Psychological Well-Being</i>	31
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	34
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	34
2.1.3.2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	35
2.1.3.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	37
2.1.3.4. Manfaat Lingkungan Kerja	38
2.2. Kerangka Konsep.....	39
2.2.1. Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> Terhadap Lingkungan Kerja	39
2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Work Engagement</i>	39
2.2.3. Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	40

2.2.4. Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Lingkungan Kerja	41
2.3 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1. Desain Penelitian	45
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian	45
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	46
3.3.1. <i>Work Engagement</i>	46
3.3.2. <i>Phycological well-being</i>	47
3.3.3. Lingkungan Kerja	48
3.4. Populasi dan Sampel.....	48
3.4.1 Populasi.....	48
3.4.2 Sampel.....	49
3.5. Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3.6. Metode Pengumpulan Data	50
3.7. Prosedur Penelitian.....	57
3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas	59
3.8.1.Uji Validitas.....	59
3.8.2.Uji Reliabilitas	60
3.9. Teknik Analisa Data.....	60
3.9.1.Analisis Deskriptif.....	60
3.9.2.Analisis Inferensial	61
3.10. Hipotesis Statistik.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1. Orientasi Kancan Penelitian.....	67
4.2. Persiapan Penelitian	68
4.2.1 Persiapan Administrasi	68
4.2.2 Persiapan Alat Ukur	68
4.3. Pelaksanaan Penelitian	71
4.4. Hasil Analisa Data	71
4.4.1.Pengujian Instrumen Penelitian Pengukuran Validitas dan Realibilitas (<i>Outer Model</i>).....	71
4.4.1.1.Uji Validitas	71
4.4.1.2.Uji Reliabilitas	89
4.5. Pengujian Nilai <i>Inner Model</i> dan <i>Structural Model</i>	91
4.6. Pengujian Hipotesis.....	92
4.7. Uji Mean	92
4.7.1. Mean Hipotetik	92
4.7.2. Mean Empirik.....	94
4.7.3. Standar Deviasi.....	94
4.7.4. Kriteria	94
4.8. Hasil Penelitian dan Pembahasan	96

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	102
5.1. Simpulan	102
5.2. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	106



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Distribusi Aitem Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum Penelitian.....	52
Tabel 3.2. Distribusi Aitem Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Penelitian	53
Tabel 3.3. Distribusi Aitem Skala <i>Psychological Well-Being</i> Sebelum Penelitian.....	54
Tabel 3.4. Distribusi Aitem Skala <i>Psychological Well-Being</i> Setelah Penelitian.....	55
Tabel 3.5. Distribusi Aitem Aitem Skala Lingkungan Kerja Sebelum Penelitian	56
Tabel 3.6. Distribusi Aitem Aitem Skala Lingkungan Kerja Setelah Penelitian.....	57
Tabel 3.7. <i>Goodness-of-Fit Index</i>	65
Tabel 4.1. <i>Loading Factor Iterasi 1 (Outer Loading)</i>	74
Tabel 4.2. <i>Loading Factor Iterasi 2 (Outer Loading)</i>	79
Tabel 4.3. <i>Loading Factor Iterasi 3 (Outer Loading)</i>	82
Table 4.4. <i>Loading Factor Iterasi 4 (Outer Loading)</i>	85
Tabel 4.5. <i>Loading Factor Iterasi 5 (Outer Loading)</i>	88
Tabel 4.6. Uji Reliabilitas	90
Tabel 4.7. <i>R Square (R²)</i>	91
Tabel 4.8. <i>Path Coefficient</i>	92
Tabel 4.9. <i>Spesific Indirect Effect (Standard)</i>	92
Tabel 4.10. Hasil Pengujian Hipotesis	93
Tabel 4.11. Hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik	96
Tabel 4.12. Norma kategorisasi responden penelitian	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> Terhadap Lingkungan Kerja.....	39
Gambar 2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Work Engagement</i>	40
Gambar 2.3. Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	41
Gambar 2.4. Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1. Model Tahap Awal.....	75
Gambar 4.2. Model Tahap 1	74
Gambar 4.3. Model Tahap 2	78
Gambar 4.4. Model Tahap 3	81
Gambar 4.5. Model Tahap 4	84
Gambar 4.6. Model Tahap 5	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tentara Nasional Indonesia atau disingkat dengan TNI adalah sebuah nama angkatan perang militer Negara Indonesia, yang terdiri dari tiga angkatan bersenjata yaitu TNI Angkatan Darat, TNI Angkatan Udara, dan TNI Angkatan Laut. TNI dipimpin oleh Panglima TNI. Kedudukan TNI sebagai unsur aparatur negara harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Oleh karena itu TNI sebagai pelayan masyarakat, sangat dituntut sebagai sosok yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Adapun tugas khusus TNI AD antara lain: yang pertama, melaksanakan tugas TNI Matra Darat bidang pertahanan dalam Operasi Militer untuk Perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Kedua, melaksanakan tugas TNI dalam menjaga keamanan wilayah perbatasan darat dengan negara lain dan pulau-pulau terluar. Ketiga, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan Matra Darat. Terakhir melaksanakan tugas TNI dalam pemberdayaan wilayah pertahanan darat.

Adapun struktur kedudukan atau pangkat/jabatan TNI AD yaitu, golongan Tamtama yang terdiri dari Prajurit dan Kopral, golongan Bintara terdiri dari Sersan, dan Pembantu Letnan, golongan Perwira yang terdiri dari Pama (Perwira Pertama) yakni, Letnan dan Kapten sedangkan golongan Pamen (Perwira Menengah) yakni, Mayor, Letkol dan Kolonel, dan dari golongan Perwira terakhir adalah Pati (Perwira Tinggi) yang terdiri dari Brigjen, Mayjen, Letjen dan Jendral.

Seseorang yang ingin menjadi prajurit TNI, diharuskan terlebih dahulu mengikuti serangkaian proses yang panjang untuk menjadi seorang tentara. Calon prajurit TNI diwajibkan mengikuti pendidikan militer dalam kurun waktu sangat panjang, dan sebelum pada tahap tersebut calon prajurit TNI terlebih dahulu diharuskan mengikuti serangkaian proses seleksi baik secara fisik maupun psikis (Isnainiyah, dkk, 2017). Keberadaan TNI di Negara Indonesia memiliki peran yang amat penting. Selain memiliki peran untuk melindungi negara dalam bidang pertahanan, TNI juga memiliki peran sebagai pelindung bagi negara terhadap segala bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata baik berasal dari luar maupun dalam negeri, menjaga keutuhan wilayah NKRI, serta menjaga keselamatan Negara Indonesia.

Prajurit TNI dituntut untuk dapat menyesuaikan diri sesuai dengan tugas dan amanat yang sudah ditentukan sebagai prajurit. Prajurit TNI harus memiliki kedisiplinan yang tinggi, dengan cara menjaga kepatuhan dan selalu taat pada aturan dan norma yang berlaku serta etika di dalam dunia

militer. Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan delapan Wajib TNI berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas pokok dan segala aktivitas baik ketika berada di satuan maupun di tengah kehidupan masyarakat (Susilo, 2017).

Para prajurit TNI mampu mengatribusikan dirinya pada negara melalui instansi kemiliteran tersebut dengan bekerja sesuai tujuan instansi, serta mematuhi aturan yang berlaku tanpa melanggar peraturan dan tetap mempertahankan posisinya dalam jabatan kemiliteran tersebut. Berdasarkan hal tersebut, seluruh prajurit TNI diwajibkan mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta menegakkan peraturan demi mempertahankan kedaulatan bangsa.

Satu dekade terakhir jumlah penelitian menunjukkan *work engagement* terus menurun terutama pada prajurit TNI AD (Kompas.com, 2022). Serka JA dipecat dari dinas TNI AD karena melakukan pelanggaran berat bagi seorang prajurit, yaitu desersi hal ini sesuai dengan aturan Kitab Umum Hukum Pidana Militer (KUHPM) pasal 87 yang menjelaskan bahwa desersi termasuk ke dalam kejahatan yang merupakan suatu cara bagi seseorang militer menarik diri dari pelaksanaan kewajiban dinas (Kompas.com, 2016).

Tidak hanya itu pada Mahkamah agung Indonesia juga tidak sedikit yang terdaftar melakukan desersi dan sudah diproses (mahkamahagung.go.id). Dalam dunia militer, desersi merupakan tindakan menarik diri dari kewajiban-kewajiban dinas. Selain kasus desersi ini

terdapat kasus yang juga unik dari detik.com yaitu salah satu prajurit TNI memilih untuk berbisnis dan *resign* dari militer. Hal ini diakui melalui akun *live* di *instagramnya*. Adapun kutipan wawancara sebagai berikut:

"Sebenarnya pertimbangan alasan saya memilih *resign* dan lain-lain itu sebenarnya banyak tapi pastinya saya ingin lebih *fair* saja dengan kehidupan. Negara menggaji saya 100 persen tidak dikurangi sepeserpun, tapi tenaga dan pikiran saya tidak 100 persen untuk negara," ungkap salah satu prajurit TNI yang memilih untuk berbisnis dan *resign* dari militer. (ungkap salah satu prajurit TNI yang berinisial DH di *live instagram*).

Selain itu yang tidak asing lagi prajurit TNI memilih mundur dari TNI dan memilih bertarung di dunia politik yaitu AHY. Pilihan ini membuat AHY harus meninggalkan dan mundur dari TNI, institusi yang selama ini menaungi dan tempatnya meniti karier. AHY menjelaskan, keputusan untuk maju dalam Pilkada DKI karena ingin mengabdikan untuk masyarakat Jakarta (Kompas.com, 2016). Kualitas Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) saat ini masih kalah atau tertinggal dibandingkan dengan negara lain, bahkan dibandingkan dengan negara tetangga ASEAN seperti Malaysia dan Singapura pun jauh tertinggal.

Perwira negara tetangga ASEAN rata-rata telah memiliki gelar akademik minimal sarjana (S-1), sementara Perwira TNI AD belum banyak yang memiliki gelar sarjana. TNI AD baru menggalakkan kembali peningkatan kualitas SDM TNI AD melalui pendidikan mulai tahun 2013. Sebenarnya pada periode tahun 87-89 pernah diwajibkan bagi Perwira untuk memiliki gelar sarjana, tetapi karena tidak berasal dari keinginan pribadi untuk meningkatkan kualitas diri TNI sehingga banyak

yang tidak dapat menyelesaikan studi tersebut, dan akhirnya program tersebut dihentikan.

Dalam melaksanakan tugasnya, prajurit TNI memerlukan *work engagement*. Hal ini dikarenakan *work engagement* merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi, perilaku, Karena pada individu yang *engage*, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja (Bakker, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Harter, dkk (2002) menemukan fakta bahwa *work engagement* memberikan sumbangan efektif sebesar 16% terhadap profitabilitas, 18% pada produktivitas, 25% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang rendah, 37% terhadap penurunan ketidakhadiran, dan 60% pada kualitas kerja. Tingginya *work engagement* sangat penting dalam meningkatkan performa dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan temuan awal di lapangan pada tanggal 17 Oktober 2022 menunjukkan bahwa fenomena *work engagement* yang dialami prajurit TNI AD terutama yang bertugas di Batalyon Arhanud 11/WBY cenderung menurun. Hal ini dapat menimbulkan masalah seperti kekurangtertarikan dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering terlambat pada saat apel, tidak bekerja dengan alasan sakit sementara pada saat ditinjau kembali prajurit tersebut tidak sakit, bahkan hingga keluar dari TNI. Selain itu tidak

sedikit prajurit yang melakukan pelanggaran yang semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Fenomena *work engagement* di atas diperkuat dengan data yang diperoleh dari Sinteldam I/BB yaitu pelanggaran THTI sebesar 8,87% (2020), 15,49% (2021), 15,84% (2022); pelanggaran desersi sebesar 49,2% (2020), 34,51% (2021), 33,66% (2022); pelanggaran narkoba sebesar 4,84% (2020), 7,04% (2021), 9,90% (2022); pelanggaran penganiayaan sebesar 12,9% (2020), 12,68% (2021), 12,87% (2022); pelanggaran asusila sebesar 5,56% (2020), 6,34% (2021), 1,98% (2022) dan pelanggaran lain-lain sebesar 18,55% (2020), 23,94% (2021) dan 25,74% (2022). Berdasarkan data yang diuraikan dapat dilihat bahwa pelanggaran tertinggi adalah Desersi (tidak ingin dinas lagi).

Para prajurit TNI yang memiliki *work engagement* yang rendah tidak bersemangat dan berenergi serta tidak menikmati pekerjaan. Prajurit TNI juga memaparkan bahwa tidak bisa *quality time* dengan keluarga dan teman meskipun saat hari libur. Hal seperti ini menjadi salah satu alasan Prajurit TNI malas untuk terlalu terikat dalam pekerjaan karena merasa institusi tidak memikirkan perasaan dan keadaan yang dihadapi. Prajurit TNI tetap bertahan, karena tidak ada pekerjaan lain.

Prajurit memilih untuk menjadi orang biasa tanpa menonjolkan keahlian diri. Prajurit menganggap jika semakin banyak keahlian tersebut maka prajurit tersebut akan menjadi lebih lelah karena melaksanakan tugas yang diluar dari *job description*. Selain itu, ada juga beberapa prajurit yang

menjadikan pekerjaan sebagai batu loncatan saja untuk bisa mencari pekerjaan yang lebih banyak penghasilan misalnya: menjaga pabrik, mengawasi proyek, pengawalan alat berat, pengamanan lahan PTPN, dan lain-lain.

Permasalahan lain yang tampak di Batalyon diantaranya penyesalan kenapa dulu masuk TNI AD tanpa memikirkan bahwa di TNI AD ada struktur kedudukan atau pangkat/jabatan, adanya senioritas, anggota juga sering meminta bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sering membawa permasalahan pribadi ke dalam kedinasan. Banyak pula prajurit TNI AD yang tidak mengejar karier dalam struktur kedudukan atau pangkat/jabatan dan tidak mau mengikuti pelatihan ataupun pendidikan yang dapat menunjang kompetensi diri sebagai seorang prajurit TNI AD.

Bakker (2014) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *psychological well-being*. *Psychological well-being* dapat dipandang sebagai suatu pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang, dimana orang tersebut dapat menerima kekuatan serta kelemahan yang dimiliki apa adanya. Jika seseorang dapat menerima dirinya apa adanya, maka rasa bahagiapun akan timbul dalam diri sebagai akibat dari rendahnya kecemasan atau stres akibat kelemahan-kelemahan yang dimiliki. Dengan kata lain orang yang mampu menerima kelebihan dan kekurangan diri apa adanya akan berusaha menjalani hidup dengan mengoptimalkan potensi diri yang dimiliki sehingga akan timbul kebahagiaan serta kepuasan dalam hidup.

Pengalaman hidup seseorang TNI AD sangat penting karena berdasarkan pengalaman tersebut prajurit TNI akan menjalankan kewajiban sipilnya secara positif atau negatif. Yakni kemampuan dalam bersosialisasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan serta kemampuan dalam menghadapi permasalahan yang dipengaruhi oleh masa lalu. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengalaman-pengalaman di masa lalu dapat mempengaruhi bentuk suatu penilaian terhadap diri sendiri apakah negatif atau positif (evaluasi diri) serta penilaian terhadap kehidupan secara umum pada masa kini, masa sekarang dan masa lalu, hal tersebut dapat diketahui melalui teori *psychological well-being*.

Penelitian terkait *psychological well-being* sangat penting untuk dikembangkan dalam berbagai ranah kehidupan manusia khususnya dalam bidang pertahanan. Hal tersebut dikarenakan nilai positif yang terkandung di dalamnya dimana nilai-nilai positif tersebut dapat membawa seseorang pada kondisi kesehatan mental tertentu. Nilai-nilai positif tersebut juga dapat membantu mengevaluasi atau mengidentifikasi apa yang hilang dalam hidup seseorang sehingga mampu mengoptimalkan kemampuan fisik dan psikologisnya. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan hidupnya demi mewujudkan sumber daya manusia yang baik, sehat secara fisik maupun psikis demi mempertahankan kemerdekaan negara serta tercapainya tujuan pembangunan nasional NKRI.

Kepala Staf Daerah Militer (Kasdam) IV/Diponegoro, Brigjen TNI Maruli Simanjuntak mengakui adanya seorang anggota TNI Banyubiru

Kabupaten Semarang meninggal dengan cara bunuh diri. Korban meninggal gantung diri di Hotel Dwi Putra Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. Dari informasi yang diterimanya, faktor penyebab anggota TNI bunuh diri dikarenakan putus asa setelah mengetahui bahwa pacarnya berselingkuh (Tribun-Medan.com, 2018).

Kopda Muslimin, anggota TNI yang merencanakan percobaan pembunuhan istrinya sendiri, ditemukan meninggal karena bunuh diri di rumah orang tuanya di Kendal, Jawa Tengah. Kopda Muslimin ditemukan meninggal setelah bunuh diri meminum racun pada Kamis (28/7) pagi. Kopda Muslimin adalah DPO TNI karena diduga menjadi pelaku utama perencanaan penembakan istrinya sendiri. Dalam peristiwa itu, Kopda Muslimin membayar lima pelaku untuk menghabisi istrinya sendiri. Kapolda Jateng, Irjen Pol Ahmad Luthfi mengatakan, penembakan tersebut dilatarbelakangi permasalahan rumah tangga. Diduga, Kopda Muslimin memiliki hubungan asmara dengan wanita lain (JabarEkspres.com, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* adalah lingkungan kerja. Nitisemito (2012) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban para pekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melakukan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja yang baik akan mengurangi beban dalam bekerja. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan dengan hasil yang terbaik. Lebih lanjut, lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan pekerja membutuhkan waktu yang lebih lama dalam bekerja sehingga sistem pekerjaan yang telah didesain sedemikian rupa akan menjadi tidak efektif dan efisien.

Anggota TNI meninggal setelah dianiaya oleh dua seniornya. Penganiayaan terjadi pada Sabtu (5/11). Dikarenakan Prada MAP keluar tanpa izin. Korban direndam dan dianiaya oleh kedua senior tersebut yang mengakibatkan korban tak sadarkan diri dan meninggal dunia di RAUD Malinau. (Detiknews, 2022).

Pusat Polisi Militer Angkatan Darat (Puspomad) telah memeriksa sejumlah anggota TNI AD yang diduga terlibat tragedi Kanjuruhan, Malang, Jawa Timur. Pemeriksaan dilakukan sejak sehari setelah kejadian. Sebelumnya, Panglima TNI Jenderal Andika Perkasa menyoroti aksi kekerasan yang dilakukan anak buahnya di Stadion Kanjuruhan, Malang, Jawa Timur. Andika berjanji bakal memproses pidana oknum yang terlibat kekerasan terhadap suporter. Andika mengatakan pihaknya bakal melakukan investigasi. Menurutnya, aksi kekerasan ke suporter yang viral di luar kewenangan (Detiknews, 2022).

Prajurit TNI AD yang memiliki *work engagement* rendah sering juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja diantaranya prajurit TNI AD sering

melaksanakan pekerjaan di luar *job description*, prajurit yang sering lalai terhadap tugas yang diberikan oleh atasan, prajurit sering merasa tertekan dalam bekerja karena tuntutan kerja dari atasan, tidak adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dikarenakan masih adanya senioritas serta komunikasi yang berjenjang sesuai hierarki struktur jabatan yang dapat menyebabkan komunikasi menjadi kurang efektif dan terhambat antara prajurit dengan atasan.

Banyaknya prajurit TNI yang mengalami kebingungan dalam bekerja dikarenakan prajurit tidak mengetahui *job description* sesuai dengan jabatan yang diemban. Hal ini menimbulkan sifat ketergantungan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga prajurit selalu meminta bantuan kepada bawahan. Ketergantungan terhadap bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan sering menimbulkan prajurit tidak semangat dan tidak memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *job description*.

Fenomena lain yang terlihat yaitu tidak adanya dukungan dari atasan yang menyebabkan prajurit tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri. Prajurit yang tidak mempunyai kesempatan tersebut memutuskan untuk mengabaikan pekerjaannya bahkan sampai keluar dari pekerjaan sebagai prajurit TNI.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Prajurit)**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang dapat dilihat di Batalyon Arhanud 11/WBY menunjukkan bahwa *work engagement* yang dialami prajurit cenderung menurun seperti kurang tertarik dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering terlambat pada saat apel, tidak bekerja dengan alasan sakit sementara pada saat ditinjau kembali prajurit tersebut tidak sakit, bahkan hingga keluar dari TNI. Selain itu tidak sedikit prajurit yang melakukan pelanggaran yang semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Prajurit Batalyon Arhanud 11/WBY juga memaparkan bahwa tidak bisa mempunyai waktu khusus dengan keluarga dan teman meskipun saat hari libur. Hal seperti ini menjadi salah satu alasan prajurit malas untuk terlalu terikat dalam pekerjaan. Prajurit juga memilih untuk menjadi orang biasa tanpa menonjolkan keahlian diri karena prajurit menganggap jika semakin banyak keahlian maka prajurit tersebut akan menjadi lebih lelah. Selain itu, ada juga beberapa prajurit yang menjadikan pekerjaan sebagai batu loncatan saja untuk bisa mencari pekerjaan yang lebih banyak penghasilan.

Permasalahan lain yang tampak di Batalyon diantaranya penyesalan kenapa dulu masuk TNI AD tanpa memikirkan bahwa di TNI AD ada struktur kedudukan atau pangkat/jabatan, adanya senioritas, anggota juga sering meminta bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sering membawa permasalahan pribadi ke dalam kedinasan. Banyak pula prajurit yang tidak mengejar karier dalam struktur kedudukan atau

pangkat/jabatan dan tidak mau mengikuti pelatihan ataupun pendidikan yang dapat menunjang kompetensi diri sebagai seorang prajurit, sehingga berdampak pada performa kinerja prajurit yang kurang maksimal.

Fenomena lain yang ditemukan di Batalyon Arhanud 11/WBY diantaranya prajurit sering melaksanakan pekerjaan di luar *job description*, prajurit sering lalai terhadap tugas yang diberikan oleh atasan, prajurit sering merasa tertekan dalam bekerja karena tuntutan kerja dari atasan, tidak adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dikarenakan masih adanya senioritas serta komunikasi yang berjenjang sesuai hierarki struktur jabatan yang dapat menyebabkan komunikasi menjadi kurang efektif dan terhambat antara prajurit dengan atasan, hal tersebut dapat menyebabkan pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik.

Dari identifikasi masalah yang telah peneliti uraikan, masalah *work engagement* pada prajurit merupakan permasalahan yang luas dan kompleks sifatnya karena keterbatasan peneliti dalam pemecahan keseluruhan masalah tersebut, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* melalui mediasi lingkungan kerja (studi pada prajurit).

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Lingkungan Kerja pada prajurit?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* pada prajurit?
3. Apakah ada pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* pada prajurit?
4. Apakah ada peran mediasi Lingkungan Kerja terhadap pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* pada prajurit?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah seperti apa yang di tetapkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat :

1. Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap Lingkungan Kerja Pada Prajurit.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* Pada Prajurit.
3. Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* Pada Prajurit.
4. Peran mediasi Lingkungan Kerja terhadap pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* Pada Prajurit.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terutama tentang pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* melalui mediasi lingkungan kerja (studi pada prajurit). Penelitian ini sebagai bahan rujukan peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan hal tersebut.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan kepada para prajurit dalam mencapai *work engagement* dalam dirinya dengan pengaruh *psychological well-being* dan lingkungan kerja sebagai mediasi, agar prajurit mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang ada dihidupnya, di lingkungan sekitar khususnya di lingkungan kerja dan hubungan dengan sesama prajurit, bawahan dan atasan. Bagi pimpinan mampu menciptakan suasana yang baik dan nyaman sehingga menimbulkan *psychological well-being* yang tinggi kepada para prajurit TNI AD. Serta khususnya bagi Batalyon Arhanud 11/WBY mampu memahami kebutuhan dan harapan para prajurit dalam meningkatkan *work engagement* di lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. *Work Engagement*

2.1.1.1. *Pengertian Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi, perilaku, karena pada individu yang *engage*, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja. Individu yang *engage* ini tidak hanya memiliki level energi dan antusias yang tinggi, tapi juga memiliki keterlibatann yang lebih besar dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali larut dalam pekerjaannya (Bakker dalam Rachmanita, 2021).

Work engagement merupakan hal yang bersifat individual, yang mana setiap individu memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda sesuai dengan pandangan masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan individu akan semakin tinggi pula level *engagement*-nya. *Work engagement* merupakan suatu konsep yang secara umum dipahami sebagai *discretionary effort* yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk

kepentingan organisasi. Seseorang yang dikatakan *engage-worker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya (Bakker, dkk, 2016).

Work engagement merupakan sebuah konsep bisnis yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh, semangat yang tinggi dalam bekerja maupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka waktu lama. Dengan kata lain, pengertian *work engagement* merujuk pada keterlibatan, kepuasan dan antusias karyawan dalam bekerja. *Work engagement* yang berkembang melingkup pada motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Saks dalam Rihlati, 2018).

Schmidt (2017) mendefinisikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *work engagement*. *Work engagement* juga menerapkan pekerja “*going extra mile*” yang akan bekerja extra atau mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang mereka harapkan. Benthall (dalam Simanullang, 2021) berpendapat *employee work engagement* adalah suatu keadaan dimana ketika individu merasa dirinya telah menemukan arti diri secara utuh,

memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas mengenai *work engagement* adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja.

2.1.1.2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Work engagement merupakan keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, *absorption* (Schaufeli, dkk, 2016). Schaufeli dan Bakker (2016) mengemukakan aspek-aspek *work engagement* adalah:

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan level absorpsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Menurut Kahn (2015), *work engagement* meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

- a. *Physically Engage*. *Physically Engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, *packing*, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.

b. *Emotionally Engage*. *Emotionally engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team.

c. *Cognitively Engage*. *Cognitively engage* merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, meeting dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *work engagement* adalah *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi).

2.1.1.3. Faktor-Faktor *Work Engagement*

Bakker (2016) menyebutkan terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement*, yaitu:

a. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Aspek fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi

pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial).

Sumber daya eksternal meliputi kontrol pekerjaan, variasi tugas, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan partisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan sumber daya sosial meliputi dukungan rekan kerja, keluarga dan teman sebaya (Demerouti, dkk, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Dwitasari, dkk, (2015) menyatakan bahwa dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan perusahaan akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan. Lebih lanjut dari penelitian tersebut juga ditemukan bahwa dukungan perusahaan dalam bentuk pemberian kesempatan untuk naik jabatan serta mendengarkan kritik dan saran dari karyawan membuat karyawan semakin terikat.

b. *Saliency of Job Resources* (Tuntutan Pekerjaan)

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. Tuntutan pekerjaan ini mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha besar.

Salah satu contoh tuntutan kerja yaitu bekerja secara *non stop* dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang telalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, bahkan melakukan *burnout* pada karyawan (Demerouti, dkk, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bila karyawan mengalami kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan perusahaan akan menurunkan tingkat keterikatan kerja. Sebaliknya, bila karyawan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional baik, maka keterikatan kerja juga meningkat (Ayu, dkk, 2015).

c. *Personal Resources* (Sumber Daya Manusia)

Merujuk pada karakteristik karyawan seperti, kepribadian, sifat, usia dan sebagainya. Karyawan yang menjadi *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lain. Menurut Bakker (2016) sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self-cocordance*).

Karyawan yang memiliki sasaran diri sendiri ini akan memicu peningkatan kinerja dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi. Sumber daya pribadi terdiri dari tiga dimensi yaitu kepercayaan diri untuk melakukan perencanaan penyelesaian kerja (*self efficacy*), rasa dihargai (*self esteem*) dan optimisme (*optimism*). Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, dkk (2015) menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginannya dan kemampuannya akan meningkatkan keterikatan kerja. Lebih lanjut dijelaskan bila karyawan memiliki sumber daya pribadi akan efektif menghindarkan diri dari perilaku negatif akibat tuntutan kerja.

Menurut Robinson dkk, (2004), faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah apabila karyawan sudah merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- b. Karyawan dapat menyalurkan ide sehingga mereka merasa dihargai.
- c. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
- d. Organisasi memperhatikan akan keberadaan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Penggerak *employee engagement* juga berbeda ditiap jenis pekerjaan dan organisasi. Hewitt (2008) mengemukakan bahwa *engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah: penghargaan (*rewards*), kondisi perusahaan (*company practices*), kualitas kehidupan (*quality of life*), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dihadapi (*work*), dan orang lain yang berada disekitar pekerjaan (*people*). Apabila keenam faktor tersebut sudah terpenuhi maka tercapailah *high level of engagement*, dan keenam faktor tersebut merupakan faktor yang saling berkaitan.

Menurut Simon (dalam Kimberley, 2013) faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada pada diri individu yang dapat dikembangkannya sendiri, dan juga dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja positif atau *negative*, yang mana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Winardi dalam Rachmanita, 2021).

b. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sebuah informasi atau tanggapan dari pihak luar yang disayangi dan dicintai, yang menghargai atau menghormati serta menjaga suatu hubungan

komunikasi dan situasi yang saling bergantung (Santrock, 2006). Hal ini termasuk ke dalam dukungan emosional, seperti dikemukakan oleh Dumont dan Provost (dalam Everall, 2017) yang menerangkan bahwa dukungan emosional yang diterima menjadi sebuah pesan bagi individu tersebut disayangi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, penerangan, tata letak, *temperature*, ventilasi, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja (Isyandi, 2017).

d. Pengambilan Keputusan

Sistem pengambilan keputusan ditandai dengan *system* interaktif berbasis *computer* yang membantu pengambil keputusan untuk memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

e. *Psychological Well-Being*

Psychological Well-Being merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan juga orang lain, dan mengambil keputusan sendiri dan dapat mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta

berusaha mengeksplorasi dalam pengembangan diri (Ryff dalam Aminullah, 2020).

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*.

2.1.1.4. Karakteristik *Work Engagement*

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi/perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Federman (dalam Mahendra, 2019) mengemukakan ciri karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari tim.
- c. Merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja.
- d. Menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi secara konsisten akan mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

- a. *Say*. Secara konsisten berbicara positif mengenai perusahaan dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial, dan juga kepada pelanggan.
- b. *Stay*. Memiliki keinginan untuk menjadi anggota perusahaan dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di perusahaan lain.
- c. *Strive*. Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis perusahaan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan karakteristik *work engagement* adalah fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, merasakan diri adalah bagian dari tim, merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja, menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

2.1.2. *Psychological Well-Being*

2.1.2.1. Pengertian *Psychological Well-Being*

Psychological Well-Being dapat diartikan sebagai kepuasan hidup. Keadaan sehat secara mental, kebahagiaan, dan kepuasan hidup ini sangat penting agar dapat menjalani masa dengan baik. Individu dengan *psychological well-being* yang baik akan memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan sesuai dengan kondisi fisik dirinya. Dengan kata lain mempunyai kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian di luar dirinya.

Selain itu individu juga dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri sendiri sebagaimana adanya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengarahkan perilakunya sendiri (Liwarti, 2013).

Psychological well-being adalah konsep keberfungsian optimal atau positif dari seseorang (Ryan dan Deci dalam Singh, dkk, 2017). *Psychological well-being* dapat dicapai oleh individu melalui enam aspek antara lain menerima segala kekurangan dan kelebihan diri, mampu membina hubungan baik dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan terus mengembangkan potensi yang ada (Ryff dalam Apsaryanthi, 2017).

Menurut Keyes, dkk (2012), *psychological well-being* merupakan gambaran dari cara individu dalam menghadapi tantangan sepanjang hidup. Jadi, *psychological well-being* tidak hanya sebatas kebahagiaan dan keseimbangan antara afek negatif dan afek positif semata, tapi juga melibatkan persepsi mengenai tantangan-tantangan yang dihadapi sepanjang hidup.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan *psychological well-being* adalah sebuah hasil dari evaluasi individu terhadap kemampuannya untuk mengenali potensi unik dalam dirinya dalam menghadapi berbagai macam tantangan dan perubahan dalam hidupnya.

2.1.2.2. Aspek-Aspek *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff (dalam Hardjo,dkk., 2021) aspek-aspek yang menyusun *psychological well-being* antara lain :

- a. Penerimaan diri (*self acceptance*) yang mengacu kepada bagaimana individu menerima diri dan pengalamannya.
- b. Hubungan Interpersonal (*positive relation with others*) yang mengacu pada bagaimana individu membina hubungan dekat dan saling percaya dengan orang lain.
- c. Otonomi (*autonomy*) yang mengacu pada kemampuan individu untuk lepas dari pengaruh orang lain dalam menilai dan memutuskan segala sesuatu.
- d. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) yang mengacu pada bagaimana kemampuan individu menghadapi hal-hal di lingkungannya.
- e. Tujuan hidup (*purpose in life*) yang mengacu pada hal-hal yang dianggap penting dan ingin dicapai individu dalam kehidupan.
- f. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) yang mengacu pada bagaimana individu memandang dirinya berkaitan dengan harkat manusia untuk selalu tumbuh dan berkembang.

Sujana dalam Prameswari dan Muhid (2022) menyebutkan bahwa aspek-aspek *psychological well-being* adalah

a. Penerimaan diri

Individu dapat bersikap positif terhadap dirinya sendiri, dapat mengenali serta mengakui segala hal yang ada dalam dirinya, serta dapat menerima baik buruknya masa lalunya.

b. Memiliki hubungan

Hubungan yang di maksud ialah jalinan yang positif, nyaman, bebas, dan saling mempercayai satu sama lain serta terlibat hubungan timbal balik.

c. Otonomi

Individu dapat menguasai tekanan sosial yang terjadi dihidupnya dengan bertindak dan berpendirian sesuai dengan kepercayaan dan mengevaluasi berdasarkan standar pribadi.

d. Penguasaan lingkungan

Sikap seseorang dalam membangun lingkungan sesuai dengan kondisi mental mereka.

e. Tujuan hidup

Individu berfaedah secara baik dan mempunyai arah dalam rasa, niat, dan arah yang berpartisipasi terhadap aspek emosionalnya bahwa hidup yang bermakna.

f. *Self development*

Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri serta menyadari potensi diri yang penting dalam pertumbuhan pribadi terhadap

pengalaman dan karakteristik utama dari *psychological well-being*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *psychological well-being* adalah penerimaan diri, hubungan interpersonal, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi.

2.1.2.3. Faktor-Faktor *Psychological Well-Being*

Berbagai penelitian mengenai *psychological well-being* telah banyak dilakukan dan dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* seseorang. Menurut Eddington dan Shuman (dalam Hardjo, 2015) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* antara lain:

- a. Jenis kelamin
- b. Usia
- c. Pendidikan
- d. Pendapatan
- e. Pernikahan
- f. Kepuasan kerja
- g. Kesehatan
- h. Agama
- i. Waktu luang

- j. Peristiwa dalam hidup
- k. Kemampuan atau kompetensi
- l. Dukungan sosial dan kepribadian

Menurut Arisetya (2016) ada enam faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* yaitu :

- a. Faktor usia dimana terdapat peningkatan *psychological well-being* pada usia yang semakin dewasa.
- b. Tingkat pendidikan dimana individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik, pengenalan lingkungan lebih baik dan *psychological well-being* juga lebih baik.
- c. Jenis kelamin dimana wanita cenderung lebih memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dari pada laki-laki.
- d. Faktor sosial ekonomi dimana status sosial ekonomi mempengaruhi *psychological well-being* seseorang seperti besarnya income keluarga, tingkat pendidikan, keberhasilan pekerjaan, kepemilikan materi dan status sosial di masyarakat.
- e. Dukungan sosial dimana bimbingan dan arahan dari orang lain (*generativity*) memiliki peran yang penting pada *psychological well-being*.
- f. Kepribadian dimana kepribadian merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kesejahteraan menemukan keterbukaan merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan terutama dimensi demografis.

g. Spiritualitas dimana spiritualitas merupakan sumber daya dalam mempertahankan kesejahteraan psikologis terutama ketika kondisi kesehatan memburuk.

Prameswari dan Muhid (2022) menjelaskan faktor-faktor *psychological well-being* yaitu :

- a. *Personal control* yaitu kemampuan seseorang dalam mengontrol baik emosi dan dorongan yang dapat muncul dalam diri seseorang.
- b. *Self esteem* atau harga diri ialah memiliki harga diri yang seimbang.
- c. *Positive affect* yaitu perasaan atau emosi yang positif baik kesenangan atau kegembiraan.
- d. *Manage tension* yaitu kemampuan dalam mengatur ketenangan keluar dari dalam diri seperti kemarahan atau kebahagiaan sehingga tidak dapat muncul secara berlebihan.
- e. *Positive thinking* ialah berpikir positif dalam menghadapi suatu peristiwa, suasana, maupun individu baru.
- f. *The efficient of idea and feeling* ialah mengeluarkan ide serta perasaan yang tepat dan sesuai dengan konteks yang tidak berlebihan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *psychological well-being* diantaranya jenis kelamin, usia, pendidikan, pendapatan, pernikahan, kepuasan kerja, kesehatan,

agama, waktu luang, peristiwa dalam hidup, kemampuan atau kompetensi, dukungan sosial dan kepribadian.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerjasama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Wursanto (2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

Sistem pemberian imbalan ,memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik. Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota. Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah ruang lingkup pekerjaan yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja tersebut terdapat dari lingkungan sekitar, rekan kerja, suasana kerja dan kondisi kerja.

2.1.3.2. Aspek–Aspek Lingkungan Kerja

Permatasari (dalam Sadrina dan Sembiring, 2022) mengemukakan aspek– aspek lingkungan kerja antara lain :

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

- b. Tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja.
- e. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Jewell dan Siegeall (dalam Apsaryanthi, 2017) menyebutkan aspek- aspek lingkungan kerja diantaranya:

- a. Kebisingan adalah suara yang diciptakan oleh getaran yang menyebabkan gelombang berjalan keluar.
- b. Tata letak tempat kerja merupakan bagian dari penataan alat-alat kerja yang akan diletakkan pada tempat kerja.
- c. Pembagian tempat kerja dimana satu ruangan kerja dapat dibagi menjadi beberapa tempat kerja.
- d. Usaha mengurangi bahaya tersebut berpusat pada peralatan kerja dan pelaksanaan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja

antara lain adalah adanya struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

2.1.3.3. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Sarwono (2015) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a. Perlengkapan dan fasilitas
- b. Suasana kerja (*non physical working environment*)
- c. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*)

Menurut Moenir (2017) fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung.

- a. Perlengkapan dan fasilitas adalah merupakan semua benda atau barang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak langsung untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.
- b. Suasana kerja (lingkungan non fisik) dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Lingkungan tempat kerja meliputi : pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara. Sebuah organisasi yang baik dan pemberian tugas yang baik dan jelas dapat menciptakan suasana

kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja terhadap pegawai.

Nawawi dan Martini (2015) mengemukakan bahwa faktor dalam lingkungan kerja adalah penghargaan, penghormatan, pengakuan, dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan tanggung jawab. Penghargaan yang bersifat non finansial baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, lingkungan tempat kerja, dan penghargaan.

2.1.3.4. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2014) manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan sumber yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2. Kerangka Konsep

2.2.1. Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap Lingkungan Kerja

Putri (2017) menjelaskan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan *psychological well-being* artinya lingkungan kerja berhubungan secara simultan yaitu semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula *psychological well-being* begitu juga semakin buruk lingkungan kerja semakin buruk pula *psychological well-being*.



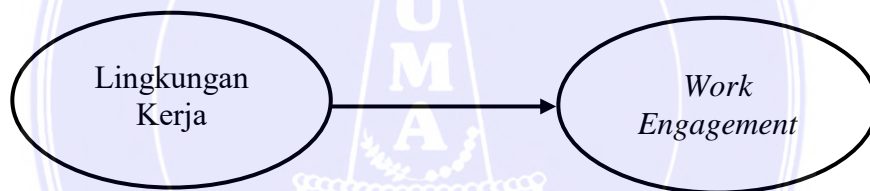
Gambar 2.1 Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap Lingkungan Kerja

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Engagement*

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Lee dan Brand (2015) menyatakan hubungan lingkungan kerja dengan *work engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam mendukung performa kreatifnya, maka semakin tinggi pula *work engagement* terhadap

perusahaan. Pranitasari (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *work engagement*.

Penelitian Meyer, dkk (2013) diungkapkan bahwa faktor pendorong positif terhadap *work engagement* adalah faktor hubungan harmonis dengan rekan kerja, dengan atasan dan bawahan pada perusahaan. Demikian pula Pranitasari, Akbar dan Hamidah (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *work engagement*. Dalam hal tersebut, hubungan harmonis dengan rekan kerja dapat dikategorikan ke dalam lingkungan kerja non fisik yang ada pada kualitas lingkungan kerja.

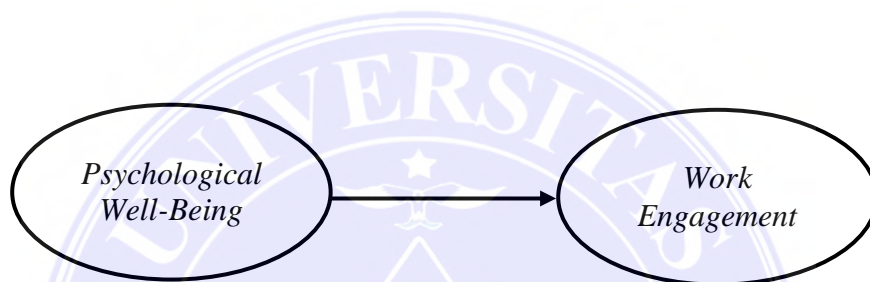


Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Engagement*

2.2.3. Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Work Engagement*

Psychological Well-Being juga memegang peranan penting terhadap *Work Engagement*. Rihlati (2018) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada pegawai pemerintahan. Semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement*

yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan. Utami (2020) menjelaskan bahwa *psychological well-being* terbukti berpengaruh terhadap *work engagement* artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan.



Gambar 2.3 Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Work Engagement*

2.2.4. Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Lingkungan Kerja

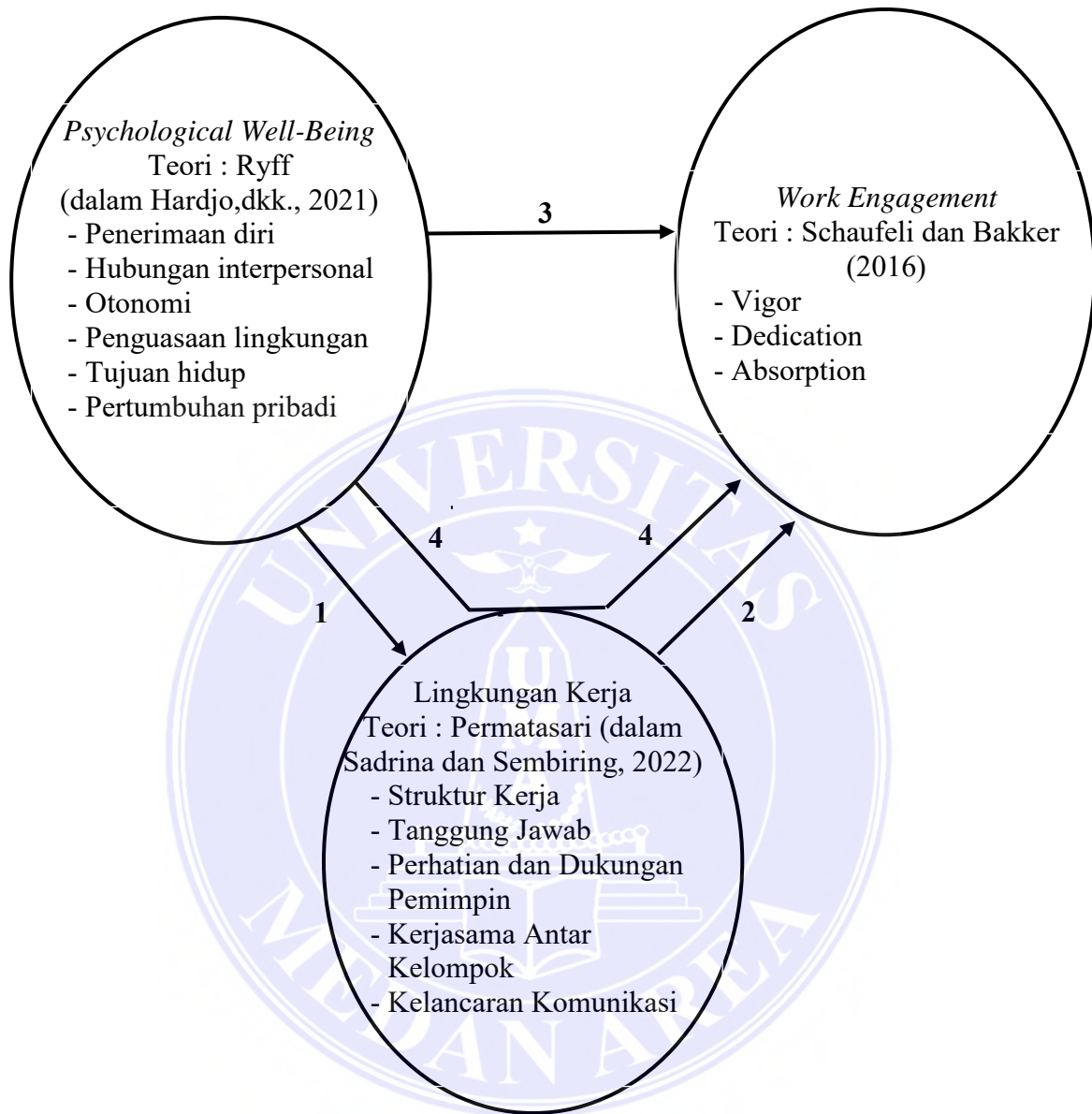
Putri (2017) menjelaskan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan *psychological well-being* artinya lingkungan kerja berhubungan secara simultan yaitu semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula *psychological well-being* begitu juga semakin buruk lingkungan kerja semakin buruk pula *psychological well-being*.

Menurut Lee dan Brand (2015) menyatakan hubungan lingkungan kerja dengan *work engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam

mendukung performa kreatifnya, maka semakin tinggi pula *work engagement* terhadap perusahaan. Pranitasari (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *work engagement*.

Psychological Well-Being juga memegang peranan penting terhadap *work engagement*. Rihlati (2018) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada pegawai pemerintahan. Semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan. Utami (2020) menjelaskan bahwa *psychological well-being* terbukti berpengaruh terhadap *work engagement* artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik sebagai mediasi pada *psychological well-being* akan meningkatkan *psychological well-being* yang mempengaruhi *work engagement*. *Psychological well-being* yang baik akan meningkatkan *work engagement* yang berhubungan secara simultan dengan lingkungan kerja yang baik sebagai variabel mediasi.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dari hasil-hasil penelitian, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap lingkungan kerja pada prajurit. Asumsinya semakin tinggi *psychological well-being* maka

semakin positif pula lingkungan kerja, sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin negatif lingkungan kerja.

2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *work engagement* pada prajurit. Asumsinya semakin positif lingkungan kerja maka semakin tinggi pula *work engagement*, sebaliknya semakin negatif lingkungan kerja maka semakin rendah pula *work engagement*.
3. Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada prajurit. Asumsinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement*, sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement*.
4. Ada peran mediasi lingkungan kerja terhadap pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada prajurit. Asumsinya semakin positif peran mediasi lingkungan kerja terhadap dalam pengaruh *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement*, sebaliknya semakin negative peran mediasi lingkungan kerja terhadap pengaruh *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif.

Penelitian eksplanatif atau eksplanatori adalah menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas dalam penelitian. Sifat penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian Pendekatan kuantitatif eksplanatif menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Pendekatan eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antar suatu fenomena untuk variabel terhadap variabel lain dengan dasar sudut pandang tersebut penelitian ini dilakukan.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini ditetapkan tiga variabel yaitu:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah *work engagement* yang disimbolkan dengan (Y).

2. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (M).

3. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *psychological well-being* yang disimbolkan dengan (X).

Maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel terikat : *Work Engagement*
- b. Variabel mediasi : Lingkungan Kerja
- c. Variabel bebas : *Psychological Well-Being*

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu

menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja. *Work engagement* diukur berdasarkan tiga aspek yaitu *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (absorpsi). *Work engagement* diukur melalui jumlah skor pada skala *Work engagement* dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi *Work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah *Work engagement*.

3.3.2. *Psychological Well-being*

Psychological Well-Being adalah sebuah hasil dari evaluasi individu terhadap kemampuannya untuk mengenali potensi unik dalam dirinya dalam menghadapi berbagai macam tantangan dan perubahan dalam hidupnya. *Psychological well-being* diukur berdasarkan enam aspek yaitu penerimaan diri, hubungan interpersonal, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi.

Psychological well-being diukur melalui jumlah skor pada skala *psychological well-being* dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi *psychological well-being*. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah *psychological well-being*.

3.3.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah ruang lingkup pekerjaan yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja diukur berdasarkan lima aspek yaitu struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja diukur melalui jumlah skor pada skala lingkungan kerja dengan asumsi semakin positif jumlah skor pada skala maka semakin positif lingkungan kerja. Sebaliknya, semakin negatif jumlah skor pada skala maka semakin negatif lingkungan kerja.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit di Batalyon Arhanud 11/WBY yang berjumlah 451 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik- teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 210 prajurit.

3.5. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012).

Menurut Hair, dkk (2017) kriteria sampel dalam penggunaan PLS-SEM adalah 10 kali dari jumlah indikator yaitu 21 indikator dikali 10 sehingga sampel yang digunakan adalah 210 prajurit. Teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *simple* (sederhana) yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala format yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan yaitu skala psikologi. Skala psikologi ini disusun melalui aspek-aspek *work engagement*, aspek-aspek *psychological well-being* dan aspek-aspek lingkungan kerja. Alat ukur psikologi dibuat dalam bentuk aitem-aitem pernyataan. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favourable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavourable*.

Skala psikologi dalam penelitian ini bentuknya tertutup berdasarkan format skala likert. Skala yang digunakan untuk mengukur *work engagement* tiap butir aitemnya disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban S (Sesuai) diberi skor 4, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 5. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1,

jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 4, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 5. Kemudian untuk skala *psychological well-being* disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban S (Sesuai) diberi skor 4, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 5. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1, jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 4, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 5. Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja tiap butir aitemnya disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban S (Sesuai) diberi skor 4, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 5. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1, jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 4, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 5.

Berikut penjelasan masing-masing skala:

1. Skala *work engagement* disusun oleh peneliti sendiri. Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2016) meliputi *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (absorpsi).

Tabel 3.1. Distribusi Aitem Skala *Work Engagement* Sebelum Penelitian

No	Aspek-Aspek	Indikator	Aitem Pernyataan		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Vigor</i> (kekuatan)	Tidak mudah menyerah	5,9,11	2,6,8,38	13
		Kemauan untuk berusaha	2,13,39	4,29,35	
2	<i>Dedication</i> (dedikasi)	Bangga dalam bekerja	1,7,22	10,21,30,31	13
		Merasa tertantang	20,32,34	12,33,37	
3	<i>Absorption</i> (absorpsi)	Fokus	18,24,28	14,16,23	13
		Larut dalam pekerjaan	15,16,26,36	19,25,27	
TOTAL			19	20	39

Berdasarkan hasil uji validitas maka diketahui butir hasil uji validitas maka diketahuilah butir aitem yang gugur. Hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur *work engagement* menunjukkan bahwa terdapat 36 aitem yang valid dan 3 aitem yang gugur dengan koefisien daya beda < 0.3 . Aitem yang gugur yaitu aitem nomor 15,30 dan 33. Butir-butir yang valid tersebut memiliki koefisien korelasi yang bergerak dari nilai $r_{bt} = 0.425$ sampai $r_{bt} = 0.851$. Setelah pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan

analisis reliabilitas yang menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien realibilitasnya adalah sebesar $r_{tt} = 0.970$ dengan $P < 0.05$. berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap *work engagement*. Tabel berikut merupakan distribusi aitem-aitem yang valid dan gugur dari skala *work engagement* setelah uji coba.

Tabel 3.2. Distribusi Aitem Skala *Work Engagement* Setelah Penelitian

No	Aspek-Aspek	Indikator	Aitem Pernyataan				Jumlah
			Favourable		Unfavourable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Vigor (kekuatan)	Tidak mudah menyerah	5,9,11		2,6,8,38		13
		Kemauan untuk berusaha	3,13,39		4,29,35		
2	Dedication (dedikasi)	Bangga dalam bekerja	1,7,22		10,21,31	30	13
		Merasa tertantang	20,32,34		12,37	33	
3	Absorption (absorpsi)	Fokus	18,24,28		14,16,23		13
		Larut dalam pekerjaan	16,26,36	15	19,25,27		
TOTAL			18	1	18	2	39

2. Skala *psychological well-being* disusun oleh peneliti sendiri. Skala *psychological well-being* bertujuan untuk mengukur aspek-aspek *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff (dalam Hardjo,

dkk., 2021) meliputi penerimaan diri, hubungan interpersonal, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi.

Tabel 3.3. Distribusi Aitem Skala *Psychological Well-Being* Sebelum Penelitian

No	Aspek Aspek	Indikator	Aitem Pernyataan		Total
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Penerimaan Diri	Kemampuan memahami diri sendiri	5,7	8,25	4
2	Hubungan interpersonal	Hubungan interpersonal	3,17	6,16,26	5
3	Otonomi	Mandiri	1,13	4,23	4
4	Penguasaan Lingkungan	Menyesuaikan diri	15,24	14,18	4
5	Tujuan Hidup	Adanya pencapaian	9,19	2,10	4
6	Pertumbuhan Pribadi	Adanya perubahan menjadi lebih baik	11,22	12,20,21	5
Total			12	14	26

Berdasarkan hasil uji validitas maka diketahuilah butir aitem yang gugur. Hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur *psychological well-being* menunjukkan bahwa terdapat 24 aitem yang valid dan 2 aitem yang gugur dengan koefisien daya beda < 0.3 . Aitem yang gugur adalah nomor 20 dan 23. Butir-butir yang valid tersebut memiliki koefisien korelasi yang bergerak dari nilai $r_{bt} = 0.381$ sampai $r_{bt} = 0.918$. Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan

bahwa *koefisien* reliabilitasnya adalah sebesar $r_{tt} = 0.971$ dengan $p < 0.05$. berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap *psychological well-being*. Tabel berikut merupakan distribusi aitem-aitem yang valid dan gugur dari skala *psychological well-being* setelah uji coba.

Tabel 3.4. Distribusi Aitem Skala *Psychological Well-Being* Setelah Penelitian

No	Aspek Aspek	Indikator	Aitem Pernyataan				Total
			Favourable		Unfavourable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Penerimaan Diri	Kemampuan memahami diri sendiri	5,7		8,25		4
2	Hubungan interpersonal	Hubungan interpersonal	3,17		6,16,26		5
3	Otonomi	Mandiri	1,13		4	23	4
4	Penguasaan Lingkungan	Menyesuaikan diri	15,24		14,18		4
5	Tujuan Hidup	Adanya pencapaian	9,19		2,10		4
6	Pertumbuhan Pribadi	Adanya perubahan menjadi lebih baik	11,22		12,21	20	5
TOTAL			12		12	2	26

- Skala lingkungan kerja disusun oleh peneliti sendiri. Skala lingkungan kerja bertujuan untuk mengukur aspek-aspek lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Permatasari (dalam Sadrina dan Sembiring, 2022) meliputi struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar

kelompok dan kelancaran komunikasi.

Tabel 3.5. Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja Sebelum Penelitian

No	Aspek Aspek	Indikator	Aitem Pernyataan		Total
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Struktur kerja	Peraturan	5,32	4,33	8
		Pembagian kerja	1,36	8,39	
2	Tanggung jawab	Kewajiban	7,34	31,37	8
		Konsekuensi	21,24	2,35	
3	Perhatian dan dukungan pemimpin	Mengayomi	3,9	22,25	10
		Adanya penghargaan	23,26,38	6,10,11	
4	Kerjasama antar kelompok	Interaksi	14,30	20,27	8
		Kerjasama	16,28	13,29	
5	Kelancaran komunikasi	Hubungan baik	12,17,19	15,18	5
TOTAL			20	19	39

Berdasarkan hasil uji validitas maka diketahuilah butir aitem yang gugur. Hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat 36 butir aitem yang valid dan 3 butir aitem yang gugur dikarenakan $r_{bt} = < 0.3$. Aitem yang gugur adalah nomor 10,17 dan 23. Butir-butir yang valid tersebut memiliki koefisien korelasi yang bergerak dari nilai $r_{bt} = 0.388$ sampai $r_{bt} = 0.784$. Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan formula Alpha Cronbach. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya adalah sebesar 0.946 dengan $p < 0.05$. Berdasarkan indeks

reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap lingkungan kerja. Tabel berikut merupakan distribusi aitem-aitem yang valid dan gugur dari skala lingkungan kerja setelah uji coba.

Tabel 3.6. Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja Setelah Penelitian

No	Aspek Aspek	Indikator	Aitem Pernyataan				Total
			Favourable		Unfavourable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Struktur kerja	Peraturan	5,32		4,33		8
		Pembagian kerja	1,36		8,39		
2	Tanggung jawab	Kewajiban	7,34		31,37		8
		Konsekuensi	21,24		2,35		
3	Perhatian dan dukungan pemimpin	Mengayomi	3,9		22,25		10
		Adanya penghargaan	26,38	23	6,11	10	
4	Kerjasama antar kelompok	Interaksi	14,30		20,27		8
		Kerjasama	16,28		13,29		
5	Kelancaran komunikasi	Hubungan baik	12,19	17	15,18		5
TOTAL			18	2	18	1	39

3.7. Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan (pengumpulan data berupa *google form*) dan tahap pengolahan data (analisis data). Terdapat beberapa tahapan dalam persiapan penelitian, diantaranya yaitu:

- a. Mengkaji teori tentang variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Work Engagement*, *Psychological Well-Being* dan Lingkungan Kerja.
- b. Merancang alat ukur penelitian.
- c. Memodifikasi aitem-aitem pernyataan sesuai dengan kondisi prajurit.
- d. Menentukan sampel untuk uji coba.
- e. Melakukan uji coba.

Terdapat beberapa tahapan dalam pelaksanaan penelitian, diantaranya yaitu:

- a. Memberi salam dan memperkenalkan diri.
- b. Menjelaskan tujuan pengisian alat ukur beserta manfaatnya bagi prajurit.
- c. Meminta kesediaan prajurit untuk mengisi alat ukur penelitian.
- d. Membagikan alat ukur berupa *google form* yang dikirim melalui aplikasi telegram sambil berkeliling jika ada prajurit yang tidak mengerti dan ingin bertanya.
- e. Mengecek ulang dan memastikan bahwa prajurit sudah menyelesaikan *google form*.

Setelah semua data yang diperlukan terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data. Data diolah dengan menggunakan program SPSS for windows versi 26 dan *Smart-PLS SEM*. Sebelum mengolah data, ada beberapa hal yang harus dilakukan yaitu:

- a. Mengecek kembali data yang sudah terkumpul, seperti kelengkapan pengisian identitas dan sebaran jawaban bervariasi.

- b. Memberikan kode atau nomor urut pada hasil kerja subjek.
- c. Menskoring jawaban yang diberikan subjek dalam alat ukur, bedakan aitem favourable dengan unfavourable.
- d. Input jawaban uji coba skala penelitian dan melakukan uji reliabilitas dan validitas ke dalam SPSS for windows versi 26.
- e. Input jawaban skala hasil penelitian dengan menggunakan *Smart-PLS SEM*.

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang disusun dapat mewakili variabel yang sedang diukur. Pengujian validitas menggunakan *loading factor* dari perhitungan PLS, yang didapat seluruh item pertanyaan memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah valid. Tabel nilai *loading factor* dari hasil olah *smart-PLS* bisa dilihat pada tabel 1. Nilai *Outer Model* dilakukan dengan melihat nilai Convergent Validity, hal ini diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variabel yang diukur dengan nilai *loading factor* $> 0,70$ sangat direkomendasikan namun nilai $> 0,50 - 0,60$ masih bisa ditolerir sepanjang model masih dalam pengembangan (Ghozali, 2006).

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data (uji keandalan) dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu nilai *goodness* dari sebuah instrumen pengukuran. Uji kualitas data dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* yang dihasilkan dengan perhitungan PLS dari variabel yang ada yaitu; PWB, LK dan WE. Untuk menentukan *composite reliability*, apabila nilai *composite reliability* $\rho_c > 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan $\rho_c > 0,6$ dikatakan cukup *reliable* (Ghozali, 2011) dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.50 .

3.9. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini direncanakan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial.

3.9.1. Analisis Deskriptif

Analisis *deskriptif* digunakan untuk menggambarkan kondisi dan karakteristik jawaban responden untuk masing-masing konstruk atau variabel yang diteliti. Hasil analisis deskriptif selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing konstruk atau variabel penelitian. Informasi yang diperoleh dari analisis deskriptif adalah central tendency,

disperseon, frequency distribution, percentable values dan pemaparan grafik. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa dalam statistik deskriptif, cara-cara penyajian data antara lain melalui tabel biasa maupun distribusi frekuensi; grafik poligon maupun histogram, diagram lingkaran; piktogram; penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

3.9.2. Analisis Inferensial

Statistik dengan Analisis SEM Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah konstruk eksogen yaitu *psychological well-being* sebagai variabel X dan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Konstruk endogen yaitu *work engagement* sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh *psychological well-being* dan lingkungan kerja terhadap *work engagement*. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau model persamaan struktural.

Untuk menguji hipotesis penelitian, maka teknik analisis yang digunakan adalah pendekatan metode *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS*. PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian (*variance*).

Menurut Gozali (2015) menyatakan bahwa, PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten.

PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Ada beberapa keunggulan pada metode ini PLS, yaitu : 1) Tidak memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama), 2) Dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ini sesuai kondisi jumlah sampel pada penelitian yang relatif kecil.

SEM sangat tepat untuk analisis seperti ini, karena keunggulannya, yaitu: 1) dapat membuat model dengan banyak variabel, 2) dapat meneliti variabel yang tidak dapat diukur langsung (*unobserved*), 3) dapat menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk variabel yang teramati (*observed*), mengkonfirmasi teori sesuai data penelitian (*Confirmatory Factor Analysis*), 4) dapat menjawab berbagai masalah riset dalam suatu set analisis secara lebih sistematis dan komprehensif, 5) Lebih ilustratif, kokoh dan handal

dibandingkan dengan model regresi ketika memodelkan interaksi, non linieritas, pengukuran *error*, korelasi *error term*, dan korelasi antar variabel latent independen berganda, 6) digunakan sebagai alternatif analisis jalur dan analisis data runtut waktu (*time series*) yang berbasis kovarian, 7) melakukan analisis faktor, jalur dan regresi, 8) mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya, 9) memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data.

Augusty (2006) menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk: (1) Mengkonfirmasi unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi/konstruksi/konsep/faktor; (2) Menguji kesesuaian/ketetapan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti; dan (3) Menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun/ diamati dalam model penelitian. SEM pada dasarnya merupakan suatu teknik statistika yang dipakai untuk menguji serangkaian hubungan antara beberapa variabel yang terbentuk dari variabel faktor ataupun variabel terobservasi yang dianalisis dengan menggunakan program SEM (*Struktural Equation Modelling*). Tujuan analisis ini adalah menerangkan hubungan seperangkat variabel dengan variabel lainnya.

Dengan analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Besarnya pengaruh dari variabel eksogen ke variabel endogen dinyatakan oleh besarnya koefisien determinasi. Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan teknik dua tahap (*Two-Step Approach*). Tahap pertama adalah pengukuran variabel dengan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sehingga diperoleh konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang fit sehingga dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik. Tahap kedua dari *two step approach* adalah melakukan pengukuran atau pengujian struktur *full model* SEM.

Cara mendapatkan struktur *full model* SEM adalah dengan cara menggabungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang sudah fit menjadi satu model keseluruhan (*hybrid model*) atau *full model* untuk diestimasi dan dianalisis. Model dikatakan bagus atau fit jika memenuhi uji kecocokan model secara keseluruhan (Uji GOF) serta evaluasi terhadap model struktur sehingga diperoleh model yang dapat diterima (Haryono, 2017).

Tabel 3.7. *Goodness-of-Fit Index*

No	<i>Goodness of fitindex</i>	<i>Cut off Value (Nilai Batas)</i>
1	X^2 -chi square	$\leq \alpha.df$ (lebihkecil dari <i>Chi square table</i>)
2	<i>Probability</i>	$\geq 0,05$
3	GFI	$\geq 0,90$
4	AGFI	$\geq 0,90$
5	CFI	$\geq 0,95$
6	TLI	$\geq 0,95$
7	CMIN/DF	$\leq 2,0$
8	RMSEA	$\leq 0,08$

Sumber: Haryono (2017)

3.10. Hipotesis Statistik

Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *t-value* dengan tingkat signifikan 0,05. Nilai *t-value* dalam program PLS 3.29 merupakan nilai *Critical Ratio* (CR). Analisis nilai CR dan nilai P (p-value) dari hasil pengolahan data yang diperoleh untuk kemudian dibandingkan dengan batasan statistik yang diisyaratkan, yaitu di atas $> 1,96$ untuk nilai CR dan di bawah $< 0,05$ untuk nilai P.

Untuk menganalisis secara simultan dalam PLS digunakan kriteria nilai *Goodness of Fit Index* (GOFI) pada model gabungan yang sudah fit. Apabila nilai GOFI sudah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan maka dapat dikatakan hipotesis secara simultan diterima (Ghozali, 2011). Apabila hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Pembahasan pada

pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis yang diajukan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran terkait hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya berisi saran-saran yang dapat digunakan dan diaplikasikan bagi para pihak terkait.

5.1. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- 5.1.1. Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap lingkungan kerja pada prajurit. Hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, dengan t-hitung sebesar $33.253 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Pengaruhnya positif signifikan.
- 5.1.2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *work engagement* pada prajurit. Hipotesis yang diajukan dinyatakan ditolak.
- 5.1.3. Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada prajurit. Hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, dengan nilai t-hitung sebesar $6.341 > 1.96$, dan p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Pengaruhnya positif signifikan.

- 5.1.4. Ada peran mediasi lingkungan kerja terhadap pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada prajurit. Hipotesis yang diajukan dinyatakan ditolak.

5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

5.2.1. Saran Kepada Organisasi

Dilihat dari permasalahan yang ada maka diharapkan Batalyon agar mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi motivasi dan *reward* terhadap kinerja prajurit tidak hanya prajurit yang berprestasi dalam bidang *hard skill* saja (seperti lari, renang dan menembak) melainkan juga *soft skill* (seperti kedisiplinan, loyalitas dan etika), memberikan bimbingan mental kepada prajurit secara berkala guna menjaga dan meningkatkan sikap nasionalisme dan patriotisme, menjadikan prajurit yang berimplementasi pada Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan 8 Wajib TNI, serta menjadikan prajurit yang mengerti akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang prajurit TNI.

Selain itu disarankan Batalyon mengadakan kegiatan pelatihan komunikasi untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kemampuan prajurit dalam berkomunikasi baik itu komunikasi horizontal maupun vertikal, tidak hanya kemampuan dalam berbicara saja (seperti menyampaikan saran, kritik dan pendapat) tetapi juga

kemampuan dalam mendengarkan, mengadakan kegiatan untuk meningkatkan *teamwork* seperti *role play*, *games* dan tugas kelompok yang menyenangkan.

Di samping itu juga diharapkan Batalyon membuka jalur komunikasi untuk memudahkan dalam penyampaian informasi seperti penyediaan kotak saran, penyampaian saran secara *online* dan kegiatan FGD (*Focus Group Discussion*), memberikan kesempatan dan memotivasi prajurit untuk mempertahankan dan lebih mengembangkan diri diantaranya kursus (seperti mengemudi, komputer, menembak dan bahasa asing), berbisnis yang tidak mengganggu kedinasan (seperti bercocok tanam, berternak, jual beli sawit/kopi/coklat dan home industri) serta melanjutkan pendidikan umum ke jenjang yang lebih tinggi (seperti D3, D4, S1 dan S2).

5.2.2. Saran Kepada Prajurit

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini maka diharapkan para prajurit mampu menjalankan setiap tugas yang diemban dengan ikhlas, semangat dan penuh rasa tanggungjawab serta menjadikan pekerjaan tersebut menyenangkan, membangun komunikasi dan hubungan yang baik sesama rekan kerja agar terjalin kenyamanan dalam bekerja serta mampu memanfaatkan peluang-peluang yang ada di dalam TNI seperti kegiatan pelatihan, kursus ataupun pendidikan

guna mempertahankan dan lebih mengembangkan *hard skill* dan *soft skill* prajurit.

Di samping itu disarankan kepada para prajurit agar mengetahui dan menjalankan tugas dalam kesehariannya sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan oleh instansi TNI yang berwenang serta menanamkan dalam diri sikap bangga menjadi prajurit TNI dengan cara disiplin dan mengikuti setiap aturan yang ada di dalam TNI.

5.2.3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meninjau kembali skala lingkungan kerja agar terpenuhi dalam mengukur perwakilan aspek-aspeknya, melakukan observasi secara luas tidak hanya observasi mikro, memperluas sampel penelitian, menganalisis faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* seperti: motivasi, dukungan sosial, pengambilan keputusan, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*. Selain itu juga membuat modul pelatihan untuk meningkatkan *work engagement* sesuai dengan permasalahan dan instansi/perusahaan yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S.N., 2012. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia.
- Azwar, S., 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Apsaryanthi, N.L.K., 2017. Perbedaan tingkat psychological well-being pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di kabupaten ganyar. *Jurnal Psikologi Udayana*. DOI: <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i01.p12>.
- Arikunto, S., 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Augusty, F., 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang; Universitas Diponegoro.
- Bakker, A.B., 2017. Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>.
- Bungin, B., 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta; Prenadamedia.
- Baker, D; and Taylor, 2014. The Effect of Culture on The Learning of Science in Non-Western Countries. *Intenational Journal of Science Education*. Vol.16. 1- 16.
- Bakker, A.B; Schaufeli,W.B; Leiter,M.P; and Taris, T.W., 2016. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work and Stress*. Vol.22. No.3, 187-300.
- Dwitasari, A.D,2015. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem terhadap Work Engagement. *Jurnal Mediapsi*. Vol. 1. No. 1, 40-50.

Hair Jr, J.F; Matthews, L.M; Matthews, R.L; and Sarstedt, M., 2017. PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *Int. J. Multivariate Data Analysis*. Vol. 1. No. 2.

Hardjo, S., 2015. Hubungan Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Remaja Korban Sexual Abuse: Analitika. *Jurnal Magister Psikologi UMA*. Vol. 7. No. 1.

Hardjo, S.; Haryono, S.; and Bashori, K. 2021. *The Role of Coping Strategies in Achieving Psychological Well-Being in Students During the Covid-19 Pandemic with Religiosity as a Moderator Variable: Psychology And Education Journal*. Jilid. 58. Terbitan. 5.

Harter, J. K; Schmidt, F. L; and Hayes, T.L., 2002. Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87. No. 2, 268-279.

Hewitt, A., 2008. *Leadership Opportunities: Increased Bottom Line Results Through Improve Staff Engagement*. Modul.

<https://finance.detik.com/solusiukm/d-5988724/kisah-anggota-tni-pilih-resign-demi-rintis-bisnis-katering-bareng-istri>.

<https://megapolitan.kompas.com/read/2016/09/02/18122291/desersi.tni.ad.pecat.prajuritnya.dari.dinas.aktif>.

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/search.html/?q=iming>.

<https://medan.tribunnews.com/2018/11/23/diduga-terkait-asmara-seorang-anggota-tni-tewas-gantung-diri-di-kamar-hotel?page=all>.

<https://jabarekspres.com/berita/2022/07/28/kronologi-kopda-muslimin-tewas-bunuh-diri-anggota-tni-yang-bunuh-istrinya/2/?amp>.

<https://news.detik.com/berita/d-6404370/prajurit-di-kaltara-tewas-dianiaya-senior-tni-ad-akan-evaluasi>.

Isnainiyah, A.P; Yulianto, A; and Haryoko, S.F., 2016. Keterikatan Kerja Perwira Tni Angkatan Udara Ditinjau Dari Korps. 317-319.

Isyandi, B., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru; UNRI Press.

Keyes, C.L.M; Ryff, C.D; and Shmotkin, D., 2012. Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 82. No. 6, 1007–1022.

Khan, S.A; Ramzan, N; Shoaib, M; and Mohyuddin, A., 2015. Impact of word of mouth on consumer purchase intention. Vol. 27. No. 1, 479–482.

Kimberly; and Utoyo, S.D.B., 2013. Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. *Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.

Lee, S.Y; and Brand, J.L., 2005. Effects of Control Over Office Workspace on Perceptions of The Work Environment and Work Outcomes. *Journal of Environmental Psychology*. Vol. 25. 323–333.

Liwarti, 2013. Hubungan pengalaman spiritual dengan psychological well-being pada penghuni lembaga pemyarakatan. *Jurnal sains dan praktik psikologi*. Vol.1. 77-88.

Muhadi, 2020. *Penelitian Tindakan kelas Panduan Wajib Bagi Pendidik*. Yogyakarta; Shira Media.

Moenir, 2017. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta; PT Bumi Aksara.

Nitisemito, 2016. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta; Ghalia Indonesia.

- Nawawi, H; Hadari; and Martini, 2015. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta; Gadjah Mada University Press.
- Pranitasari; Akbar; and Hamidah., 2019. Key success factors of lecturer's work engagement at college of economics. DOI: 10.36478/jeasci.2019.3615.3619.
- Putri, Y.L; and Utomo, H., 2017. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi Pada Pelanggan Dian Compp Ambarawa). *Among Makarti*. Vol.10. No.19, 70–90.
- Rahmawati, A.N; and Putri, N.R.I.A.T., 2014. *Mindfulness, Stress, dan Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja*.Yogyakarta; Deepublish.
- Rihlati, W. M.,2018. Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Pegawai Pemerintahan.
- Robinson, D; Perryman, S; and Hayday, S., 2004. The Drivers of Employee Engagement Report 408. *Institute for Employment Studies*.
- Sadrina, F; and Sembiring, S.M., 2022. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan PT. Prima Kencana ADV. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*. DOI: <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jouska>.
- Sarwono, S.W; and Meinarno; and Eko, A., 2015. *Psikologi Sosial*. Jakarta; Salemba Humanika.
- Santrock, 2006. *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta; Erlangga.
- Sinamo, J.H., 2002. *Ethos Kerja 21*. Jakarta; Mahardika.

- Simanullang, T., 2021. Pengaruh tipe kepribadian the big five model personality terhadap kinerja aparatur sipil negara (kajian studi literatur manajemen keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol.2. No.2, 747-753.
- Schaufeli, W; and Bakker, A., 2004. UWES, Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Version 1.1. Netherland. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung; PT Refika Aditama.
- Smith, R.D., 2013. *Strategic planning for public relations (4th edition)*. New York; Routledge.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Utami, R.A; Mose, R.E; and Martini, M., 2020. Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan Masyarakat dalam Pencegahan COVID-19 di DKI Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*. Vol. 4. No.2. DOI : 10.33377/jkh.v4i2.85.
- Vicky, B.K, 2021. Determinasi Nilai Pelanggan Dan Keputusan Pembelian: Analisis Kualitas Produk, Desain Produk dan Endorse. *Manajemen Terapa*. Vol.2 .
- Wursanto, Drs.Ig, 2019. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta; Andi Offset.
- Wijanto, S, 2008. *Structural Equation Modelling dengan Lisrel 8.8*. Yogyakarta; Graha Ilmu.



INFORMED CONSENT

Saya adalah mahasiswa Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Mohammad Ikhwanur Rokhim. Saat ini saya sedang menyelesaikan tugas akhir (tesis) untuk mengetahui dinamika psikologis yang anda alami dalam bekerja. Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan potensi dan meningkatkan kinerja anda dalam bekerja.

Anda diminta untuk berpartisipasi sebagai salah satu responden dalam penelitian ini dengan total responden sebanyak 210 orang prajurit Batalyon Arhanud 11/WBY. Proses pengambilan data dalam penelitian ini melalui prosedur pengisian skala. Terdapat 3 (tiga) jenis skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan masing-masing aitem pernyataan. Skala A memiliki 36 aitem pernyataan, skala B memiliki 24 pernyataan, dan skala C memiliki 36 aitem pernyataan. Total keseluruhan pernyataan dalam skala berjumlah 96 aitem pernyataan. Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam pengisian skala tersebut adalah 45 sampai 60 menit. Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan terjamin kerahasiaannya. Adapun resiko yang mungkin anda terima adalah sedikit rasa letih dalam pengisian skala ini. Untuk itu, saya telah menyediakan konsumsi yang bisa Anda dapatkan sebagai manfaat dari pengisian skala ini. Bila anda membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi:

1. Dr. Suryani Hardjo, M.Psi., Psikolog : 0812-6542-4292.
2. Mohammad Ikhwanur Rokhim, S.Psi. : 0812-2998-9141.

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang terkait dengan dinamika psikologis yang dialami prajurit TNI dalam bekerja. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenankan kepada peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk mengisi skala yang diberikan peneliti. Bila dikemudian hari diperlukan wawancara, saya juga memperkenankan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap yang akan digunakan dalam menganalisis penelitian tersebut.

Binjai, Januari 2023

Peneliti

Subjek



SKALA A

A. Pengantar

Pernyataan di dalam skala A ini disusun untuk mengetahui kondisi yang terdapat dalam diri anda saat ini. Dalam skala ini tidak perlu takut salah, karena setiap jawaban dapat diterima dan tidak berpengaruh terhadap pekerjaan anda, oleh karena itu diharapkan anda dapat memberikan jawaban yang menggambarkan keadaan anda yang sebenarnya dengan jujur. Identitas dan jawaban anda terjamin kerahasiaannya.

B. Identitas

Nama Inisial :

Pangkat :

C. Petunjuk Pengisian

Di bawah ini ada beberapa pernyataan. Berilah tanda cek (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda atau keadaan anda yang sebenarnya. Alternatif jawabannya adalah :

SS : Jika pernyataan tersebut **sangat sesuai** dengan kondisi yang anda alami

S : Jika pernyataan tersebut **sesuai** dengan kondisi yang anda alami

KS : Jika pernyataan tersebut **kurang sesuai** dengan kondisi yang anda alami

TS : Jika pernyataan tersebut **tidak sesuai** dengan kondisi yang anda alami

STS : Jika pernyataan tersebut **sangat tidak sesuai** dengan kondisi yang anda alami

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa bahagia ketika sedang bekerja					
2.	Ketika akan pergi bekerja saya merasa lemas					
3.	Apapun yang terjadi tidak membuat malas untuk menyelesaikan tanggung jawab					
4.	Jika mengalami kesulitan saya akan meninggalkannya					
5.	Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya					
6.	Saya sulit menyesuaikan diri di tempat yang baru					
7.	Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya					
8.	Saya ingin cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan saya					
9.	Saya mampu menyesuaikan kondisi lingkungan kerja					
10.	saya merasa malu bekerja seperti ini					
11.	Saya selalu bersemangat ketika sedang bekerja					
12.	Saya merasa kekuatan hilang saat saya bekerja					
13.	Saya lebih memilih bekerja daripada diajak teman untuk meninggalkan kantor pada saat jam kerja					
14.	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik					
15.	Saya senang berlama-lama untuk pulang kerja					
16.	Saya tidak mampu mencapai target karena saya tidak berprestasi					
17.	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, maka hasilnya akan baik					
18.	Saya akan segera pulang ketika jam pulang sudah tiba					
19.	Saya merasa kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan					
20.	Pekerjaan saya menjadi beban buat saya					
21.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna					
22.	Setiap saya menyelesaikan pekerjaan hasilnya belum tentu baik					
23.	Saya mampu mencapai target karena saya memiliki prestasi yang baik					
24.	Saya tidak antusias dengan pekerjaan saya					

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
25.	Saya antusias dengan pekerjaan saya					
26.	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya dijam istirahat					
27.	Saya merasa bersyukur bisa menyelesaikan tugas dengan baik					
28.	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya					
29.	Saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja					
30.	Saya tidak bahagia bekerja					
31.	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja					
32.	Saya merasa pekerjaan saya monoton					
33.	Saya merasa pekerjaan saya menantang					
34.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur					
35.	Saya menghabiskan waktu untuk bekerja					
36.	Saya takut memulai pekerjaan					

SKALA B

A. Pengantar

Pernyataan di dalam skala B ini disusun untuk mengetahui kondisi yang terdapat dalam diri anda saat ini. Dalam skala ini tidak perlu takut salah, karena setiap jawaban dapat diterima dan tidak berpengaruh terhadap pekerjaan anda, oleh karena itu diharapkan anda dapat memberikan jawaban yang menggambarkan keadaan anda yang sebenarnya dengan jujur. Identitas dan jawaban anda terjamin kerahasiaannya.

B. Identitas

Nama Inisial :

Pangkat :

C. Petunjuk Pengisian

Di bawah ini ada beberapa pernyataan. Berilah tanda cek (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda atau keadaan anda yang sebenarnya. Alternatif jawabannya adalah :

SS : Jika pernyataan tersebut **sangat sesuai** dengan kondisi yang anda alami

S : Jika pernyataan tersebut **sesuai** dengan kondisi yang anda alami

KS : Jika pernyataan tersebut **kurang sesuai** dengan kondisi yang anda alami

TS : Jika pernyataan tersebut **tidak sesuai** dengan kondisi yang anda alami

STS : Jika pernyataan tersebut **sangat tidak sesuai** dengan kondisi yang anda alami

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain					
2.	Meskipun sering hadir, saya tetap tidak mendapatkan hasil yang baik					
3.	Teman akan menanyakan kabar apabila tidak hadir					
4.	Saya merasa sendiri menghadapi kebutuhan ekonomi					
5.	Ketika saya merasa sedih teman saya juga ikut merasakannya					
6.	Saya dan keluarga menghadapi masalah masing-masing					
7.	Saya senang saat ada orang yang mengkritik hasil kerja					
8.	Teman saya tidak mau meminjamkan barangnya saat saya membutuhkan					
9.	Saya mampu mencapai karir yang maksimal setiap tahun					
10.	Saya marah jika teman jauh lebih di atas saya					
11.	Sejak bekerja saya menjadi lebih rapi					
12.	Saya bekerja untuk mengisi kehadiran					
13.	Teman mau mendengarkan keluh kesah saya					
14.	Saya tidak bisa akrab dengan rekan kerja					
15.	Saya menganggap teman saya seperti saudara sendiri					
16.	Saya merasa masalah saya lebih banyak dari pada teman saya					
17.	Apabila mengalami kesulitan keuangan teman saya membantu					
18.	Saya dan teman saling menjatuhkan					
19.	Saya tidak tersinggung apabila teman memberikan ide yang baik					
20.	Saya tidak memiliki perubahan sejak bekerja					
21.	Saya akan menyumbangkan ide untuk kemajuan kantor					
22.	Saya tidak mendapat ilmu apa-apa selama bekerja					
23.	Saya dan teman saling mensupport					
24.	Saya tersinggung ketika teman menyalahkan pekerjaan					

SKALA C

A. Pengantar

Pernyataan di dalam skala C ini disusun untuk mengetahui gambaran kondisi yang ada di sekitar diri anda saat ini. Dalam skala ini tidak perlu takut salah, karena setiap jawaban dapat diterima dan tidak berpengaruh terhadap pekerjaan anda, oleh karena itu diharapkan anda dapat memberikan jawaban yang menggambarkan keadaan di sekitar diri anda yang sebenarnya dengan jujur. Identitas dan jawaban anda terjamin kerahasiaannya.

B. Identitas

Nama Inisial :

Pangkat :

C. Petunjuk Pengisian

Di bawah ini ada beberapa pernyataan. Berilah tanda cek (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda atau keadaan anda yang sebenarnya. Alternatif jawabannya adalah :

SS : Jika pernyataan tersebut **sangat sesuai** dengan kondisi yang anda alami

S : Jika pernyataan tersebut **sesuai** dengan kondisi yang anda alami

KS : Jika pernyataan tersebut **kurang sesuai** dengan kondisi yang anda alami

TS : Jika pernyataan tersebut **tidak sesuai** dengan kondisi yang anda alami

STS : Jika pernyataan tersebut **sangat tidak sesuai** dengan kondisi yang anda alami

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan porsinya					
2.	Saya sulit mengambil keputusan dalam bekerja					
3.	Saya hadir tepat waktu agar bisa dicontoh teman yang lain					
4.	Saya lebih senang bekerja menggunakan pakaian bebas					
5.	Saya bekerja dengan atribut lengkap					
6.	Meskipun sudah berusaha semaksimal mungkin, anggota tidak pernah diberikan penghargaan					
7.	Saya wajib menyelesaikan pekerjaan secara sigap dan cepat					
8.	Pekerjaan yang bisa saya kerjakan akan diselesaikan					
9.	Atasan selalu meminta dan memeriksa laporan saya					
10.	Meskipun saya bekerja dengan baik, penghargaan tidak diberikan apabila tidak mengikuti pelatihan					
11.	Apabila pekerjaan saya sudah selesai, saya akan membantu rekan yang lain					
12.	Saya cuek dengan teman yang saya kenali saja					
13.	Saya tidak pernah bersikap buruk kepada orang lain					
14.	Apabila pekerjaan saya selesai, saya akan bersantai-santai					
15.	Setiap anggota diwajibkan mampu menjaga hubungan baik					
16.	Saya selalu berfikir negatif terhadap rekan kerja					
17.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
18.	Saya menjaga hubungan baik dengan orang-orang tertentu					
19.	Apabila dikoreksi tentang pekerjaan, saya akan menerimanya					
20.	Saya malas hadir tepat waktu					
21.	Semua yang saya selesaikan, melalui banyak pertimbangan					
22.	Saat sedang menyusun laporan, atasan tidak pernah meminta laporan yang sudah saya susun					
23.	Saya pernah diberikan penghargaan meskipun hanya menyelesaikan tugas dengan baik					
24.	Saya sering bersikap buruk kepada orang – orang di sekitar					
25.	Saya sangat senang ketika ditugaskan menyelesaikan pekerjaan secara tim					

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
26.	Saya memilih bersantai saat pekerjaan telah selesai					
27.	Saya selalu bersikap ramah kepada orang – orang yang ada di sekeliling					
28.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak harus diselesaikan					
29.	Saya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan					
30.	Saya mengikuti jam masuk kerja					
31.	Semua pekerjaan yang saya selesaikan menggunakan kemampuan					
32.	Saya tidak suka apabila ada yang mengoreksi kerjaan saya					
33.	Saya bekerja sesuai jobdesk					
34.	Semua pekerjaan yang sudah selesai, tidak pernah dikoreksi					
35.	Saya akan mendapatkan kompensasi karena kemampuan saya					
36.	Pekerjaan yang bukan bagian saya, tidak akan saya kerjakan					



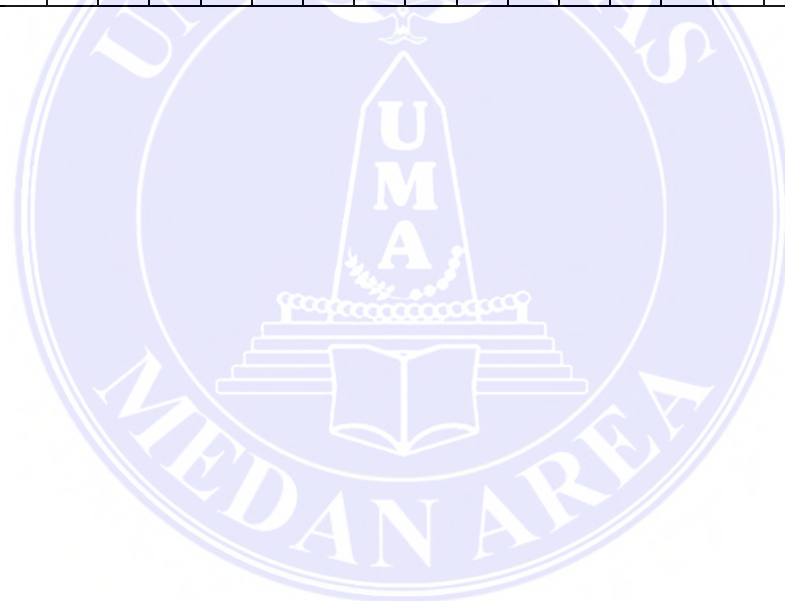
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	TOTAL
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	145
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	147
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	140
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	2	3	4	4	4	3	4	137
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	144
6	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	121
7	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	157
8	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	142
9	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	5	4	3	5	5	4	5	5	3	166	
10	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	161
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5	2	4	5	5	5	4	4	169
12	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	2	4	5	4	5	4	4	161
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	3	171
14	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	121
15	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	128
16	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	104
17	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	122
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	5	3	175
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	129
20	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	109
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	114
22	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	157
23	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	127
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
25	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	117
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	137
27	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	107
28	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	105
29	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	100
30	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	97	
31	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	106	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	TOTAL
32	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	128
33	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	115	
34	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	115	
35	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	4	2	2	3	3	2	2	113	
36	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	111	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	2	146	
38	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	117	
39	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	108	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	119	





LAMPIRAN 7
TABULASI DATA SKALA
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING
SEBELUM UJI COBA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	99	
2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	73	
3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	3	104	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	106	
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	4	5	4	117	
6	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	113	
7	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	112	
8	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	1	5	5	3	114	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	100	
10	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	81	
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	83
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	82
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	105	
14	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	83	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	78	
16	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	67	
17	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	68	
18	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	74	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	55	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	77	
21	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	65	
22	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	72	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	80	
24	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	68	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
26	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	63	
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
28	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	64	
29	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	81	
30	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	65	

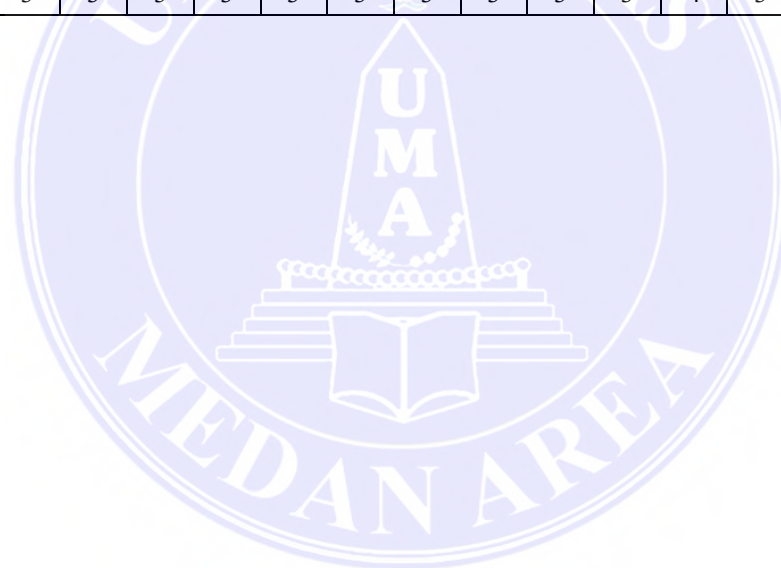
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
31	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	84
32	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	100
33	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	85
34	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	80
35	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	71
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	98
37	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	71
38	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	85
39	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	77
40	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	81



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/23



LAMPIRAN 8
TABULASI DATA SKALA
LINGKUNGAN KERJA SEBELUM UJI COBA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	TOTAL
1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	133
2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	140
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	150
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
8	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	130
9	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	1	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	134
10	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	147
12	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	135
13	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	140
14	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	139
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	123
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	122
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	148
19	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	125
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	119
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
22	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	134
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	145
24	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	123
25	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	120
26	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126

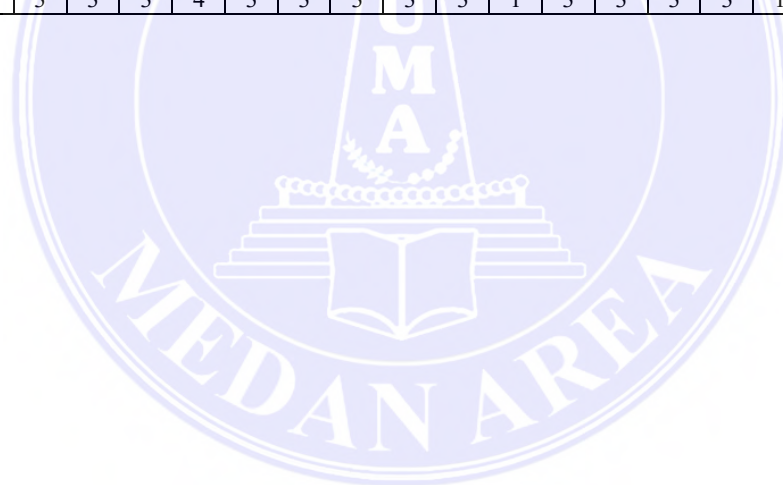
UNIVERSITAS MEDAN AREA


© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	TOTAL
29	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	140	
30	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	120
31	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	134
32	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126
33	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	136
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	150
35	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	132
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	112
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	118
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	138
39	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	139
40	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115





LAMPIRAN 9
TABULASI DATA
SKALA *WORK ENGAGEMENT*
SETELAH PENELITIAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total
1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	95
2	4	3	3	2	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	87
3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	89
4	1	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	79
5	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	3	3	2	2	94
6	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	2	2	3	3	93
7	2	2	4	4	3	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	90
8	4	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2	84
9	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	92
10	1	1	1	3	3	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	4	1	1	1	3	3	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	4	76
11	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	96
12	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	92
13	4	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	96
14	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	2	84
15	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	1	87
16	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	4	3	3	2	3	2	1	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	95
17	1	1	3	3	4	3	2	1	1	3	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	4	3	2	4	4	3	2	79
18	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	98
19	3	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	95
20	3	3	1	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	89
21	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	85
22	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	93
23	3	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	4	3	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	76
24	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	81
25	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	87
26	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	83
27	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	97
28	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	4	86
29	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	4	92
30	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	4	85

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total	
31	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	87	
32	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	87
33	3	3	4	3	2	1	1	3	2	3	3	4	3	2	1	1	3	2	3	3	4	3	2	1	1	3	3	4	3	2	1	1	3	2	2	3	88	
34	2	4	4	2	2	2	1	2	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	2	4	4	2	2	2	1	2	3	4	91	
35	3	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	3	2	3	83	
36	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	96	
37	3	3	2	2	1	1	3	4	2	1	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	4	3	3	86	
38	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	4	2	88	
39	3	2	3	2	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	86	
40	3	1	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	4	3	87	
41	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	93	
42	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	76		
43	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	66	
44	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	68	
45	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	80	
46	2	2	1	1	4	3	3	2	3	2	1	1	1	4	3	3	2	3	2	1	4	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	78	
47	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	66	
48	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	72	
49	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	74	
50	2	1	2	4	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	71	
51	2	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	69	
52	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	1	1	1	2	1	2	2	63	
53	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	78	
54	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	4	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	4	3	1	2	1	2	2	2	2	71	
55	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	4	3	2	3	2	1	2	2	2	77	
56	1	2	1	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	4	1	1	2	1	2	2	2	2	62	
57	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	67	
58	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	4	1	2	3	2	4	3	2	3	2	1	2	2	2	74	
59	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	1	1	2	2	4	3	1	2	3	2	2	4	2	84	
60	3	2	1	4	3	3	2	3	2	1	2	1	2	4	3	3	2	3	2	1	2	2	1	4	4	3	2	4	3	2	3	3	1	2	1	2	86	

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total	
61	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	1	1	4	2	2	4	1	1	2	3	2	2	2	2	73	
62	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	4	1	2	3	2	1	2	2	4	78	
63	1	2	1	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	67	
64	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	75	
65	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	4	3	2	3	3	1	2	2	3	75	
66	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	4	3	1	2	1	2	2	2	2	78	
67	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	4	3	2	1	4	2	1	1	2	77	
68	1	2	3	2	1	1	1	4	3	3	2	3	2	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	3	1	1	1	1	67	
69	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	4	3	2	1	2	2	1	1	2	62	
70	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	63	
71	2	3	2	3	2	3	3	4	2	1	2	3	3	2	2	3	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	2	74	
72	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	76	
73	2	2	1	4	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	83	
74	2	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	71	
75	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	77	
76	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	4	2	3	1	3	4	2	96	
77	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	94	
78	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	2	3	1	3	4	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	94	
79	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	97	
80	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	4	2	2	1	1	4	2	2	2	75	
81	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	92	
82	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	2	1	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	81	
83	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	1	3	4	4	89	
84	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	76	
85	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	4	2	3	1	3	4	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	83	
86	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	76	
87	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	4	4	2	2	1	4	4	2	2	3	82	
88	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3	4	91	
89	3	2	1	1	1	4	3	2	1	3	2	1	1	1	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	84
90	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	85	

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total	
91	1	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3	85	
92	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	94	
93	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	82	
94	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	96	
95	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	87	
96	3	3	4	2	3	1	3	4	1	3	4	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	92
97	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	88	
98	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	98
99	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	98	
100	4	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	109	
101	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	103	
102	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	105	
103	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	108	
104	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	113	
105	4	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	111	
106	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	112	
107	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	122	
108	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	96
109	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	99	
110	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	105	
111	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	114	
112	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	108	
113	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	99	
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	114	
115	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	99	
116	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	111	
117	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	114	
118	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	126	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total
119	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	99
120	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	110
121	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	100
122	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	116
123	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	109
124	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	103
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	110
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	108
127	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	106
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	113
129	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	115
130	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	109
131	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	4	3	101
132	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	116
133	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	93
134	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	108
135	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	107
136	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	4	3	103
137	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	116
138	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	100
139	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	104
140	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	96
141	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	116
142	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	92
143	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	112
144	4	3	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	4	2	2	4	2	108
145	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	93
146	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	97
147	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	106
148	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	114
149	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	107

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total	
150	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	98	
151	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	115	
152	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	99	
153	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	112	
154	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	113	
155	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	125	
156	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	105	
157	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	98	
158	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	109	
159	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	114	
160	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	105	
161	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	99	
162	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
163	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	105	
165	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	96	
166	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	117	
167	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	93	
168	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	2	4	3	111	
169	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	108
170	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	96	
171	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	99	
172	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	105	
173	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	114	
174	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	108	
175	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	106	
176	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	102	
177	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	111	
178	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	118	
179	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	116
180	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	98	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total	
181	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	101	
182	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	105	
183	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	113	
184	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	105	
185	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	105	
186	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	108	
187	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	106
188	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	112	
189	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	118
190	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	123
191	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	106	
192	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	104	
193	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	117	
194	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	99	
195	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	105	
196	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	4	2	114	
197	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	105	
198	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	114	
199	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	66	
200	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	93	
201	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	2	81	
202	1	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	81	
203	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	111	
204	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	129	
205	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	114	
206	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	98
207	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	118	
208	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	93
209	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	109	
210	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	120



LAMPIRAN 10
TABULASI DATA
SKALA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*
SETELAH PENELITIAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
1	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	68
2	3	2	3	2	1	1	4	3	2	4	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	55
3	3	1	2	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	64
4	2	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	42
5	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	2	61
6	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	1	3	2	1	59
7	4	4	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	61
8	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	2	3	3	2	2	2	3	57
9	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	61
10	1	3	3	4	3	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	4	3	2	1	1	1	3	52
11	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	57
12	3	2	3	3	2	1	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	57
13	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	1	2	3	3	2	4	59
14	3	1	2	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	59
15	1	1	1	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	3	58
16	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	62
17	3	3	4	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	2	3	51
18	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	1	3	4	4	3	4	3	3	2	2	70
19	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67
20	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	59
21	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	53
22	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	61
23	3	2	1	1	3	2	3	4	3	3	4	3	2	1	1	1	3	3	4	3	4	3	2	1	60
24	1	1	3	4	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	3	49
25	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	59
26	1	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	55
27	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	60
28	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	4	2	1	1	3	3	3	2	1	3	52
29	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	3	1	3	61
30	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	53

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
31	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	58
32	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	64
33	4	3	2	1	1	3	4	3	2	4	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	4	1	1	56
34	4	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	4	2	4	3	2	59
35	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	58
36	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	59
37	2	2	1	1	3	4	3	1	2	3	1	2	3	3	4	1	1	3	4	2	3	3	3	3	58
38	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	3	55
39	3	2	1	2	4	3	2	1	1	2	1	1	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	52
40	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	59
41	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	65
42	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	1	1	2	2	3	2	1	4	3	57
43	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	1	2	46
44	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	44
45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	3	3	62
46	1	1	4	3	3	2	1	1	4	1	1	4	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	56
47	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	3	40
48	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	46
49	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	1	47
50	2	4	3	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	58
51	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	1	2	43
52	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	1	39
53	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	54
54	2	2	3	2	1	1	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	4	2	3	58
55	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	2	4	1	2	49
56	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	4	1	1	43
57	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	4	3	3	51
58	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	2	3	2	4	1	1	44
59	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	1	1	2	2	4	3	3	59
60	1	4	3	3	2	3	1	2	4	1	2	4	3	3	2	2	1	4	4	3	2	4	3	3	64

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/23

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML	
61	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	4	2	2	4	2	3	48	
62	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2	4	1	3	52	
63	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	1	2	1	2	2	4	1	3	49	
64	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	4	3	3	55	
65	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	4	1	1	45	
66	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	4	3	3	58	
67	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	1	1	2	1	1	2	4	4	3	56	
68	3	2	1	1	1	4	3	2	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	2	43	
69	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	4	2	1	44	
70	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	50
71	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	1	2	1	1	2	1	2	3	56	
72	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	1	1	1	1	1	1	3	4	58	
73	1	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	55	
74	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	48	
75	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	56	
76	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	65	
77	4	2	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	64	
78	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	4	2	3	1	2	2	3	1	61	
79	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	62	
80	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	1	4	2	2	51	
81	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	59	
82	3	2	1	1	3	2	3	2	1	3	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	50	
83	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	58	
84	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	50	
85	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	4	2	3	1	2	2	1	1	54	
86	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	50	
87	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	1	4	4	2	2	51	
88	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	58	
89	1	1	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	52	
90	3	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	49	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/23

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
91	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	51
92	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	4	2	3	4	2	3	3	1	1	58
93	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	50
94	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	62
95	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	60
96	4	2	3	1	3	4	2	1	3	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	61
97	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	62
98	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	61
99	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	65
100	2	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	74
101	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	66
102	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70
103	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	68
104	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	80
105	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	2	69
106	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	73
107	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	80
108	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	63
109	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	72
110	3	3	4	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	71
111	4	3	2	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	2	2	4	3	4	3	4	3	76
112	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	71
113	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	65
114	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	76
115	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	66
116	2	3	2	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	69
117	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	76
118	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	87
119	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	3	3	2	63
120	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	68

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/23

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
121	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	63
122	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	3	4	3	4	2	79
123	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	74
124	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	67
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	76
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	69
127	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	75
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	75
129	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	76
130	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	74
131	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	64
132	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	80
133	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	60
134	3	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	70
135	3	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	70
136	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	68
137	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	81
138	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	63
139	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	69
140	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	63
141	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	79
142	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	62
143	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	72
144	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	72
145	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	57
146	2	2	2	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	4	2	2	62
147	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	74
148	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	75
149	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	73
150	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	61

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/23

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
151	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	80
152	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	64
153	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	75
154	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	76
155	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	78
156	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	73
157	2	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	66
158	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	69
159	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	79
160	3	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	2	4	2	3	3	4	69
161	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	71
162	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	78
163	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	66
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
165	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	66
166	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	77
167	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	63
168	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4	75
169	2	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4	73
170	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	58
171	2	2	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	64
172	4	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	74
173	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	72
174	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	72
175	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	76
176	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	68
177	4	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	76
178	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	78
179	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	79
180	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	67

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
181	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	69
182	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	71
183	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3	3	4	3	74
184	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	69
185	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	68
186	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	74
187	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	68
188	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	70
189	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	77
190	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	86
191	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	71
192	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	70
193	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	77
194	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	67
195	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	76
196	2	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	2	3	2	3	74
197	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	68
198	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	73
199	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	3	1	46
200	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	61
201	2	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	48
202	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	57
203	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	74
204	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	83
205	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	77
206	2	2	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	67
207	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	76
208	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	63
209	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	77
210	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	86

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
1	2	1	1	3	4	2	3	3	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	4	2	1	1
2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2	3	2	1
3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2
4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
5	4	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	4	2	3
6	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3
7	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
8	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
9	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
10	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	1	1	1	3	3	4	3	3	2	1	1	1	3	2	1
11	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3
12	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1
13	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
14	3	2	3	4	3	2	1	2	3	2	3	4	3	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3
15	1	1	3	3	4	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	1	1	1	1	3	3	4	1	1	3
16	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
17	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3
18	2	2	1	1	3	4	2	3	2	2	1	1	3	4	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	1
19	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2
20	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1
21	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
22	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2
23	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	1
24	1	3	4	2	3	3	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	1	3	4
25	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	1	1	3	2	3	3	1	3	2
26	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3
27	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
28	2	1	1	3	4	2	3	3	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	1	1	3	4	2	1	1
29	3	2	1	3	2	3	3	4	3	2	1	3	2	3	3	4	3	3	2	1	3	2	3	2	1
30	2	1	2	3	3	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	4	2	2	1	2	3	3	2	1	2

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
31	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
32	2	4	4	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4
33	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1
34	4	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	2	1	2	3	4	4	4	2	2	2	1	4	2	2
35	1	1	3	2	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3	2	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3
36	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
37	2	2	1	1	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	1
38	3	3	2	1	3	2	4	2	3	3	2	1	3	2	4	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2
39	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1
40	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
41	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4
42	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
43	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
44	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1
45	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
46	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1
47	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
48	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1
49	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
50	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
51	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1
52	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	1	2	3	1	1
53	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3
54	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	1	2
55	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3
56	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3
59	3	1	2	3	2	2	4	2	3	1	2	3	2	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	1	2
60	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/23

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
61	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2
62	1	2	3	2	1	2	2	4	1	2	3	2	1	2	2	4	1	1	2	3	2	1	1	2	3
63	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2
64	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1
65	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3
66	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	1	2
67	3	2	1	4	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	1	2	3	3	2	1	4	2	3	2	1
68	4	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	4	4	1	1	3	1	4	1	1
69	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1
70	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1
71	3	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	1
72	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1
73	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2
74	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
75	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	3	4	2	3	1	3	4	2	3	4	2	3	1	3	4	2	3	3	4	2	3	1	3	4	2
77	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2
78	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1
79	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2
80	2	2	1	1	4	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	1
81	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
82	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
83	3	4	3	1	1	3	4	4	3	4	3	1	1	3	4	4	3	3	4	3	1	1	3	4	3
84	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2
85	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	1
86	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
87	2	2	1	4	4	2	2	3	2	2	1	4	4	2	2	3	2	2	2	1	4	4	2	2	1
88	3	3	1	1	2	3	3	4	3	3	1	1	2	3	3	4	3	3	3	1	1	2	3	3	1
89	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
91	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
92	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
93	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
95	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
96	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
98	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
99	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
100	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
101	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3
102	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
103	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
104	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
105	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3
106	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
107	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
108	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3
109	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
110	4	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2
111	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4
112	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	4
113	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
115	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
116	2	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4
117	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
118	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
119	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
120	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/23

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
121	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2
122	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
123	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2
124	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
125	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
126	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
127	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
128	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2
129	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2
130	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
131	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2
132	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
133	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
134	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2
135	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3
136	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
139	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
140	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
141	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
142	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
143	4	2	2	4	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	2	2
144	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2
145	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3
146	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
147	3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3
148	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3
149	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3
150	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
151	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
152	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
153	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3
154	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
155	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
156	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3
157	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3
158	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3
159	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3
160	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2
161	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	4
162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
164	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
165	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
166	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
167	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
168	2	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3
169	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2
170	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2
171	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
172	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2
173	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4
174	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3
175	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
176	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3
177	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
178	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
179	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3
180	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JML
181	3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3
182	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3
183	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3
184	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
185	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
186	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
187	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3
188	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
189	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
190	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
191	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
192	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
193	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
194	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2
195	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3
196	3	2	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	4
197	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
198	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
199	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1
200	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2
201	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	1	3	2
202	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1
203	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
204	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
205	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
206	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3
207	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
208	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
209	4	3	4	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4
210	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/23



**LAMPIRAN 12
HASIL UJI VALIDITAS DAN
UJI RELIABILITAS SKALA PENELITIAN
SEBELUM UJI COBA**

Scale: WORK ENGAGEMENT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	126.6000	444.708	.844	.969
VAR00002	126.7250	442.512	.851	.968
VAR00003	126.7500	443.833	.799	.969
VAR00004	126.7250	440.512	.817	.969
VAR00005	126.5500	446.408	.806	.969
VAR00006	126.6750	446.020	.808	.969
VAR00007	126.6000	442.451	.832	.969
VAR00008	126.5750	448.763	.743	.969
VAR00009	126.6000	450.092	.729	.969
VAR00010	126.6500	445.003	.789	.969
VAR00011	126.7750	448.846	.719	.969
VAR00012	126.7250	458.461	.679	.969
VAR00013	126.6500	455.567	.774	.969
VAR00014	126.7750	456.999	.734	.969
VAR00015	127.4500	475.792	.103	.972
VAR00016	126.8500	457.618	.729	.969

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

VAR00017	126.7500	455.321	.714	.969
VAR00018	126.8000	463.292	.557	.970
VAR00019	126.7500	460.551	.688	.969
VAR00020	126.7250	456.974	.693	.969
VAR00021	126.8500	454.644	.752	.969
VAR00022	126.8250	454.507	.751	.969
VAR00023	126.9500	455.126	.734	.969
VAR00024	127.0250	456.333	.728	.969
VAR00025	126.9000	451.374	.768	.969
VAR00026	126.8500	464.644	.519	.970
VAR00027	126.8000	458.421	.730	.969
VAR00028	126.6750	456.994	.726	.969
VAR00029	126.8250	457.840	.715	.969
VAR00030	127.8500	477.669	.038	.972
VAR00031	126.8750	449.907	.804	.969
VAR00032	126.7750	460.794	.576	.970
VAR00033	126.7500	495.115	-.479	.974
VAR00034	127.0250	456.333	.728	.969
VAR00035	126.8750	449.907	.804	.969
VAR00036	126.8000	458.421	.730	.969
VAR00037	126.6750	456.994	.726	.969
VAR00038	127.0250	456.333	.728	.969
VAR00039	127.6000	465.477	.425	.970

Scale: PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

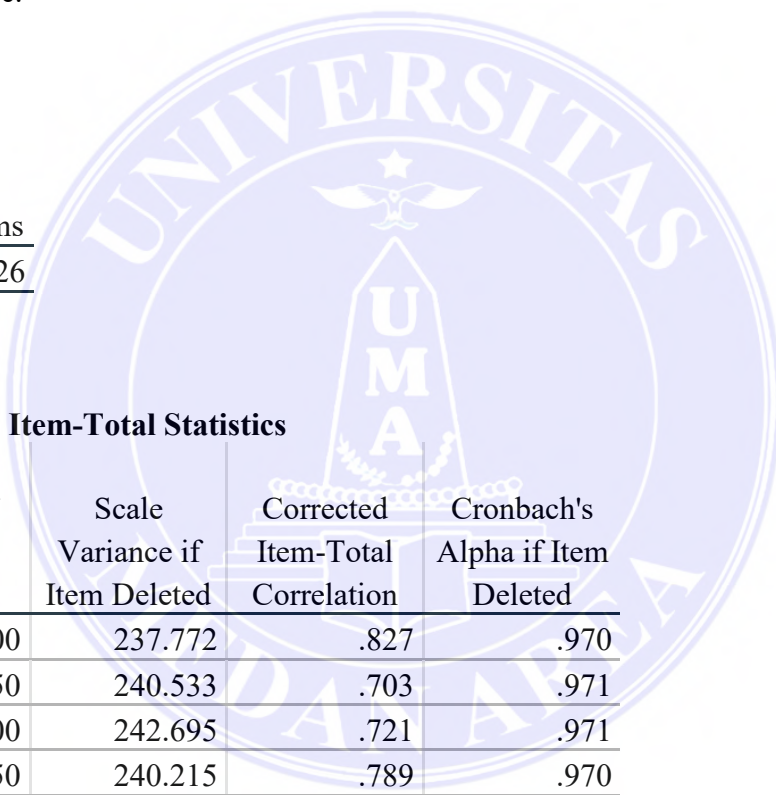
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	26



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80.1500	237.772	.827	.970
VAR00002	79.9250	240.533	.703	.971
VAR00003	80.1500	242.695	.721	.971
VAR00004	80.1250	240.215	.789	.970
VAR00005	80.0750	238.020	.795	.970
VAR00006	80.1500	235.772	.840	.970
VAR00007	80.1000	234.759	.779	.970
VAR00008	80.0750	237.815	.710	.971
VAR00009	80.4000	235.169	.848	.970
VAR00010	80.1500	236.131	.825	.970
VAR00011	80.2000	233.395	.886	.969
VAR00012	80.1000	237.169	.802	.970
VAR00013	80.3500	234.438	.881	.969
VAR00014	80.2250	230.435	.918	.969
VAR00015	80.2500	236.551	.779	.970
VAR00016	80.3250	237.404	.851	.970

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

VAR00017	80.1250	234.881	.869	.969
VAR00018	80.0750	235.046	.764	.970
VAR00019	80.3500	234.438	.881	.969
VAR00020	80.0750	257.712	.030	.974
VAR00021	80.0750	238.020	.795	.970
VAR00022	80.2000	233.395	.886	.969
VAR00023	81.0000	255.846	.045	.975
VAR00024	80.0750	235.046	.764	.970
VAR00025	80.1500	236.131	.825	.970
VAR00026	80.7500	247.731	.381	.973



Scale: LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	129.8500	145.721	.419	.945
VAR00002	129.9500	141.792	.752	.943
VAR00003	129.9250	144.687	.503	.945
VAR00004	129.8500	145.721	.419	.945
VAR00005	129.9250	144.687	.503	.945
VAR00006	129.8750	144.881	.487	.945
VAR00007	129.9000	141.938	.735	.943
VAR00008	129.9500	141.792	.752	.943
VAR00009	129.8750	144.881	.487	.945
VAR00010	129.7500	150.808	.002	.948
VAR00011	129.8500	142.490	.692	.944
VAR00012	129.8500	142.336	.705	.944
VAR00013	131.4500	143.074	.415	.946
VAR00014	129.9000	143.528	.600	.944
VAR00015	129.8750	142.728	.669	.944
VAR00016	129.9000	142.605	.678	.944

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

VAR00017	129.8750	150.728	.002	.949
VAR00018	130.0500	143.126	.507	.945
VAR00019	129.9000	142.503	.687	.944
VAR00020	129.8500	142.285	.710	.943
VAR00021	129.9000	141.374	.784	.943
VAR00022	129.9500	143.741	.585	.944
VAR00023	130.3000	146.985	.157	.950
VAR00024	129.8250	141.687	.766	.943
VAR00025	129.8500	142.490	.536	.945
VAR00026	130.0000	143.897	.582	.944
VAR00027	129.7750	143.871	.591	.944
VAR00028	131.4500	143.074	.415	.946
VAR00029	129.8500	142.490	.536	.945
VAR00030	129.8500	142.336	.705	.944
VAR00031	129.9000	143.528	.600	.944
VAR00032	130.0500	143.126	.507	.945
VAR00033	129.9250	146.071	.388	.946
VAR00034	129.9000	142.503	.687	.944
VAR00035	129.9500	141.792	.752	.943
VAR00036	129.8500	142.285	.710	.943
VAR00037	129.9000	141.374	.784	.943
VAR00038	129.8500	142.490	.536	.945
VAR00039	129.7750	143.871	.591	.944



LAMPIRAN 13
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sebelajudi Nomor 79B/Jalan Sei Selayu Nomor 79 A ☎ (061) 43402994 📠 (061) 8226231 Medan 20122
 Website: www.umma.ac.id | www.pasca.umma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@umma.ac.id

Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth.:

Danyon Arhanud II/WBY

Di -

Binjai

Dengan hormat,

Selubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Mohammad Ikhwanur Rokhim

NPM : 211804020

Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "*Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Prajurit)*"

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Terbusan :

1. Ketua Program Studi - M.Psi





UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79B/Jalan Sei Benayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8228331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1656/PPS-UMA/D/01/XII/2022
 Hal : Izin Penelitian

29 Desember 2022

Kepada Yth. :
 Danyon Arhanud II/WBY
 Di -
 Binjai

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Mohamad Ikhwanur Rokhim
 NPM : 211804020
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "*Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Prajurit)*".

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi

**RESIMEN ARHANUD-2/SISINGAMANGARAJA
BATALYON ARHANUD-11/WBY**

**SURAT KETERANGAN
Nomor SK/ 6 /I/2023**

Sehubungan dasar surat Universitas Medan Area Nomor 1656/PPS-UMA/D/01/XII/2022 tanggal 29 Desember 2022 tentang izin penelitian dan pengambilan data, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Syahputra
Pangkat, Korps, NRP : Lettu Arh, 21010007560180
Jabatan : Pasi Pers
Kesatuan : Yonarhanud-11/WBY Menarhanud-2/SSM Dam I/BB

Dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Mohammad Ikhwanur Rokhim, S.Psi.
NPM : 211804020
Konsentrasi : Psikologi Industri dan Organisasi
Program Studi : Magister Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area – Medan
Judul Tesis : Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Prajurit)

Adalah benar telah selesai melaksanakan riset/pengambilan data di Batalyon Arhanud-11/WBY pada tanggal 7 s.d. 9 Januari 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk digunakan seperlunya.

Dibuat di Binjai
pada tanggal 10 Januari 2023

a.n. Komandan Batalyon Arhanud-11/WBY
Perwira Seks Personel,

Eka Syahputra
Letnan Satu Arh/NRP 21010007560180

