

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji-t pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada PT. Telkom Witel Yogya Jateng Selatan. Artinya tingkat keterlibatan karyawan yang diberikan perusahaan, baik tinggi maupun rendah, akan berdampak langsung pada peningkatan atau penurunan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.
2. Berdasarkan hasil uji-t pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada PT. Telkom Witel Yogya Jateng Selatan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin besar pula tingkat kebahagiaan yang mereka alami di tempat kerja.
3. Berdasarkan hasil uji-t pada hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada PT. Telkom Witel Yogya Jateng Selatan. Artinya meskipun nilai komitmen organisasional

menunjukkan arah yang positif, hal tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk memengaruhi tingkat kebahagiaan karyawan secara signifikan.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan yang telah dijelaskan pada bab empat, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Telkom Witel Yogya Jateng Selatan untuk terus mempertahankan serta meningkatkan peran keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Ketiga aspek tersebut terbukti sebagai faktor penting yang memengaruhi tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan berada pada kategori tinggi dengan rata-rata nilai sebesar 3,53. Item dengan skor tertinggi yaitu X1.7 memiliki nilai rata-rata 4,28 dengan pernyataan “Pekerjaan saya menginspirasi saya” Ini mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Telkom Witel Yogya Jateng Selatan memiliki keterlibatan yang cukup tinggi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus memperkuat rasa keterlibatan ini melalui berbagai cara, seperti melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberi peluang untuk pengembangan karir, serta membuka ruang untuk menerima masukan dari karyawan. item

dengan skor terendah yaitu X1.9 dengan nilai rata-rata sebesar 2,14 yang berkaitan dengan pernyataan "Saya dapat terus bekerja untuk jangka waktu yang sangat lama dalam satu waktu." Skor rendah pada pernyataan ini menunjukkan adanya kelelahan atau keterbatasan stamina kerja jangka panjang pada sebagian karyawan. Hal ini menjadi perhatian khusus, karena berpotensi menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Dengan menerapkan kebijakan terhadap kesehatan kerja dan fleksibilitas yang terukur, PT. Telkom Witel Yogya Jateng Selatan dapat meningkatkan kualitas keterlibatan karyawan tidak hanya dari segi semangat, tetapi juga dari segi ketahanan kerja.

2. Variabel kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang baik dengan rata-rata skor 4,18, termasuk dalam kategori tinggi. Item dengan skor tertinggi adalah X2.6 dengan nilai 4,22 yang berisi pernyataan "Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan situasi pekerjaan saya saat ini". Temuan ini mengisyaratkan bahwa karyawan merasa puas dengan hubungan kerja yang terjalin, khususnya antara mereka dan atasan. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi ini dengan cara membangun komunikasi dua arah, mendengarkan kendala yang dialami karyawan, serta memberikan motivasi dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan. Item dengan skor terendah adalah X2.5 yaitu sebesar 4,14 yang berkaitan dengan pernyataan "Saya merasa puas dengan peluang yang tersedia di Telkom

untuk kemajuan karier." Meskipun nilai ini masih tergolong tinggi, hal ini menandakan adanya ruang untuk perbaikan dalam hal pengembangan karier karyawan. Untuk menindaklanjuti hasil item X2.5 tentang kepuasan terhadap peluang karier, perusahaan dapat mengimplementasikan sebagai berikut: menyediakan Program Pengembangan Karier Berbasis Kompetensi, menyediakan Mentoring dan Coaching Karier, Evaluasi Berkala atas Potensi dan Kinerja, dan Transparansi dalam Kenaikan Jabatan

3. Komitmen organisasional juga termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor sebesar 3,57. Item tertinggi adalah X3.4 dan X3.5 dengan nilai 4,20 yaitu pada pernyataan "Saya merasa seperti bagian dari keluarga di Telkom" dan "Saya merasa terikat secara emosional dengan Telkom". Meski tergolong tinggi, komitmen organisasional memiliki hubungan yang tidak signifikan secara statistik, meskipun terdapat arah hubungan yang positif. Artinya, pengaruh komitmen organisasional terhadap variabel terkait tidak cukup kuat untuk disimpulkan sebagai hubungan yang konsisten. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya variabel lain yang lebih dominan dalam memengaruhi hasil secara langsung. Oleh karena itu, PT. Telkom Witel Yogya Jateng Selatan sebaiknya meningkatkan komitmen karyawan dengan cara memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, menanamkan nilai-nilai positif di lingkungan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang adil dan penuh kebersamaan. Item dengan skor

terendah adalah X3.7 yang berkaitan dengan pernyataan "Saya mempunyai rasa kepemilikan yang kuat terhadap Telkom". Skor ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Rendahnya rasa kepemilikan ini dapat menjadi penghambat dalam membangun loyalitas dan keterikatan jangka panjang terhadap perusahaan. Untuk memperbaiki hal tersebut, perusahaan dapat mengimplementasikan sejumlah kegiatan seperti memberikan penghargaan secara rutin atas kontribusi dan pencapaian karyawan, Penanaman Nilai-nilai budaya perusahaan, dan menyediakan Forum karyawan dan dialog terbuka.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini masih tergolong sedikit, sehingga tidak cukup untuk mewakili populasi karyawan yang lebih besar dalam perusahaan. Hal ini bisa saja membuat hasil penelitian menjadi kurang akurat atau bias.
2. Proses pengisian kuesioner berlangsung cukup lama karena karyawan di PT. Telkom Witel Yogya Jateng Selatan memiliki jadwal kerja yang padat dan aktivitas yang cukup tinggi. Akibatnya, waktu antar responden dalam mengisi kuesioner menjadi tidak seragam dan membutuhkan waktu yang cukup panjang dalam pengisian.

3. Adanya tingkat homogenitas responden yang cukup tinggi, khususnya pada variabel komitmen organisasional. Sebagian besar responden menunjukkan tingkat komitmen yang relatif seragam, yaitu berada pada kategori sedang hingga tinggi. Homogenitas ini menyebabkan variasi data menjadi sangat rendah, sehingga pengaruh variabel tersebut terhadap kebahagiaan kerja sulit terdeteksi secara signifikan secara statistik dalam analisis regresi.
4. Beberapa item dalam kuesioner, terutama yang berkaitan dengan variabel Komitmen Organisasional dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, memiliki potensi untuk diinterpretasikan secara berbeda oleh responden. Hal ini bisa terjadi karena penggunaan istilah-istilah teoritis yang kurang biasa digunakan atau adanya pemahaman yang beragam di antara responden terhadap makna pernyataan yang diajukan. Keterbatasan pemahaman ini dapat mempengaruhi keakuratan jawaban dan berdampak pada hasil penelitian.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta mempertimbangkan berbagai keterbatasan yang ada, penulis ingin memberikan beberapa saran untuk penelitian berikutnya, antara lain:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengeksplorasi lebih dalam terkait keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, akan lebih baik jika juga

mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap tingkat kebahagiaan karyawan di lingkungan kerja.

2. Untuk peneliti selanjutnya agar tidak mengulangi kesalahan yang muncul pada keterbatasan penelitian, disarankan untuk memperhatikan variasi karakteristik responden dalam pengambilan sampel.



DAFTAR PUSTAKA

- Algarni, M. A., & Alemeri, M. (2023). The Role of Employee Engagement, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Happiness at Work at a Saudi Organization. *International Journal of Business and Management*, 18(2), 27. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p27>
- Allam, Z., & Ali, N. (2024). *Understanding Job Satisfaction in Paramedical Staff: The Interplay of Organizational Commitment, Locus of Control, Experience, and Marital Status*. <https://doi.org/10.58262/ks.v12i2.207>
- Ametepe, P. K., Otuaga, E. U., Nnaji, C. F., & Arilesere, M. S. (2024). The moderating role of workplace ostracism between employee training, employee participation and organizational commitment among bank employees. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 42(2), 239–258. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-11-2022-0249>
- Aminingsih, T.A., Widyantoro, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Avira. *Journal of Management & Business. Volume 6 Issue 1 (2022) Pages 545 – 557*.
- Arijit Choudhury, Anirban Dutta, & Sonit Dutta. (2019). Employee happiness, engagement and organisational commitment: a literature review. *Inderscience*, 17, 222–243. <https://doi.org/https://doi.org/10.1504/WREMSD.2021.114431>

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th ed.). McGraw-Hill Education.

Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND THEIR WORK PERFORMANCE AS ELEMENTS INFLUENCING WORK SAFETY. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>

Effendy, O. Uchjana. (2011). *Ilmu komunikasi : teori dan praktek*. Rosda Karya.

Fathanudien, A. (2023). PERANAN PERLINDUNGAN KEKAYAAN INTELEKTUAL DALAM BIDANG TEKNOLOGI PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Jurnal Tahkim* Vol. XIX, No. 2.

Firman Fauzi, & Sari Puspitarini. (2024). Menelusuri Interaksi Antara Employee Engagement Pada Kepuasan Kerja Melalui Lensa Job Security: Sektor Pengajaran. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 24–35. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.851>

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

Gemini, R. P., & Tanno, A. (2021). THE EFFECT OF COMPENSATION, PROFESSIONALISM, AND LEADERSHIP STYLE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT REGIONAL SECRETARIATS PAYAKUMBUH CITY. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 42–52. <https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.365>

Ghozaly, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25*.

Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22). <https://doi.org/10.3390/su11226395>

Gu, J., Zhen, T., Song, Y., & Xu, L. (2019). Job satisfaction of certified primary care physicians in rural Shandong Province, China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-019-3893-8>

Herdiasa, A. (2025). *Pentingnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan*. Kolega. <https://kolega.co.id/en/blog/pentingnya-kepuasan-kerja-karyawan-di-perusahaan/>

Horváthová, P., Mikušová, M., & Kashi, K. (2019). Evaluation of the employees' engagement factors importance methodology including generation Y. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 32(1), 3895–3917. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1679214>

Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Istijanto. 2010. *Riset Pemasaran Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka, Jakarta.

- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Kashif, M. F., & Rehman, S. (2020). Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction of Female Teachers of Universities. *Global Regional Review*, V(II), 206–214. [https://doi.org/10.31703/grr.2020\(v-ii\).22](https://doi.org/10.31703/grr.2020(v-ii).22)
- Kinerja Karyawan, P., Kepemimpinan, M., & Ghoniyah, N. (2011). Jurnal Dinamika Manajemen. In *JDM* (Vol. 2, Issue 2). <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nadapdap, K. (2017). ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. In *Jurnal Ilmiah Methonomi* (Vol. 3, Issue 2).
- Nadeem, H. A., Qamar, A. M., & Saqib, M. U. (2023). Relationship Between Job Satisfaction and Work Family Conflict Among Female Teachers. *Journal of Policy Research*, 9(1).
- Putri, D. P., & Kadewandana, D. (2018). Prinsip-prinsip Human Relations dalam Pelaksanaan Komunikasi Organisasi di Kementerian Komunikasi dan

Informatika. *CoverAge: Journal of Strategic Communication*, 8(2), 24–35.
<https://doi.org/10.35814/coverage.v8i2.587>

Rahman, A., & Kasmiruddin. (2017). *205592-pengaruh-human-relation-terhadap-kepuasa (1)*.

Rashmi, K., & Singh, R. (2020). *The International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies Building Competitive Advantage through Engagement of Employees A Conceptual Model*. 15(1). <https://doi.org/10.18848/2324-7649/CGP>

Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G. A., Ahumada-Tello, E., & Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 43(2), 236–252. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2023-0046>

Rogier van der Werf. (2023). *3 Key Types of Organisational Commitment*. Effectory.

Roy, R., & Konwar, J. (2020). Workplace Happiness: A Conceptual Framework. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 9, 1. www.ijstr.org

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

- Sarwar, N., Bung, P., Shaikh, M., Jaiswal, R., Malla, M., & Rajni. (2023). A Study on Factors Influencing Workplace Happiness and Its Relationship with Job Satisfaction, Employee Retention and Work Performance. *Journal of Informatics Education and Research*. <https://doi.org/10.52783/jier.v3i2.556>
- Serafim, A., Veloso, C. M., Rivera-Navarro, J., & Sousa, B. (2024). Emotional Intelligence and Internal Marketing as Determinants of Job Satisfaction and Satisfaction with Life among Portuguese Professionals. *Sustainability (Switzerland)* , 16(5). <https://doi.org/10.3390/su16051932>
- Sohail Butt, R., Wen, X., & Yassir Hussain, R. (2020). Mediated Effect of Employee Job Satisfaction on Employees' Happiness at Work and Analysis of Motivational Factors: Evidence from Telecommunication Sector. *Asian Business Research Journal*, 5, 19–27. <https://doi.org/10.20448/journal.518.2020.5.19.27>
- Strangleman, T. (2017). Deindustrialisation and the Historical Sociological Imagination: Making Sense of Work and Industrial Change. *Sociology*, 51(2), 466–482. <https://doi.org/10.1177/0038038515622906>
- Sugiyono. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* / Sugiyono .2019
- Sukwika, T. (2023). *Menentukan Populasi dan Sampling*. <https://www.researchgate.net/publication/373137498>
- Swarjana, I. K., & Skm, M. P. H. (2022). *Populasi-sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian*. Penerbit Andi.

Telkom Indonesia. (2024). *Visi dan Misi Perusahaan*. Telkom.co.id.

https://www.telkom.co.id/sites/about-us/id_ID/page/visi-dan-misi

Tumbol, J.N., Nelwan, O.S., & Pandowo, M.H.C. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN TOMOHON. *Jurnal EMBA* Vol.10 No.4 Oktober 2022, Hal. 72-84.

Vellya, V., Johnly, R., Wehelmina, P., Program, R., Bisnis, S. A., & Administrasi, J. I. (2020). *Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention*.

LAMPIRAN I

LEMBAR PERMINTAAN MENJADI RESPONDEN

saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ehud Nataniel Purba

NPM : 210326438

Adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, akan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT. Telkom Witel Yogya Jateng Selatan”.

Untuk maksud di atas, saya mohon kesediaan Anda menjadi responden dalam penelitian tersebut. Identitas Anda akan dirahasiakan sepenuhnya oleh peneliti dan hanya data Anda isikan yang akan digunakan demi kepentingan penelitian.

Jika bersedia menjadi responden, silakan mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Demikian surat permohonan ini saya buat. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya



Ehud Nataniel Purba

A. Data Umum Responden

1. Jenis Kelamin	Laki-laki
	Perempuan
2. Usia	20 - 30 tahun
	31 - 40 tahun
	41 - 50 tahun
	51 - 60 tahun
3. Pendidikan	SMA/SMK Sederajat
	Diploma
	Sarjana (S1)
	Pascasarjana (S2/S3)
4. Lama Bekerja	1 - 5 tahun
	6 - 10 tahun
	11 - 15 tahun
	16 - 20 tahun
	21 - 25 tahun
	> 26 tahun
5. Divisi	Performance, Risk & QOS
	Shared Service & General Support
	Business Service
	Government Service
	Enterprise Service
	Telda (Telkom Digital Application)

B. Petunjuk Pengisian

Untuk pertanyaan atau pernyataan di bawah ini, pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan menyilang (X) huruf pilihan yang tersedia. Isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Saya meminta jawaban yang menyeluruh.

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

C. Kuesioner

Analisis Faktor dan Uji Reliabilitas untuk Praktik-praktik HRM

1. Keterlibatan Kerja

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saat bekerja, saya merasa penuh semangat.					
2	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.					
3	Waktu terasa berlalu cepat ketika saya sedang bekerja.					

4	Pada saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat.					
5	Saya antusias dengan pekerjaan saya.					
6	Ketika saya bekerja, saya dapat melupakan semua hal di sekitar saya.					
7	Pekerjaan saya menginspirasi saya.					
8	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.					
9	Saya dapat terus bekerja untuk jangka waktu yang sangat lama dalam satu waktu.					
10	Bagi saya, pekerjaan saya menantang.					
11	Saya terbawa suasana saat bekerja.					
12	Di pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental.					
13	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.					
14	Dalam pekerjaan saya, saya selalu tekun, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.					

Sumber: Jurnal artikel acuan

2. Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini					
2	Saya merasa puas dengan atasan langsung saya yang mengawasi pekerjaan saya.					
3	Saya merasa puas dengan hubungan saya dengan rekan kerja di Telkom.					
4	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima untuk pekerjaan saya.					

5	Saya merasa puas dengan peluang yang tersedia di Telkom untuk kemajuan karier.					
6	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan situasi pekerjaan saya saat ini.					
7	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya di Telkom.					

Sumber: Jurnal artikel acuan

3. Komitmen Organisasional

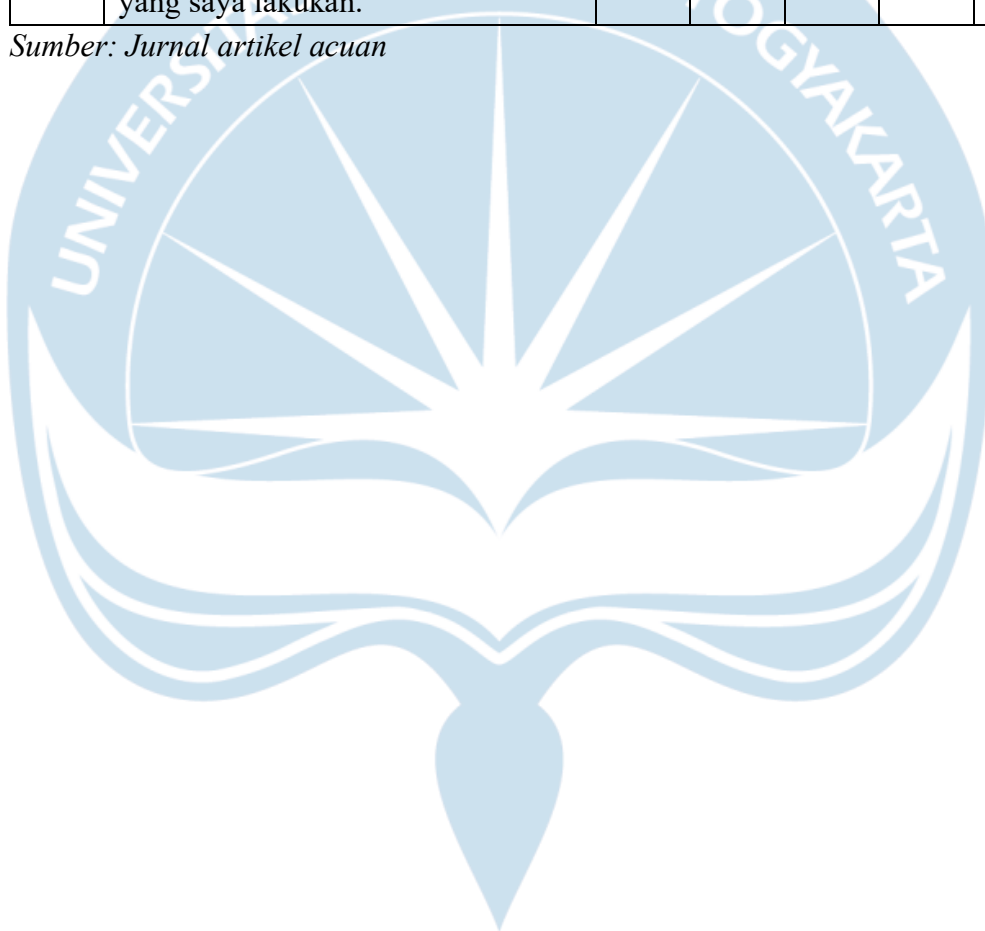
No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya menikmati waktu berdiskusi tentang Telkom dengan orang-orang di luar Telkom.					
2	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah Telkom juga adalah masalah saya sendiri					
3	Saya pikir saya dapat dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain seperti halnya saya terikat pada Telkom.					
4	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di Telkom.					
5	Saya merasa terikat secara emosional dengan Telkom.					
6	Telkom memiliki banyak arti pribadi bagi saya.					
7	Saya mempunyai rasa kepemilikan yang kuat terhadap Telkom.					

Sumber: Jurnal artikel acuan

4. Kebahagiaan di Tempat Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Ketika saya bangun pagi, saya merasa ingin pergi bekerja.					
2	Saya merasa senang ketika bekerja dengan giat.					
3	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					

Sumber: Jurnal artikel acuan



LAMIRAN II
REKAP DATA

Keterlibatan Karyawan (X1)														
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1
3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	2	4	47
5	5	4	5	4	1	4	1	1	5	4	3	1	5	48
5	5	5	4	4	2	5	2	2	5	5	4	2	5	55
4	4	4	4	5	3	4	3	1	4	4	3	3	4	50
4	3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	4	45
4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	3	4	46
4	4	5	4	5	2	5	2	2	4	4	3	2	4	50
3	3	3	4	4	1	4	1	1	3	3	3	1	3	37
4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	4	47
4	4	5	4	4	1	4	1	1	4	4	4	3	4	47
3	1	1	3	3	2	5	2	2	3	3	3	2	3	36
4	5	5	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	51
3	5	4	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	44
3	4	4	4	4	1	4	1	1	3	3	3	1	3	39
5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	3	2	5	56
5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	62
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	51
5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	58
5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	4	2	5	57
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	51
3	4	3	3	3	1	4	1	1	3	3	3	1	3	36
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	61
4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	48
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	63
5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	4	3	5	57

4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	48
4	5	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	4	48
3	5	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	52
4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	49
5	4	4	4	4	3	4	3	1	5	5	3	1	4	50
5	4	4	5	5	2	5	2	2	5	5	4	2	4	54
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
3	2	2	4	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3	38
5	4	4	4	4	1	4	1	1	5	5	3	2	5	48
4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	2	4	48

Kepuasan Kerja (X2)							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
5	4	5	5	4	4	5	32
5	5	5	4	5	4	4	32
5	5	5	4	5	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	5	4	5	5	31
3	4	4	4	4	4	4	27
4	3	4	3	3	3	3	23
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	4	3	22
4	4	4	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35

5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	5	5	5	5	33
5	4	5	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	3	5	3	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	5	5	5	5	33
5	5	5	5	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	3	4	3	24
4	5	4	5	5	5	5	33
4	4	5	4	4	4	4	29

Komitmen Organisasional (X3)							
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
4	2	4	5	4	4	2	25
4	1	5	5	4	4	1	24
5	2	4	5	4	4	2	26
4	2	4	4	4	4	1	23
4	2	5	4	4	4	2	25
5	1	4	4	5	5	3	27
4	2	4	4	4	4	2	24
3	1	3	4	3	3	1	18
4	2	4	4	4	4	2	24

4	1	4	4	4	4	1	22
3	2	3	3	4	3	2	20
4	2	4	4	4	4	2	24
3	2	3	3	3	3	2	19
3	1	3	4	4	3	1	19
5	2	5	5	5	5	2	29
4	3	5	5	4	5	3	29
4	3	4	4	4	4	3	26
5	4	5	5	5	5	3	32
5	2	4	5	5	5	2	28
4	3	4	4	4	4	3	26
3	1	3	3	3	3	1	17
5	4	4	5	5	4	3	30
4	2	4	4	4	4	2	24
5	4	5	5	5	5	3	32
5	3	5	4	5	5	2	29
4	2	4	5	4	4	2	25
4	2	4	4	4	4	2	24
3	4	3	4	3	4	3	24
4	3	4	4	4	4	3	26
5	3	5	4	5	5	2	29
5	2	5	5	5	5	2	29
4	4	4	4	4	4	1	25
3	1	3	3	4	4	1	19
5	1	5	4	5	5	2	27
5	2	4	4	5	4	2	26

Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)			
Y.1	Y.2	Y.3	Y
2	4	5	11
1	5	5	11
2	5	5	12
3	4	4	11
2	4	4	10
1	4	5	10
2	4	4	10
1	4	3	8
2	4	4	10
1	4	4	9
2	3	3	8
2	4	4	10
2	3	3	8
1	4	3	8
2	5	5	12
3	5	5	13
3	4	4	11
3	5	5	13
2	5	5	12
3	4	4	11
1	3	3	7
3	5	5	13
2	4	4	10
3	5	5	13
3	5	5	13
2	4	4	10
2	4	4	10
4	3	3	10
3	4	4	11
1	4	5	10

2	5	5	12
2	4	4	10
1	3	3	7
2	4	5	11
2	4	4	10



LAMPIRAN III

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Hasil Perhitungan Koefisien Validitas

1.1. Keterlibatan Karyawan

		Correlations														
		KK01	KK02	KK03	KK04	KK05	KK06	KK07	KK08	KK09	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	TOTAL
KK01	Pearson Correlation	1	.342*	.382*	.802**	.744**	.225	.326	.258	.248	.975**	.947**	.309	.038	.921**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.044	.024	.000	.000	.193	.056	.135	.150	.000	.000	.071	.828	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK02	Pearson Correlation	.342*	1	.864**	.216	.250	.000	.141	.130	.097	.354*	.316	.234	.000	.369*	.491**
	Sig. (2-tailed)	.044		.000	.213	.147	1.000	.418	.457	.580	.037	.065	.175	1.000	.029	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK03	Pearson Correlation	.382*	.864**	1	.276	.401*	.119	.244	.210	.196	.397*	.403*	.272	.150	.410*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000		.109	.017	.495	.157	.226	.258	.018	.016	.114	.389	.014	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK04	Pearson Correlation	.802**	.216	.276	1	.852**	.217	.274	.210	.258	.820**	.778**	.265	.028	.807**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.213	.109		.000	.212	.111	.226	.135	.000	.000	.123	.875	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK05	Pearson Correlation	.744**	.250	.401*	.852**	1	.248	.354*	.331	.284	.760**	.785**	.246	.085	.748**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.147	.017	.000		.151	.037	.052	.098	.000	.000	.154	.625	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK06	Pearson Correlation	.225	.000	.119	.217	.248	1	.170	.909**	.825**	.219	.280	.011	.650**	.215	.625**
	Sig. (2-tailed)	.193	1.000	.495	.212	.151		.328	.000	.000	.206	.103	.950	.000	.214	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK07	Pearson Correlation	.326	.141	.244	.274	.354*	.170	1	.165	.292	.312	.345*	.232	.157	.287	.430**
	Sig. (2-tailed)	.056	.418	.157	.111	.037	.328		.343	.089	.068	.043	.180	.367	.094	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK08	Pearson Correlation	.258	.130	.210	.210	.331	.909**	.165	1	.859**	.293	.354*	.064	.553**	.293	.686**
	Sig. (2-tailed)	.135	.457	.226	.226	.052	.000	.343		.000	.088	.037	.715	.001	.088	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK09	Pearson Correlation	.248	.097	.196	.258	.284	.825**	.292	.859**	1	.251	.303	.159	.635**	.316	.684**
	Sig. (2-tailed)	.150	.580	.258	.135	.098	.000	.089	.000		.146	.077	.362	.000	.064	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK10	Pearson Correlation	.975**	.354*	.397*	.820**	.760**	.219	.312	.293	.251	1	.973**	.290	.023	.947**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.018	.000	.000	.206	.068	.088	.146		.000	.091	.897	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK11	Pearson Correlation	.947**	.316	.403*	.778**	.785**	.280	.345*	.354*	.303	.973**	1	.326	.094	.914**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.065	.016	.000	.000	.103	.043	.037	.077	.000		.056	.591	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK12	Pearson Correlation	.309	.234	.272	.265	.246	.011	.232	.064	.159	.290	.326	1	.253	.288	.394*
	Sig. (2-tailed)	.071	.175	.114	.123	.154	.950	.180	.715	.362	.091	.056		.143	.093	.019
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK13	Pearson Correlation	.038	.000	.150	.028	.085	.650**	.157	.553**	.635**	.023	.094	.253	1	.114	.457**
	Sig. (2-tailed)	.828	1.000	.389	.875	.625	.000	.367	.001	.000	.897	.591	.143		.515	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK14	Pearson Correlation	.921**	.369*	.410*	.807**	.748**	.215	.287	.293	.316	.947**	.914**	.288	.114	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.014	.000	.000	.214	.094	.088	.064	.000	.000	.093	.515		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.787**	.491**	.601**	.703**	.742**	.625**	.430**	.686**	.684**	.800**	.825**	.394*	.457**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.019	.006	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

1.2 Kepuasan Kerja

		Correlations							
		KKA01	KKA02	KKA03	KKA04	KKA05	KKA06	KKA07	TOTAL
KKA01	Pearson Correlation	1	.707**	.903**	.626**	.673**	.524**	.651**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KKA02	Pearson Correlation	.707**	1	.744**	.848**	.888**	.699**	.802**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KKA03	Pearson Correlation	.903**	.744**	1	.664**	.710**	.430**	.686**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.010	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KKA04	Pearson Correlation	.626**	.848**	.664**	1	.803**	.814**	.946**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KKA05	Pearson Correlation	.673**	.888**	.710**	.803**	1	.674**	.813**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KKA06	Pearson Correlation	.524**	.699**	.430**	.814**	.674**	1	.770**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.010	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KKA07	Pearson Correlation	.651**	.802**	.686**	.946**	.813**	.770**	1	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.824**	.926**	.834**	.930**	.908**	.798**	.925**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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



1.3 Komitmen Organisasional

		Correlations							
		KO01	KO02	KO03	KO04	KO05	KO06	KO07	KO08
KO01	Pearson Correlation	1	.283	.776**	.634**	.888**	.822**	.389*	.874**
	Sig. (2-tailed)		.100	.000	.000	.000	.000	.021	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KO02	Pearson Correlation	.283	1	.272	.306	.210	.320	.632**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.100		.114	.074	.225	.061	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KO03	Pearson Correlation	.776**	.272	1	.623**	.689**	.813**	.292	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.114		.000	.000	.000	.089	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KO04	Pearson Correlation	.634**	.306	.623**	1	.485**	.574**	.316	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.000		.003	.000	.064	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KO05	Pearson Correlation	.888**	.210	.689**	.485**	1	.789**	.316	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.225	.000	.003		.000	.064	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KO06	Pearson Correlation	.822**	.320	.813**	.574**	.789**	1	.440**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.000	.000	.000		.008	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KO07	Pearson Correlation	.389*	.632**	.292	.316	.316	.440**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.089	.064	.064	.008		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KO08	Pearson Correlation	.874**	.619**	.815**	.720**	.793**	.870**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

1.4 Kebahagiaan di Tempat Kerja

Correlations

		KDTK01	KDTK02	KDTK03	TOTAL
KDTK01	Pearson Correlation	1	.207	.169	.619**
	Sig. (2-tailed)		.232	.333	.000
	N	35	35	35	35
KDTK02	Pearson Correlation	.207	1	.837**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.232		.000	.000
	N	35	35	35	35
KDTK03	Pearson Correlation	.169	.837**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.333	.000		.000
	N	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.619**	.858**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

2. Hasil Perhitungan Koefisien Reliabilitas

2.1. Keterlibatan Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK01	45.4000	41.129	.740	.871
KK02	45.5143	43.492	.383	.889
KK03	45.5714	41.899	.505	.883
KK04	45.3714	43.358	.655	.877
KK05	45.3714	42.593	.696	.874
KK06	47.1714	41.382	.529	.882
KK07	45.2286	46.358	.374	.886
KK08	47.1714	40.323	.598	.878
KK09	47.3714	40.299	.596	.878
KK10	45.3714	41.240	.757	.871
KK11	45.4000	41.129	.788	.869
KK12	46.1143	46.163	.324	.888
KK13	47.2000	44.635	.365	.888
KK14	45.4286	41.487	.766	.871

2.2. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KKA01	25.1143	13.987	.762	.949
KKA02	25.0857	13.316	.897	.938
KKA03	25.0857	13.845	.775	.948
KKA04	25.1143	13.104	.901	.937
KKA05	25.1429	13.067	.869	.940
KKA06	25.0571	14.232	.731	.951
KKA07	25.1143	12.869	.892	.938

2.3. Komitmen Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO01	20.8857	10.104	.815	.825
KO02	22.8000	10.812	.419	.895
KO03	20.9429	10.585	.737	.837
KO04	20.8286	11.382	.623	.853
KO05	20.8286	11.029	.717	.841
KO06	20.8857	10.575	.817	.828
KO07	23.0000	11.412	.530	.864

2.4 Kebahagiaan di Tempat Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KDTK01	8.3429	1.820	.195	.905
KDTK02	6.2857	1.387	.677	.288
KDTK03	6.2286	1.240	.605	.339

LAMPIRAN IV

ANALISIS DATA STATISTIK DESKRIPTIF

1. Keterlibatan Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	35	3.00	5.00	4.1143	.75815
X1.2	35	1.00	5.00	4.0000	.90749
X1.3	35	1.00	5.00	3.9429	.93755
X1.4	35	3.00	5.00	4.1429	.60112
X1.5	35	3.00	5.00	4.1429	.64820
X1.6	35	1.00	4.00	2.3429	.96841
X1.7	35	4.00	5.00	4.2857	.45835
X1.8	35	1.00	4.00	2.3429	.99832
X1.9	35	1.00	4.00	2.1429	1.00419
X1.10	35	3.00	5.00	4.1429	.73336
X1.11	35	3.00	5.00	4.1143	.71831
X1.12	35	3.00	5.00	3.4000	.55307
X1.13	35	1.00	4.00	2.3143	.75815
X1.14	35	3.00	5.00	4.0857	.70174
Valid N (listwise)	35				

2. Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	35	3.00	5.00	4.1714	.66358
X2.2	35	3.00	5.00	4.2000	.67737
X2.3	35	3.00	5.00	4.2000	.67737
X2.4	35	3.00	5.00	4.1714	.70651
X2.5	35	3.00	5.00	4.1429	.73336
X2.6	35	3.00	5.00	4.2286	.64561
X2.7	35	3.00	5.00	4.1714	.74698
Valid N (listwise)	35				

3. Komitmen Organisasional

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	35	3.00	5.00	4.1429	.73336
X3.2	35	1.00	4.00	2.2286	.97274
X3.3	35	3.00	5.00	4.0857	.70174
X3.4	35	3.00	5.00	4.2000	.63246
X3.5	35	3.00	5.00	4.2000	.63246
X3.6	35	3.00	5.00	4.1429	.64820
X3.7	35	1.00	3.00	2.0286	.70651
Valid N (listwise)	35				

4. Kebahagiaan di Tempat Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	35	1.00	4.00	2.0857	.78108
Y.2	35	3.00	5.00	4.1429	.64820
Y.3	35	3.00	5.00	4.2000	.75926
Valid N (listwise)	35				

LAMPIRAN V

UJI DETERMINASI, ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA, UJI F, DAN

UJI T

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.902	.52869

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.907	3	29.302	104.833	.000 ^b
	Residual	8.665	31	.280		
	Total	96.571	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.210	.674		-1.795	.082
	X1	.113	.027	.468	4.147	.000
	X2	.121	.052	.306	2.332	.026
	X3	.100	.070	.226	1.424	.164

a. Dependent Variable: Y