

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KEBAHAGIAAN PERSONIL DI POLRES TEBING
TINGGI**

TESIS

OLEH:

**NENDA VALENTIN TARIGAN
NPM. 211804061**



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

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEBAHAGIAAN PERSONIL DI POLRES TEBING TINGGI

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Psikologi Pada Program Pasca Sarjana Universitas Medan
Area



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

HALAMAN PERSETUJUAN

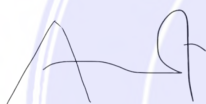
JUDUL : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEBAHAGIAAN PERSONIL DI POLRES TEBING TINGGI

NAMA : NENDA VALENTIN TARIGAN

NPM : 211804061

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Siti Aisyah, M.Psi., Psikolog

Pembimbing II



Dr. Sjahril Effendy, MH., M.Psi

Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Direktur
Program Pascasarjana - UMA



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

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

Pada Hari : Senin

Tanggal : 18 September 2023

Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area



PANITIA PENGUJI

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

Sekretaris : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D

Anggota I : Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog

Anggota II : Dr. Sjahril Effendy, MH, M.Psi

Penguji Tamu : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

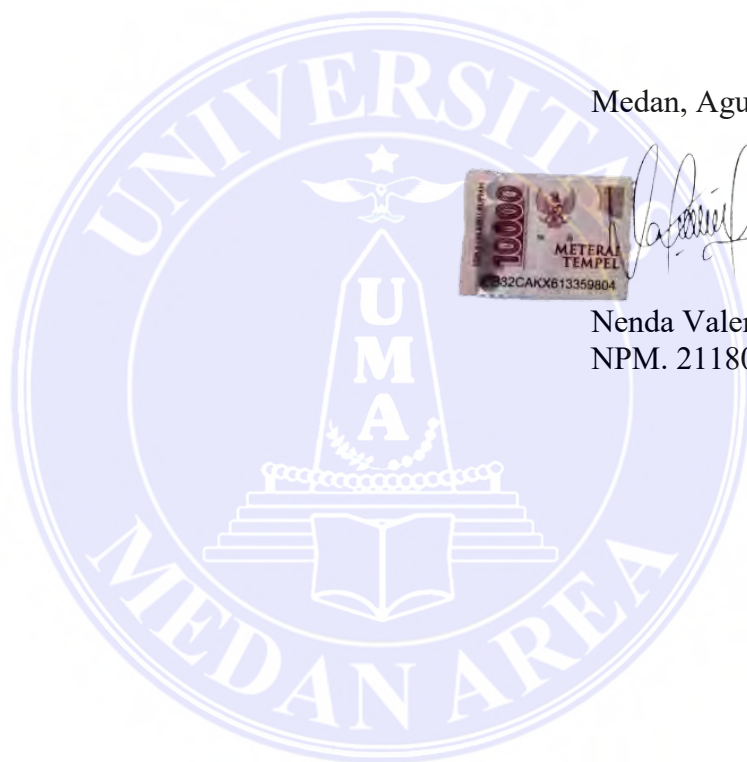
HALAMAN PERNYATAAN

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

Medan, Agustus 2023



Nenda Valentin Tarigan
NPM. 211804061



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Nenda Valentin Tarigan

NPM : 211804061

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kebahagiaan Personil Di Polres Tebing Tinggi. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : Agustus 2023
Yang menyatakan



Nenda Valentin Tarigan
NPM. 201804019

HALAMAN PERSEMBAHAN

KARYA SEDERHANA INI PENELITI PERSEMBAHKAN KEPADA

Yang Tercinta

Ayah : M. Tarigan

Ibu : R. Sipayung

Suami : Natanail Bukit

Saudara :

- 1. Yeyen Krisniata Tarigan*
- 2. Frans Zay Tarigan*
- 3. Yoel Lovin*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Adapun judul dari tesis sebagai laporan penelitian ini adalah “Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kebahagiaan personil Polres Tebing Tinggi”. Tesis ini merupakan suatu syarat untuk dapat memperoleh kesempatan mengadakan mengikuti seminar hasil penelitian dan kemudian dilanjutkan mengikuti sidang meja hijau.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, banyak sekali hambatan dan kesulitan yang dialami oleh peneliti dalam menyiapkan hasil penelitian ini. Keberhasilan dalam menyelesaikan karya ilmiah hasil penelitian ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan laporan hasil penelitian ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca terutama dalam dunia pendidikan pada umumnya dan khususnya dalam bidang Program Studi Psikologi dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan maka penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya, semoga kebaikan yang diberikan mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa, Amiiin.

Medan, Agustus 2023
Penulis

Nenda Valentin Tarigan
NPM. 211804061

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kebahagiaan personil Polres Tebing Tinggi”.

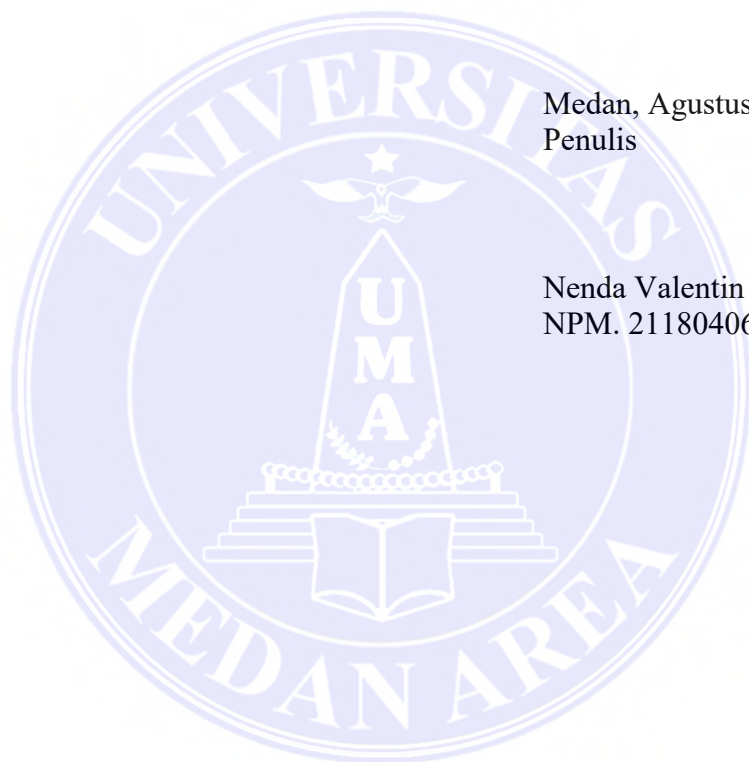
Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing penulisan dari berbagai pihak.

Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog
4. Komisi Pembimbing : Ibu Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog dan Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH serta Dr.Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog yang telah meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk membimbing dan selalu memberikan saran serta petunjuk yang berharga sampai pada penyusunan tesis ini.
5. Kepada Orangtua Ayah M. Tarigan dan Ibu R. Sipayung, suami Natanail Bukit, adik - adikku Yeyen Tarigan, Frans Zay, Trinita, Yoel serta semua saudara/keluarga.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2021.
7. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area, yang sudah banyak membantu kelancaran pengerjaan tesis ini.

8. Pimpinan Polres Tebing Tinggi, yang sudah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian terhadap sebagian personilnya.
9. Responden Polres Tebing Tinggi, yang sudah meluangkan waktu untuk berpartisipasi memperlancar kegiatan penelitian.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.



Medan, Agustus 2023
Penulis

Nenda Valentin Tarigan
NPM. 211804061

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEBAHAGIAAN PERSONIL DI POLRES TEBING TINGGI

NENDA VALENTIN TARIGAN
NPM. 211804061

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kebahagiaan personil Polres Tebing Tinggi. Metode penelitian adalah kuantitatif jenis deskriptif korelatif dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian adalah anggota personil kepolisian Polres Tebing Tinggi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan jumlah sampel terpilih sebanyak 109 orang, metode pengumpulan data menggunakan instrumen Kepuasan Kerja dan instrumen Lingkungan Kerja dan instrumen Kebahagiaan personil. Analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) Signifikansi hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan personil ditunjukkan oleh koefisien $r_{xy} = 0,354$ dan $p = 0,000$ dengan $p < 0,05$; (2) Signifikansi hubungan lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil ditunjukkan oleh koefisien $r_{xy} = 0,368$ dan $p = 0,000$ dengan $p < 0,05$; (3) Signifikansi hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil ditunjukkan oleh koefisien koefisien $F = 8,581$ dan R (koefisien regresi) = $0,373$ sedangkan $R^2 = 0,139$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan Std. Error of the Estimate yaitu $7,46197$, makin kecil nilai SEE dan jika semakin mendekati angka 0 (nol) maka semakin akurat analisis regresinya. Angka akurasi adalah $100\% - 7,46197 = 92,55767\%$. Hasil dari analisis Regresi Berganda menghasilkan model persamaan regresi $Y = 66,043 + 0,089X_1 + 0,154X_2$ yang berarti memiliki hubungan yang positif.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kebahagiaan

THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT WITH PERSONNEL HAPPINESS IN POLRES TEBING TINGGI

NENDA VALENTIN TARIGAN
NPM. 211804061

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a correlation between Job Satisfaction and Work Environment on the Happiness of Tebing Tinggi Police personnel. The research method is a quantitative descriptive correlative type with a correlative study pattern by placing the research variables in two groups, namely the independent variable and the dependent variable. The research population was members of the Tebing Tinggi Police. The sampling technique used the Proportional Random Sampling technique with a total sample of 109 people selected, the data collection method used the Job Satisfaction instrument and the Work Environment instrument and the Personnel Happiness instrument. Analysis of the research data shows that (1) the significance of the correlation between job satisfaction and personnel happiness is indicated by the coefficient $r_{x1y} = 0.354$ and $p = 0.000$ with $p < 0.05$; (2) The significance of the correlation between work environment and personnel happiness is indicated by the coefficient $r_{x2y} = 0.368$ and $p = 0.000$ with $p < 0.05$; (3) The significance of the correlation between job satisfaction and work environment and personnel happiness is indicated by the coefficients $F = 8.581$ and R (regression coefficient) = 0.373 while $R^2 = 0.139$ with $p = 0.000$ ($p < 0.05$) with Std. The Error of the Estimate is 7.46197, the smaller the SEE value and the closer to 0 (zero) the more accurate the regression analysis. The accuracy rate is $100\% - 7.46197 = 92.55767\%$. The results of the Multiple Regression analysis produce a regression equation model $Y = 66.043 + 0.089X_1 + 0.154X_2$ which means it has a positive correlation.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Happiness

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kerangka Teoritis	14
2.1.1 Kebahagiaan	14
2.1.1.1 Pengertian Kebahagiaan.....	14
2.1.1.2 Aspek-Aspek Kebahagiaan.....	17
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan	20
2.1.2 Kepuasan Kerja	25
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja	27
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	30
2.1.2.4 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	33
2.1.2.5 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	35
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	37
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	37
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	39
2.1.3.3 Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	43
2.1.3.4 Jenis Lingkungan Kerja	46
2.1.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kebahagiaan	48
2.1.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kebahagiaan.....	50
2.1.6 Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kebahagiaan	52
2.2 Penelitian Relevan.....	55
2.3 Kerangka Konseptual	57
2.4 Hipotesis.....	57

BAB III METODE PENELITIAN	59
3.1 Tipe Penelitian.....	59
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	59
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	60
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	61
3.4.1 Populasi.....	61
3.4.2 Sampel.....	61
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	61
3.5 Metode Pengumpulan Data	62
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	66
3.7 Prosedur Penelitian.....	68
3.8 Metode Analisis Data	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
4.1 Orientasi Kancha Penelitian	71
4.2 Persiapan Penelitian	73
4.2.1 Persiapan Administrasi	73
4.2.2 Persiapan Alat Ukur	74
4.2.3 Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur	76
4.3 Pelaksanaan Penelitian	80
4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian	80
4.4.1 Uji Asumsi	81
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis	84
4.4.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	87
4.5 Pembahasan	90
4.5.1 Hipotesis Pertama	90
4.5.2 Hipotesis Kedua	94
4.5.3 Hipotesis Ketiga.....	98
4.6 Keterbatasan Penelitian	102
BAB V PENUTUP	104
5.1 Simpulan.....	104
5.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Populasi dan sampel.....	60
Tabel 3.2 Kisi-kisi Skala Kebahagiaan	63
Tabel 3.3 Kisi-kisi Skala Kepuasan Kerja	63
Tabel 3.4 Kisi-kisi Skala Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Kebahagiaan Sebelum Uji Coba.....	73
Tabel 4.2 Distibusi Pernyataan Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	74
Tabel 4.3 Distribusi Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba	74
Tabel 4.4 Distribusi Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	76
Tabel 4.5 Distribusi Pernyataan Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba	77
Tabel 4.6 Distribusi Skala Kebahagiaan Setelah Uji Coba.....	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Shapiro - Wilk Z.....	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas Hubungan	82
Tabel 4.10 Interval Korelasi.....	84
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Analisis Data.....	84
Tabel 4.12 Hasil Analisis Data Mean Empirik	86
Tabel 4.13 Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai rata-rata Empirik.....	88

DAFTAR GAMBAR

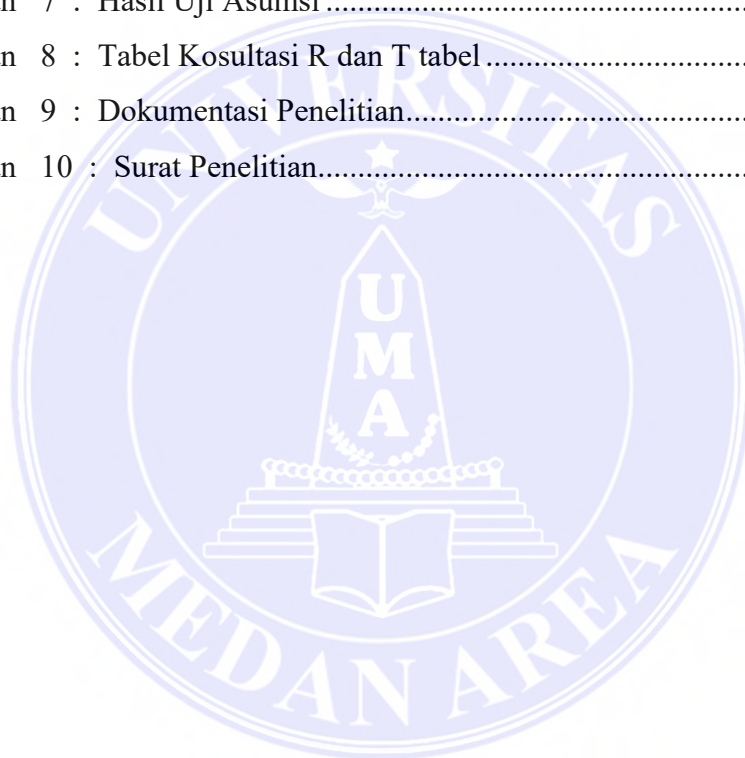
Halaman

Gambar 2.1 Rancangan Penelitian	56
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Skala Uji Coba	111
Lampiran 2 : Data Uji Coba.....	119
Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas	132
Lampiran 4 : Skala Penelitian	145
Lampiran 5 : Data Penelitian	153
Lampiran 6 : Tabulasi Data Utama Penelitian.....	166
Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi	169
Lampiran 8 : Tabel Kosultasi R dan T tabel	182
Lampiran 9 : Dokumentasi Penelitian.....	187
Lampiran 10 : Surat Penelitian.....	189



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya yang dimilikinya. Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu lengkap dengan kualitas kerjanya. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan (Hasibuan, 2005).

Menurut Handoko (2001) keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Pegawai adalah aset bagi sebuah instansi, kesuksesan sebuah organisasi dibangun dan dicapai melalui sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas. Instansi bersaing untuk mengelola pegawainya dengan baik demi mewujudkan kesuksesan organisasi. Keunggulan dari pegawai adalah hal yang paling sulit ditiru oleh para pesaing dibandingkan dengan keunggulan dalam bidang teknologi atau produk yang dihasilkan suatu instansi. Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen instansi perlu memperhatikan kepentingan pegawai mulai dari mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kebahagiaan pegawai di tempat kerja.

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh (Fisher, 2010) bahwa seseorang merasakan kebahagiaan disaat dapat bekerja dengan hasil yang memuaskan dari pada dengan hasil yang standart. Karyawan yang merasakan kebahagiaan saat berada di tempat kerja dikarenakan memiliki performa kerja yang baik dapat dilihat dari rasa nyaman pada lingkungan, kepuasan pelanggan, disiplin masuk kerja, dan hasil kerja yang telah dikerjakan. Hal tersebut juga sejalan dengan apa yang dikatakan (Pryce & Jones, 2014) bahwa produktivitas karyawan meningkat berasal dari hubungan kebahagiaan yang stabil dan kuat bukan hanya dengan tersenyum dan berpikir positif. Namun kebahagiaan sebagai jalan menuju pencapaian kinerja yang maksimal dengan bekerja sesuai potensi yang dimiliki serta menyadari kebahagiaan yang ada pada diri sendiri dan rekan kerja yang dapat menunjang kinerja.

Menurut Suojanen (2012) kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang akan terlihat melalui aktivitas positif, dimana individu mampu merasakan kegembiraan selama bekerja. Kebahagiaan kerja yang dirasakan individu akan memberikan dampak positif untuk level individu maupun level organisasi. Individu yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan manfaat bagi organisasi atau institusi karena mampu mengelola dan memaksimalkan kinerja. Syarif, Lengkon dan Saerang (2019) ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan karyawan juga akan merasa nyaman dengan lingkungan kerja sehingga karyawan akan bertahan di tempat kerjanya.

Menurut Pryce-Jones (2010) kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu yang

mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Myers (2002), kebahagiaan pada diri individu dapat ditandai dengan beberapa karakteristik atau ciri-ciri, antara lain yaitu sebagai berikut:

a) Menghargai diri sendiri, Orang yang bahagia cenderung menyukai dirinya sendiri. Mereka cenderung setuju dengan pernyataan seperti “Saya adalah orang yang menyenangkan”. Jadi, pada umumnya orang yang bahagia adalah orang yang memiliki kepercayaan diri yang cukup tinggi untuk menyetujui pernyataan seperti diatas; b) Optimis, Ada dua dimensi untuk menilai apakah seseorang termasuk optimis atau pesimis, yaitu dimensi permanen (menentukan berapa lama seseorang menyerah) dan dimensi persuasif (menentukan apakah ketidakberdayaan melebar ke banyak situasi). Orang yang optimis percaya bahwa peristiwa baik memiliki penyebab permanen dan peristiwa buruk bersifat sementara sehingga mereka berusaha untuk lebih keras pada setiap kesempatan agar ia dapat mengalami peristiwa baik lagi (Seligman, 2005). Sedangkan orang yang pesimis menyerah di segala aspek ketika mengalami peristiwa; c) Terbuka, Orang yang bahagia biasanya lebih terbuka terhadap orang lain serta membantu orang lain yang membutuhkan bantuannya. Penelitian menunjukkan bahwa orang – orang yang tergolong sebagai orang extrovert dan mudah bersosialisasi dengan orang lain ternyata memiliki kebahagiaan yang lebih besar; d) Mampu mengendalikan diri, Orang yang bahagia pada umumnya merasa memiliki kontrol pada hidupnya. Mereka merasa memiliki kekuatan atau kelebihan sehingga biasanya mereka berhasil lebih baik di sekolah atau pekerjaan; e) Mempunyai teman dekat, Kebanyakan orang yang sudah menikah biasanya lebih bahagia

daripada yang belum menikah. Dekat dan percaya pada sebuah hubungan akan membantu membuat lebih bahagia. Tapi itu bukanlah persoalan dalam pernikahan. Kedekatan, kepercayaan dalam sebuah hubungan, dapat memelihara dan membantu seseorang untuk bahagia dari pada orang yang tidak menikah atau tidak mempunyai hubungan; f) Mempunyai kekuatan spiritual, Kekuatan spiritual adalah sebuah system kepercayaan berupa wujud yang tidak terlihat menambah arti dan kekuatan. Seperti percaya kepada Tuhan, dan kekuatan berdoa untuk berkomunikasi dengan alam tidak masalah. studi menunjukkan orang yang sangat spritiul dua kali lebih bahagia daripada orang yang tidak; g) Keseimbangan hidup, Orang-orang bahagia cenderung memiliki kehidupan yang seimbang. Waktu dalam hidup mereka didedikasikan untuk bekerja, bermain dan spiritualitas yang cukup. Mereka membuat waktu untuk refleksi dan relaksasi; h) Kreatif, Mereka melihat masalah dari banyak sudut pandang mungkin dan menemukan cara-cara kreatif untuk menangani masalah tersebut. Mereka mengikuti antusia sesuai dengan apa yang mereka minati. Mereka tidak membiarkan kehidupan menjadi menetap. Mereka terus memproduksi ide-ide baru dan belajar hal-hal baru.

Perasaan aman dan nyaman dalam lingkungan kerja membuat karyawan selalu merasa bahagian pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya, memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaanya. Kebahagiaan di tempat kerja perlu untuk dimiliki karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungannya sera mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan (Pryce-Jones, 2010).

Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan peningkatan dan penurunan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Sinaga, 2016).

Sehingga kunci utama untuk dapat mewujudkan kebahagiaan adalah merasa bahagia yang ditandai dengan kedelapan karakteristik diatas. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik orang bahagia menurut Myers adalah menghargai diri sendiri, optimis, terbuka, mampu mengendalikan diri, mempunyai teman dekat, mempunyai dasar spiritual, mempunyai keseimbangan kehidupan, dan orang yang kreatif.

Kebahagiaan di tempat kerja menjadi sangat penting bagi pegawai karena pegawai yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif pada kepuasan hidup, produktif dalam bekerja, dan mengurangi *turnover* sehingga dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013). Personil yang bahagia di tempat kerja akan berdampak positif bagi instansi. Personil yang mencintai pekerjaannya akan bahagia dalam melakukan setiap pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan memomorduakan imbalan materi. Hal ini dapat berdampak pada personil, mereka akan bekerja sepenuh hati dan tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas kerja.

Terlihat fenomena yang ada seperti tidak ada perbedaan dalam menjalankan tugas pada personil pria dan wanita, hal tersebut membuat personil merasa sedikit enggan melakukan keterbukaan diri dalam menjalankan tugas karena harus sesuai perintah atasan, akan sulit melakukan pengembangan diri

untuk mengubah metode pengerjaan tugas. Selain itu, dengan besarnya tuntutan terkadang membuat personil pesimis dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa personil berdasarkan aspek kebahagiaan, didapatkan bahwa beberapa personil memiliki kendala akibat perasaan cemas, khawatir dan tertekan. Hal ini terjadi apabila dari beberapa personil mendapatkan pekerjaan yang sulit atau mendapatkan tugas lapangan, kecemasan yang terjadi akan menimbulkan perilaku seperti sulit berkonsentrasi, gelisah, mudah tersinggung serta akan mudah lelah dalam melaksanakan pekerjaan. Tak jarang juga personil sampai merasakan badan gemetar, jantung berdetak kejang, maupun sakit kepala saat diberikan tugas yang berat dan harus diselesaikan dengan cepat.

Dari uraian di atas secara konseptual, kebahagiaan memang merupakan aspek penting dalam suatu organisasi yang perlu banyak mendapatkan perhatian untuk dikembangkan dan dipenuhi karena memiliki banyak kontribusi pada kelancaran aktifitas sehari-hari. Namun dalam fenomena nyatanya, kebahagiaan sering tidak dipertimbangkan dalam kehidupan orang lain sehingga aktifitas yang dilakukan selalu mengenyampingkan kebahagiaan. Fisher (2010) menjelaskan bahwa Kebahagiaan dapat berasal dari dua faktor, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kemampuan diri, dan kepribadian individu sedangkan faktor yang berasal dari luar antara lain beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerjanya yang tidak nyaman.

Selain itu terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi rasa kebahagiaan personil, seperti saat mereka menjadi tidak memiliki waktu berkumpul dengan keluarga, teman, atau sanak saudara dikarenakan tugas yang diberikan oleh atasan

membuat personil harus menyelesaikan pekerjaan terlebih dulu agar ia dapat melanjutkan aktivitas lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa personil Polres Tebing Tinggi, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa responden yang mengalami kendala terhadap terpenuhinya aspek kebahagiaan, hal ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang sosial, dikarenakan sulit membagi waktu untuk orang-orang sekitarnya, terutama dengan keluarga, hal tersebut membuat kurang bahagia dikarenakan tidak adanya waktu untuk berkumpul dengan keluarga ataupun liburan (*refreshing*) dikarenakan harus siap siaga jika diberikan intruksi dalam tugas, yang tanpa disadari kurangnya interaksi sosial akan membuat personil kurang puas dalam bekerja. Hasil kajian fenomena di atas didukung dengan hasil penelitian Chinanti, D. W. P., & Siswati, S. (2020) pegawai yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibanding yang tidak merasakan kebahagiaan dalam lingkungan kerjanya.

Robbins (2008) menyatakan bahwa personil yang puas lebih mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan personil. Personil yang puas lebih ramah, ceria, responsif, dan memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri. Sutrisno (2010) seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang positif.

Sikap kerja yang positif pada personil dapat berupa loyalitas dan produktif. Personil yang bekerja dengan giat dan memiliki sikap positif pada umumnya akan memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Keterlibatan dan merasa dibutuhkan dalam menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan, akan menghadirkan rasa puas pegawai dalam

bekerja. Rasa kepuasan dalam diri dapat muncul dari pekerjaannya, atasan, peralatan dan fasilitas serta variabel-variabel lainnya. Kepuasan pegawai pula dapat muncul dari penghargaan ekstrinsik yang diberikan seperti gaji, upah, bonus, pujian, apresiasi, rasa hormat, dan juga dapat muncul dari penghargaan intrinsik seperti faktor kepuasan kerja seperti faktor pegawai dan juga faktor pekerjaan (Mangkunegara, 2017).

Faktor personil dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat dilihat dari pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, umur, dan lainnya. Misalnya apabila seseorang memiliki kondisi yang mendukung misalnya seperti pendidikan, tentunya hal tersebut dapat menjadi pendukung seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, ataupun misalnya seperti kondisi fisik, apabila seseorang memiliki kondisi fisik yang ideal, maka hal tersebut akan mempermudah seseorang untuk melaksanakan tugas lapangan dengan baik, berbeda dengan halnya seseorang yang memiliki kecacatan fisik, maka hal tersebut dapat menghambat pekerjaan personil.

Selain faktor personil, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja personil yaitu faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, kedudukan, interaksi sosial, dan lainnya. Misalnya seperti jenis pekerjaan, apabila seseorang merasa senang dengan pekerjaan yang ia miliki (Polri), maka hal tersebut dapat memunculkan rasa kepuasan pada dirinya akan pekerjaannya tersebut, lalu misalnya seperti interaksi sosial, apabila seseorang memiliki hubungan ataupun interaksi sosial yang baik dengan rekan maupun orang sekitar, maka hal tersebut dapat menunjang rasa kepuasan pada dirinya.

Seiring dengan penjelasan diatas, tidak semua orang dapat mengalami kepuasan kerja ditempat kerjanya, seperti personil yang ada di Polres Tebing Tinggi, didapatkan beberapa dari mereka mengalami ketidakpuasan kerja, hal ini terjadi akibat adanya tekanan dalam bekerja demi mencapai target-target tertentu, namun tidak didukung oleh peralatan atau sarana, otoritas, bimbingan atasan sehingga berdampak kepada hasil yang kurang optimal dalam pekerjaan. Apabila terjadi ketidakpuasan pada personil, maka akan menghasilkan sikap yang negatif pada personil yang berujung pada munculnya frustrasi, sebaliknya personil yang memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan baik, penuh semangat dan berprestasi dengan lebih baik. Personil yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan secara psikologis, dan pada gilirannya akan timbul frustrasi. Dan salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas (bertanggung jawab terhadap pekerjaan), yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/keterampilan (Kartono, 2006).

Namun yang terjadi dilapangan, sesuai dengan hasil wawancara terhadap beberapa personil beberapa dilaporkan merasa biasa saja dengan hasil kerjanya, karena tidak ada bedanya di setiap tugas yang ada. Jadi ketika dapat menyelesaikan pekerjaan, personil di instansi ini merasa tugas tersebut sudah menjadi kewajiban yang harus diselesaikan. Selain itu adanya kendala terkait fasilitas kantor yang membuat personil kurang merasakan puas dalam bekerja, seperti pada saat bekerja personil murung seperti tidak bersemangat sesuai dengan kriteria semanagatnya anggota personil, emosi tidak tentu dan ada juga personil terlihat santai dalam bekerja karena masih ada kendala terkait fasilitas kantor.

Perasaan tersebut bisa saja dampak dari sebuah lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik seperti peralatan kantor, atau lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara sesama personil.

Dalam bekerja seseorang akan berdampingan, berinteraksi dengan banyak orang. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para personil. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana personil melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para personil untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi personil. Jika personil menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka personil tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja personil juga tinggi.

Menurut Siagian, (2004) lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan fisik yang terdiri dari bangunan tempat kerja, peralatan, fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk bekerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan antara pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sejalan dengan itu Anggraini (2018) menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dan kepuasan kerja sama-sama memiliki kategorisasi yang sangat tinggi. Dari uraian ini menyiratkan bahwa peningkatan kebahagiaan di tempat kerja salah satu faktornya merupakan peningkatan dari kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk meneliti kebahagiaan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel

bebasnya. Maka dari itu peneliti membuat penelitian ini dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kebahagiaan pada personil di Polres Tebing Tinggi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu terkait kebahagiaan personil dikarenakan telah ditemukan sebagian besar personil menampilkan kondisi tidak bahagia yang ditandai kurang harmonisnya hubungan antar personil dalam satu pekerjaan. Selain itu, Intensitas keseriusan suasana menjadi terlalu tinggi walaupun kondisi dan waktu dijadwalkan untuk bersantai dengan sesama personil.

Permasalahan lain namun masih pada jenis yang sama pengerjaan tugas pokok yang terkadang tidak bisa membuat personil melakukan pengembangan diri karena personil harus mengikuti arahan dari pimpinan karena sifat tugasnya yang dinamis, yang terkadang membuat personil pesimis dalam menjalankan tugas dan berdampak kepada ketidakpuasan dalam bekerja. Ini didukung dengan keadaan fasilitas yang belum lengkap dikantor, maupun ruangan kerja yang belum luas menjadi hambatan bagi personil untuk melakukan pergerakan yang nyaman serta beberapa fasilitas yang dianggap belum ergonomik ditambah dengan kepadatan tempat walaupun tidak selalu terjadi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan personil di Polres Tebing Tinggi?

2. Adakah hubungan lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil di Polres Tebing Tinggi?
3. Adakah hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil di Polres Tebing Tinggi?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan personil di Polres Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil di Polres Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil di Polres Tebing Tinggi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara umum bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi. Dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan kebahagiaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Personil

Manfaat dari penelitian ini untuk personil, untuk menambah pengetahuan terkait kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan kebahagiaan agar para pegawai dapat mencapai kepuasan dalam bekerja dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta menjadi lebih bahagia.

b. Bagi instansi

Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kebahagiaan pada personil, agar pihak instansi dapat membuat personil merasa puas dan lingkungan kerja yang baik agar personil merasakan kebahagiaan dalam bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Kebahagiaan

2.1.1.1 Pengertian Kebahagiaan

Kebahagiaan adalah salah satu dari bagian psikologi positif. Kebahagiaan sendiri menurut Saligman (2011) adalah sesuatu yang sangat abstrak, sangat sulit untuk mengetahuinya secara pasti pada kebahagiaan sendiri. Tetapi kebahagiaan sendiri bisa diketahui dengan adanya aspek-aspek yang menjelaskan kebahagiaan itu sendiri.

Lyubomirsky (dalam Meriam Oriliand Matheous, 2017) bahwa sebuah kebahagiaan itu merupakan sebagai penilaian yang subyektif dan global dalam menilai diri sebagai orang yang bahagia atau tidak. Dimana hal ini dinilai berdasarkan kriteria-kriteria subyektif yang dimiliki oleh masing-masing individu. Sedangkan kebahagiaan sendiri merupakan sebuah emosi positif dan aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligmen, 2005).

Menurut Hurlock (2013) kebahagiaan adalah keadaan sejahtera dan kepuasan hati, yaitu kepuasan yang menyenangkan yang timbul bila kebutuhan dan harapan tertentu individu terpenuhi. Menurut Harris (2008) kebahagiaan mempunyai dua arti, yaitu (1) mengacu pada perasaan gembira, senang, atau puas (perasaan ini bisa lenyap nantinya), dan (2) kebahagiaan berarti hidup yang kaya, memuaskan dan bermakna (bukan perasaan sementara karena timbul ketika seseorang menjalani hidupnya dengan baik).

Menurut Irianto (2015), kebahagiaan adalah suatu konsep yang menggambarkan kondisi individu ketika mengarahkan perasaannya kepada sesuatu yang positif dan memanfaatkan karakter positif yang dimiliki untuk memaknai peristiwa-peristiwa yang dialami dalam kehidupannya. Menurut Seligman (2005), kebahagiaan adalah berasal dari identifikasi dan pengolahan kekuatan dasar kita dan menggunakannya setiap hari dalam pekerjaan, kasih sayang, permainan dan orangtua. Sedangkan menurut Carr (2004) kebahagiaan dan kesejahteraan, keduanya mengacu pada perasaan positif, seperti kegembiraan atau ketentraman, dan mengacu pada uraian positif yang melibatkan aliran atau penyerapan.

Seligman & Csikszentmihalyi (2000), mendefinisikan psikologi positif sebagai studi ilmiah tentang fungsi manusia yang positif dan berkembang pada beberapa tingkat yang mencakup biologi, personal, relasional, kelembagaan, budaya, dan dimensi global hidup. Tujuannya adalah mengidentifikasi dan meningkatkan kekuatan dan kebajikan manusia yang membuatnya dapat hidup dengan layak dan memungkinkan individu dan masyarakat untuk berkembang.

Seligman, dkk (2005) psikologi positif merupakan istilah yang memayungi studi-studi terhadap emosi-emosi positif, sifat-sifat dasar positif, dan pemberdayaan institusi/ komunitas. Dalam kalimat lain, psikologi positif mempelajari kondisi-kondisi dan proses-proses yang berkontribusi terhadap penyuburan atau pemfungsian individu, kelompok, dan lembaga secara optimal.

Psikologi positif memfokuskan pada pemahaman dan penjelasan tentang kebahagiaan dan *subjective well-being*. Psikologi positif juga fokus pada upaya mengembangkan, menciptakan, dan menemukan suatu situasi yang positif ke arah

lingkungan yang dapat menciptakan kekuatan bagi individu itu sendiri. Psikologi positif mengkaji tentang kekuatan dan kebajikan yang bisa membuat seseorang atau sekelompok orang menjadi berhasil dalam hidup atau meraih tujuan hidupnya, sehingga ia menjadi bahagia.

Menurut Seligman (2002), ada tiga cara untuk bahagia. Pertama, *have a pleasant life (life of enjoyment)*. Milikilah hidup yang menyenangkan, dapatkan kenikmatan sebanyak mungkin. Ini mungkin cara yang ditempuh oleh kaum hedonis. Kedua, *have a good life (life of engagement)*. Dalam bahasa Aristoteles disebut eudaimonia, yakni terlibatlah dalam pekerjaan, hubungan atau kegiatan yang membuat kita mengalami “*flow*”. Kita akan merasa terserap dalam kegiatan itu, seakan-akan waktu berhenti bergerak, kita bahkan tidak merasakan apapun, karena sangat “khusyu”. Ketiga, *have a meaningful life (life of contribution)*. Milikilah semangat melayani, berkontribusi dan bermanfaat untuk orang lain atau makhluk lain. Menjadi bagian dari organisasi atau kelompok, tradisi atau gerakan tertentu. Merasa hidup kita memiliki makna yang lebih tinggi dan lebih abadi dibanding diri kita sendiri. Dengan demikian tujuan utama psikologi positif tidak hanya untuk memperbaiki, namun juga membangun kembali kualitas dengan positif kemudian dirasa penting dan sangat aplikatif untuk digunakan disegala konteks profesional psikologi.

Diener (2008) menggunakan istilah Subjective Well Being sebagai pengganti kata kebahagiaan. *Subjective Well Being* merupakan cara seseorang untuk mengevaluasi kehidupannya baik secara kognitif maupun afektif. *Subjective Well Being* terbagi menjadi 3 komponen yaitu: a. Life satisfaction: Penilaian seseorang terhadap tingkat kepuasan hidupnya seperti pekerjaan, kesehatan, dan

hubungan terhadap sesamanya; b. Positive Affect: Frekuensi dan intensitas yang menyenangkan seperti rasa puas dan rasa gembira.; c. Negative Affect: Frekuensi dan intensitas yang tidak menyenangkan seperti rasa sedih, depresi, dan rasa cemas.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan yang dirasakan individu merupakan suatu kondisi atau keadaan dimana suatu individu merasa puas atas apa pencapaian yang didapat. Kebahagiaan juga sebagai bentuk emosi ketika ekspektasi sesuai dengan realita yang ada. Dengan adanya psikologi positif membantu seseorang untuk berhasil dalam hidup atau meraih tujuan hidupnya, sehingga ia menjadi bahagia. Oleh karena itu kebahagiaan yang dimiliki oleh seorang karyawan bisa berbeda-beda tidak sama antara satu dengan yang lainnya.

2.1.1.2 Aspek-Aspek Kebahagiaan

Aspek-aspek Kebahagiaan menurut Seligman (2005), terdapat lima aspek utama yang dapat menjadi sumber kebahagiaan, yaitu:

1. Terjalannya hubungan positif dengan orang lain. Hubungan positif bukan sekadar memiliki teman, pasangan ataupun anak, tetapi dengan menjalin hubungan yang positif dengan individu yang ada di sekitar. Status perkawinan dan kepemilikan anak tidak dapat menjamin kebahagiaan seseorang.
2. Keterlibatan penuh. Keterlibatan penuh bukan hanya pada karir, tetapi juga dalam aktivitas lain seperti hobi dan aktifitas bersama keluarga. Dengan melibatkan diri secara penuh, bukan hanya fisik yang beraktivitas, tetapi hati dan pikiran juga turut serta dalam aktivitas tersebut.

3. Penemuan makna dalam keseharian, dalam keterlibatan penuh, dan hubungan positif dengan orang lain tersirat satu cara lain untuk dapat bahagia, yakni menemukan makna dalam apapun yang dilakukan.
4. Optimisme yang realistis, orang yang optimis ditemukan lebih berbahagia. Individu tidak mudah cemas karena menjalani hidup dengan penuh harapan.
5. Resiliensi, orang yang berbahagia bukan berarti tidak pernah mengalami penderitaan. Karena kebahagiaan tidak bergantung pada seberapa banyak peristiwa menyenangkan yang dialami. Melainkan sejauh mana, seseorang memiliki resiliensi, yakni kemampuan untuk bangkit dari peristiwa.

Ada empat karakteristik menurut Myers (2010) yang selalu ada pada orang yang memiliki kebahagiaan pada hidupnya, yaitu :

1. Menghargai diri sendiri yaitu orang yang bahagia cenderung menyukai dirinya sendiri. Mereka cenderung setuju dengan pernyataan seperti “*saya adalah orang yang menyenangkan.*” Jadi, pada umumnya orang yang bahagia adalah orang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk menyetujui pernyataan tersebut.
2. Optimis, ada dua dimensi untuk menilai apakah seseorang termasuk optimis atau pesimis, yaitu permanen (menentukan berapa lama seseorang menyerah) dan pervasif (menentukan apakah ketidakberdayaan melebar ke banyak situasi). Orang yang optimis percaya bahwa peristiwa baik memiliki penyebab permanen dan peristiwa buruk bersifat sementara sehingga mereka berusaha untuk lebih keras pada setiap kesempatan agar ia dapat mengalami peristiwa baik lagi. Sedangkan orang yang pesimis menyerah di segala aspek ketika mengalami peristiwa buruk.

3. Terbuka, orang yang terbuka biasanya lebih terbuka terhadap orang lain. Penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang tergolong sebagai orang extrovert dan mudah bersosialisasi dengan orang lain ternyata memiliki kebahagiaan yang lebih besar.
4. Mampu mengendalikan diri, orang yang bahagia pada umumnya merasa memiliki kontrol pada hidupnya. Mereka merasa memiliki kekuatan atau kelebihan sehingga biasanya mereka berhasil lebih baik di sekolah atau pekerjaan. Berdasarkan uraian menurut (Seligman, 2005) kebahagiaan terdapat lima aspek yaitu terjalinya hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimisme dan resiliensi.

Hills dan Argyle (2002) menemukan indikator yang dapat dijadikan dasar pengukuran kebahagiaan. Penelitian awal Hills dan Argyle (2002) untuk mengukur tingkat kebahagiaan individu di Universitas Oxford dengan jumlah peserta yang sebelumnya digunakan adalah sebanyak 172 individu. Skala penelitian Hills dan Argyle ini sebelumnya telah digunakan lintas-budaya untuk membandingkan individu di Australia, Kanada, Inggris, Amerika Serikat dan Cina. Terdapat delapan indikator dalam mengukur kebahagiaan, yaitu (Hills & Argyle, 2002):

1. Hidup adalah anugerah atau *life is rewarding*
2. Kewaspadaan mental atau *mentally alert*
3. Hidup yang menyenangkan atau *pleased with life*
4. Menemukan hal-hal indah segala hal atau *find beauty in things*
5. Selalu merasa puas atau *satisfied in life*

6. Dapat mengatur waktu atau *can organized time*
7. Tampil menarik atau *look attractive*
8. Kenangan-kenangan indah atau *happy memories*

Jadi berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator dari kebahagiaan adalah terjalinnya hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, dalam keterlibatan penuh, dan hubungan positif dengan orang lain, optimisme yang realistis, orang yang optimis ditemukan lebih berbahagia dan resiliensi yaitu orang yang berbahagia.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan dari Seligman (2010), ada dua faktor yang mempengaruhi kebahagiaan seorang individu, tapi tidak semua memiliki pengaruh yang besar. Berikut merupakan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kebahagiaan.

1. Faktor Internal

- a. Kepuasan Masa Lalu. Kepuasan ini meliputi kebahagiaan, kesuksesan, kebanggaan bahkan, kegetiran dan amarah. Yang menjadi inti adalah bagaimana individu tersebut berinterpretasi secara positif akan masa lalunya.
- b. Kebahagiaan Masa Sekarang. Emosi ini terdiri atas kenikmatan dan gratifikasi. Kenikmatan merupakan kesenangan yang memiliki komponen indrawi yang jelas dan emosi yang kuat. Gairah, rasa senang, ceria dimana ini semua bersifat sementara dan sedikit melibatkan pikiran, atau bahkan tidak. Sedangkan gratifikasi hadir melalui kegiatan yang kita sukai, tapi

tidak selalu disertai perasaan yang mendasar. Gratifikasi bertahan lebih lama daripada kenikmatan, karena melibatkan banyak pemikiran serta interpretasi.

- c. Optimisme Masa Depan. Emosi positif ini mencakup keyakinan, kepercayaan, kepastian, harapan, dan optimisme. Dengan ini, individu akan memiliki daya tahan yang lebih dalam menghadapi situasi yang kurang menguntungkan, seperti musibah, rintangan, dan lain sebagainya. Selain itu individu juga akan memiliki kinerja yang lebih tinggi.

2. Faktor Eksternal

Selain faktor internal, terdapat juga faktor eksternal sebagai berikut:

- a. Uang. Banyak individu berpersepsi uang merupakan salah satu alasan untuk hidup bahagia.
- b. Pernikahan. Pernikahan mengandung keintiman baik secara psikologis maupun fisik. Selain itu tujuannya juga untuk membangun keluarga, meneruskan keturunan serta menegaskan peran sosial sebagai keluarga.
- c. Kehidupan sosial. Mempertahankan beberapa hubungan dekat diyakini telah ditemukan korelasinya dengan kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif.
- d. Kesehatan. Kesehatan yang dipersepsikan disini adalah kesehatan yang menurut para individu dengan seberapa sehat diri kita.
- e. Agama. Dengan adanya agama sebagai pegangan hidup yang jelas, individu akan memiliki pedoman dalam menjalani hidup dan menghadapi berbagai situasi, termasuk kondisi terpuruk.

- f. Emosi negatif. Untuk mendapatkan emosi positif, individu harus mampu mengurai emosi negatif.
- g. Usia. Kepuasan hidup sedikit meningkat sejalan dengan bertambahnya usia.
- h. Pendidikan, Iklim, Ras, dan Gender Keempat komponen ini memiliki pengaruh yang tidak cukup besar terhadap tingkat kebahagiaan individu.

Diener (2000) menyatakan bahwa *happiness* atau kebahagiaan mempunyai makna yang sama dengan *subjective wellbeing* dimana *subjective wellbeing* terbagi atas dua komponen didalamnya. Kedua komponen tersebut adalah:

1. Komponen afektif yaitu menggambarkan pengalaman emosi dari kesenangan, kegembiraan dan emosi. Ditambahkan lagi oleh Diener (2000) bahwa komponen afektif ini terbagi lagi atas afek positif dan afek negatif. Afek positif dan afek negatif menggambarkan pengalaman utama dari situasi atau kejadian yang terus terjadi dalam kehidupan manusia. Penilaian afek terhadap situasi tertentu ikut mempengaruhi penilaian individu akan kesejahteraan subjektifnya. Dengan mengetahui tipe kecenderungan reaksi yang dialami individu, kita dapat memperoleh pemahaman tentang cara individu menilai kondisi dan kejadian yang terjadi dalam hidupnya. Evaluasi afek terdiri dari emosi dan mood, dimana emosi bersifat lebih sementara karena merupakan respon situasi, sedangkan mood memiliki 2 rentang yang lebih lama dari pada emosi. Orang yang bahagia adalah orang yang jarang mengalami afek negatif dan sering mengalami afek positif.

- a. Afek Positif, merupakan perasaan-perasaan positif dalam diri individu yaitu: afek tertarik, bergairah, kuat, antusias, bangga, waspada, terinspirasi, penuh tekad, penuh perhatian dan aktif.
 - b. Afek negatif, merupakan perasaan-perasaan negatif dalam diri individu yaitu: afek tertekan, kecewa, bersalah, takut, memusuhi, gampang marah, malu, gelisah, gugup dan khawatir.
2. Komponen kognitif yaitu kepuasan hidup dan dengan domain kehidupan lainnya. Komponen diatas didukung oleh Suh dalam Carr, (2004) yang menyatakan bahwa kegembiraan dalam hidup merupakan komponen afektif dan kepuasan hidup merupakan komponen kognitif. Kemudian Suh juga menambahkan bahwa komponen afektif tersebut terbagi menjadi dua komponen yang saling bebas yaitu afek positif dan afek negatif. Selanjutnya evaluasi kognitif yang saling tergantung pada kepuasan dalam variasi domain seperti keluarga atau aturan kerja dan pengalaman-pengalaman kepuasan lainnya.
 3. Kepuasan Kerja merupakan penilaian individu terhadap kualitas kehidupannya secara global maupun secara khusus pada kondisi kerja. Penilaian umum atas kepuasan hidup merepresentasikan evaluasi yang berdasar kognitif dari sebuah kehidupan seseorang secara keseluruhan.

Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komponen dari kebahagiaan ada tiga yaitu komponen afektif, komponen kognitif dan kepuasan hidup yang melibatkan proses kognitif dalam mengevaluasi kejadian yang terjadi dalam hidup.

Berikut ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi kebahagiaan seseorang ditempat kerja berdasarkan penelitian dari Wulandari dan Widyastuti, (2013) dan dituangkan dalam Jurnal Psikologi, Volume 10 Nomor 1, Juni 2014, antara lain:

1. Hubungan positif dengan orang lain (47,2%), Hubungan positif dengan orang lain didefinisikan sebagai hubungan antara orang yang satu dengan orang lain yang bukan sekedar hubungan pasif melainkan suatu aktivitas yang mengembangkan hasil yang lebih produktif, membangun dan memuaskan.
2. Prestasi (22,4%), prestasi adalah hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu.
3. Lingkungan kerja fisik (17%), Lingkungan kerja fisik merupakan satu sarana untuk memudahkan seseorang dalam bekerja, karena seseorang bekerja harus memiliki ruang kerja dan peralatan kerja yang memadai. Konsep mengenai lingkungan kerja fisik berdasarkan penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja meliputi peralatan kerja dan ruang kerja yang baik.
4. Kompensasi (12%), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan, kompensasi tidak hanya gaji melainkan ada insentif.
5. Kesehatan (1,5%), Konsep kesehatan berkaitan dengan setiap seseorang yang bekerja harus memiliki kondisi fisik dan psikis yang sehat, maka seseorang yang berada dalam kondisi sehat jasmani dan rohani akan memiliki pikiran

yang sehat pula sehingga dalam bekerja seseorang siap mengerjakan pekerjaan yang akan dilakukannya, dengan hal tersebut membuat mereka lebih bahagia.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001).

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Wijono (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Sedangkan menurut Triatna (2015) kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Ahmad, (2010) kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di suatu instansi.

Menurut Hasibuan, (2014) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sejalan dengan Hasibuan, Richard et al., (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai. Sejalan dengan itu, Locke dalam Wijono (2015), “mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kesimpulan lainnya bahwa kepuasan kerja adalah kondisi dimana pegawai merasakan puas secara fisik dan psikis kepada hasil kerja yang sudah dilakukan. Kepuasan kerja akan terlihat jika pegawai lebih mengutamakan pekerjaannya dan bahagia dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*). Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, equity-in-equity.
2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*. Mengukur kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*). Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.
4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*). Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

5. Teori Dua Faktor dari *Herzberg*. Teori ini menceritakan kejadian yang dialami oleh karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan.
6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*). Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus bahwa keputusan pegawai dapat memungkinkan mencapai suatu hasil dan menentukan hasil lainnya.

Menurut Mangkunegara (2017) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*). Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*). Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

3. Teori Dua – Faktor (*Two Factor Theory*). Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat tiga teori yang membahas kepuasan kerja yaitu teori perbandingan intrapersonal (*Discrepancy Theory*) yaitu kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, teori keadilan (*Equity Theory*). Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi dan teori dua faktor (*Two Factor Theory*). Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda.

Sejalan dengan itu, Wibowo (2014), mengemukakan teori kepuasan kerja ada dua yaitu:

1. *Two Factor Theory*. Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene value theory*.
2. *Value Theory*. Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan jika semakin sedikit mereka menerima hasil maka karyawan merasa kurang puas dan begitu juga sebaliknya.

Teori kepuasan kerja dapat membuat para karyawan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Oleh sebab itu, karyawan diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh karyawan baik yang memberikan kepuasan maupun yang tidak memberi kepuasan. Teori ini juga menjelaskan bahwa karyawan bisa mengukur kepuasan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2018) mengemukakan terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) Ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Pegawai. Meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja

2. Faktor Pekerjaan. Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Kreitner dan Knicki (2017) mengungkapkan ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*). Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfilment*) Dari tingkatan pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat memberikan kesempatan pada setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*). Perbedaan (*Discrepancies*) Setiap masing-masing pegawai pasti memiliki perbedaan dalam pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*). Memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting akan memberikan kepuasan kepada pegawai dilihat dari hasil pekerjaannya.
4. Keadilan (*Equity*). Keadilan merupakan faktor kepuasan yang dirasakan pegawai dari seberapa adil individu diperlukan di instansi tersebut.
5. Komponen Genetik (*Genetic component*). Komponen genetik merupakan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Pendapat lain dari Gilmer (1966) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja dimiliki oleh sebagian tempat kerja

atau perusahaan. Ini ditawarkan kepada siapapun yang memiliki kriteria tertentu yang dimiliki oleh perusahaan agar menempatkan karyawan pada posisi tertentu yang dianggap mampu meningkatkan kualitas.

2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi individu pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan individu selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja individu.
5. Pengawasan (*Supervise*). Bagi individu, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Hal yang termasuk dalam kondisi kerja adalah segala yang berhubungan dengan dinamika proses kerja yang dilakukan meliputi kondisi tempat, suasana, hubungan antar sesama karyawan maupun atasan, fasilitas kantor seperti ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar individu dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai pekerjaannya.

Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi individunya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Lain halnya menurut Robbins & Judge (2015:50), indikator kepuasan kerja adalah, (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) promosi, (4) pengawasan, dan (5) rekan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu ada faktor personal faktor yang berasal dari pegawainya sendiri, faktor sosial terkait dengan hubungan antara pegawai atau hubungan antara pegawai dan atasan, yang terakhir faktor terkait pendapatan/gaji.

2.1.2.4 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Adapun aspek kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2014) antara lain:

1. Kesetiaan. Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Kemampuan. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kreatifitas. Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat Gaji. Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan instansi dan diterima pegawai harus sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada instansi agar mereka merasa puas.
7. Kompensasi tidak langsung. Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu instansi mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada instansi.
8. Lingkungan Kerja. Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Kemudian Levi (2002) mengemukakan ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja. Aspek-aspek diatas digunakan untuk mengukur tentang kepuasan kerja dari pegawai.

2.1.2.5 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan pasti akan merasakan dampak kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang meningkat terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, sedangkan ketidakpuasan merupakan seseorang yang dapat menimbulkan perilaku yang agresif. Ukuran untuk kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja tidak dapat disamakan kepada seluruh karyawan, karena kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda.

Menurut Badriyah (2015), ada tiga dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas atau kinerja (Unjuk kerja). Produktivitas atau kinerja (Unjuk kerja). Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja, jika tenaga kerja yang diterima karyawan sesuai dengan harapan atau dianggap adil maka karyawan merasa senang akan kepuasan kerjanya dan begitu juga sebaliknya.
2. Ketidakhadiran dan Turn Over. Dalam menanggulangi ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja perusahaan melakukan upaya yang cukup besar dengan menaikkan gaji, memberikan pujian, kesempatan promosi bagi karyawan tentu akan memberikan kepuasan kerja.
3. Kesehatan. Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Menurut Robbins, ada empat dampak ketidakpuasan karyawan yaitu:

1. Keluar (*exit*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk usaha untuk mencari kesempatan pada pekerjaan lain.
2. Menyuarakan (*voice*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, dan mendiskusikan masalah dengan atasannya.

3. Mengabaikan (*neglect*), yaitu kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, dan kesalahan yang dibuat semakin banyak.
4. Kesetiaan (*loyalty*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar serta percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja dan apabila terjadi ketidakpuasan yang dirasakan karyawan bisa mengakibatkan keluarnya atau berhentinya karyawan dari tempat kerja. Karena setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tentu merasakan kepuasan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, perusahaan terus melakukan evaluasi dengan cara mengukur tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di perusahaan tersebut.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah

ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan. Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau instansi.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirullah & Budiyo (2004) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu. Lingkungan kerja merupakan seluruh situasi, even, manusia dsb yang memengaruhi cara orang hidup atau berkerja.

Menurut Mulyadi (2015) lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Menurut Nitisemito (2005) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga diartikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan (Rivai, 2006).

Berdasarkan beberapa pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a. Rencana Ruang Kerja. Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- b. Rancangan Pekerjaan. Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*. Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Privasi adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Pekerjaan Yang Berlebihan. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b. Sistem Pengawasan Yang Buruk. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi. Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian

tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

- d. Perubahan-Perubahan dalam Segala Bentuk. Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e. Perselisihan antara Pribadi dan Kelompok. Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2004):

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah

Menurut Robbins & Coulter (2012) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum. Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:
 - a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja. 1) Fasilitas alat kerja Seseorang pegawai atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja. 2) Fasilitas perlengkapan kerja Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. 3) Fasilitas sosial Fasilitas yang digunakan oleh pegawai yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.
 - b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus. Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor dari lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan umum yang berkaitan dengan bangunan, fasilitas di tempat kerja sedangkan lingkungan khusus yang berkaitan dengan pegawai dalam mencapai tugas-tugas organisasi.

2.1.3.3 Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pelayanan Kerja. Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap instansi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari instansi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat terus menjaga nama baik instansi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yaitu, pelayanan makan dan minum., pelayanan kesehatan dan pelayanan kamar kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.
2. Kondisi Kerja. Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen instansi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan Pegawai. Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan kepuasan kerja.

Menurut Siagian (2004), Lingkungan kerja di instansi terbagi ke dalam dua aspek-aspek yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a. Bangunan tempat kerja. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Peralatan kerja yang memadai. Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam instansi.
 - c. Fasilitas. Fasilitas instansi sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di instansi. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh instansi yakni tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
 - d. Tersedianya sarana angkut. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang

diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat. Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan pegawai. Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antar pegawai. Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki beberapa aspek yaitu lingkungan kerja fisik yang meliputi bangunan, peralatan, fasilitas kerja termasuk transportasi kemudian aspek lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan rekan kerja, hubungan atasan dengan pegawai dan kerjasama antar pegawai. Dalam penelitian ini, kedua dimensi lingkungan kerja menjadi fokus yang akan dibahas.

2.1.3.4 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayati, 2009). Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik. Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja (Ashar S. Munandar, 2008).

Schultz (Dalam Ashar S. Munandar, 2008) mangajukan hasil suatu penelitian di Amerika Serikat tentang kantor yang dirancang seperti pemandangan alam. Kantor yang terdiri dari ruangan yang luas tanpa dinding-dinding bagi yang membagi ruangan kedalam ruangan-ruangan terpisah. Semua karyawan dari

pegawai rendah sampai menengah dikelompokkan kedalam satuan kerja fungsional, masing-masing dipisahkan dari satuan-satuan lainnya dengan pohon-pohon (pendek) dan tanaman, kaca jendela yang rendah lemari-lemari pendek, rak-rak buku.

Kantor-kantor pemandangan alam ini dikatakan melancarkan komunikasi dan alur kerja. Disamping itu keterbukaan menunjang timbulnya ikatan dan kerjasama kelompok serta mengurangi rintangan-rintangan psikologis antara manajemen dan karyawan. Keluhan kantor dalam kantor pemandangan ala mini berkaitan dengan tidak adanya keleluasaan pribadi, adanya banyak kebisingan dan kesulitan berkonsentrasi. Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Anwar P. Mangkunegara (2005) yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi:

- a. Faktor lingkungan tata ruang kerja. Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.
- b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial. Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
 - b. Faktor status sosial. Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.
 - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan. Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
 - d. Faktor sistem informasi. Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.
3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi:
- a. Rasa Bosan. Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
 - b. Keletihan Dalam Bekerja. Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over dan kecelakaan.

2.1.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kebahagiaan

Menurut Holahan & Moos (1987) tingkat kebahagiaan seseorang di tempat kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam hal penyesuaian diri di lingkungan kerja, sebagai efek tidak langsung dari kepuasan kerja. Woei, Ming & Kuan (2007) menambahkan kepuasan kerja mempengaruhi kebahagiaan seseorang di

tempat kerja, kebahagiaan merupakan hasil gambaran langsung dari tingkat kepuasan kerja. Ada beberapa hal yang dapat menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Pertama, pegawai yang memiliki tingkat kepuasan baik akan menunjukkan kinerja yang optimal, bermanfaat bagi lingkungan, serta memberikan efek yang positif yang berpengaruh terhadap terbentuknya kebahagiaan ditempat kerja. Kedua, kepuasan juga akan berpengaruh terhadap perilaku pegawai dilingkungan kerja. Ketiga, kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menentukan tingkat kebahagiaan pegawai di tempat kerja. Kepuasan terhadap hidup akan memberikan kebahagiaan kepada seseorang, sehingga kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap tingkat kebahagiaan seseorang (Diener, 2000).

Dari hasil analisa, diketahui bahwa variabel kebahagiaan di tempat kerja dan kepuasan kerja sama-sama memiliki kategorisasi subjek penelitian yang berada pada kategorisasi sangat tinggi. Dari uraian ini menyiratkan bahwa peningkatan kebahagiaan di tempat kerja salah satu faktornya merupakan peningkatan dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan variabel moderator yang dapat mempengaruhi salah satu perilaku positif dalam bekerja berupa kebahagiaan di tempat kerja.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. hal ini menggunakan jumlah subjek 66 orang pegawai generasi milenial dengan rentang usia 20 – 40 tahun. Hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti diketahui bahwa pegawai generasi milenial yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja termasuk pada kategori tinggi. Untuk variabel kepuasan kerja, pegawai generasi milenial masuk kedalam

kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan jumlah presentase pada variabel kebahagiaan di tempat kerja sebesar 63,64% sebanyak 42 subjek dan pada variabel kepuasan kerja jumlah presentase sebesar 51,52% sebanyak 34 subjek.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hasil yang berbeda, dimana pada variabel kebahagiaan di tempat kerja menunjukkan hasil subjek dalam kategorisasi tinggi sedangkan pada variabel kepuasan kerja dalam kategorisasi sedang. Berdasarkan pengertian dari Luthans (2006) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu respon positif yang tercermin melalui sikap perilaku dalam bekerja terhadap pekerjaan yang dinilai penting. Terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yaitu rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa kebahagiaan di tempat kerja dan kepuasan kerja memiliki peran penting bagi karyawan serta organisasinya. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja dengan pekerjaan dan organisasinya akan memunculkan perilaku-perilaku positif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta menilai pekerjaannya dengan baik dan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap individu dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi mencapai keberhasilan. Dari latar belakang tersebut peneliti memutuskan untuk meneliti lebih dalam mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

2.1.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kebahagiaan

Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan peningkatan dan penurunan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Sinaga, 2016). Perasaan aman dan

nyaman dalam lingkungan kerja membuat karyawan selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka.

Kebahagiaan dalam bekerja adalah ketika individu dapat menikmati dan mencintai pekerjaannya secara positif (Januwarsono, 2015). Kebahagiaan di tempat kerja dapat di peroleh individu dari pendapatan individu yang sesuai, karier yang baik, pujian dan relasi sosial yang menyenangkan di tempat kerja (Payne & Cooper, 2001). Pendapat lain dari Fisher (2010) bahwa ukuran komprehensif dari tingkat kebahagiaan di tempat kerja ialah mencakup keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang efektif. Karyawan yang bahagia di tempat kerja akan bekerja secara optimal, karyawan yang bahagia akan berperilaku positif terhadap lingkungan kerja dan lingkungan di luar kerja, dan kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam terciptanya kebahagiaan di tempat kerja (Rode, 2004).

Kebahagiaan dapat berasal dari dua faktor, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kemampuan diri, dan kepribadian individu sedangkan faktor yang berasal dari luar antara lain beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Fisher (2010) menyatakan bahwa karyawan membutuhkan adanya keseimbangan antara faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.1.6 Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kebahagiaan

Kebahagiaan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas, didasarkan pada kebahagiaan orang-orang di perusahaan tersebut.

Kebahagiaan dalam bekerja adalah ketika individu dapat menikmati dan mencintai pekerjaannya secara positif (Januwarsono, 2015). Kebahagiaan di tempat kerja dapat di peroleh individu dari pendapatan individu yang sesuai, karier yang baik, pujian dan relasi sosial yang menyenangkan di tempat kerja (Payne & Cooper, 2001). Pendapat lain dari Fisher (2010) bahwa ukuran komprehensif dari tingkat kebahagiaan di tempat kerja ialah mencakup keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang efektif. Karyawan yang bahagia di tempat kerja akan bekerja secara optimal, karyawan yang bahagia akan berperilaku positif terhadap lingkungan kerja dan lingkungan di luar kerja, dan kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam terciptanya kebahagiaan di tempat kerja (Rode, 2004).

Kebahagiaan dalam bekerja adalah ketika individu dapat menikmati dan mencintai pekerjaannya secara positif (Januwarsono, 2015). Kebahagiaan di tempat kerja menurut Fisher (2010) mencakup keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang efektif. Pegawai yang bahagia di tempat kerja akan bekerja secara optimal, pegawai yang bahagia akan berperilaku positif terhadap lingkungan kerja dan lingkungan di luar kerja, dan kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam terciptanya kebahagiaan di tempat kerja (Rode, 2004).

Sunyoto (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Umar (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

McShane & Glinow (2010) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja tidak memadai maka hal ini dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai, seperti dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang pegawai tidak akan senang bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik pegawai akan senang bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, seperti menurut penelitian Rinawati (2010) bahwa lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astuti & Iverizkinawati (2019) bahwa sebagian besar tingkat lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap pegawai, dimana dengan suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi dari sisi tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut Sitinjak (2018) lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik dan mendukung akan memberikan kepuasan kepada pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dan puas pada kondisi dan fasilitas di lingkungan kerjanya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kebahagiaan di tempat kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja. Didukung oleh Anggraini (2018) terkait korelasi antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan ditempat kerja, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja. Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja pula berpengaruh terhadap kebahagiaan, seperti menurut Kusmiati (2021) bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Sejalan dengan itu, Widyantoro (2016) juga menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kebahagiaan.

Berdasarkan uraian diatas, ditarik kesimpulan bahwa kebahagiaan individu dalam bekerja dapat dipengaruhi dari kondisi tempat kerjanya dan bagaimana kondisi kepuasan kerjanya. Berdasarkan keadaan diri individu itu terkait kondisi apa saja dalam pekerjaannya, ada saja kriteria tertentu yang harus terpenuhi dari tempat kerja untuk menciptakan kebahagiaan kerjanya.

2.2 Penelitian Relevan

Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. Diannisa Wahyu Putri Chinanti, Siswati. Jurnal Empati, Agustus 2018, Volume 7 (Nomor 3), Halaman 199-205. Keterikatan karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk mengeksresikan dan melibatkan dirinya baik secara fisik, kognitif dan emosional dengan menjalankan peran secara bersemangat dan memberikan fokus kerja yang tinggi pada pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu secara sadar untuk memberikan perhatian penuh pada pekerjaan.

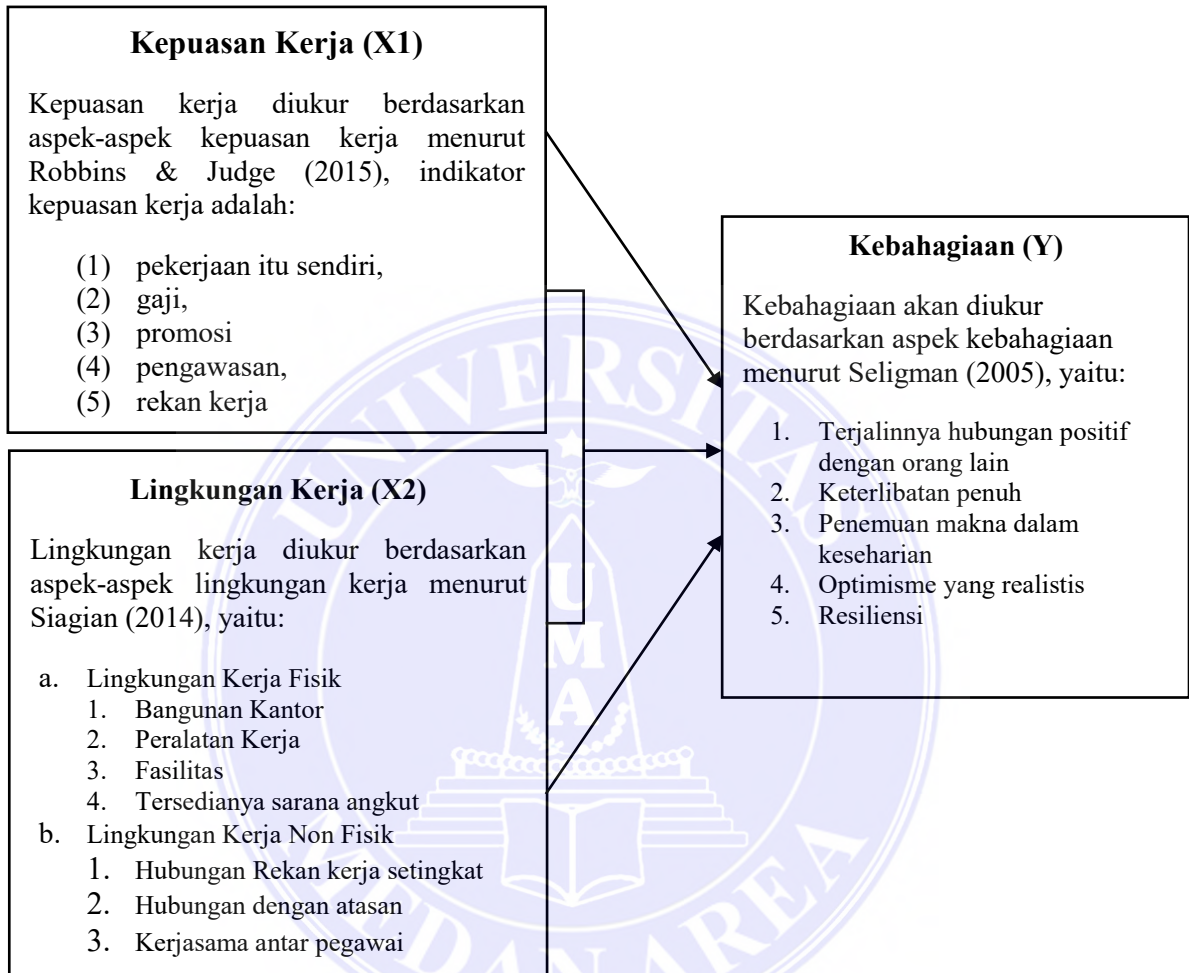
Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat bagian rawat inap rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang Amastasia Candra Mustofa. Anggun Resdasari Prasetio. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah perawat bagian rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan karyawan berupa dapat menikmati pekerjaan dan perasaan senang berada di lingkungan kerja, baik secara individu maupun kelompok yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja adalah sikap mengenai pekerjaannya sendiri yang dilihat melalui

berbagai aspek pada industri atau organisasi yang diperoleh melalui evaluasi kinerjanya. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat bagian rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 3,2% terhadap kepuasan kerja.



2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan teori di atas, adapun kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Rancangan Penelitian

2.4 Hipotesis

Dari uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan personil di Polres Tebing Tinggi.
2. Ada hubungan yang positif lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil di Polres Tebing Tinggi.

3. Ada hubungan yang positif kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil di Polres Tebing Tinggi.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tujuh hal yang meliputi tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian survei merupakan penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data informasi tentang populasi yang besar dan menggunakan sampel yang relatif kecil. Penelitian ini dipastikan akan menjadi penelitian parametrik.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas : a. Kepuasan Kerja (X1)
b. Lingkungan Kerja (X2)
2. Variabel terikat : Kebahagiaan (Y)

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan, uraian definisi itu adalah sebagai berikut.

3.3.1 Kebahagiaan

Kebahagiaan merupakan suatu kondisi atau keadaan dimana suatu individu merasa puas atas apa pencapaian yang didapat. Kebahagiaan juga sebagai bentuk emosi ketika ekspektasi sesuai dengan realita. Kebahagiaan diukur menurut teori dari Seligman (2005) yaitu terpenuhinya kebutuhan fisiologis (material), terpenuhinya kebutuhan psikologis (emosional), terpenuhinya kebutuhan sosial, dan terpenuhinya kebutuhan spiritual.

3.3.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi dimana pegawai merasa puas dari hasil kerja yang sudah dilakukan. Kepuasan kerja akan terlihat jika pegawai lebih mengutamakan pekerjaannya dan bahagia dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja diukur menurut teori dari Robbins & Judge (2015), indikator kepuasan kerja adalah, (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) promosi, (4) pengawasan dan (5) rekan kerja.

3.3.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai guna menunjang pegawai dalam bekerja, baik dari sisi ergonomi, peralatan kantor, sampai hubungan antara pegawai. Lingkungan kerja diukur menurut teori dari Siagian (2014) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut (Azwar, 2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 179 personel Polres Tebing Tinggi.

Tabel 3.1
Populasi dan sampel

No	Sektor	Populasi	Sampel
1	Polsek Rambutan	28	18
2	Polsek Padang Hulu	26	16
3	Polsek Padang Hilir	22	12
4	Polsek Tebing Tinggi	28	18
5	Polsek Sipispis	29	19
6	Polsek Dolok Merawan	22	12
7	Polsek Bandar Khalipah	24	14
	Total	179	109

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah 109 personel Polres Tebing Tinggi.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik stratified random sampling yang merupakan proses pengambilan sampel melalui cara pembagian populasi ke dalam strata, memilih sampel acak setiap stratum, dan menggabungkannya untuk menaksir populasi. Dalam penelitian ini metode

pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan memanfaatkan rumus Slovin. Menurut Lubis (2010) *purposive sampling* atau sampel secara sengaja adalah metode penarikan sampel dari populasi dengan tidak mempertimbangkan peluang (*non probability sampling*), Adapun rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot (e)^2)}$$

Keterangan :

- n = Ukuran Sampel
 N = Ukuran Populasi
 E^2 = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir atau diinginkan

$$n = \frac{179}{1 + 179 (6\%)^2}$$

$$n = \frac{179}{1 + 179 (6\%)^2}$$

$$= 107,48$$

Menurut pendapat Lubis, (2010) sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 5% dari ukuran populasi, tetapi beberapa yang lain mengatakan tidak kurang dari 10%. Dengan jumlah populasi 179 orang siswa dan berdasarkan ciri-ciri pada penelitian ini sebanyak 10% dari populasi yaitu sebanyak 109 orang personil.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis

melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui tiga macam instrumen skala, yaitu skala kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kebahagiaan. Menurut Azwar (2015), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan mengungkap satu atribut tunggal.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.
4. Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.
5. Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Dalam penelitian ini, akan digunakan tiga (3) macam skala, yaitu skala kebahagiaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

3.5.1 Skala Kebahagiaan

Skala kebahagiaan disusun menggunakan aspek-aspek kebahagiaan menurut Seligman (2005) yaitu Terjalannya hubungan positif dengan orang lain, Keterlibatan penuh, Penemuan makna dalam keseharian, Optimisme yang realistis dan Resiliensi. Adapun kisi-kisi/Blue Print dari skala kebahagiaan dapat dilihat secara rinci dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Kisi – Kisi Skala Kebahagiaan

No	Aspek	Indikator	Nomor item		Jlh
			(+)	(-)	
1	Terjalannya hubungan positif dengan orang lain	Memiliki hubungan baik dengan siapapun dalam berinteraksi selama hidup	1, 2, 16, 17	3, 4, 15, 26	8
2	Keterlibatan penuh	Selalu dilibatkan dalam segala urusan dan dianggap	5, 6, 27	7, 8, 28	6
3	Penemuan makna dalam keseharian	Memiliki dinamika kehidupan beragam ke arah kebaikan	9, 10, 11, 29	12, 13, 14, 30	8
4	Optimisme yang realistis	Selalu yakin akan ketercapaian yang baik	18, 19	20, 21	4
5	Resiliensi	Selalu mampu berpindah mencari kondisi yang baik	22, 23	24, 25	4
TOTAL			15	15	30

3.5.2 Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja pada pegawai disusun menggunakan indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2015:50), indikator kepuasan kerja adalah, (1) pekerjaan itu sendiri, (2) pengawasan, (3) gaji, (4), promosi dan (5) rekan kerja.

Tabel 3.3
Kisi – Kisi Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Deskriptor	Nomor item		Jlh
			(+)	(-)	
1	Pekerjaan itu sendiri	Bersedia untuk mau berada pada tempat yang sama	1, 2, 3, 4, 40	5, 6, 7, 8	9
		Mampu bekerja dengan baik	9, 10	11, 12	4
		Sesuai keadaan sebenarnya	13, 14	15, 16	4
		Memiliki kebiasaan lainnya	36, 37	38, 39	4
2	Pengawasan	Mampu mengarahkan dan mengawasi pekerjaan personil lain	17, 18	19, 20	4
3	Gaji	Sesuai beban dan pendapatan	21, 22	23, 24	4
4	Promosi	Memiliki kesempatan untuk kenaikan karir dan hadiah prestasi	25, 26, 27, 28	29, 30, 31	7
5	Rekan kerja	Stabilitas sosial antar personil	32, 33	34, 35	4
TOTAL			21	19	40

3.5.3 Skala Lingkungan Kerja

Mengukur lingkungan kerja menggunakan dimensi menurut Siagian (2014) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan dari kedua instrumen skala disusun berdasarkan model Skala Likert.

Tabel 3.4
Kisi – Kisi Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan di tempat kerja	1, 2	3, 4	4
		Temperatur/suhu udara	5, 6	7, 8	4
		Pertukaran udara/sirkulasi udara di tempat kerja	9, 10	11, 12	4
		Kebisingan di tempat kerja	13, 14	15	3
		Tata warna/pewarnaan	17, 18	19	3
		Dekorasi di tempat kerja	21, 22	23, 24	4
		Keamanan di tempat kerja	25, 26	27, 28	4
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	Pengawasan	29, 30	29, 30	4
		Suasana kerja	33, 34	35	3
		Perlakuan baik	36, 37	38	3
		Hubungan antar pegawai dan	39	40	2
		Sistem pemberian imbalan	16	20	2
TOTAL			22	18	40

Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban

“TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut.

3.6.1 Validitas

Validitas berasal dari kata “*validity*“ yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas konstruk adalah kerangka dari suatu konsep yang bisa diartikan sebagai salah satu jenis validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur objek penelitian menggunakan konsep yang diukurnya. Validitas konstruk pada hakekatnya menjadi salah satu cara untuk menguji validitas suatu tes di instrumen penelitian, yang biasanya digunakan dalam

pendidikan, ilmu sosial, dan psikologi. Melakukan validitas ini peneliti menggunakan CFA atau analisis konfirmasi faktor. Sehingga dapat dilihat sejumlah butir apakah sudah tepat mewakili sebuah konstruk laten.

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, kejelasan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

3.7 Prosedur Penelitian

3.7.1 Tahap Persiapan Penelitian (Pra Lapangan)

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian yaitu:

1. Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian. Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian ini dan teori yang mendukung dalam penelitian ini.
2. Menyiapkan skala. Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program *SPSS Versi 26.00 for Windows*.
3. Menghubungi lokasi penelitian. Setelah peneliti mendapatkan izin dari Kantor Polres Tebing Tinggi maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk penyebaran skala yang telah ditentukan.

3.7.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan, yaitu:

1. Menkonfirmasi ulang waktu dan lokasi pengisian skala. Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar

memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.

2. Proses pengumpulan data. Setelah responden terkumpul maka dilakukan pengambilan data dengan cara memberikan tiga skala kepada setiap responden.
3. Melakukan analisis data. Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkannya dengan menganalisis data dengan bantuan program komputer.
4. Menarik kesimpulan, membuat diskusi dan saran. Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti harus mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

3.8 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Adapun pertimbangan menggunakan metode analisis statistik karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi Linear berganda. Penggunaan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara beberapa prediktor dengan suatu kriterium tertentu yang telah ditentukan untuk menentukan prediktor yang dominan dalam mempengaruhi kriterium, serta mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing prediktor. Peneliti menggunakan metode analisis ini karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variasi penjelasan dari

kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kebahagiaan pegawai di Polres Tebing Tinggi.

Rumus Analisis Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (\text{Sugiono, 2015})$$

Keterangan:

Y : Variabel Tergantung (Kepuasan Kerja)

X₁ : Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

X₂ : Variabel Bebas (Kebahagiaan Personil)

b₀ : Besarnya nilai Y jika X₁ dan X₂ = 0

b₁ : Besarnya pengaruh X₁ terhadap Y dengan asumsi X₂ tetap

b₂ : Besarnya pengaruh X₂ terhadap Y dengan asumsi X₁ tetap

e : Sisaan atau residu (residual)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2.....$$

Keterangan:

Y : Kebahagiaan Personil

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi variabel Independen

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu:

- 5.1.1. Ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan personil Polres Tebing Tinggi dapat diterima. Ini dibuktikan dari hasil perhitungan regresi linear berganda menunjukkan nilai linearity $F = 24,869$ dan F Regresi, $F = 15,379$ dan $p = 0.007 (<0.05)$ yang berarti hubungannya dinyatakan linier, maka terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan personil, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan personil, yang ditunjukkan oleh koefisien $rx1y = 0,354$ dan $p < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variable positif, artinya semakin tinggi skor antara kepuasan kerja, maka akan semakin baik keadaan semangat individu dalam bekerja dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah keadaan kepuasan kerja maka semakin buruk keadaan semangat individu dalam bekerja sehingga menurunlah kebahagiaan individu/personil dalam bekerja.
- 5.1.2. Ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil Polres Tebing Tinggi dapat diterima. Ini dibuktikan dari hasil perhitungan perhitungan regresi linear berganda menunjukkan pada hubungan variabel lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil

diperoleh nilai linearity $F = 25,572$ dan F Regresi $F = 16,812$ dan $p = 0,000 (< 0.05)$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut linier. Ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{xy} = 0,368$ dan $p < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel positif, artinya semakin tinggi skor lingkungan kerja yang dirasakan personil, maka akan semakin baik keadaan kebahagiaan personil dalam melakukan pekerjaannya sehingga meningkat kebahagiaan dirinya, dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah keadaan skor lingkungan kerja maka semakin buruk keadaan kebahagiaan kerja dalam dirinya sehingga ini akan memberikan penurunan kinerjanya.

- 5.1.3. Ada simultan secara bersama dari perhitungan regresi linear berganda menunjukkan dan menyimpulkan ada positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 8,581$ dan R (koefisien regresi) $= 0,373$ sedangkan $R^2 = 0,139$ dengan $p < 0,05$ dan Std. Error of the Estimate $7,46197$ sehingga tingkat keterhubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil di tempat kerja memiliki besaran keterhubungan yaitu $100\% - 7,46197 = 92,53803\%$. Hipotesis ke tiga dalam penelitian adalah untuk mengetahui daya prediksi antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil di tempat kerja.

5.2 Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa saran:

5.2.1. Kepada Pihak Pimpinan Polres Tebing Tinggi

Melihat adanya hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kebahagiaan personil, maka diharapkan adanya perhatian dari pimpinan Polres Tebing Tinggi dalam memberikan meningkatkan perhatian yang mendukung dari terciptanya kebahagiaan pada anggota personil. Kebahagiaan dapat dipengaruhi adanya budaya organisasi yang diciptakan dari pimpinan, gaya komunikasi, dan rekan kerja sehingga perasaan bahagia akan muncul pada karyawan ketika bekerja. Jika seorang pimpinan, membiarkan pola kerja anggotanya, kemungkinan besar akan mempengaruhi kualitas kinerja dan kualitas pelayanan yang akan mengalami penurunan yang menghambat terselesaikannya pekerjaan. Selain itu, perlu adanya evaluasi rutin terkait pencapaian dan keadaan kebahagiaan personil yang sangat berhubungan dengan kualitas pelayanan yang dilakukan anggota personil dalam tugas maupun tanggung jawabnya dalam kehidupan masyarakat.

5.2.2. Kepada Lembaga Kepolisian Polres Tebing Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja dan lingkungan kerja personil kepada kebahagiaan personil yang memiliki positif signifikan, maka disarankan kepada pihak Agar kiranya pemerintah sebagai pengawas kepolisian dapat memperhatikan pendidikan pembentukan karakter bagi calon anggota dengan menambah kualitas kesejahteraan anggota personil

yang disesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Apabila keadaan kebahagiaan dan kesejahteraan personil terganggu dikhawatirkan akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan di lapangan. Kecenderungan ini bisa dari fisik maupun non fisik dari tempat kerja yang digunakan. Dengan adanya evaluasi terstruktur dan rutin dilakukan, maka ini akan berimbas pada konsistennya hasil kerja yang ditampilkan personil di lapangan.

5.2.3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja kepada kebahagiaan personil di tempat kerja disarankan untuk memperhatikan variabel yang diasumsikan memberikan kontribusi pada variabel yang telah diteliti oleh peneliti saat ini sebelumnya berkaitan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja kepada kebahagiaan personil di tempat kerja. Terlebih faktor lain banyak yang tidak terdeteksi dalam mempengaruhi kebahagiaan individu karena bersifat subjektif ataupun personal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. (2010). *Manajemen Pemasaran (Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi & Tanya Jawab)*. Bandung: Linda Karya.
- A. Carr. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strength*. New York: Brunner-Routledge.
- Alfarisi. (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Pada Guru. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Psikologi.
- Amirullah & Budiyo, H. (2004). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai pt pos pekanbaru Indonesia. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*. 2(1). 28-35.
- Argyle, M. (1999). *Causes and correlates of happiness*. Dalam D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.). *Well-being: The foundations of hedonippsychology* (hal. 353-373). New York: Russell Sage Foundation.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budianto, A. A. T & A. Kartini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Instansi Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal KREATIF*, Vol 3(1): 100-124.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science and Happiness and Human Strength*. Brunner Routledge. Hove. East Sussex
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management. 15th Edition Global Edition*. Florida: Essex: Pearson Education Limited
- Diener, Ed. (2000). *Subjective Well Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index*. Vol. 55., No. 1. 34-43.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*. Queensland: Bond University.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). "What (and why) is positive psychology?". *Review of General Psychology*, 9 (2).103–110.
- Harris, R. (2011). *The Happiness Trap: Hati-hati dengan Kebahagiaan Anda*. Terjemahan Krismariana. Yogyakarta: Kanisius

- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan S. P. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holahan, C. J & Moss, R. H. (1987). Personal and contextual determinant of coping strategies. *Journal personality and social psychology*. 52.5.946-55.
- Hurlock, E. (2013). *Psikologi perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Irianto & Subandi. (2015). Studi Fenomenologis Kebahagiaan Guru di Papua. *Gajah Mada Journal of Psychology*. 1 (3): 140-166.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of Factors Determinants of Happiness at Work Case Study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7, 9-17.
- Kartono, K. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Kreitner & Kinicki, (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Kusmiati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja (Studi Kasus Pegawai Percetakan fa Menara Kudus). S1 Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Kudus
- Levi. (2002). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Wikipedia. Diakses 12 Agustus 2022
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martin E.P. Seligman. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting fulfillment*, New York: Free Press.
- Martin E.P. Seligman, Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). "Positive psychology progress: Empirical validation of interventions". In *The American Psychologist*, 410-421.
- McShane, S.L & Glinow, M.A.V. (2010). *Organizational Behavior. Second Edition*. New York : Mc.Graw Hill Publishing Company.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press

- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal EMPATI*, 8(4).
- Myers, D.G. (2002). *Social Psychology. 7th Edition*. North America: McGraw Hill, Inc.
- Nafei, W. A. (2018). The Mediating Role of Organizational Identification in the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Agility: A Study on Menoufia University Hospitals. *International Business Research*, 11(1), 184-203.
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: Indeks
- Ningsih, D. A. (2013). *Subjective Well-Being* Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan). *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 01 No. 02.
- Nitisemito, A. S. (2005). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat belas). Jakarta: Ghalia Indonesia
- Patnani, M. (2012). Kebahagiaan Pada Perempuan. *Jurnal Psikogenesis*. 1(1), 56-64.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin. Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Rode, J.C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Satriawan, I. K., d.k.k. (2012). Analisis Tingkat Kepuasan Pegawai Terhadap Kompensasi Yang Diberikan Instansi (Studi Kasus Di Instansi Kopi Banyuwatis). *PIRAMIDA*. Vol. VIII No. 2. 114 – 120
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Seligman, M. E.P. (2005). *Authentic Happiness: Using the New Positive*

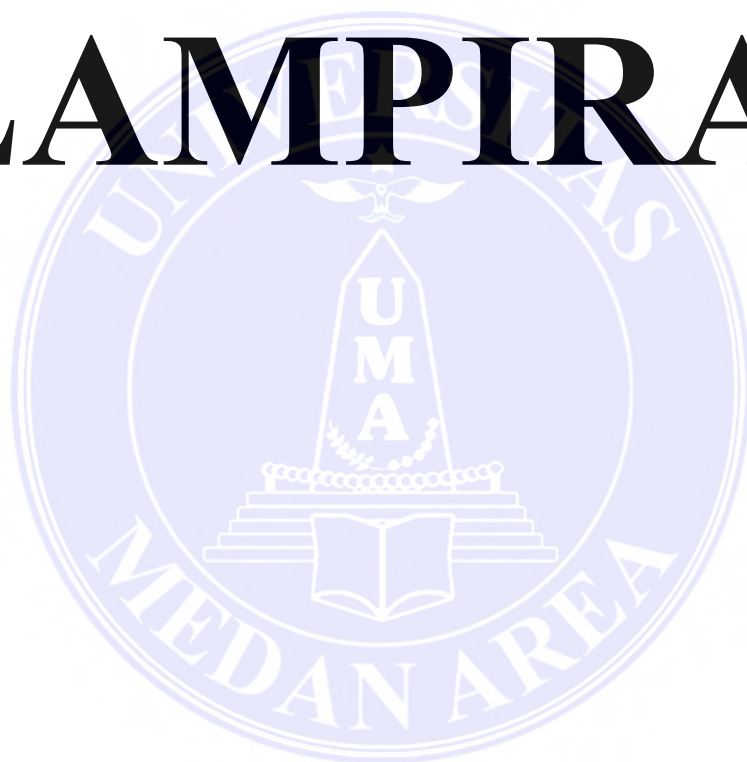
- Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 60(2)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung:
- Alfabeta. Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veenhoven, R. (2006). How Do We Assess How Happy We Are? Tenets, implications and tenability of three theories. Paper presented at conference on "New Direction in the study of happiness. University of Notre Dame.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyantoro, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan Pegawai (Studi Empiris Pada Pegawai Sman 1 Kasihan Bantul). *S2 thesis*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi; Dalam Suatu Bidang Gerak. Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Woei, L. J., Ming L. T. & Kuan W. H. (2007). Job stress, job satisfaction and life satisfaction between managerial and technical personnel. *Proceedings of Business and Information*, 4,1-17.

Wulandari, S. & Widyastuti, A. (2014). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*. Vol 10(1).

Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* (2nd ed.). Yogyakarta: Andi Offset.



LAMPIRAN





SKALA

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 L / P :
 Posisi Kerja :
 Umur :
 Instansi :

III. Daftar Pernyataan Skala Kebahagiaan

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1.	Sebagai personil saya memiliki hubungan baik dengan siapapun di kantor				
2.	Saya selalu bersikap ramah kepada siapapun di masa waktu kerja				
3.	Saya akan menjaga wibawa untuk membatasi interaksi dengan orang lain				
4.	Saya menjaga diri untuk tidak melakukan banyak komunikasi				
5.	Saya merasa senang selalu dilibatkan dalam setiap kegiatan di kantor				
6.	Saya akan memaksimalkan peran saya dalam keterlibatan setiap urusan kerja				
7.	Saya selalu merasa diabaikan karena tidak diajak dalam urusan kerja luar				
8.	Saya selalu dipilih sebagai cadangan untuk penyelesaian kerja di kantor				
9.	Sebagai personil saya memahami tujuan setiap aktifitas yang saya lakukan				
10.	Saya selalu mengetahui makna dibalik apa yang saya alami setiap hari				
11.	Saya menjadikan diri saya, individu yang melakukan kegiatan yang bermakna dan bermanfaat bagi diri saya dan personil lainnya				

12.	Saya memiliki dinamika kehidupan yang itu-itu saja				
13.	Saya merasa hampa tidak mengetahui apa yang saya perjuangkan dalam kehidupan saya				
14.	Saya melakukan pekerjaan hanya karena ingin memenuhi kebutuhan hidup saja				
15.	Saya merasa tidak memiliki banyak hubungan positif dengan orang lain dalam hidup saya				
16.	Saya merasa membutuhkan banyak orang untuk mengisi interaksi dalam kehidupan saya				
17.	Saya merasa tidak ada gunanya hidup di dunia ini tanpa ada kehadiran orang lain yang menghasilkan dinamika kehidupan				
18.	Saya memiliki target kerja yang selalu saya rancang setiap pagi sebelum kerja				
19.	Saya memiliki keyakinan yang cukup kuat dalam merealisasikan setiap usaha yang sudah saya lakukan				
20.	Saya merasa tidak yakin segala usaha yang saya lakukan membuahkan hasil yang baik untuk saya				
21.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu biasa dan mudah untuk dicontoh orang lain				
22.	Saya selalu mencari kondisi yang sangat membuat saya nyaman dan tenang				
23.	Saya akan menghindari situasi dan kondisi yang mengandung tekanan yang mengganggu hidup saya				
24.	Saya akan menghadapi setiap kendala dengan bertahan pada satu posisi yang saya seterusnya				
25.	Saya selalu siap menghadapi tantangan walaupun sudah jelas saya tidak akan mampu menghadapinya				
26.	Saya berusaha untuk menghindari banyak urusan dengan orang yang tidak penting				
27.	Saya harus masuk dan terlibat dalam setiap urusan kantor				
28.	Saya akan selalu menghindari urusan dan masalah kantor				
29.	Saya merasa apapun yang saya lakukan memiliki makna yang luar biasa				
30.	Kejadian dan situasi dalam hidup saya mengandung makna yang tidak penting				

IV. Daftar Pernyataan Skala Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1.	Saya melakukan kegiatan yang sama di kantor dengan tugas yang sama				
2.	Saya tidak mengeluh walaupun pekerjaan saya itu itu saja				
3.	Saya bersedia mendedikasikan diri pada posisi yang sama dengan penuh tanggung jawab				
4.	Saya biasanya selalu bersyukur posisi kerja saya dibandingkan melihat teman yang belum memiliki pekerjaan				
5.	Saya selalu mendapat dorongan untuk mencari tempat baru yang tidak monoton pada pekerjaannya				
6.	Saya berkeinginan mencari tempat diluar zona nyaman				
7.	Saya dan personil lain selalu membuat suasana yang baru dengan melakukan improvisasi kegiatan tanpa komando				
8.	Saya selalu berinisiatif di luar batas wajar demi manghapus rasa jenuh				
9.	Saya dan personil satu kelompok melakukan pekerjaan sesuai tugas				
10.	Saya selalu memaksimalkan kualitas pekerjaan demi hasil yang baik				
11.	Kami bekerja sesuai kemampuan tanpa mementingkan hasil yang ada				
12.	Kami bekerja dengan baik jika dilihat oleh pimpinan kami agar dipuji				
13.	Saya mengerjakan tugas apapun sesuai dengan perintah dan sop yang telah ditentukan pemerintah				
14.	Setiap personil wajib mengikuti aturan kerja yang telah tertuang dalam ketentuan profesi				
15.	Saya biasanya bersikap santai jika tidak ada pekerjaan yang mendesak				
16.	Saya dan teman selalu bekerja melewati batas ketentuan agar dipandang hebat				
17.	Saya ditugaskan menyampaikan kepada beberapa personil lainnya dan mengawasinya				
18.	Biasanya pekerjaan saya sering diikuti anggota personil lainnya dan selalu saya awasi hingga selesai				

19.	Dalam pekerjaan di kantor saya sering tidak didengarkan apalagi diikuti sehingga saya tidak dipercaya untuk mengawasi				
20.	Apapun pekerjaan dan tugas yang diberikan saya dan personil lain akan bekerja secara individualitas				
21.	Saya menganggap bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja				
22.	Saya merasa sangat berterima kasih dengan pekerjaan ini saya dan keluarga merasa sejahtera				
23.	Saya dan teman beranggapan bahwa tidak mendapatkan gaji yang cukup				
24.	Gaji yang diterima tiap bulannya tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan setiap harinya				
25.	Siapapun anggota personil yang berkesempatan yang sama untuk naik pangkat maupun jenjang karir				
26.	Saya pernah mendapatkan hadiah dari pimpinan karena kerajinan saya dalam bekerja setiap harinya				
27.	Saya dan teman saya sangat bersemangat berlomba untuk memperoleh prestasi kerja				
28.	Kami selalu mendapatkan penghargaan di luar gaji jika kami memiliki prestasi kerja				
29.	Di tempat kerja saya tidak memandang prestasi kerja karyawannya				
30.	Saya dan personil lain bekerja seperti biasanya tanpa melebih-lebihkan				
31.	Saya sebagai personil enggan melakukan pekerjaan melebihi batas wajar karena kurang dihargai				
32.	Saya dan personil lainnya memiliki hubungan yang baik dan kondusif				
33.	Saya selalu berusaha untuk berhubungan baik kepada sesama personil di kantor maupun lapangan				
34.	Suasana di kantor biasanya memanas jika terjadi masalah ataupun persoalan				
35.	Kami biasanya saling menyalahkan jika ada pekerjaan yang tidak kami selesaikan dengan sempurna				

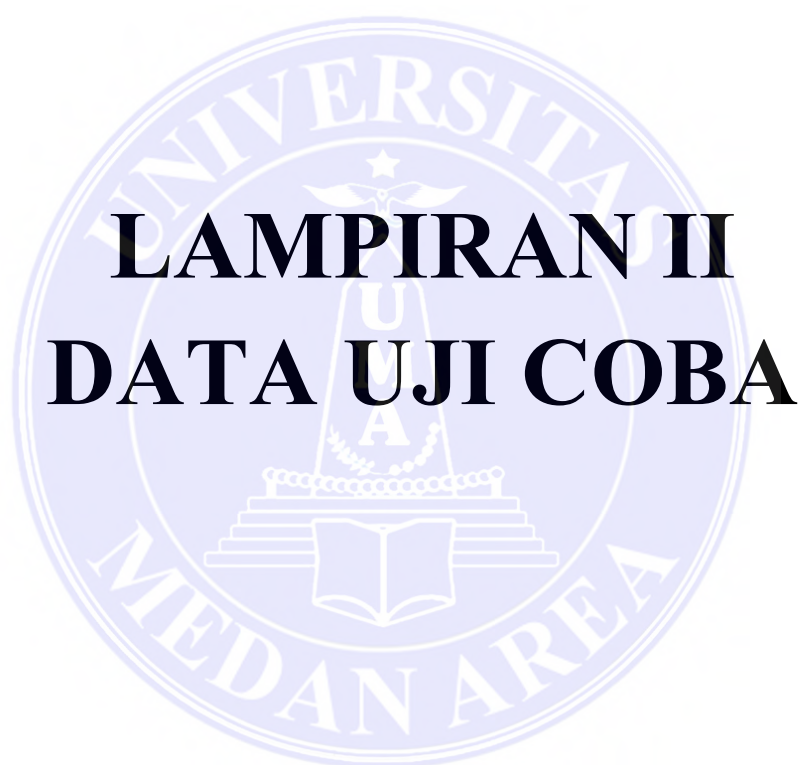
V. Daftar Pernyataan Skala Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1.	Saya memiliki tempat kerja yang memiliki penerangan yang sangat cukup				
2.	Saya mengerjakan tugas secara lancar karena cahaya terang cukup masuk ke kantor tempat kerja saya				
3.	Gelap sering terjadi dikarenakan banyak pohon rindang di sekitar kantor				
4.	Karena sering terjadi penghematan, kantor kami sering memiliki cahaya redup				
5.	Walaupun iklim di kota saya selalu panas, kantor dilengkapi ac yang cukup membuat nyaman bekerja				
6.	Saya dan personil lainnya sangat betah berlama-lama di dalam kantor yang dingin				
7.	Saya selalu mendapat susana kerja yang panas karena kantor hanya memiliki kipas angin				
8.	Saya lebih nyaman mendapatkan tugas di lapangan yang sejuk di bandingkan di dalam kantor yang sangat panas				
9.	Tempat kerja saya memiliki desain gedung yang sederhana namun cukup udara yang masuk				
10.	Sirkulasi udara di kantor saya dapat dikategorikan baik dan lancar karena ada di bawah pohon rindang				
11.	Karena kantor saya tertutup udara yang dibutuhkan harus dibantu dengan ac yang harus hidup 24 jam				
12.	Kantor saya akan sangat panas dan pengap jika tidak dibantu ac secara terus menerus				
13.	Gedung tempat kedap udara sehingga mengurangi kebisingan dari luar				
14.	Letak gedung yang jauh dari keramaian membuat suasana jauh dari kebisingan yang mengganggu				
15.	Saya selalu merasa terganggu karena letak kantor berada di pinggir jalan raya yang ramai kendaraan lewat				
16.	Sebagai personil kami diberikan upah yang lebih jika melakukan pekerjaan di luar tugas yang dimandatkan				
17.	Saya merasa senang karena tembok gedung kantor berwarna cat bersih				

18.	Saya merasa kantor saya tidak memiliki ciri khas yang unik dengan warna cat yang sama denga lainnya				
19.	Warna yang seragam tidak membuat banyak pengaruh dari kenyamanan bekerja bagi saya				
20.	Saya merasa cukup dengan imbalan yang diberikan walaupun sedikit				
21.	Kantor saya memiliki dekorasi yang baik seperti kantor pada umumnya				
22.	Karena kerapian yang dijaga, nyaman kerja menjadi lebih baik				
23.	Saya dan personil lain tidak memperdulikan susunan dan dekorasi tempat kami bekerja				
24.	Kami dalam satu kantor tidak menanggungjawabi kerapian dan susunan barang di kantor				
25.	Dalam lingkungan kerja tentu sudah ada yang bertanggung jawab terhadap keamanan tempat kerjaa				
26.	Saya mempercayai keamanan barang saya di kantor pada tim yang bertugas				
27.	Saya sering kehilangan barang di tempat kerja karena tidak ada yang menjaga				
28.	Kehilangan barang dan berkas kerja adalah hal yang biasa terjadi dalam tempat kerja saya				
29.	Kami mendapatkan pengawasan yang cukup dalam menjalani proses kerja				
30.	Pengawasan dijalankan oleh kepala bagian dengan sangat baik dan lancar				
31.	Pengawas kualitas kerja dilakukan setiap seminggu sekali namun untuk fasilitas kerja tidak pernah dilakukan				
32.	Saya mendapatkan pengawasan yang ketat dari pimpinan dikala ada kesalahan kerja yang terjadi				
33.	Saya mendapatkan suasana kerja yang membangun karena teman personil semuanya profesional				
34.	Siapun yang bekerja sebagai personil ini akan mendapatkan pengawasan yang ketat				
35.	Pengawasan yang dilakukan terhadap kinerja personil cenderung tidak ketat				
36.	Saya selalu berusaha untuk menampilkan perilaku yang baik dalam bekerja				

37.	Baiknya saya membuat lingkungan dan teman personil menampilkan perilaku yang baik pula				
38.	Kecenderungan sikap yang keras dalam lingkungan personil membuat hubungan antarsesamanya kurang akrab				
39.	Saya selalu berusaha membina hubungan baik kepada siapapun yang saya temui dalam kehidupan saya				
40.	Saya selalu mencoba berhubungan baik dengan setiap personil namun tidak berhasil				





DATA KEPUASAN KERJA

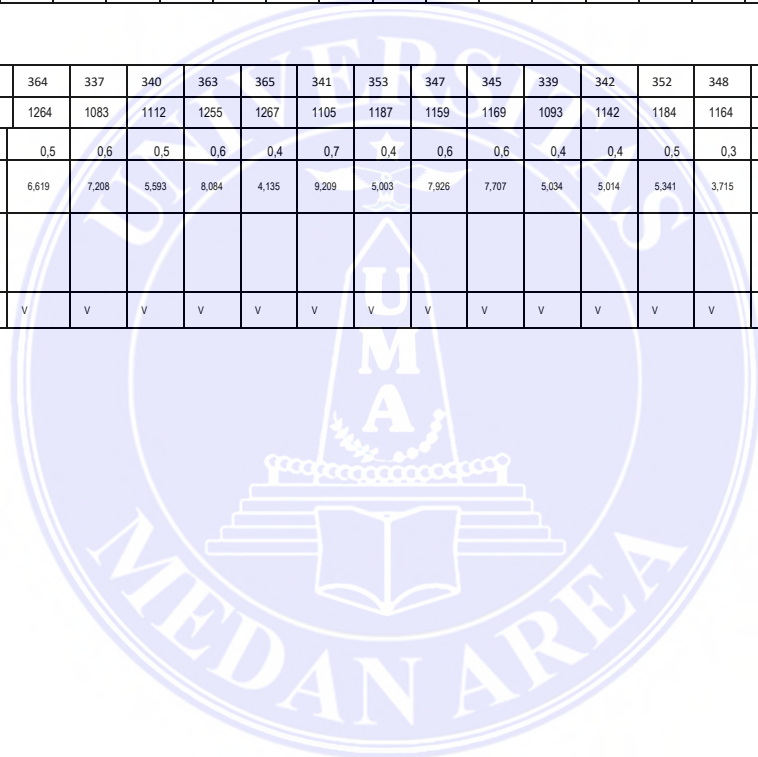
R	Nomor item																																			Y	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	100	
2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	111	
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	114	
4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	111	
5	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	121	
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	117	
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	114
8	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	120	
9	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	119	
10	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	113	
11	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	108	
12	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	117
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	112	
14	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
15	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	111
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	110
17	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	115
18	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	115	
19	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	3	3	1	4	4	1	100	
20	4	2	3	3	3	2	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	117
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	119
22	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	108
23	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	106	
24	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	116	
25	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	125	
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	123
27	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	113		
28	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	114	
29	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	115	
30	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2	114	
31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	126	
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	126	

33	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	3	122	
34	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	127	
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	106	
36	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	92	
37	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	92	
38	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	2	1	3	2	2	2	73	
39	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	85	
40	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	103	
41	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	102	
42	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	111	
43	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	114	
44	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	111	
45	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	122	
46	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	117	
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	113	
48	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	119	
49	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	119	
50	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	112	
51	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	107	
52	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	116
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	112	
54	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	108
55	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	111	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	111	
57	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	115
58	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	115	
59	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	3	3	1	4	4	1	100	
60	4	2	3	3	3	2	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	117
61	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	119	
62	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	109	
63	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	108	
64	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	118	
65	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	125	
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	125	
67	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	115	
68	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	116	

69	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	116	
70	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	115
71	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	128
72	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	127
73	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	123	
74	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	128	
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	107	
76	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	93	
77	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	93	
78	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	2	1	3	4	2	2	2	2	75		
79	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	84	
80	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
81	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	114	
82	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	107	
83	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	107	
85	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
86	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	115	
87	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	111	
88	4	2	3	3	3	2	4	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	4	3	101		
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	126	
90	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	115	
91	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	109	
92	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	110	
93	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	121	
94	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
95	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	123	
96	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	112	
97	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
98	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	114	
99	3	3	4	3	3	3	0	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	109	
100	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
101	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	124	
102	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	129		
103	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	131		
104	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	100	

105	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	97
106	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	96
107	2	2	1	2	3	2	4	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	72
108	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	97
109	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	115
ΣX	356	340	337	374	372	340	352	355	346	333	364	337	340	363	365	341	353	347	345	339	342	352	348	340	355	326	350	369	336	342	347	340	348	363	333	

ΣX	356	340	337	374	372	340	352	355	346	333	364	337	340	363	365	341	353	347	345	339	342	352	348	340	355	326	350	369	336	342	347	340	348	363	333		
ΣX ²	1216	1100	1093	1322	1312	1100	1186	1207	1178	1073	1264	1083	1112	1255	1267	1105	1187	1159	1169	1093	1142	1184	1164	1104	1211	1010	1160	1295	1114	1120	1153	1098	1180	1259	1057		
r _{xy}	0,6	0,5	0,6	0,5	0,2	0,5	0,2	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,6	0,4	0,7	0,4	0,6	0,6	0,4	0,4	0,5	0,3	0,5	0,6	0,5	0,5	0,4	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3	0,5	0,6		
t _{hitung}	7,141	5,595	8,09	5,716	2,63	5,595	2,532	5,937	5,417	6,703	6,619	7,208	5,593	8,084	4,135	9,209	5,003	7,926	7,707	5,034	5,014	5,341	3,715	6,575	7,995	6,756	5,983	4,249	7,927	6,587	5,904	4,776	3,032	6,561	7,562		
t _{tabel} (95%, 36)																																					
ket	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	



DATA LINGKUNGAN KERJA

R	Nomor item																																								Y				
	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	40					
1	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	113
2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	119	
3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	131	
4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	126		
5	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	133		
6	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	143	
7	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	137	
8	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	136	
9	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	138		
10	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	138		
11	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	125		
12	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	137	
13	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
14	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	123		
15	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	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	3	4	3	3	3	124	
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	123	
17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	125		
18	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	126	
19	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	4	2	4	1	4	3	3	3	3	123		
20	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	121		
21	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	138	
22	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	127	
23	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	123		
24	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	126	
25	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	140	
26	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	143
27	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	134
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	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	3	3	3	4	3	125	
29	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	126	
30	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	124	
31	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	152

33	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	141		
34	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	150
35	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	139	
36	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	114	
37	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4	108		
38	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	0	3	2	3	98			
39	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	2	2	3	2	3	3	2	84		
40	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	111		
41	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	131			
42	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	120			
43	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	134			
44	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	127			
45	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	134			
46	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	144		
47	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	136		
48	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	136			
49	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	135		
50	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	139		
51	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	125			
52	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	135		
53	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	134		
54	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	119		
55	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	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	4	3	2	123	
56	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	121		
57	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	126		
58	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	128		
59	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	4	2	3	3	4	3	4	125		
60	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	122	
61	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	139		
62	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	124	
63	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	122		
64	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	124		
65	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	139		
66	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	143		
67	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	136	
68	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	128		

69	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	130							
70	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	127				
71	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	136				
72	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	148			
73	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	142		
74	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	146		
75	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	143		
76	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	115		
77	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	110		
78	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	103		
79	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	2	2	3	4	3	3	3	87		
80	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	111		
81	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	134		
82	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	122		
83	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	127		
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	122		
85	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	129		
86	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	132	
87	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	128	
88	4	2	3	3	3	2	4	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	116		
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	141		
90	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	128	
91	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	122	
92	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	129	
93	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	140	
94	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	145
95	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	141	
96	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	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	3	2	125	
97	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	128	
98	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	130		
99	3	3	4	3	3	3	0	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	0	3	2	3	121		
100	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	149		
101	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	141	
102	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	148		
103	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3	3	4	149		
104	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	113		

105	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	109	
106	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	106
107	2	2	1	2	3	2	4	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	4	85
108	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	112
109	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	131
ΣX	348	352	339	384	344	342	348	353	344	357	338	345	358	339	379	340	345	336	339	345	361	338	346	359	351	345	340	367	308	373	331	345	350	354	348	370	343	385	331	345	

r _{xy}	0,53	0,604	0,628	0,409	0,406	0,419	0,372	0,484	0,631	0,641	0,423	0,445	0,363	0,628	0,339	0,488	0,393	0,666	0,425	0,505	0,581	0,423	0,436	0,359	0,586	0,586	0,633	0,572	0,475	0,514	0,4	0,573	0,507	0,606	0,44	0,313	0,348	0,293	0,235	0,438				
t																																												
hitung	6,466	7,847	8,356	4,632	4,592	4,767	4,146	5,725	8,416	8,641	4,824	5,137	4,026	8,356	3,721	5,785	4,416	9,24	4,862	6,047	7,385	4,824	5,015	3,978	7,489	7,481	8,468	7,218	5,585	6,203	4,512	7,228	6,089	7,884	5,07	3,413	3,839	3,165	2,496	5,044				
t tabel (95%, 36)	1,684			0,242																																								
ket	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	

DATA KEBAHAGIAAN

R	Nomor item																														Y
	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	
1	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	86
2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	100
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	98
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	109
5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	100
6	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	98
7	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	103
8	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	103
9	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	4	2	93
10	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	108
11	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	94
12	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	90
13	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	3	3	3	90
14	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	91
15	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	3	88
16	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	94
17	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	95
18	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	89
19	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	102
20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	93
21	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	89
22	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	93
23	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	101
24	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	98
25	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	102
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	94
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	92
28	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	93
29	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	102
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	99
31	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	101	
32	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	104

33	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	98	
34	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	92	
35	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	84	
36	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	87	
37	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	80	
38	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	100	
39	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	98	
40	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	109
41	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	100	
42	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	98	
43	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	103	
44	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	103	
45	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	4	2	93	
46	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	108	
47	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	94	
48	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	90
49	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	3	3	3	3	90
50	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	91
51	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	3	3	88
52	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	94
53	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	95	
54	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	89	
55	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	102	
56	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	93	
57	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	89	
58	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	93	
59	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	101	
60	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	98	
61	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	102	
62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	94	
63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	92	
64	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	93	
65	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	102	
66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	99	
67	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	101	
68	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	104	

69	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	98
70	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	92
71	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	84
72	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	87
73	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	80
74	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	86
75	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	95
76	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	103
77	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	102
78	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	101
79	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	96
80	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	92
81	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	106
82	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	89
83	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	96
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	92
85	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	97
86	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	98
87	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	94
88	4	2	3	3	3	2	4	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	85
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	107
90	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	98
91	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	92
92	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	94
93	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	102
94	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	108
95	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	106
96	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	96
97	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	98
98	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	96
99	3	3	4	3	3	3	0	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	91
100	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	116
101	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	106
102	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	108
103	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	113
104	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	84

105	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	83		
106	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	82		
107	2	2	1	2	3	2	4	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	62			
108	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	83		
109	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	97		
ΣX	365	326	344	372	364	344	350	363	322	369	341	337	351	359	321	339	357	363	336	344	364	327	375	359	314	338	348	378	325	339			
ΣX ²	1277	1012	1126	1308	1268	1146	1170	1251	1032	1319	1123	1091	1181	1223	997	1085	1217	1255	1068	1124	1270	1035	1331	1223	952	1076	1154	1356	999	1091			
(ΣX) ²	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+05		
ΣXY																																	10434

r _{xy}	0,5	0,6	0,5	0,6	0,4	0,6	0,2	0,5	0,5	0,6	0,4	0,5	0,4	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,4	0,3	0,5	0,3	0,3	0,2	0,4	0,3	0,4	0,3	0,5	0,4				
t hitung	6.54	7.2744	5.7238	7.2784	4.7714	7.9069	2.1275	6.3428	6.4918	7.2343	4.2063	6.4435	4.6455	3.3551	2.8934	4.8982	3.8646	3.0057	4.4107	2.883	6.3097	3.6603	3.5356	2.3268	4.4266	2.9523	4.0951	2.7107	5.4221	3.9093				
t tabel (95%, 36)																																		
ket	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v		
σ ²																																		
	0.5023	0.3394	0.3702	0.3525	0.4811			0.3863	0.7410	0.6405	0.5156	0.4503	0.4653	0.3725	0.4740		0.4380	0.4230	0.2959	0.3518	0.4995	0.4954	0.3749	0.3725	0.4353	0.2559		0.4141	0.2749	0.3365				
	v	v	v	v	v	v	TV	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	TV	v	v	v	v	v	v	v	v		



LAMPIRAN III UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Scale: Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen pada penelitian ini untuk melihat keterandalan instrumen dalam mengungkap data tentang suatu variabel yang dibahas dan diteliti. Hasil pengujiannya adalah memperoleh 0,908 dan instrumen kepuasan kerja masuk pada keterandalan yang tinggi.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,906	0,908	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,195	2,991	3,431	0,440	1,147	0,012	35

Correlations

		Hasil	R-tabel	Keterangan
VAR00001	Pearson Correlation	.568 ^{**}	0,1865	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000		
	N	109		
VAR00002	Pearson Correlation	.476 ^{**}	0,1865	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000		
	N	109		
VAR00003	Pearson Correlation	.616 ^{**}	0,1865	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000		
	N	109		

VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.484** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.246** 0,0100,1865 109	VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.476** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.238** 0,0130,1865 109	VALID
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.498** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.464** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.544** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.539** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.572** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.476** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.616** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.371** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.665** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.435** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.608** 0,0000,1865 109	VALID

VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.597** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.438** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.436** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.459** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.338** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.536** 0,0000,1865 109	VALID

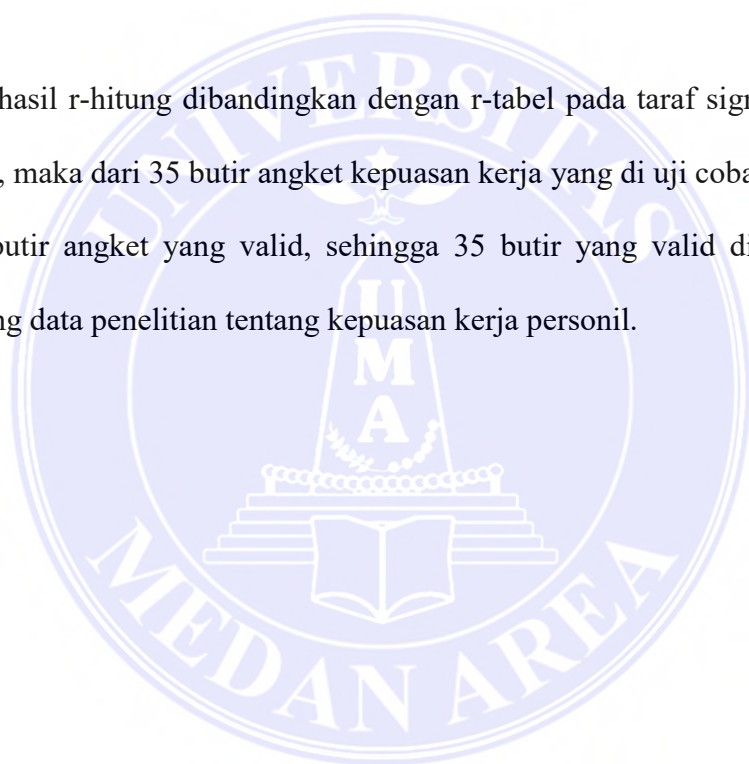
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.612** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.547** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.501** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.380** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.608** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.537** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.496** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.419** 0,0000,1865 109	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.281** 0,0030,1865 109	VALID

VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.536** 0,000 109	0,1865	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.590** 0,000 109	0,1865	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1** 0,1865 40		

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

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

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 100, maka dari 35 butir angket kepuasan kerja yang di uji cobakan dinyatakan semua butir angket yang valid, sehingga 35 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang kepuasan kerja personil.



Scale: Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen pada penelitian ini untuk melihat keterandalan instrumen dalam mengungkap data tentang suatu variabel yang dibahas dan diteliti. Hasil pengujiannya adalah memperoleh 0,914 dan instrumen lingkungan kerja masuk pada keterandalan yang tinggi.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,914	0,914	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,203	2,826	3,532	0,706	1,250	0,019	40

Correlations

		Hasil	R-tabel	Keterangan
VAR00001	Pearson Correlation	.530**	0,1865	VALID
	Sig. (2-tailed)	Z		
	N	40		
VAR00002	Pearson Correlation	.604**	0,1865	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	40		
VAR00003	Pearson Correlation	.628**	0,1865	VALID
	Sig. (2-tailed)	,094		
	N	40		

VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.409** ,191 40	0,1865	VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.406** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.419** ,019 40	0,1865	VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.372** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.484** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.631** ,056 40	0,1865	VALID
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.641** ,007 40	0,1865	VALID
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.423** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.445** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.363** ,086 40	0,1865	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.628** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.339** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.488** ,056 40	0,1865	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.393** ,021 40	0,1865	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.666** ,000 40	0,1865	VALID

VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.425** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.505** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.581** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.423** ,027 40	0,1865	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.436** ,013 40	0,1865	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.359** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.586** ,029 40	0,1865	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.586** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.572** ,001 40	0,1865	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.475** ,006 40	0,1865	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.514** ,130 40	0,1865	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.400** ,006 40	0,1865	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.573** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.507** ,002 40	0,1865	VALID

VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.606** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.440** ,002 40	0,1865	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.313** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.348** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.293** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.235* ,000 40	0,1865	VALID
VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.438** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1** 40		VALID

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan $N = 100$, maka dari 40 butir angket lingkungan kerja yang di uji cobakan dinyatakan semua butir angket yang valid, sehingga 40 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang lingkungan kerja.

Scale: Kebahagiaan

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen pada penelitian ini untuk melihat keterandalan instrumen dalam mengungkap data tentang suatu variabel yang dibahas dan diteliti. Hasil pengujiannya adalah memperoleh 0,825 dan instrumen kebahagiaan personil masuk pada keterandalan yang tinggi.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,825	0,825	30

Summary Item Statistics

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
	3,191	2,881	3,468	0,587	1,204	0,026	30

Correlations

		Hasil	R-tabel	Keterangan
VAR00001	Pearson Correlation	.534**	0,1865	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	40		
VAR00002	Pearson Correlation	.575**	0,1865	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	40		
VAR00003	Pearson Correlation	.484**	0,1865	VALID
	Sig. (2-tailed)	,094		
	N	40		

VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.575** ,191 40	0,1865	VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.419** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.607** ,019 40	0,1865	VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.201* ,000 40	0,1865	VALID
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.523** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.532** ,056 40	0,1865	VALID
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.573** ,007 40	0,1865	VALID
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.377** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.529** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.410** ,086 40	0,1865	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.309** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.269** ,000 40	0,1865	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.428** ,056 40	0,1865	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.350** ,021 40	0,1865	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.279** ,000 40	0,1865	VALID

VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.392** .000 40	0,1865	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.268** .000 40	0,1865	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.521** .000 40	0,1865	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.334** .027 40	0,1865	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.323** .013 40	0,1865	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.219* .000 40	0,1865	VALID

VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.393** .029 40	0,1865	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.274** .000 40	0,1865	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.368** .000 40	0,1865	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.253** .001 40	0,1865	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.464** .006 40	0,1865	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.354** .130 40	0,1865	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1** 0,1865 40		

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

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

Setelah hasil r-hitung (0,1865) dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 100, maka dari 30 butir angket kebahagiaan personil yang di uji cobakan dinyatakan semua butir angket yang valid, sehingga 30 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang kebahagiaan kerja personil.





LAMPIRAN IV

SKALA PENELITIAN

SKALA PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 L / P :
 Posisi Kerja :
 Umur :
 Instansi :

III. Daftar Pernyataan Skala Kebahagiaan

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1.	Sebagai personil saya memiliki hubungan baik dengan siapapun di kantor				
2.	Saya selalu bersikap ramah kepada siapapun di masa waktu kerja				
3.	Saya akan menjaga wibawa untuk membatasi interaksi dengan orang lain				
4.	Saya menjaga diri untuk tidak melakukan banyak komunikasi				
5.	Saya merasa senang selalu dilibatkan dalam setiap kegiatan di kantor				
6.	Saya akan memaksimalkan peran saya dalam keterlibatan setiap urusan kerja				
7.	Saya selalu merasa diabaikan karena tidak diajak dalam urusan kerja luar				
8.	Saya selalu dipilih sebagai cadangan untuk penyelesaian kerja di kantor				
9.	Sebagai personil saya memahami tujuan setiap aktifitas yang saya lakukan				
10.	Saya selalu mengetahui makna dibalik apa yang saya alami setiap hari				
11.	Saya menjadikan diri saya, individu yang melakukan kegiatan yang bermakna dan bermanfaat bagi diri saya dan personil lainnya				

12.	Saya memiliki dinamika kehidupan yang itu-itu saja				
13.	Saya merasa hampa tidak mengetahui apa yang saya perjuangkan dalam kehidupan saya				
14.	Saya melakukan pekerjaan hanya karena ingin memenuhi kebutuhan hidup saja				
15.	Saya merasa tidak memiliki banyak hubungan positif dengan orang lain dalam hidup saya				
16.	Saya merasa membutuhkan banyak orang untuk mengisi interaksi dalam kehidupan saya				
17.	Saya merasa tidak ada gunanya hidup di dunia ini tanpa ada kehadiran orang lain yang menghasilkan dinamika kehidupan				
18.	Saya memiliki target kerja yang selalu saya rancang setiap pagi sebelum kerja				
19.	Saya memiliki keyakinan yang cukup kuat dalam merealisasikan setiap usaha yang sudah saya lakukan				
20.	Saya merasa tidak yakin segala usaha yang saya lakukan membuahkan hasil yang baik untuk saya				
21.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu biasa dan mudah untuk dicontoh orang lain				
22.	Saya selalu mencari kondisi yang sangat membuat saya nyaman dan tenang				
23.	Saya akan menghindari situasi dan kondisi yang mengandung tekanan yang mengganggu hidup saya				
24.	Saya akan menghadapi setiap kendala dengan bertahan pada satu posisi yang saya seterusnya				
25.	Saya selalu siap menghadapi tantangan walaupun sudah jelas saya tidak akan mampu menghadapinya				
26.	Saya berusaha untuk menghindari banyak urusan dengan orang yang tidak penting				
27.	Saya harus masuk dan teribat dalam setiap urusan kantor				
28.	Saya akan selalu menghindari urusan dan masalah kantor				
29.	Saya merasa apapun yang saya lakukan memiliki makna yang luar biasa				
30.	Kejadian dan situasi dalam hidup saya mengandung makna yang tidak penting				

IV. Daftar Pernyataan Skala Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1.	Saya melakukan kegiatan yang sama di kantor dengan tugas yang sama				
2.	Saya tidak mengeluh walaupun pekerjaan saya itu itu saja				
3.	Saya bersedia mendedikasikan diri pada posisi yang sama dengan penuh tanggung jawab				
4.	Saya biasanya selalu bersyukur posisi kerja saya dibandingkan melihat teman yang belum memiliki pekerjaan				
5.	Saya selalu mendapat dorongan untuk mencari tempat baru yang tidak monoton pada pekerjaannya				
6.	Saya berkeinginan mencari tempat diluar zona nyaman				
7.	Saya dan personil lain selalu membuat suasana yang baru dengan melakukan improvisasi kegiatan tanpa komando				
8.	Saya selalu berinisiatif di luar batas wajar demi manghapus rasa jenuh				
9.	Saya dan personil satu kelompok melakukan pekerjaan sesuai tugas				
10.	Saya selalu memaksimalkan kualitas pekerjaan demi hasil yang baik				
11.	Kami bekerja sesuai kemampuan tanpa mementingkan hasil yang ada				
12.	Kami bekerja dengan baik jika dilihat oleh pimpinan kami agar dipuji				
13.	Saya mengerjakan tugas apapun sesuai dengan perintah dan sop yang telah ditentukan pemerintah				
14.	Setiap personil wajib mengikuti aturan kerja yang telah tertuang dalam ketentuan profesi				
15.	Saya biasanya bersikap santai jika tidak ada pekerjaan yang mendesak				
16.	Saya dan teman selalu bekerja melewati batas ketentuan agar dipandang hebat				
17.	Saya ditugaskan menyampaikan kepada beberapa personil lainnya dan mengawasinya				
18.	Biasanya pekerjaan saya sering diikuti anggota personil lainnya dan selalu saya awasi hingga selesai				

19.	Dalam pekerjaan di kantor saya sering tidak didengarkan apalagi diikuti sehingga saya tidak dipercaya untuk mengawasi				
20.	Apapun pekerjaan dan tugas yang diberikan saya dan personil lain akan bekerja secara individualitas				
21.	Saya menganggap bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja				
22.	Saya merasa sangat berterima kasih dengan pekerjaan ini saya dan keluarga merasa sejahtera				
23.	Saya dan teman beranggapan bahwa tidak mendapatkan gaji yang cukup				
24.	Gaji yang diterima tiap bulannya tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan setiap harinya				
25.	Siapun anggota personil yang berkesempatan yang sama untuk naik pangkat maupun jenjang karir				
26.	Saya pernah mendapatkan hadiah dari pimpinan karena kerajinan saya dalam bekerja setiap harinya				
27.	Saya dan teman saya sangat bersemangat berlomba untuk memperoleh prestasi kerja				
28.	Kami selalu mendapatkan penghargaan di luar gaji jika kami memiliki prestasi kerja				
29.	Di tempat kerja saya tidak memandang prestasi kerja karyawannya				
30.	Saya dan personil lain bekerja seperti biasanya tanpa melebih-lebihkan				
31.	Saya sebagai personil enggan melakukan pekerjaan melebihi batas wajar karena kurang dihargai				
32.	Saya dan personil lainnya memiliki hubungan yang baik dan kondusif				
33.	Saya selalu berusaha untuk berhubungan baik kepada sesama personil di kantor maupun lapangan				
34.	Suasana di kantor biasanya memanas jika terjadi masalah ataupun persoalan				
35.	Kami biasanya saling menyalahkan jika ada pekerjaan yang tidak kami selesaikan dengan sempurna				

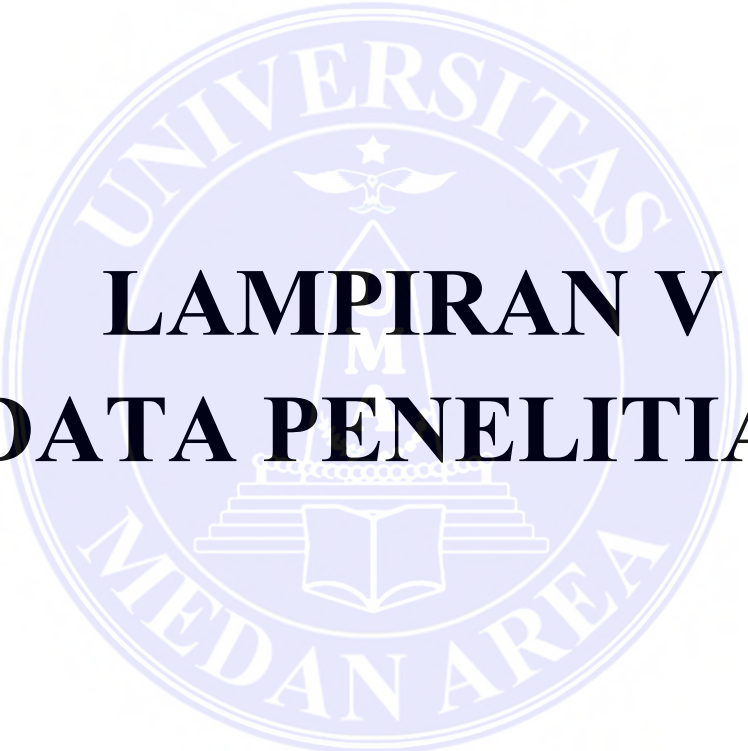
V. Daftar Pernyataan Skala Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1.	Saya memiliki tempat kerja yang memiliki penerangan yang sangat cukup				
2.	Saya mengerjakan tugas secara lancar karena cahaya terang cukup masuk ke kantor tempat kerja saya				
3.	Gelap sering terjadi dikarenakan banyak pohon rindang di sekitar kantor				
4.	Karena sering terjadi penghematan, kantor kami sering memiliki cahaya redup				
5.	Walaupun iklim di kota saya selalu panas, kantor dilengkapi ac yang cukup membuat nyaman bekerja				
6.	Saya dan personil lainnya sangat betah berlama-lama di dalam kantor yang dingin				
7.	Saya selalu mendapat susana kerja yang panas karena kantor hanya memiliki kipas angin				
8.	Saya lebih nyaman mendapatkan tugas di lapangan yang sejuk di dibandingkan di dalam kantor yang sangat panas				
9.	Tempat kerja saya memiliki desain gedung yang sederhana namun cukup udara yang masuk				
10.	Sirkulasi udara di kantor saya dapat dikategorikan baik dan lancar karena ada di bawah pohon rindang				
11.	Karena kantor saya tertutup udara yang dibutuhkan harus dibantu dengan ac yang harus hidup 24 jam				
12.	Kantor saya akan sangat panas dan pengap jika tidak dibantu ac secara terus menerus				
13.	Gedung tempat kedap udara sehingga mengurangi kebisingan dari luar				
14.	Letak gedung yang jauh dari keramaian membuat suasana jauh dari kebisingan yang mengganggu				
15.	Saya selalu merasa terganggu karena letak kantor berada di pinggir jalan raya yang ramai kendaraan lewat				
16.	Sebagai personil kami diberikan upah yang lebih jika melakukan pekerjaan di luar tugas yang dimandatkan				
17.	Saya merasa senang karena tembok gedung kantor berwarna cat bersih				

18.	Saya merasa kantor saya tidak memiliki ciri khas yang unik dengan warna cat yang sama denga lainnya				
19.	Warna yang seragam tidak membuat banyak pengaruh dari kenyamanan bekerja bagi saya				
20.	Saya merasa cukup dengan imbalan yang diberikan walaupun sedikit				
21.	Kantor saya memiliki dekorasi yang baik seperti kantor pada umumnya				
22.	Karena kerapian yang dijaga, nyaman kerja menjadi lebih baik				
23.	Saya dan personil lain tidak memperdulikan susunan dan dekorasi tempat kami bekerja				
24.	Kami dalam satu kantor tidak menanggungjawabi kerapian dan susunan barang di kantor				
25.	Dalam lingkungan kerja tentu sudah ada yang bertanggung jawab terhadap keamanan tempat kerjaa				
26.	Saya mempercayai keamanan barang saya di kantor pada tim yang bertugas				
27.	Saya sering kehilangan barang di tempat kerja karena tidak ada yang menjaga				
28.	Kehilangan barang dan berkas kerja adalah hal yang biasa terjadi dalam tempat kerja saya				
29.	Kami mendapatkan pengawasan yang cukup dalam menjalani proses kerja				
30.	Pengawasan dijalankan oleh kepala bagian dengan sangat baik dan lancar				
31.	Pengawas kualitas kerja dilakukan setiap seminggu sekali namun untuk fasilitas kerja tidak pernah dilakukan				
32.	Saya mendapatkan pengawasan yang ketat dari pimpinan dikala ada kesalahan kerja yang terjadi				
33.	Saya mendapatkan suasan kerja yang membangun karena teman personil semuanya profesional				
34.	Siapun yang bekerja sebagai personil ini akan mendapatkan pengawasan yang ketat				
35.	Pengawasan yang dilakukan terhadap kinerja personil cenderung tidak ketat				
36.	Saya selalu berusaha untuk menampilkan perilaku yang baik dalam bekerja				
37.	Baiknya saya membuat lingkungan dan teman personil menampilkan perilaku yang baik pula				

38.	Kecenderungan sikap yang keras dalam lingkungan personil membuat hubungan antarsesamanya kurang akrab				
39.	Saya selalu berusaha membina hubungan baik kepada siapapun yang saya temui dalam kehidupan saya				
40.	Saya selalu mencoba berhubungan baik dengan setiap personil namun tidak berhasil				





LAMPIRAN V
DATA PENELITIAN

DATA KEPUASAN KERJA

R	Nomor item																																			Y		
	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			
1	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	100	
2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	111	
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	114	
4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	111	
5	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	121	
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	117	
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	114
8	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	120	
9	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	119	
10	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	113	
11	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	108	
12	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	117
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	112	
14	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
15	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	111	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	110	
17	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	115	
18	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	115	
19	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	3	3	1	4	4	1	100		
20	4	2	3	3	3	2	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	117
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	119	
22	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	108	
23	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	106		
24	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	116		
25	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	125	
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	123	
27	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	113	
28	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	114		
29	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	115		
30	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	2	114	
31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	126	
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	126			

33	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	3	122		
34	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	127		
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	106		
36	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	92	
37	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	92		
38	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	3	1	2	2	2	2	3	0	2	1	3	2	2	2	73		
39	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	85		
40	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	103		
41	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	102	
42	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	111	
43	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	114	
44	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	111	
45	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
46	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	117	
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	113
48	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	119	
49	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	119	
50	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	112	
51	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	107	
52	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	116
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	112	
54	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	108
55	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	111	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	111	
57	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	115
58	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	115	
59	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	3	3	1	4	4	1	100	
60	4	2	3	3	3	2	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	117
61	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	119	
62	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	109	
63	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	108	
64	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	118	
65	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	125
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	125
67	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	115	
68	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	116	

69	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	116
70	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	115
71	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	128
72	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	127
73	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	123	
74	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	128	
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	107	
76	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	93	
77	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	93	
78	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	2	1	3	4	2	2	2	75			
79	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	84	
80	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
81	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	114	
82	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	107		
83	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	107
85	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
86	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	115
87	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	111		
88	4	2	3	3	3	2	4	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	101				
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	126		
90	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	115		
91	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	109	
92	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	110	
93	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	121	
94	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	127	
95	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	123	
96	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	112	
97	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
98	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	114	
99	3	3	4	3	3	3	0	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	109	
100	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
101	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	124		
102	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	129		
103	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	131		
104	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	100	

105	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	97
106	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	96
107	2	2	1	2	3	2	4	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	72	
108	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	97
109	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	115
ΣX	356	340	337	374	372	340	352	355	346	333	364	337	340	363	365	341	353	347	345	339	342	352	348	340	355	326	350	369	336	342	347	340	348	363	333	



DATA LINGKUNGAN KERJA

R	Nomor item																																								Y				
	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	40					
1	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	113	
2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	119		
3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	131		
4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	126			
5	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	133			
6	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	143	
7	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	137		
8	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	136		
9	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	138		
10	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	138		
11	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	125			
12	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	137		
13	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
14	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	123		
15	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	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	4	3	3	3	124		
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	123	
17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	125
18	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	126		
19	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	4	2	4	1	4	3	3	3	123			
20	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	121			
21	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	138		
22	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	127	
23	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	123		
24	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	126	
25	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	140	
26	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	143	
27	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	134	
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	125	
29	4	3	3	3	4	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	4	1	126		
30	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	124		
31	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	152	

33	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	141		
34	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	150	
35	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	139		
36	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	114			
37	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4	108			
38	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	0	3	2	3	98		
39	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	2	2	3	2	3	3	2	84			
40	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	111		
41	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	131		
42	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	120		
43	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	134		
44	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	127			
45	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	134		
46	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	144		
47	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	136		
48	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	136		
49	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	135		
50	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	139		
51	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	125		
52	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	135	
53	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	134		
54	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	119			
55	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	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	3	3	4	3	123	
56	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	121		
57	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	126		
58	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	128			
59	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	1	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	125		
60	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	122		
61	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	139	
62	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	124	
63	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	122	
64	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	124	
65	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	139		
66	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	143	
67	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	136
68	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	128	

69	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	130					
70	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	127			
71	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	136			
72	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	148		
73	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	142		
74	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	146		
75	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	143			
76	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	115		
77	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	110	
78	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	4	2	103			
79	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	2	2	3	4	3	3	3	87		
80	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	111		
81	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	134			
82	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	122		
83	4	3	3	4	4	3	3	3	4	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	3	3	3	4	4	2	127		
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	122		
85	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	129		
86	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	132		
87	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	128		
88	4	2	3	3	3	2	4	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	116		
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	141		
90	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	128	
91	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	122		
92	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	129		
93	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	140	
94	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	145	
95	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	141	
96	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	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	2	3	125	
97	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	128
98	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	130
99	3	3	4	3	3	3	0	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	0	3	2	3	121	
100	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	149	
101	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	141	
102	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	148		
103	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3	3	4	149		
104	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	113		

105	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	109		
106	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	106
107	2	2	1	2	3	2	4	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	4	85	
108	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	112	
109	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	131	
ΣX	348	352	339	384	344	342	348	353	344	357	338	345	358	339	379	340	345	336	339	345	361	338	346	359	351	345	340	367	308	373	331	345	350	354	348	370	343	385	331	345		



DATA KEBAHAGIAAN

R	Nomor item																														Y	
	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		
1	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	86	
2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	100	
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	98	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	109	
5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	100	
6	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	98	
7	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	103	
8	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	103	
9	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	4	2	93	
10	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	108
11	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	94	
12	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	90
13	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	3	3	3	3	90
14	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	91
15	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	3	88
16	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	94
17	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	95	
18	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	89	
19	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	102	
20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	93	
21	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	89	
22	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	93	
23	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	101	
24	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	98
25	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	102	
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	94	
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	92	
28	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	93	
29	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	102	
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	99	
31	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	101	
32	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	104	

33	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	98	
34	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	92	
35	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	84	
36	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	87	
37	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	80	
38	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	100	
39	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	98	
40	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	109
41	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	100	
42	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	98	
43	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	103
44	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	103
45	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	4	2	93	
46	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	108
47	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	94	
48	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	90	
49	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	3	3	3	90	
50	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	91	
51	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	3	88	
52	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	94
53	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	95	
54	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	89		
55	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	102	
56	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	93	
57	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	89	
58	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	93	
59	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	101	
60	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	98	
61	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	102	
62	4	3	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	4	3	3	94	
63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	92	
64	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	93	
65	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	102	
66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	99	
67	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	101	
68	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	104	

69	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	98
70	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	92
71	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	84
72	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	87
73	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	80
74	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	86
75	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	95
76	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	103
77	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	102
78	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	101
79	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	96
80	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	92
81	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	106
82	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	89
83	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	96
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	92
85	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	97
86	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	98
87	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	94
88	4	2	3	3	3	2	4	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	85
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	107
90	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	98
91	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	92
92	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	94
93	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	102
94	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	108
95	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	106
96	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	96
97	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	98
98	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	96
99	3	3	4	3	3	3	0	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	91
100	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	116
101	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	106
102	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	108
103	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	113
104	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	84

105	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	83
106	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	82
107	2	2	1	2	3	2	4	2	2	0	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	62	
108	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	83	
109	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	97	
ΣX	365	326	344	372	364	344	350	363	322	369	341	337	351	359	321	339	357	363	336	344	364	327	375	359	314	338	348	378	325	339	





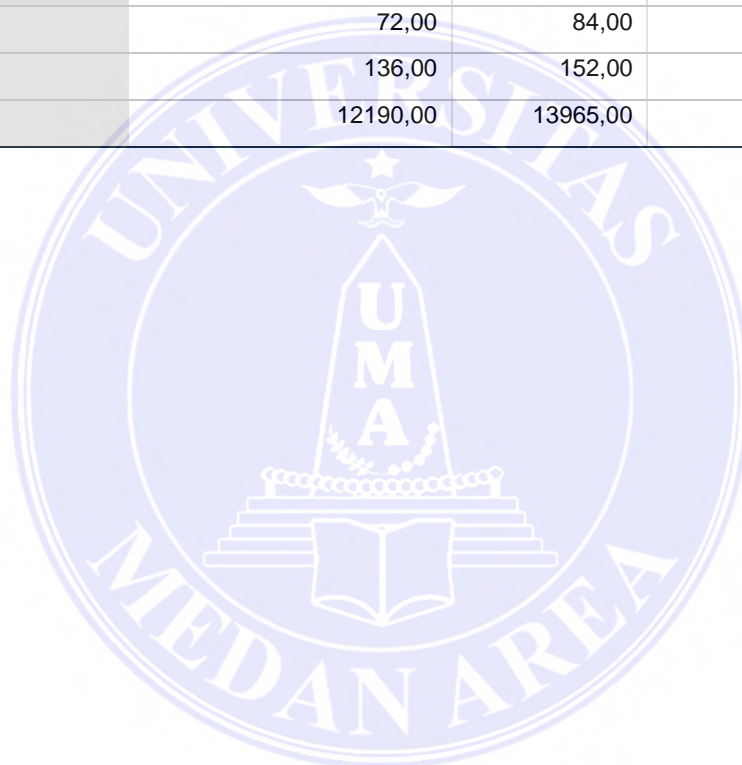
LAMPIRAN VI TABULASI DATA UTAMA PENELITIAN

X1. Kepuasan Kerja						X2. Lingkungan Kerja						Y. Kebahagiaan Kerja					
No.	Data	No.	Data	No.	Data	No.	Data	No.	Data	No.	Data	No.	Data	No.	Data	No.	Data
1	100	37	92	73	123	1	113	37	108	73	142	1	86	37	80	73	80
2	111	38	73	74	128	2	119	38	98	74	146	2	100	38	100	74	86
3	114	39	85	75	107	3	131	39	84	75	143	3	98	39	98	75	95
4	111	40	103	76	93	4	126	40	111	76	115	4	109	40	109	76	103
5	121	41	102	77	93	5	133	41	131	77	110	5	100	41	100	77	102
6	117	42	111	78	75	6	143	42	120	78	103	6	98	42	98	78	101
7	114	43	114	79	84	7	137	43	134	79	87	7	103	43	103	79	96
8	120	44	111	80	103	8	136	44	127	80	111	8	103	44	103	80	92
9	119	45	122	81	114	9	138	45	134	81	134	9	93	45	93	81	106
10	113	46	117	82	107	10	138	46	144	82	122	10	108	46	108	82	89
11	108	47	113	83	111	11	125	47	136	83	127	11	94	47	94	83	96
12	117	48	119	84	107	12	137	48	136	84	122	12	90	48	90	84	92
13	112	49	119	85	112	13	133	49	135	85	129	13	90	49	90	85	97
14	107	50	112	86	115	14	123	50	139	86	132	14	91	50	91	86	98
15	111	51	107	87	111	15	124	51	125	87	128	15	88	51	88	87	94
16	110	52	116	88	101	16	123	52	135	88	116	16	94	52	94	88	85
17	115	53	112	89	126	17	125	53	134	89	141	17	95	53	95	89	107
18	115	54	108	90	115	18	126	54	119	90	128	18	89	54	89	90	98
19	100	55	111	91	109	19	123	55	123	91	122	19	102	55	102	91	92
20	117	56	111	92	110	20	121	56	121	92	129	20	93	56	93	92	94
21	119	57	115	93	121	21	138	57	126	93	140	21	89	57	89	93	102
22	108	58	115	94	127	22	127	58	128	94	145	22	93	58	93	94	108
23	106	59	100	95	123	23	123	59	125	95	141	23	101	59	101	95	106
24	116	60	117	96	112	24	126	60	122	96	125	24	98	60	98	96	96
25	125	61	119	97	113	25	140	61	139	97	128	25	102	61	102	97	98
26	123	62	109	98	114	26	143	62	124	98	130	26	94	62	94	98	96
27	113	63	108	99	109	27	134	63	122	99	121	27	92	63	92	99	91
28	114	64	118	100	136	28	125	64	124	100	149	28	93	64	93	100	116
29	115	65	125	101	124	29	126	65	139	101	141	29	102	65	102	101	106
30	114	66	125	102	129	30	124	66	143	102	148	30	99	66	99	102	108
31	126	67	115	103	131	31	138	67	136	103	149	31	101	67	101	103	113
32	126	68	116	104	100	32	152	68	128	104	113	32	104	68	104	104	84
33	122	69	116	105	97	33	141	69	130	105	109	33	98	69	98	105	83
34	127	70	115	106	96	34	150	70	127	106	106	34	92	70	92	106	82
35	106	71	128	107	72	35	139	71	136	107	85	35	84	71	84	107	62
36	92	72	127	108	97	36	114	72	148	108	112	36	87	72	87	108	83
				109	115					109	131					109	97

DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Statistics

		Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Kebahagiaan
N	Valid	109	109	109
	Missing	0	0	0
Mean		111,8349	128,1193	95,7248
Median		114,0000	128,0000	96,0000
Mode		115,00	125,00	98,00
Std. Deviation		11,59703	13,11962	7,96854
Minimum		72,00	84,00	62,00
Maximum		136,00	152,00	116,00
Sum		12190,00	13965,00	10434,00





LAMPIRAN VII
HASIL UJI ASUMSI

UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	109	111,8349	11,59703	72,00	136,00
Lingkungan Kerja	109	128,1193	13,11962	84,00	152,00
Kebahagiaan	109	95,7248	7,96854	62,00	116,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Kebahagiaan
N		109	109	109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	111,8349	128,1193	95,7248
	Std. Deviation	11,59703	13,11962	7,96854
Most Extreme Differences	Absolute	0,141	0,110	0,063
	Positive	0,062	0,046	0,054
	Negative	-0,141	-0,110	-0,063
Test Statistic		0,141	0,110	0,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.002 ^c	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.141	109	.000	.922	109	.000

- a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	.110	109	.002	.943	109	.000

- a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kebahagiaan	.063	109	.200 [*]	.971	109	.019

- *. This is a lower bound of the true significance.

- a. Lilliefors Significance Correction

UJI LINEARILITAS

A. Kepuasan Kerja dengan Kebahagiaan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kebahagiaan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	4431,976	38	116,631	3,366	0,000
		Linearity	861,807	1	861,807	24,869	0,000
		Deviation from Linearity	3570,169	37	96,491	2,784	0,000
	Within Groups		2425,767	70	34,654		
	Total		6857,743	108			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kebahagiaan * Kepuasan Kerja	0,354	0,126	0,804	0,646

B. Lingkungan Kerja dengan Kebahagiaan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kebahagiaan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	4600,060	46	100,001	2,746	0,000
		Linearity	931,195	1	931,195	25,572	0,000
		Deviation from Linearity	3668,864	45	81,530	2,239	0,002
	Within Groups		2257,683	62	36,414		
	Total		6857,743	108			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kebahagiaan * Lingkungan Kerja	0,368	0,136	0,819	0,671

UJI HIPOTESIS

A. Kepuasan Kerja dengan Kebahagiaan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kebahagiaan	95,7248	7,96854	109
Kepuasan Kerja	111,8349	11,59703	109

Correlations

		Kebahagiaan	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kebahagiaan	1,000	0,354
	Kepuasan Kerja	0,354	1,000
Sig. (1-tailed)	Kebahagiaan		0,000
	Kepuasan Kerja	0,000	
N	Kebahagiaan	109	109
	Kepuasan Kerja	109	109

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja		Enter

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.354a	0,126	0,117	7,48577	0,126	15,379	1	107	0,000

a. Predictors: (Constant), **Kepuasan Kerja**

b. Dependent Variable: **Kebahagiaan**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	861,807	1	861,807	15,379	.000b
	Residual	5995,936	107	56,037		
	Total	6857,743	108			

a. Dependent Variable: Kebahagiaan b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Model		Coefficients ^a													
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Upper Bound	Lower Bound	Correlations Zero-order	Partial	Part	Collinearity Statistics	VIF
		B		Beta											
1	(Constant)	68,484	6,983		9,807	0,000	54,640	82,327							
	Kepuasan Kerja	0,244	0,062	0,354	3,922	0,000	0,120	0,367	0,354	0,354	0,354	1,000	1,000		

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

Model	Coefficient Correlations ^a		
	Correlations	Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja
1	1,000		
		0,004	

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

Model	Collinearity Diagnostics ^a			
	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Kepuasan Kerja
1	1	1,995	0,00	0,00
	2	0,005	1,00	1,00

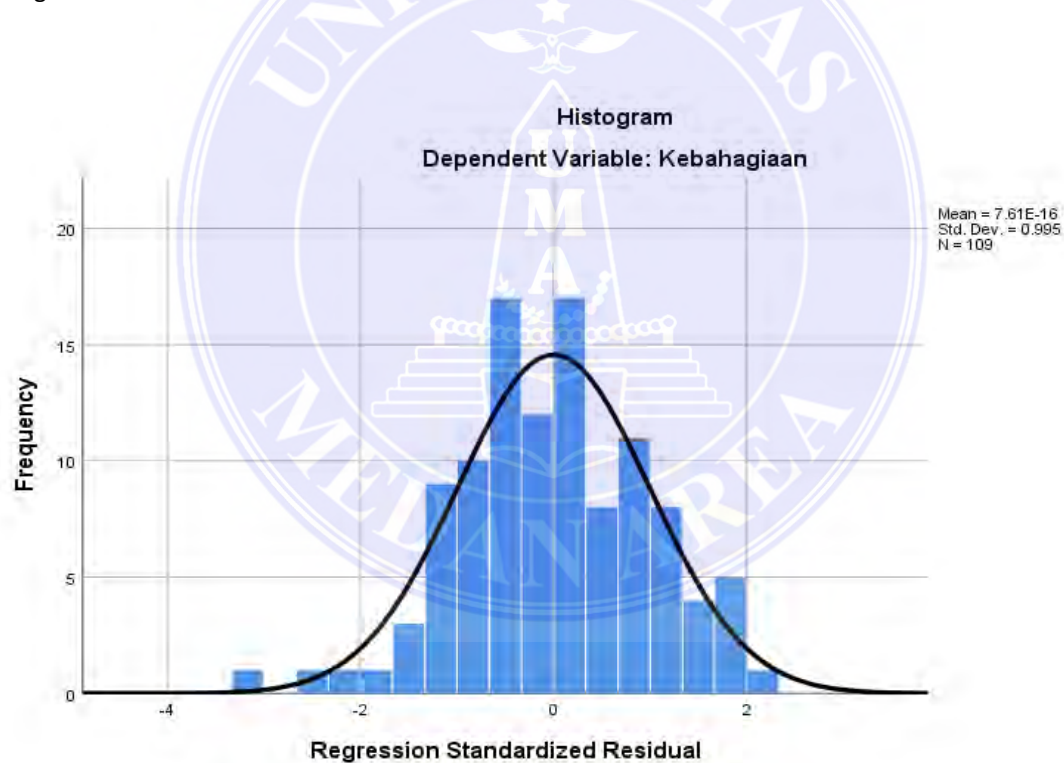
a. Dependent Variable: Kebahagiaan

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Kebahagiaan	Predicted Value	Residual
107	-3,209	62,00	86,0217	-24,02169

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

	Residuals Statistics ^a				
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	86,0217	101,6110	95,7248	2,82484	109
Residual	-24,02169	15,42725	0,00000	7,45104	109
Std. Predicted Value	-3,435	2,084	0,000	1,000	109
Std. Residual	-3,209	2,061	0,000	0,995	109

a. Dependent Variable: Kebahagiaan



B. Lingkungan Kerja dengan Kebahagiaan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kebahagiaan	95,7248	7,96854	109
Lingkungan Kerja	128,1193	13,11962	109

Correlations

	Kebahagiaan	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kebahagiaan	1,000
	Lingkungan Kerja	0,368
Sig. (1-tailed)	Kebahagiaan	0,000
	Lingkungan Kerja	0,000
N	Kebahagiaan	109
	Lingkungan Kerja	109

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.368^a	0,136	0,128	7,44233	0,136	16,812	1	107	0,000

a. Predictors: (Constant), **Lingkungan Kerja**

b. Dependent Variable: **Kebahagiaan**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	931,195	1	931,195	16,812	.000 ^b
	Residual	5926,548	107	55,388		
	Total	6857,743	108			

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations Zero-order	Partial	Part	Collinearity Statistics	
		B						Lower Bound				Upper Bound	Tolerance
1	(Constant)	67,050	7,030		9,538	0,000	53,114	80,985					
	Lingkungan Kerja	0,224	0,055	0,368	4,100	0,000	0,116	0,332	0,368	0,368	0,368	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja	
1	Correlations	Lingkungan Kerja	1,000
	Covariances	Lingkungan Kerja	0,003

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

Collinearity Diagnostics^a

Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Lingkungan Kerja
1	1	1,995	1,000	0,00	0,00
	2	0,005	19,672	1,00	1,00

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

Casewise Diagnostics^a

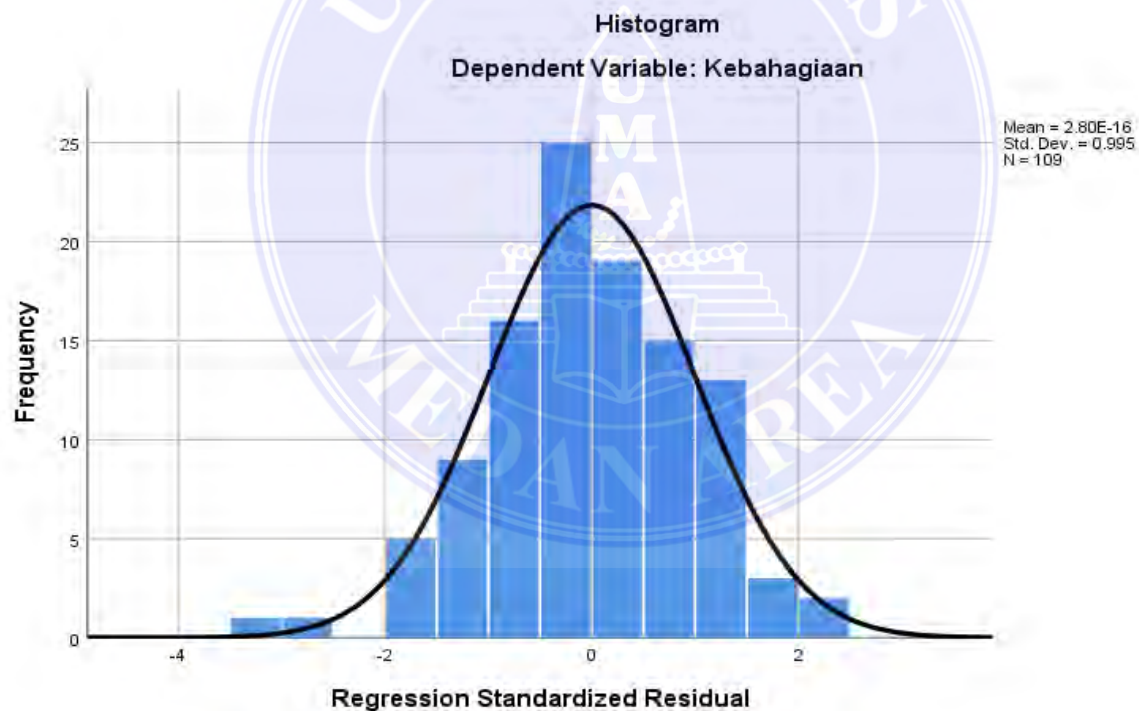
Case Number	Std. Residual	Kebahagiaan	Predicted Value	Residual
107	-3,235	62,00	86,0741	-24,07408

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	85,8503	101,0696	95,7248	2,93635	109
Residual	-24,07408	17,10676	0,00000	7,40780	109
Std. Predicted Value	-3,363	1,820	0,000	1,000	109
Std. Residual	-3,235	2,299	0,000	0,995	109

a. Dependent Variable: Kebahagiaan



C. Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kebahagiaan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kebahagiaan	95,7248	7,96854	109
Kepuasan Kerja	111,8349	11,59703	109
Lingkungan Kerja	128,1193	13,11962	109

Correlations

		Kebahagiaan	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kebahagiaan	1,000	0,354	0,368
	Kepuasan Kerja	0,354	1,000	0,887
	Lingkungan Kerja	0,368	0,887	1,000
Sig. (1-tailed)	Kebahagiaan		0,000	0,000
	Kepuasan Kerja	0,000		0,000
	Lingkungan Kerja	0,000	0,000	
N	Kebahagiaan	109	109	109
	Kepuasan Kerja	109	109	109
	Lingkungan Kerja	109	109	109

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.373^a	0,139	0,123	7,46197	0,139	8,581	2	106	0,000

a. Predictors: (Constant), **Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja**

b. Dependent Variable: **Kebahagiaan**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955,557	2	477,778	8,581	.000 ^b
	Residual	5902,186	106	55,681		
	Total	6857,743	108			

a. Dependent Variable: **Kebahagiaan**

b. Predictors: (Constant), **Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations Zero-order	Partial	Part	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound				Tolerance	VIF
1	(Constant)	66,043	7,211		9,159	0,000	51,747	80,339					
	Kepuasan Kerja	0,089	0,134	0,129	0,661	0,510	-0,177	0,355	0,354	0,064	0,060	0,212	4,709
	Lingkungan Kerja	0,154	0,119	0,254	1,298	0,197	-0,081	0,390	0,368	0,125	0,117	0,212	4,709

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
1	Correlations	Lingkungan Kerja	1,000
		Kepuasan Kerja	-0,887
	Covariances	Lingkungan Kerja	0,014
		Kepuasan Kerja	-0,014

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	2,992	1,000	0,00	0,00
	2	0,007	21,343	1,00	0,06
	3	0,001	50,544	0,00	0,94

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

Casewise Diagnostics^a

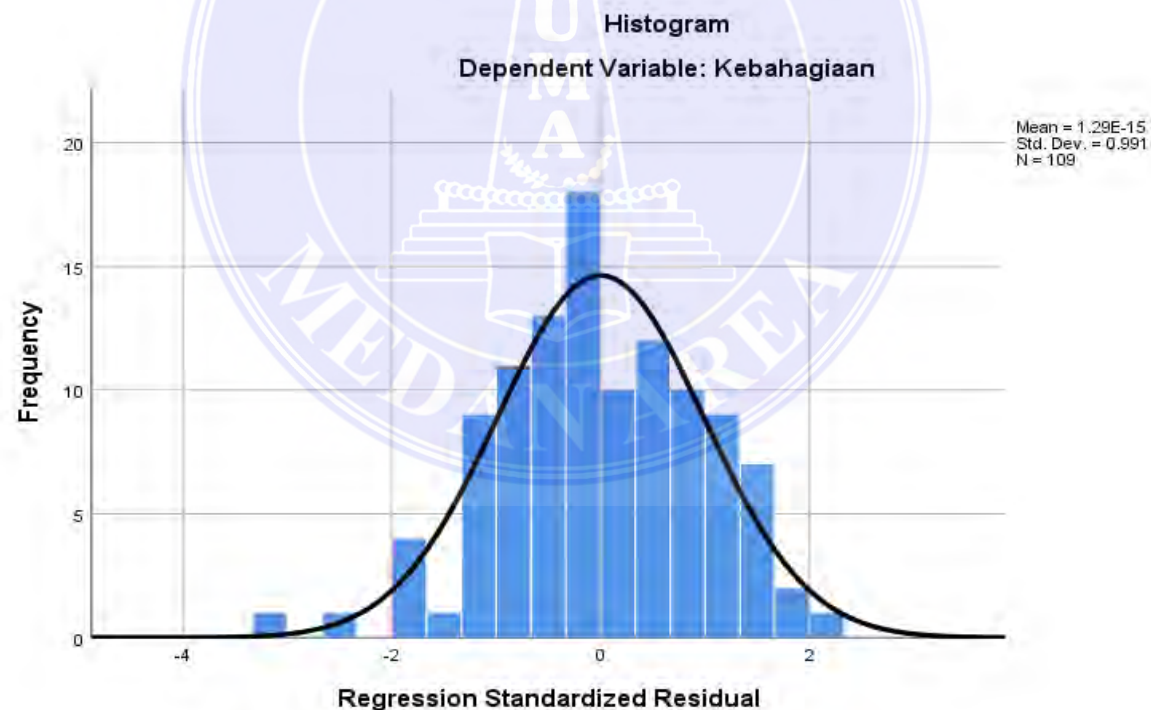
Case Number	Std. Residual	Kebahagiaan	Predicted Value	Residual
107	-3,155	62,00	85,5401	-23,54012

a. Dependent Variable: Kebahagiaan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	85,5401	101,0900	95,7248	2,97452	109
Residual	-23,54012	16,69842	0,00000	7,39256	109
Std. Predicted Value	-3,424	1,804	0,000	1,000	109
Std. Residual	-3,155	2,238	0,000	0,991	109

a. Dependent Variable: Kebahagiaan





LAMPIRAN VIII

TABEL KONSULTASI R

DAN T TABEL

Z Table: Negative Values

Body of table gives area under Z curve to the left of z.

z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
-3.80	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.70	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.60	.0002	.0002	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.50	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002
-3.40	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0002
-3.30	.0005	.0005	.0005	.0004	.0004	.0004	.0004	.0004	.0004	.0003
-3.20	.0007	.0007	.0006	.0006	.0006	.0006	.0006	.0006	.0005	.0005
-3.10	.0010	.0009	.0009	.0009	.0008	.0008	.0008	.0008	.0008	.0007
-3.00	.0013	.0013	.0013	.0012	.0012	.0011	.0011	.0011	.0010	.0010
-2.90	.0019	.0018	.0018	.0017	.0016	.0016	.0015	.0015	.0014	.0014
-2.80	.0026	.0025	.0024	.0023	.0023	.0022	.0021	.0021	.0020	.0019
-2.70	.0035	.0034	.0033	.0032	.0031	.0030	.0029	.0028	.0027	.0026
-2.60	.0047	.0045	.0044	.0043	.0041	.0040	.0039	.0038	.0037	.0036
-2.50	.0062	.0060	.0059	.0057	.0055	.0054	.0052	.0051	.0049	.0048
-2.40	.0082	.0080	.0078	.0075	.0073	.0071	.0069	.0068	.0066	.0064
-2.30	.0107	.0104	.0102	.0099	.0096	.0094	.0091	.0089	.0087	.0084
-2.20	.0139	.0136	.0132	.0129	.0125	.0122	.0119	.0116	.0113	.0110
-2.10	.0179	.0174	.0170	.0166	.0162	.0158	.0154	.0150	.0146	.0143
-2.00	.0228	.0222	.0217	.0212	.0207	.0202	.0197	.0192	.0188	.0183
-1.90	.0287	.0281	.0274	.0268	.0262	.0256	.0250	.0244	.0239	.0233
-1.80	.0359	.0351	.0344	.0336	.0329	.0322	.0314	.0307	.0301	.0294
-1.70	.0446	.0436	.0427	.0418	.0409	.0401	.0392	.0384	.0375	.0367
-1.60	.0548	.0537	.0526	.0516	.0505	.0495	.0485	.0475	.0465	.0455
-1.50	.0668	.0655	.0643	.0630	.0618	.0606	.0594	.0582	.0571	.0559
-1.40	.0808	.0793	.0778	.0764	.0749	.0735	.0721	.0708	.0694	.0681
-1.30	.0968	.0951	.0934	.0918	.0901	.0885	.0869	.0853	.0838	.0823
-1.20	.1151	.1131	.1112	.1093	.1075	.1056	.1038	.1020	.1003	.0985
-1.10	.1357	.1335	.1314	.1292	.1271	.1251	.1230	.1210	.1190	.1170
-1.00	.1587	.1562	.1539	.1515	.1492	.1469	.1446	.1423	.1401	.1379
-0.90	.1841	.1814	.1788	.1762	.1736	.1711	.1685	.1660	.1635	.1611
-0.80	.2119	.2090	.2061	.2033	.2005	.1977	.1949	.1922	.1894	.1867
-0.70	.2420	.2389	.2358	.2327	.2296	.2266	.2236	.2206	.2177	.2148
-0.60	.2743	.2709	.2676	.2643	.2611	.2578	.2546	.2514	.2483	.2451
-0.50	.3085	.3050	.3015	.2981	.2946	.2912	.2877	.2843	.2810	.2776
-0.40	.3446	.3409	.3372	.3336	.3300	.3264	.3228	.3192	.3156	.3121
-0.30	.3821	.3783	.3745	.3707	.3669	.3632	.3594	.3557	.3520	.3483
-0.20	.4207	.4168	.4129	.4090	.4052	.4013	.3974	.3936	.3897	.3859
-0.10	.4602	.4562	.4522	.4483	.4443	.4404	.4364	.4325	.4286	.4247
0.00	.5000	.4960	.4920	.4880	.4840	.4801	.4761	.4721	.4681	.4641

Z Table: Positive Values

Body of table gives area under Z curve to the left of z.

z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
0.00	.5000	.5040	.5080	.5120	.5160	.5199	.5239	.5279	.5319	.5359
0.10	.5398	.5438	.5478	.5517	.5557	.5596	.5636	.5675	.5714	.5753
0.20	.5793	.5832	.5871	.5910	.5948	.5987	.6026	.6064	.6103	.6141
0.30	.6179	.6217	.6255	.6293	.6331	.6368	.6406	.6443	.6480	.6517
0.40	.6554	.6591	.6628	.6664	.6700	.6736	.6772	.6808	.6844	.6879
0.50	.6915	.6950	.6985	.7019	.7054	.7088	.7123	.7157	.7190	.7224
0.60	.7257	.7291	.7324	.7357	.7389	.7422	.7454	.7486	.7517	.7549
0.70	.7580	.7611	.7642	.7673	.7704	.7734	.7764	.7794	.7823	.7852
0.80	.7881	.7910	.7939	.7967	.7995	.8023	.8051	.8078	.8106	.8133
0.90	.8159	.8186	.8212	.8238	.8264	.8289	.8315	.8340	.8365	.8389
1.00	.8413	.8438	.8461	.8485	.8508	.8531	.8554	.8577	.8599	.8621
1.10	.8643	.8665	.8686	.8708	.8729	.8749	.8770	.8790	.8810	.8830
1.20	.8849	.8869	.8888	.8907	.8925	.8944	.8962	.8980	.8997	.9015
1.30	.9032	.9049	.9066	.9082	.9099	.9115	.9131	.9147	.9162	.9177
1.40	.9192	.9207	.9222	.9236	.9251	.9265	.9279	.9292	.9306	.9319
1.50	.9332	.9345	.9357	.9370	.9382	.9394	.9406	.9418	.9429	.9441
1.60	.9452	.9463	.9474	.9484	.9495	.9505	.9515	.9525	.9535	.9545
1.70	.9554	.9564	.9573	.9582	.9591	.9599	.9608	.9616	.9625	.9633
1.80	.9641	.9649	.9656	.9664	.9671	.9678	.9686	.9693	.9699	.9706
1.90	.9713	.9719	.9726	.9732	.9738	.9744	.9750	.9756	.9761	.9767
2.00	.9772	.9778	.9783	.9788	.9793	.9798	.9803	.9808	.9812	.9817
2.10	.9821	.9826	.9830	.9834	.9838	.9842	.9846	.9850	.9854	.9857
2.20	.9861	.9864	.9868	.9871	.9875	.9878	.9881	.9884	.9887	.9890
2.30	.9893	.9896	.9898	.9901	.9904	.9906	.9909	.9911	.9913	.9916
2.40	.9918	.9920	.9922	.9925	.9927	.9929	.9931	.9932	.9934	.9936
2.50	.9938	.9940	.9941	.9943	.9945	.9946	.9948	.9949	.9951	.9952
2.60	.9953	.9955	.9956	.9957	.9959	.9960	.9961	.9962	.9963	.9964
2.70	.9965	.9966	.9967	.9968	.9969	.9970	.9971	.9972	.9973	.9974
2.80	.9974	.9975	.9976	.9977	.9977	.9978	.9979	.9979	.9980	.9981
2.90	.9981	.9982	.9982	.9983	.9984	.9984	.9985	.9985	.9986	.9986
3.00	.9987	.9987	.9987	.9988	.9988	.9989	.9989	.9989	.9990	.9990
3.10	.9990	.9991	.9991	.9991	.9992	.9992	.9992	.9992	.9993	.9993
3.20	.9993	.9993	.9994	.9994	.9994	.9994	.9994	.9995	.9995	.9995
3.30	.9995	.9995	.9995	.9996	.9996	.9996	.9996	.9996	.9996	.9997
3.40	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9998
3.50	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998
3.60	.9998	.9998	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999
3.70	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999
3.80	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999

T Table

df - degrees of freedom for t curve

P - area under the t curve with df degrees of freedom to the right of t(df)

Example:

$$P[t(2) > 2.92] = 0.05$$

$$P[-2.92 < t(2) < 2.92] = 0.9$$

	Upper tail probability p											
	0.25	0.2	0.15	0.1	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005	0.0025	0.001	0.0005
1	1.000	1.376	1.963	3.078	6.31	12.70	15.90	31.82	63.65	127.3	318.3	636.619
2	0.817	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	4.849	6.965	9.925	14.08	22.33	31.599
3	0.765	0.979	1.250	1.638	2.353	3.182	3.482	4.541	5.841	7.453	10.22	12.924
4	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	2.999	3.747	4.604	5.598	7.173	8.610
5	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	2.757	3.365	4.032	4.773	5.893	6.869
6	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	2.612	3.143	3.707	4.317	5.208	5.959
7	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.517	2.998	3.499	4.029	4.785	5.408
8	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.449	2.896	3.355	3.833	4.501	5.041
9	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.398	2.821	3.250	3.690	4.297	4.781
10	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.359	2.764	3.169	3.581	4.144	4.587
11	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.328	2.718	3.106	3.497	4.025	4.437
12	0.696	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.303	2.681	3.055	3.428	3.930	4.318
13	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.282	2.650	3.012	3.372	3.852	4.221
14	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.264	2.624	2.977	3.326	3.787	4.140
15	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.249	2.602	2.947	3.286	3.733	4.073
16	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.235	2.583	2.921	3.252	3.686	4.015
17	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.224	2.567	2.898	3.222	3.646	3.965
18	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.214	2.552	2.878	3.197	3.610	3.922
19	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.205	2.539	2.861	3.174	3.579	3.883
20	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.197	2.528	2.845	3.153	3.552	3.850
21	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.189	2.518	2.831	3.135	3.527	3.819
22	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.183	2.508	2.819	3.119	3.505	3.792
23	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.177	2.500	2.807	3.104	3.485	3.768
24	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.172	2.492	2.797	3.091	3.467	3.745
25	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.167	2.485	2.787	3.078	3.450	3.725
26	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.162	2.479	2.779	3.067	3.435	3.707
27	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.158	2.473	2.771	3.057	3.421	3.690
28	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.154	2.467	2.763	3.047	3.408	3.674
29	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.150	2.462	2.756	3.038	3.396	3.659
30	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.147	2.457	2.750	3.030	3.385	3.646
40	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.123	2.423	2.704	2.971	3.307	3.551
50	0.679	0.849	1.047	1.299	1.676	2.009	2.109	2.403	2.678	2.937	3.261	3.496
60	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.099	2.390	2.660	2.915	3.232	3.460
80	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.088	2.374	2.639	2.887	3.195	3.416
100	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.081	2.364	2.626	2.871	3.174	3.390
1000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.056	2.330	2.581	2.813	3.098	3.300
z*	0.674	0.841	1.036	1.282	1.645	1.960	2.054	2.326	2.576	2.807	3.090	3.291

50% 60% 70% 80% 90% 95% 96% 98% 99% 99.5% 99.8% 99.9%

Confidence level C

Tabel r Product Moment

Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.320	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126



LAMPIRAN IX DOKUMENTASI PENELITIAN











LAMPIRAN X

SURAT PENELITIAN



