

BAB V

PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Selain itu menjelaskan keterbatasan penelitian dan saran bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada PT Bank Mandiri Jambi. Hal ini menunjukkan semakin puas karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan PT Bank Mandiri Jambi.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif respek organisasi terhadap keterlibatan kerja pada PT Bank Mandiri Jambi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi respek organisasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan PT Bank Mandiri Jambi.
3. Ada pengaruh signifikan dan negatif ketiadaan gangguan kerja pada kehidupan pribadi terhadap keterlibatan kerja pada PT Bank Mandiri Jambi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tidak adanya gangguan kerja yang

mengganggu kehidupan pribadi karyawan maka semakin rendah keterlibatan kerja karyawan PT Bank Mandiri Jambi.

4. Tidak ada pengaruh signifikan rasa peduli atasan terhadap keterlibatan kerja pada PT Bank Mandiri Jambi. Hal ini menunjukkan rasa peduli atasan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Bank Mandiri Jambi.
5. Ada pengaruh signifikan dan positif kebutuhan otonomi terhadap keterlibatan kerja pada PT Bank Mandiri Jambi. Hal ini menunjukkan semakin terpenuhi kebutuhan otonomi karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan PT Bank Mandiri Jambi.
6. Ada pengaruh signifikan dan positif kebutuhan kompetensi terhadap keterlibatan kerja pada PT Bank Mandiri Jambi. Hal ini menunjukkan semakin terpenuhi kebutuhan kompetensi karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan PT Bank Mandiri Jambi.
7. Ada pengaruh signifikan dan positif kebutuhan berelasi terhadap keterlibatan kerja pada PT Bank Mandiri Jambi. Hal ini menunjukkan semakin terpenuhi kebutuhan berelasi karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan PT Bank Mandiri Jambi.

5.2 Implikasi Manajerial

Dalam penelitian ini menjelaskan tujuh faktor kesejahteraan tempat kerja karyawan yang dapat menentukan keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Jambi. Penelitian menunjukkan ada pengaruh faktor yang berbeda-beda dari kesejahteraan tempat kerja karyawan, sehingga tidak semua faktor kesejahteraan tempat kerja

karyawan secara langsung memengaruhi keterlibatan kerja. Adanya kesejahteraan tempat kerja yang diterima oleh karyawan secara langsung memengaruhi keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja akan semakin terlihat apabila karyawan yang bekerja di perusahaan merasa sejahtera. Keterlibatan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan.

Temuan hasil penelitian memberikan informasi penelitian terendah pada variabel kepuasan kerja terdapat pada pernyataan “Pekerjaan saya menawarkan tantangan untuk meningkatkan keterampilan saya”. Pada variabel respek organisasi, penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Saya percaya pada prinsip-prinsip yang digunakan atasan saya”. Pada variabel ketiadaan gangguan kerja pada kehidupan pribadi, penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa sangat tertekan di tempat kerja untuk memenuhi target”. Penilaian terendah yang ada pada variabel rasa peduli atasan terdapat pada pernyataan “Atasan saya peduli”. Pada variabel kebutuhan otonomi, penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Di tempat kerja, saya merasakan pilihan dan kebebasan dalam hal-hal yang saya lakukan”. Pada variabel kebutuhan kompetensi, penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Dalam pekerjaan saya, saya merasa dapat menyelesaikan tugas yang sulit dengan sukses”. Pada variabel kebutuhan berelasi, penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa terhubung dengan orang-orang yang peduli dengan saya di tempat kerja dan untuk siapa saya peduli di tempat kerja” dan pernyataan “Saya mengalami perasaan hangat dengan orang-orang yang menghabiskan waktu bersama saya di tempat kerja”.

Cara-cara yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan tempat kerja karyawan adalah:

1. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan fasilitas kerja untuk karyawan di lingkungan kerja. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat lebih menikmati fasilitas yang ada untuk lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Peningkatan respek organisasi dapat dilakukan dengan cara membangun budaya inklusivitas di perusahaan, sehingga manajemen dapat memposisikan diri sama dengan karyawan dan mampu melihat dari perspektif karyawan.
3. Peningkatan ketiadaan gangguan kerja pada kehidupan pribadi dapat dilakukan dengan cara memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan ketika sedang di rumah,
4. Peningkatan rasa peduli atasan dapat dilakukan dengan cara mengadakan penilaian terhadap atasan oleh karyawan secara anonim agar atasan dapat mengetahui umpan balik yang diberikan oleh karyawan.
5. Peningkatan kebutuhan otonomi dapat dilakukan dengan cara membiarkan karyawan untuk berpendapat dan memberi saran terkait masalah pekerjaan.
6. Peningkatan kebutuhan kompetensi dapat dilakukan dengan cara menerapkan rotasi pekerjaan kepada karyawan untuk memperluas dan menambah *skills* karyawan.
7. Peningkatan kebutuhan berelasi dapat dilakukan dengan cara membimbing ketua tim untuk menjadi perantara antar karyawan yang berada dalam satu

divisi untuk saling bercengkerama. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat saling mengandalkan ketika ada masalah dan meningkatkan keeratan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Kuesioner sangat mungkin tidak sempurna dalam terjemahan, sehingga responden akan mengisi kuesioner dengan tidak serius.
2. Penelitian ini hanya ditujukan kepada karyawan PT Bank Mandiri Cabang Jambi, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada organisasi atau perusahaan lain.

5.4 Saran

1. Kuesioner harus dipersiapkan dengan baik, terkait dengan terjemahan agar tidak membingungkan.
2. Penelitian selanjutnya dapat menjangkau banyak perusahaan dan responden, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara umum untuk organisasi yang memperhatikan isu kesejahteraan tempat kerja karyawan dan keterlibatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Magallanes, T., Foronda, G. S. L., & Encarnacion, M. J. (2020). Employees' workplace well-being and work engagement of divine word colleges' employees in Ilocos region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(2), 70–84. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.623>
- Abun, D. (2019). Measuring Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration and Work Engagement of Employees of Divine Word Colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of English Literature and Social Sciences (IJELS)*, 4(2), April 2019. <https://dx.doi.org/10.22161/ijels.4.2.21>
- Arimbawa, I. G. (2015). Analisis Kebutuhan Kompetensi Jabatan dan Hubungannya Dengan Penilaian Kinerja Serta Assesment Potensi Tenaga Pemasaran. *E-Jurnal Manajemen Kinerja*, 26–38.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiyana, H. S. (2020, October 28). *A Literature Review of Workplace Well-Being*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Bakker, A.B. and Albrecht, S. (2018), "Work Engagement: Current Trends", *Career Development International*, Vol. 23 No. 1, pp. 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neeper, M. (2017). Creating Workplace Well-Being. In *The Handbook of Stress and Health* (Issue May 2018). <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch35>
- Bilginoğlu, E., Yozgat, U., & Erdem Artan, İ. (2019). Respect and Trust in Organizations: A Research About Their Effect on Job Satisfaction. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. <https://doi.org/10.26466/opus.590684>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods For Business* (L. Johnson, M. Balasubramanian, & A. Adiyal, Eds.; 8th ed.). Wiley.
- Boult, M., Thompson, R., & Schaubhut, N. (2019). *Well-Being in The Workplace Why It Matters For Organizational Performance and How To Improve It*. https://ap.themyersbriggs.com/content/Research and White Papers/MBTI/Well-being_in_the_workplace_by_The_MyersBriggs_Company.pdf
- David Adekoya, O., Jimoh, I., Okorie, G., & Olajide, M. (2019). Significance of Employee Engagement and Individual Well-Being on Organisational

Performance in Nigeria. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 2(5), 35–47. www.ijmsjournal.org

- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E.L., Kaap-Deeder, J.V., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R.M., Sheldon, K.M., Soenens, B., Petegem, S.V., & Verstuyf, J. (2015). Basic Psychological Need Satisfaction, Need Frustration, and Need Strength Across Four Cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216–236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Edisa, N., & Hadi Senen, S. (2018). Analisis Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada CV Saputra Jaya Cimahi). In *Journal of Business Management Education* | (Vol. 3, Issue 2).
- Fredholm, A. (2017). *Understanding The Meaning of Autonomy: Creating a Learning Space For Professional Becoming in Clinical Education*. Karolinska Institutet: Stockholm. <https://core.ac.uk/download/pdf/132572195.pdf>
- Gautam, I., & Jain, S. (2018). *A Study of Work-life Balance: Challenges and Solutions*. <https://www.researchgate.net/publication/333456881>
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ingsih, K., Riskawati, N., Prayitno, A., & Ali, S. (2021). The Role of Mediation on Work Satisfaction to Work Environment, Training, and Competency on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 469–482. <https://doi.org/10.21776/ub.jam>
- Jacobsen, Darcy. (2013) "The Secret to Respect in the Workplace | Globoforce Blog." Employee Engagement Recognition and Reward Commentary Globoforce Blog RSS. Globoforce Limited, 23 July 2013.
- Jatmoko, D. (2013). Relevansi Kurikulum SMK Kompetensi Keahlian Teknik Kendaraan Ringan Terhadap Kebutuhan Dunia Industri di Kabupaten Sleman. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.21831/jpv.v3i1.1572>
- Kluwer, E. S., Karremans, J. C., Riedijk, L., & Knee, C. R. (2020). Autonomy in Relatedness: How Need Fulfillment Interacts in Close Relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(4), 603–616. <https://doi.org/10.1177/0146167219867964>
- Kumar, M., & Jauhari, H. (2016). Satisfaction of Learning, Performance, and Relatedness Needs at Work and Employees' Organizational Identification. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 760–772. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0006>

- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). Work Engagement: Evolution of The Concept and A New Inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287. <https://doi.org/10.5964/psyct.v10i2.236>
- Legault, L. (2017). The Need for Competence. In *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1–3). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1123-1
- Legault, L. (2020). Encyclopedia of Personality and Individual Differences. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, December 2016. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8>
- Mulyadi. (2018). Kesejahteraan, Kualitas Hidup dan Kaitannya dengan Lingkungan Hidup. <https://repository.unri.ac.id/bitstream/handle/123456789/9538/57.mulyadi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mulyani, S. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PIN (Persero) Area Mamuju. *Magister Manajemen. Universitas Terbuka Jakarta*. <http://repository.ut.ac.id/7139/1/42698.pdf>
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 1). <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2031/1046>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Novira, L., Martono, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Negeri Semarang, U. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Management Analysis Journal* (Vol. 4, Issue 3). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). 1(2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya di Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80-95. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>

- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan : Studi literatur. In *Diponegoro Journal of Management* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Reeve, J. (2018). *Understanding Motivation and Emotion* (7th ed.). Wiley.
- Robbins, S. P., Judge, T. P., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behaviour* (2nd ed.). Pearson Education Ltd.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological Well-Being Revisited: Advances in The Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sadaf, Q., Aziz, M., & Anjum, G. (2019). Role of Organizational Culture in Psychological Needs Satisfaction and Work Engagement. In *Business Review* (Vol. 14, Issue 1). https://www.academia.edu/39515931/Role_of_organizational_culture_in_psychological_needs_satisfaction_and_work_engagement
- Shorr, B. (2017). Is Deadline Management Killing Your Company? Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/allbusiness/2017/07/18/is-bad-deadline-management-killing-your-company/#15790e753de4>
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee Engagement and Well-Being: A Moderation Model and Implications for Practice. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Potter, T. (2014). Breaking Down the Hierarchies. *Nursing Management - UK*, 21(5), and 12. <https://doi.org/10.7748/nm.21.5.12.s13>
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The Work-Related Well-Being of Social Workers: Framing Job Demands, Psychological Well-Being, and Work Engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121–141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>
- Tov, W. (2018). *Well-Being Concepts and Components*. <https://www.nobascholar.com/chapters/12/download.pdf>
- Tran, Q. (2018). *Employee Engagement : How Does The Organization Increase Engagement - From The Viewpoint of HR Representative in Finland*. <https://core.ac.uk/download/pdf/153495565.pdf>
- Trivellas, P., Reklitis, P., Platis, C. (2013). The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 718-726. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.110>

- Walker, A. N. (2014). *The Examination of Organizational Respect in Relation to The Examination of Organizational Respect in Relation to Organizational Culture Organizational Culture The Examination of Organizational Respect in Relation to Organizational Culture*. <https://scholars.unh.edu/honors/206>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work Engagement and Job Performance: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Anales de Psicologia*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>



LAMPIRAN

Lampiran I

Kuesioner

Perkenalkan nama saya Ade Fransiska Fortunata. Saya adalah mahasiswi dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Tempat Kerja Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja pada PT Bank Mandiri Cabang Jambi”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :

Jenis Kelamin : L / P (lingkari)

Usia :

Lama Bekerja : < satu tahun ≥ satu tahun

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** (sangat tidak setuju), **TS** (tidak setuju), **N** (netral), **S** (setuju) dan **SS** (sangat setuju).

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
Kepuasan Kerja						
1	Pekerjaan saya memuaskan.	STS	TS	N	S	SS
2	Aktivitas saya sehari-hari memberi arah dan makna yang berarti.	STS	TS	N	S	SS
3	Pekerjaan saya membawa rasa puas.	STS	TS	N	S	SS
4	Pekerjaan saya meningkatkan rasa harga diri.	STS	TS	N	S	SS
5	Pekerjaan saya membuat saya merasa sebagai pribadi yang berkembang.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya merasa mampu dan efektif dalam pekerjaan saya sehari-hari.	STS	TS	N	S	SS
7	Pekerjaan saya menawarkan tantangan untuk meningkatkan keterampilan saya.	STS	TS	N	S	SS
Respek Organisasi						
8	Secara umum saya memercayai senior saya di organisasi.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya percaya pada prinsip-prinsip yang digunakan atasan saya.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya merasa puas dengan cara atasan saya memperlakukan karyawannya.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya merasa atasan menghormati staf.	STS	TS	N	S	SS
12	Orang-orang di tempat kerja saya percaya pada nilai organisasi.	STS	TS	N	S	SS
Rasa Peduli Atasan						
13	Di masa sulit atasan saya akan mendengarkan saya sampai tuntas.	STS	TS	N	S	SS
14	Atasan saya peduli.	STS	TS	N	S	SS

15	Saya merasa atasan saya tegas dan memahami masalah pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
16	Atasan saya memperlakukan saya sebagaimana saya ingin diperlakukan.	STS	TS	N	S	SS
17	Atasan saya menanggung beberapa kekhawatiran saya tentang pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
18	Saya merasa transaksi antara saya dengan atasan saya positif.	STS	TS	N	S	SS
19	Saya percaya atasan saya peduli dengan kesejahteraan staf.	STS	TS	N	S	SS
Ketiadaan Gangguan Kerja pada Kehidupan Pribadi						
20	Pekerjaan saya menyita seluruh waktu saya termasuk kehidupan pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS
21	Saya merasa stres dalam mengatur waktu kerja saya untuk memenuhi tuntutan.	STS	TS	N	S	SS
22	Saya merasa sangat tertekan di tempat kerja untuk memenuhi target.	STS	TS	N	S	SS
23	Setelah bekerja, saya merasa sulit untuk bersantai.	STS	TS	N	S	SS
24	Saya mendapati diri saya berpikir negatif tentang pekerjaan di luar jam kantor.	STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Otonomi						
25	Di tempat kerja, saya merasakan pilihan dan kebebasan dalam hal-hal yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
26	Saya merasa keputusan saya dalam pekerjaan saya mencerminkan apa yang benar-benar saya inginkan.	STS	TS	N	S	SS
27	Saya merasa pilihan saya pada pekerjaan saya mengungkapkan siapa saya sebenarnya.	STS	TS	N	S	SS

28	Saya merasa telah melakukan apa yang benar-benar menarik minat saya dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Berelasi						
29	Saya merasa orang-orang yang saya sayangi di tempat kerja juga peduli dengan saya.	STS	TS	N	S	SS
30	Saya merasa terhubung dengan orang-orang yang peduli dengan saya di tempat kerja dan untuk siapa saya peduli di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
31	Di tempat kerja, saya merasa dekat dan terhubung dengan orang lain yang penting bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
32	Saya mengalami perasaan hangat dengan orang-orang yang menghabiskan waktu bersama saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Kompetensi						
33	Saya merasa yakin dapat melakukan hal-hal dengan baik dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
34	Di tempat kerja, saya merasa mampu melakukan apa yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
35	Ketika saya bekerja, saya merasa kompeten untuk mencapai tujuan saya.	STS	TS	N	S	SS
36	Dalam pekerjaan saya, saya merasa dapat menyelesaikan tugas yang sulit dengan sukses.	STS	TS	N	S	SS
Keterlibatan Kerja						
37	Saya bersedia menerima perubahan.	STS	TS	N	S	SS
38	Saya bersedia menerima tugas baru jika diperlukan.	STS	TS	N	S	SS

39	Saya mengambil inisiatif untuk membantu karyawan lain ketika dibutuhkan.	STS	TS	N	S	SS
40	Saya terus berjalan bahkan ketika keadaan menjadi sulit.	STS	TS	N	S	SS
41	Saya cepat beradaptasi dengan situasi sulit.	STS	TS	N	S	SS
42	Ketika di tempat kerja, saya benar-benar fokus pada tugas pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
43	Saya secara proaktif mengidentifikasi tantangan dan peluang di masa depan.	STS	TS	N	S	SS
44	Saya bertekad untuk memberikan upaya terbaik di tempat kerja setiap hari.	STS	TS	N	S	SS
45	Saya sering terlibat dalam pekerjaan saya sehingga hari berlalu dengan sangat cepat.	STS	TS	N	S	SS
46	Saya bersemangat untuk pergi bekerja.	STS	TS	N	S	SS
47	Saya merasa benar-benar terlibat dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
48	Saya terinspirasi untuk mencapai tujuan saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
49	Saya memahami tujuan strategis organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS
50	Saya memastikan saya bekerja sebaik mungkin untuk memenuhi tujuan organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS
51	Saya memastikan apa yang saya lakukan sejalan dengan tujuan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
52	Saya bangga menjadi bagian dari tim.	STS	TS	N	S	SS
53	Tim saya menginspirasi saya untuk bekerja keras setiap hari.	STS	TS	N	S	SS
54	Tim saya selalu membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

55	Saya memiliki informasi yang baik tentang pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
56	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang struktur dan proses informal di organisasi.	STS	TS	N	S	SS



Lampiran II

Profil Responden

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	60.5	60.5	60.5
	Perempuan	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 tahun	2	5.3	5.3	5.3
	24 tahun	2	5.3	5.3	10.5
	25 tahun	3	7.9	7.9	18.4
	26 tahun	6	15.8	15.8	34.2
	27 tahun	2	5.3	5.3	39.5
	28 tahun	4	10.5	10.5	50.0
	29 tahun	2	5.3	5.3	55.3
	30 tahun	3	7.9	7.9	63.2
	31 tahun	2	5.3	5.3	68.4
	32 tahun	6	15.8	15.8	84.2
	33 tahun	1	2.6	2.6	86.8
	35 tahun	3	7.9	7.9	94.7
	36 tahun	1	2.6	2.6	97.4
	37 tahun	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lebih dari 1 tahun	38	100.0	100.0	100.0

Lampiran III

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Correlations							TOTAL_ X1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
X1.1	Pearson Correlation	1	.139	.530*	.268	.235	.155	.082	.569**
	Sig. (2-tailed)		.406	.001	.104	.155	.354	.624	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.139	1	.428*	.341*	.221	.125	.359*	.595**
	Sig. (2-tailed)	.406		.007	.036	.182	.455	.027	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.530*	.428*	1	.396*	.260	.237	.205	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007		.014	.115	.151	.218	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.268	.341*	.396*	1	.422*	.195	.306	.686**
	Sig. (2-tailed)	.104	.036	.014		.008	.240	.061	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

X1.5	Pearson Correlation	.235	.221	.260	.422*	1	.236	.366*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.155	.182	.115	.008		.153	.024	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.155	.125	.237	.195	.236	1	.388*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.354	.455	.151	.240	.153		.016	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	.082	.359*	.205	.306	.366*	.388*	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.624	.027	.218	.061	.024	.016		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.569*	.595*	.699*	.686*	.645*	.534*	.603*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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



Uji Validitas Respek Organisasi

		Correlations							TOTAL_X1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
X1.1	Pearson Correlation	1	.139	.530*	.268	.235	.155	.082	.569**

	Sig. (2-tailed)		.406	.001	.104	.155	.354	.624	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.139	1	.428*	.341*	.221	.125	.359*	.595**
	Sig. (2-tailed)	.406		.007	.036	.182	.455	.027	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.530*	.428*	1	.396*	.260	.237	.205	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007		.014	.115	.151	.218	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.268	.341*	.396*	1	.422*	.195	.306	.686**
	Sig. (2-tailed)	.104	.036	.014		.008	.240	.061	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.235	.221	.260	.422*	1	.236	.366*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.155	.182	.115	.008		.153	.024	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.155	.125	.237	.195	.236	1	.388*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.354	.455	.151	.240	.153		.016	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	.082	.359*	.205	.306	.366*	.388*	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.624	.027	.218	.061	.024	.016		.000

	N	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.569*	.595*	.699*	.686*	.645*	.534*	.603*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Uji Validitas Ketiadaan Gangguan Kerja Pada Kehidupan Pribadi

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.433**	-.248	.006	.090	.469**
	Sig. (2-tailed)		.007	.133	.973	.590	.003
	N	38	38	38	38	38	38
X3.2	Pearson Correlation	.433**	1	.049	.096	.291	.696**
	Sig. (2-tailed)	.007		.770	.567	.077	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X3.3	Pearson Correlation	-.248	.049	1	.204	.034	.363*
	Sig. (2-tailed)	.133	.770		.219	.837	.025
	N	38	38	38	38	38	38
X3.4	Pearson Correlation	.006	.096	.204	1	.382*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.973	.567	.219		.018	.000
	N	38	38	38	38	38	38

X3.5	Pearson Correlation	.090	.291	.034	.382*	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.590	.077	.837	.018		.000
	N	38	38	38	38	38	38
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.469**	.696**	.363*	.598**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.025	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

Uji Validitas Rasa Peduli Atasan

		Correlations							TOTAL_ X4
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	
X4.1	Pearson Correlation	1	.187	.235	.679*	.434*	.619*	.537*	.764**
	Sig. (2-tailed)		.261	.156	.000	.006	.000	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X4.2	Pearson Correlation	.187	1	.382*	.319	.117	.135	.031	.447**
	Sig. (2-tailed)	.261		.018	.051	.483	.420	.853	.005
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X4.3	Pearson Correlation	.235	.382*	1	.197	.165	.074	.045	.404*
	Sig. (2-tailed)	.156	.018		.236	.324	.659	.790	.012
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

X4.4	Pearson Correlation	.679*	.319	.197	1	.597*	.865*	.657*	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.051	.236		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X4.5	Pearson Correlation	.434*	.117	.165	.597*	1	.484*	.585*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.006	.483	.324	.000		.002	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X4.6	Pearson Correlation	.619*	.135	.074	.865*	.484*	1	.663*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.420	.659	.000	.002		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X4.7	Pearson Correlation	.537*	.031	.045	.657*	.585*	.663*	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.001	.853	.790	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL_X4	Pearson Correlation	.764*	.447*	.404*	.903*	.728*	.804*	.742*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.012	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Uji Validitas Kebutuhan Otonomi

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	TOTAL_ X5
X5.1	Pearson Correlation	1	.240	.091	.151	.565**
	Sig. (2-tailed)		.147	.588	.365	.000
	N	38	38	38	38	38
X5.2	Pearson Correlation	.240	1	.368*	.192	.701**
	Sig. (2-tailed)	.147		.023	.249	.000
	N	38	38	38	38	38
X5.3	Pearson Correlation	.091	.368*	1	.198	.641**
	Sig. (2-tailed)	.588	.023		.233	.000
	N	38	38	38	38	38
X5.4	Pearson Correlation	.151	.192	.198	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.365	.249	.233		.000
	N	38	38	38	38	38
TOTAL_ X5	Pearson Correlation	.565**	.701**	.641**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38

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

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

Uji Validitas Kebutuhan Kompetensi

Correlations

		X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	TOTAL_ X6
X6.1	Pearson Correlation	1	.445**	.088	.115	.559**
	Sig. (2-tailed)		.005	.601	.491	.000
	N	38	38	38	38	38
X6.2	Pearson Correlation	.445**	1	.240	.440**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.005		.147	.006	.000

	N	38	38	38	38	38
X6.3	Pearson Correlation	.088	.240	1	.621**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.601	.147		.000	.000
	N	38	38	38	38	38
X6.4	Pearson Correlation	.115	.440**	.621**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.491	.006	.000		.000
	N	38	38	38	38	38
TOTAL_X6	Pearson Correlation	.559**	.765**	.691**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38

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

Uji Validitas Kebutuhan Berelasi

Correlations

		X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	TOTAL_X7
X7.1	Pearson Correlation	1	.364*	.222	.224	.687**
	Sig. (2-tailed)		.025	.180	.177	.000
	N	38	38	38	38	38
X7.2	Pearson Correlation	.364*	1	.321*	.333*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.025		.049	.041	.000
	N	38	38	38	38	38
X7.3	Pearson Correlation	.222	.321*	1	.177	.657**
	Sig. (2-tailed)	.180	.049		.288	.000
	N	38	38	38	38	38
X7.4	Pearson Correlation	.224	.333*	.177	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.177	.041	.288		.000
	N	38	38	38	38	38

TOTAL_X7	Pearson Correlation	.687**	.743**	.657**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38

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

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

Uji Validitas Keterlibatan Kerja

		Correlations																				TO TA L_ Y
		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Y1	Pearson Correlation	1	.338*	.346*	.066	.146	.115	.113	.118	.116	.115	.126	.116	.083	.326	.236	.237	.115	.066	.118	.116	.402*
	Sig. (2-tailed)		.038	.035	.615	.315	.419	.426	.425	.425	.415	.412	.406	.546	.065	.117	.115	.256	.619	.518	.381	.012
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	.338*	1	.435**	.533**	.212	.132	.312	.120	.293	.293	.093	.293	-.053	.024	.206	.092	-.048	-.047	.118	.144	.371*
	Sig. (2-tailed)	.038		.001	.001	.075	.065	.005	.090	.067	.050	.050	.050	.395	.945	.048	.054	.945	.747	.380	.270	.022
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y3	Pea	.3	.4	1	.4	.3	.2	.3	.2	.3	.1	.1	.1	.0	.2	.2	.1	.3	.0	.0	.2	.53
	rso	3	3		9	8	5	1	5	9	6	1	2	7	5	9	5	4	4	5	9	3**
	n	4	5		6	9	1	0	1	2	0	7	4	6	1	7	4	3	6	3	8	
	Cor rela tion	6	**		**	*				*							*					
Y4	Sig.	.0	.0		.0	.0	.1	.0	.1	.0	.3	.4	.4	.6	.1	.0	.3	.0	.7	.7	.0	.00
	(2- tail ed)	3	6		2	6	8	8	8	5	9	4	7	8	8	0	7	5	8	5	6	1
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pea	.0	.5	.4	1	.5	.4	.4	.2	.3	.2	.1	.2	.0	.2	.2	.0	.1	.2	.1	.3	.55
Y5	rso	6	3	6		3	5	6	4	9	4	7	3	3	4	4	4	4	0	6	6	6**
	n	6	3	6		3	5	6	4	9	4	7	3	3	4	4	4	4	0	6	6	
	Cor rela tion	6	**	**		**	**	*		*												
	Sig.	.6	.0	.0		.0	.0	.0	.1	.0	.1	.2	.1	.6	.1	.0	.9	.4	.1	.3	.0	.00
Y5	(2- tail ed)	9	1	2		0	3	1	7	7	7	6	2	9	7	7	4	6	7	3	4	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pea	.1	.2	.3	.5	1	.7	.4	.2	.3	.1	.3	.4	.2	.2	.2	-	.0	.2	.1	.3	.59
	rso	4	3	9	3		2	8	7	5	6	3	6	8	7	1	.1	5	4	2	3	7**
Y5	n	6	3	9	3		3	5	6	6	4	9	4	4	6	2	1	3	3	9	9	
	Cor rela tion	6		*	**		**	**		*		*	**				6				*	
	Sig.	.3	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.3	.0	.0	.0	.0	.2	.4	.7	.1	.4	.0	.00
	(2- tail ed)	8	5	6	0		0	0	9	2	2	3	0	8	9	0	8	5	4	4	3	0
Y5	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

Y6	Pea	.	.1	.2	.4	.7	1	.5	.5	.5	.2	.3	.5	.3	.4	.2	.0	.0	.2	.2	.3	.68
	rso	1	2	5	7	2		4	4	2	0	8	2	3	3	5	3	9	7	8	8	0**
	n	8	2	1	5	3		6	8	0	8	8	0	4	5	4	9	5	5	7	8	
	Cor	5			**	**		**	**	**		*	**	*	**						*	
Y7	rela																					
	tion																					
	Sig.	.	.4	.1	.0	.0		.0	.0	.0	.2	.0	.0	.0	.0	.1	.8	.5	.0	.0	.0	.00
	(2-	2	6	2	0	0		0	0	0	0	1	0	4	0	2	1	7	9	8	1	0
Y8	tail	6	5	8	3	0		0	0	1	9	6	1	0	6	4	6	0	5	1	6	
	ed)	5																				
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
Y6	Pea	.	.3	.3	.4	.4	.5	1	.5	.4	.4	.5	.4	.2	.3	.4	.1	.2	.2	.2	.3	.72
	rso	1	2	1	0	8	4		4	7	3	9	7	8	2	9	2	1	5	3	7	1**
	n	1	0	0	6	5	6		6	6	6	2	6	7	7	9	0	8	8	9	7	
	Cor	3			*	**	**		**	**	**	**	**		*	**					*	
Y7	rela																					
	tion																					
	Sig.	.	.0	.0	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.4	.1	.1	.1	.0	.00
	(2-	4	5	5	1	0	0		0	0	0	0	0	8	4	0	7	8	1	4	2	0
Y8	tail	9	0	8	1	2	0		0	3	6	0	3	0	5	1	5	8	8	8	0	
	ed)	9																				
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
Y6	Pea	.	.1	.2	.2	.2	.5	.5	1	.5	.3	.3	.4	.2	.3	.3	.1	.2	.4	.2	.3	.64
	rso	1	2	5	3	7	4	4		2	2	8	1	3	2	6	6	0	0	8	8	0**
	n	8	2	1	4	6	8	6		0	1	8	0	5	1	9	3	8	8	7	8	
	Cor	5					**	**		**	*	*	*		*	*			*		*	
Y7	rela																					
	tion																					
	Sig.	.	.4	.1	.1	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.1	.0	.0	.3	.2	.0	.0	.0	.00
	(2-	2	6	2	5	9	0	0		0	4	1	1	5	4	2	2	0	1	8	1	0
Y8	tail	6	5	8	7	3	0	0		1	9	6	1	5	9	3	8	9	1	1	6	
	ed)	5																				
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	

Y9	Pearson Correlation	.186	.090	.32*	.39*	.35*	.52**	.47**	.50**	1	.300	.46**	.250	.38*	.300	.35*	.063	.300	.34	.32	.35	.666**
		.2264	.590	.015	.027	.028	.001	.003	.001		.067	.003	.122	.019	.007	.079	.706	.067	.05	.028	.000	
		N	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	
Y10	Pearson Correlation	.185	.233	.160	.234	.168	.203	.436**	.321*	.300	1	.611**	.52**	.13	-.061	.254	.059	-.011	.14	.16	.169**	
		.2265	.163	.309	.157	.324	.009	.006	.049	.067		.000	.001	.416	.915	.124	.816	.911	.39	.322	.003	
		N	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	
Y11	Pearson Correlation	.262	.293	.177	.193	.38*	.58**	.39**	.48**	.64**	.61**	1	.68**	.38*	.16	.43	.19	.02	.24	.37	.666**	
		.2212	.175	.484	.236	.037	.006	.006	.003	.000	.000		.000	.008	.304	.061	.745	.131	.021	.03*	.000	
		N	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	

Y1 2	Pea rso n Cor rela tion	.	.0	.1	.2	.4	.5	.4	.4	.2	.5	.6	1	.3	.3	.3	.0	-	.1	.4	.3	.62
		1	9	2	4	6	2	7	1	5	2	8		8	0	5	6	.0	8	2	5	7**
		8	0	4	3	4	0	6	0	5	0	1		0	0	5	3	2	4	4	6	
		6				**	**	**	*		**	**		*		*		9		**	*	
Y1 3	Pea rso n Cor rela tion	Sig.	.	.5	.4	.1	.0	.0	.0	.1	.0	.0		.0	.0	.0	.7	.8	.2	.0	.0	.00
		(2-	2	9	5	4	0	0	0	1	2	0		1	6	2	0	6	6	0	2	0
		tail	6	0	7	2	3	1	3	1	2	1		9	7	9	6	3	8	8	8	
		ed)	4																			
Y1 4	Pea rso n Cor rela tion	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
			.	-	.0	.0	.2	.3	.2	.2	.3	.1	.3	1	.5	.4	.1	.1	.4	.6	.2	.55
			0	.1	7	8	8	3	8	3	8	3	8	8	3	8	3	3	9	8	8	4**
Y1 3	Pea rso n Cor rela tion	3	3	5	6	3	4	4	7	5	0	6	2	0	3	9	7	6	5	1	4	
		3	3					*			*	*	*		**	**			**	**		
			Sig.	.	.3	.6	.6	.0	.0	.0	.1	.0	.4	.0	.0	.0	.4	.4	.0	.0	.0	.00
			(2-	8	5	4	1	8	4	8	5	1	1	1	1	1	1	1	0	0	8	0
Y1 4	Pea rso n Cor rela tion	4	9	8	8	9	4	0	0	5	9	6	8	9	1	2	1	6	2	0	4	
		6																				
			N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
				8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
Y1 4	Pea rso n Cor rela tion	.	.0	.2	.2	.2	.4	.3	.3	.3	-	.1	.3	.5	1	.5	.4	.3	.4	.4	.2	.60
		3	1	5	3	7	3	2	2	0	.0	6	0	3		9	1	2	0	1	7	9**
		0	2	1	4	6	5	7	1	0	1	4	0	3		9	1	1	8	1	6	
		3					**	*	*		8			**		**	*	*	*	*		
Y1 4	Pea rso n Cor rela tion	Sig.	.	.9	.1	.1	.0	.0	.0	.0	.9	.3	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.00
		(2-	0	4	2	5	9	0	4	4	6	1	2	6	0	0	1	4	1	1	9	0
		tail	6	5	8	7	3	6	5	9	7	5	4	7	1	0	0	9	1	0	3	
		ed)	5																			
Y1 4	Pea rso n Cor rela tion	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	

Y1 5	Pea rso n Cor rela tion	.	.2	.2	.2	.2	.2	.4	.3	.3	.2	.4	.3	.4	.5	1	.3	.2	.1	.3	.5	.67
		2	8	9	7	1	5	9	6	5	5	3	5	8	9		2	5	7	2	5	5**
		2	4	7	4	2	4	9	9	5	4	9	5	9	9		5	4	2	5	2	
		6						**	*	*		**	*	**	**		*			*	**	
Y1 6	Pea rso n Cor rela tion	Sig.	.	.0	.0	.0	.2	.1	.0	.0	.1	.0	.0	.0	.0		.0	.1	.3	.0	.0	.00
		(2-	1	8	7	9	0	2	0	2	2	0	2	0	0		4	2	0	4	0	0
		tail	7	4	0	7	1	4	1	3	9	4	6	9	2	0		7	4	2	7	0
		ed)	2																			
Y1 7	Pea rso n Cor rela tion	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
Y1 6	Pea rso n Cor rela tion	.	.0	.1	.0	-	.0	.1	.1	.0	.0	.1	.0	.1	.4	.3	1	.5	-	.3	.2	.34
		2	9	5	1	.1	3	2	6	6	3	2	6	3	1	2		3	.0	2	5	7*
		3	6	4	4	1	9	0	3	3	9	9	3	7	1	5		5	1	1	1	
		7				6									*	*		**	5	*		
Y1 7	Pea rso n Cor rela tion	Sig.	.	.5	.3	.9	.4	.8	.4	.3	.7	.8	.4	.7	.4	.0	.0	.0	.9	.0	.1	.03
		(2-	1	6	5	3	8	1	7	2	0	1	4	0	1	1	4	0	2	4	2	3
		tail	5	8	7	4	9	6	5	8	6	6	1	6	1	0	7	1	7	9	9	
		ed)	2																			
Y1 7	Pea rso n Cor rela tion	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
Y1 7	Pea rso n Cor rela tion	.	.0	.3	.1	.0	.0	.2	.2	.3	-	.0	-	.1	.3	.2	.5	1	.2	.1	.4	.41
		1	1	4	1	5	9	1	0	0	.0	5	.0	3	2	5	3		7	6	9	9**
		8	2	3	4	3	5	8	8	0	1	3	2	6	1	4	5		5	3	9	
		5		*							8	9		*		**				**		
Y1 7	Pea rso n Cor rela tion	Sig.	.	.9	.0	.4	.7	.5	.1	.2	.0	.9	.7	.8	.4	.0	.1	.0	.0	.3	.0	.00
		(2-	2	4	3	9	5	7	8	0	6	1	5	6	1	4	2	0	9	2	0	9
		tail	6	5	5	6	3	0	8	9	7	5	3	3	6	9	4	1	5	8	1	
		ed)	5																			
Y1 7	Pea rso n Cor rela tion	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	

Y1 8	Pea rso n Cor rela tion	.	-	.0	.2	.2	.2	.2	.4	.3	.1	.2	.1	.4	.4	.1	-	.2	1	.5	.2	.48	
		0	.0	4	4	4	7	5	0	1	4	4	8	9	0	7	.0	7		7	4	0**	
		6	4	6	0	3	5	8	8	4	1	3	4	5	8	2	1	5		1	3		
		6	8						*					**	*		5		**				
Y1 9	Pea rso n Cor rela tion	Sig.	.	.7	.7	.1	.1	.0	.1	.0	.0	.3	.1	.2	.0	.0	.3	.9	.0		.0	.1	.00
		(2-	6	7	8	4	4	9	1	1	5	9	4	6	0	1	0	2	9		0	4	2
		tail	9	4	5	7	1	5	8	1	5	9	1	8	2	1	2	7	5		0	1	
		ed)	5																				
Y2 0	Pea rso n Cor rela tion	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	
			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
Y1 9	Pea rso n Cor rela tion	.	-	.0	.1	.1	.2	.2	.2	.4	.1	.3	.4	.6	.4	.3	.3	.1	.5	1	.2	.54	
		1	.1	5	4	2	8	3	8	2	6	7	2	8	1	2	2	6	7		5	4**	
		0	4	3	6	9	7	9	7	4	3	3	4	1	1	5	1	3	1	1			
		8	7							**		*	**	**	*	*	*	**					
Y1 9	Pea rso n Cor rela tion	Sig.	.	.3	.7	.3	.4	.0	.1	.0	.0	.3	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.0		.1	.00	
		(2-	5	8	5	8	4	8	4	8	0	2	2	0	0	1	4	4	2	0	2	0	
		tail	1	0	2	3	1	1	8	1	8	8	1	8	0	0	7	9	8	0	9		
		ed)	8																				
Y2 0	Pea rso n Cor rela tion	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	
			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
Y2 0	Pea rso n Cor rela tion	.	.1	.2	.3	.3	.3	.3	.3	.3	.1	.3	.3	.2	.2	.5	.2	.4	.2	.2	1	.62	
		1	8	9	1	3	8	7	8	5	6	3	5	8	7	5	5	9	4	5		7**	
		4	4	8	6	9	8	7	8	6	4	9	6	4	6	2	1	9	3	1			
		6				*	*	*	*	*		*	*			**		**					
Y2 0	Pea rso n Cor rela tion	Sig.	.	.2	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.0	.0	.0	.0	.0	.1	.0	.1	.1		.00	
		(2-	3	7	6	5	3	1	2	1	2	2	3	2	8	9	0	2	0	4	2	0	
		tail	8	0	9	4	7	6	0	6	8	4	7	8	4	3	0	9	1	1	9		
		ed)	1																				
Y2 0	Pea rso n Cor rela tion	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	
			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	

TO TA L_ Y	Pea rso n Cor rela tion	.	.3	.5	.5	.5	.6	.7	.6	.6	.4	.6	.6	.5	.6	.6	.3	.4	.4	.5	.6	1
	Sig. (2- tail ed)	.	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	

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

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

Uji Reliabilitas Kesejahteraan Tempat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	36

Uji Reliabilitas Keterlibatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	20



Lampiran IV
Analisis Deskriptif

Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	38	3	5	4.39	.595
X1.2	38	3	5	4.42	.552
X1.3	38	4	5	4.47	.506
X1.4	38	3	5	4.37	.589
X1.5	38	3	5	4.39	.595
X1.6	38	3	5	4.47	.557
X1.7	38	4	5	4.34	.481
Valid N (listwise)	38				

Respek Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	38	4	5	4.53	.506
X2.2	38	3	5	4.32	.525
X2.3	38	3	5	4.47	.557
X2.4	38	4	5	4.53	.506
X2.5	38	3	5	4.37	.541
Valid N (listwise)	38				

Ketiadaan Gangguan Kerja pada Kehidupan Pribadi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	38	4	5	4.55	.504
X3.2	38	3	5	4.50	.558
X3.3	38	4	5	4.39	.495
X3.4	38	4	5	4.47	.506
X3.5	38	4	5	4.58	.500
Valid N (listwise)	38				

Rasa Peduli Atasan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	38	2	5	3.82	.609
X4.2	38	2	5	3.68	.662
X4.3	38	3	5	3.82	.512

X4.4	38	2	5	3.89	.606
X4.5	38	1	5	3.76	.751
X4.6	38	2	5	3.84	.638
X4.7	38	2	5	3.79	.622
Valid N (listwise)	38				

Kebutuhan Otonomi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X5.1	38	4	5	4.34	.481
X5.2	38	4	5	4.53	.506
X5.3	38	4	5	4.63	.489
X5.4	38	3	5	4.50	.558
Valid N (listwise)	38				

Kebutuhan Kompetensi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X6.1	38	4	5	4.82	.393
X6.2	38	4	5	4.71	.460
X6.3	38	4	5	4.79	.413
X6.4	38	4	5	4.68	.471

Valid N (listwise)	38				
-----------------------	----	--	--	--	--

Kebutuhan Berelasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X7.1	38	3	5	4.53	.603
X7.2	38	3	5	4.47	.557
X7.3	38	3	5	4.50	.604
X7.4	38	4	5	4.47	.506
Valid N (listwise)	38				

Keterlibatan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	38	4	5	4.68	.471
Y2	38	4	5	4.58	.500
Y3	38	3	5	4.55	.602
Y4	38	4	5	4.71	.460
Y5	38	4	5	4.61	.495
Y6	38	4	5	4.63	.489
Y7	38	4	5	4.50	.507
Y8	38	4	5	4.63	.489
Y9	38	4	5	4.55	.504
Y10	38	4	5	4.63	.489
Y11	38	4	5	4.61	.495
Y12	38	4	5	4.55	.504
Y13	38	3	5	4.53	.557
Y14	38	4	5	4.63	.489

Y15	38	4	5	4.66	.481
Y16	38	4	5	4.74	.446
Y17	38	4	5	4.63	.489
Y18	38	4	5	4.79	.413
Y19	38	4	5	4.74	.446
Y20	38	4	5	4.61	.495
Valid N (listwise)	38				



Lampiran V

Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X7, TOTAL_X4, TOTAL_X6, TOTAL_X2, TOTAL_X1, TOTAL_X5, TOTAL_X3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.734	2.844

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X7, TOTAL_X4, TOTAL_X6, TOTAL_X2, TOTAL_X1, TOTAL_X5, TOTAL_X3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	880.705	7	125.815	15.553	.000 ^b
	Residual	242.690	30	8.090		
	Total	1123.395	37			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X7, TOTAL_X4, TOTAL_X6, TOTAL_X2, TOTAL_X1, TOTAL_X5, TOTAL_X3

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.509	10.335		.340	.737
	TOTAL_X1	.531	.235	.231	2.258	.031
	TOTAL_X2	.759	.352	.238	2.156	.039
	TOTAL_X3	-1.318	.465	-.342	-2.835	.008
	TOTAL_X4	-.038	.176	-.021	-.214	.832
	TOTAL_X5	1.017	.479	.239	2.122	.042
	TOTAL_X6	2.044	.422	.456	4.844	.000
	TOTAL_X7	1.630	.386	.453	4.221	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

