

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.
2. Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kondisi psikologis yang baik cenderung merasa lebih nyaman, tenang, dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam organisasi.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Mediasi yang terjadi dalam penelitian ini termasuk *partial mediation* (mediasi parsial),

karena pengaruh langsung kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan masih tetap signifikan setelah dimasukkan variabel kepuasan kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil dari penelitian ini menghasilkan sejumlah implikasi manajerial yang dapat dijadikan acuan oleh instansi. Adapun implikasi manajerial nya sebagai berikut:

1. Hasil deskriptif variabel kesejahteraan psikologis (X), indikator dengan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan X3 “Saya merasa bahwa saya memainkan peran yang berguna dalam berbagai hal.” Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan BKPSDM yang belum sepenuhnya merasa bahwa dirinya memiliki peran yang penting atau bermanfaat dalam pekerjaan maupun lingkungan organisasi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi rasa percaya diri, motivasi kerja, serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. Implikasi manajerialnya, BKPSDM disarankan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, serta membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan agar karyawan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam organisasi.
2. Pada variabel kepuasan kerja (M), indikator dengan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan M4 yaitu “Saya merasa bahwa gaji dan tunjangan yang saya terima sudah adil.” Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan BKPSDM yang merasa kompensasi yang

diterima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan mereka. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan berpotensi menurunkan motivasi kerja apabila tidak diperhatikan dengan baik. Implikasi manajerialnya, BKPSDM perlu melakukan evaluasi terkait sistem kompensasi, tunjangan, maupun bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan merasa lebih dihargai dan puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, pemberian apresiasi non-finansial seperti penghargaan kerja, dukungan pimpinan, dan kesempatan pengembangan karier juga penting dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk variabel kinerja karyawan (Y), indikator dengan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan Y2 “Saya secara konsisten memenuhi seluruh standar kinerja formal yang ditetapkan dalam pekerjaan saya.” Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan BKPSDM yang merasa belum sepenuhnya mampu memenuhi seluruh standar kerja yang telah ditetapkan secara konsisten. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh beban kerja, tekanan pekerjaan, keterbatasan waktu, maupun adanya kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Implikasi manajerialnya, BKPSDM perlu meningkatkan pembinaan dan evaluasi kerja secara berkala agar karyawan mampu memahami dan memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

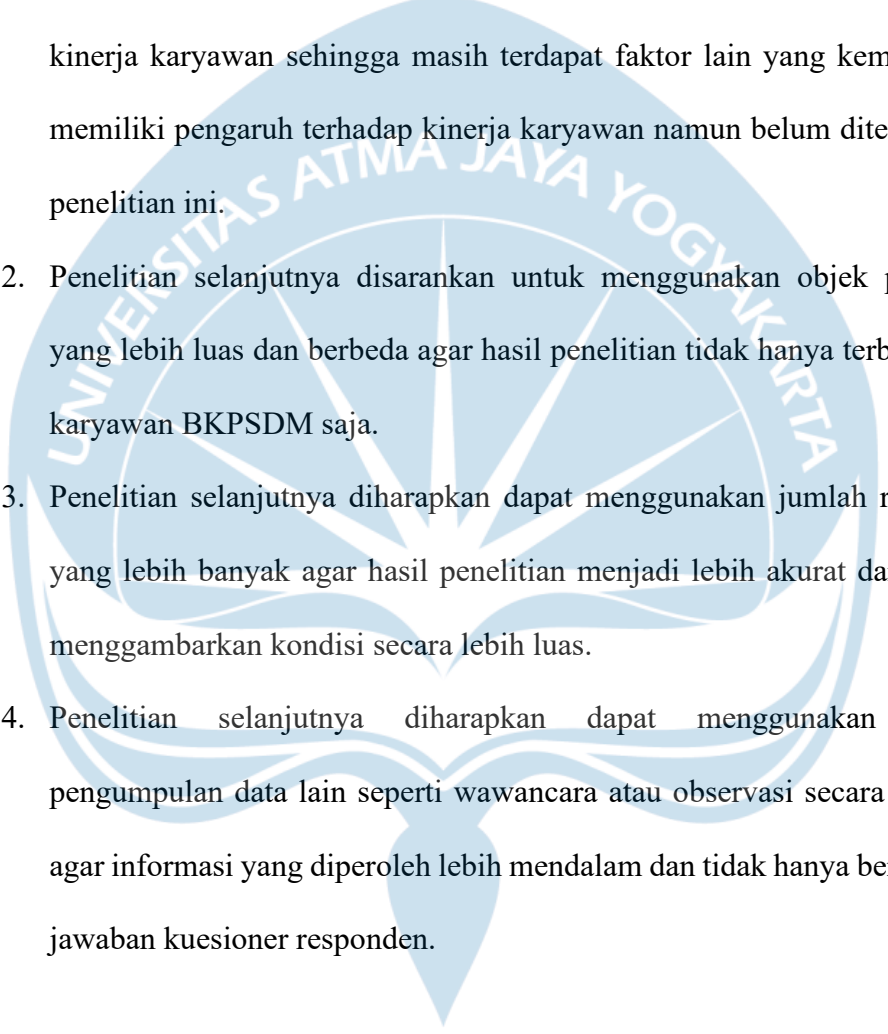
5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan BKPSDM sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel saja yaitu kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sementara itu, masih terdapat variabel lain yang kemungkinan dapat memengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner sehingga jawaban yang diberikan responden bergantung pada persepsi dan pemahaman masing-masing responden. Kondisi tersebut memungkinkan adanya jawaban yang kurang sesuai dengan kondisi sebenarnya.
4. Penggunaan skala yang terbalik (*reverse scala*) pada item-item pernyataan negatif, khususnya pada variabel kesejahteraan psikologis yang berpotensi menimbulkan kebingungan bagi responden. Meskipun dilakukan untuk menjaga konsistensi arah interpretasi data, pembalikan skala dapat menyebabkan bias persepsi responden saat membaca dan menjawab pertanyaan, serta berisiko memengaruhi akurasi data yang dikumpulkan.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi manajerial, dan keterbatasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran penelitian selanjutnya adalah:

- 
1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dll. Hal ini dikarenakan penelitian ini hanya berfokus pada variabel kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sehingga masih terdapat faktor lain yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan namun belum diteliti dalam penelitian ini.
 2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek penelitian yang lebih luas dan berbeda agar hasil penelitian tidak hanya terbatas pada karyawan BKPSDM saja.
 3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan mampu menggambarkan kondisi secara lebih luas.
 4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode pengumpulan data lain seperti wawancara atau observasi secara langsung agar informasi yang diperoleh lebih mendalam dan tidak hanya berdasarkan jawaban kuesioner responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, R. A., Ploubidis, G. B., Huppert, F. A., Kuh, D., & Croudace, T. J. (2010). An evaluation of the precision of measurement of Ryff's Psychological Well-being scales in a population sample. *Social Indicators Research*, 97(3), 357–373. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9506-x>
- Abdali, S. M. Z., & Hakimi, H. (2023). Factors of job satisfaction and its effects on employee performance: A Case Study of Ghazni University employees. *Journal of Human Resource Management - HR Advances and Developments*, 2023(2), 58–75. <https://doi.org/10.46287/fzsg6451>
- Agogbua, S., & Amandi Okafor, P. (2025). *Job Design And Employee Performance In Deposit Money Banks In Anambra State, Nigeria*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14698785>
- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Ali Haider, S., & Khan, I. (2025). 23-Workplace Ergonomics, Well-Being, and Employee Retention: Assessing the Role of Organizational Support and Work-Life Balance. *JPO*, 8(4), 23–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17975730>
- Astuti, R. J., & Albany, B. T. (2026). Job Characteristics on Employee Performance: Well-Being as Mediation and Inclusive Leadership as Moderation. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 137–148. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v6i1.43459>
- Ateeq, A., Alzoraiki, M., Milhem, M., & Al-Absy, M. (2023). Impact of employee loyalty on job performance: Mediating role of job satisfaction on the example of Zain company, Bahrain. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 470–481. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.44](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.44)
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations* (Vol. 51, Number 6). Psychological Association, Inc.
- Borbáth, K., & Czabaji Horváth, A. (2024). Conceptual and Applied Changes in the Approach to Well-being at School-Systematic Literature Review. *Journal of Educational Sciences*, XXV(2). <https://doi.org/10.3592/JES.2024.2.14>
- Borualogo, I. S., & Casas, F. (2022). The children's worlds psychological well-being scale: Adaptation and fit in the Indonesian context. *Cogent Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2053377>
- Chintya Alfitriani, Usran Masahere, & Asep Asep. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi*

- Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 36–50.
<https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i3.5460>
- Croitoru, G., Florea, N. V., Robescu, V. O., & Croitoru, M. B. (2025). The impact of well-being on work performance: Analyzing the mediating role of work satisfaction. *Zbornik Radova Ekonomskog Fakulteta u Rijeci / Proceedings of Rijeka Faculty of Economics*, 43(1), 63–90.
<https://doi.org/10.18045/zbefri.2025.1.9>
- Darmi, T., & Justian, P. (2025). *Analisis Kompetensi Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara. 1.*
- Ela Nurlaela. (2024). Pengaruh High Performance Work System terhadap Job Performance Dimediasi oleh Job Satisfaction pada Perguruan Tinggi. *Jedbus (Journal of Economic and Digital Business)*, 1.
- Evada Rustina, Dermawan, A., Vidyningrum, B., & Suwandi. (2025). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1859–1870.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3336>
- Fiki Hendro Yunanto, Sri Wijastuti, & Zandra Dwanita Widodo. (2024). The Influence of Leadership Style, Work Environment, End Work Motivation on Employee Performance at The Wonogiri Regency Disport Office. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 300–315. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.175>
- Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 753–777.
<https://doi.org/10.1002/job.219>
- Hamid, N., Slamet Riyadi, Musran Munizu, Sitti Usmia, & Helmi Ali. (2023). The Effect of Employee Training, Organizational Commitment and Self Efficacy on Employee Performance in the Hospitality Industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 692–696.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1122>
- Hamkar, N. A., & Watanyar, A. B. (2024). The Effect of Organizational Culture on Employee's Performance and Productivity. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 4(4), 115–118.
<https://doi.org/10.55544/ijrah.4.4.19>
- Kemuning, N. P. D. A., & Puji, K. (2025). Analisis Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT Anugrah Mandiri Persada (AMP). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(2), 233–242. <https://doi.org/10.32493/jee.v7i2.44321>
- Koopmans, L. (2014). *Body@Work Measuring Individual Work Performance*.
- Larry J. Williams, & Stella E. Anderson. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-Role Behaviors. *Journal Management*.
- Maryadi, M., Utami, H. N., Prasetya, A., & Hutahayan, B. (2026). Advancing the understanding of employee performance: a recent systematic literature review using PRISMA. *Cogent Business & Management*, 13(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2612412>

- Michael E. Sobel. (1982). *Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models*. *Sociological Methodology*.
- Michael, L. (2024). *Manpower Planning And Employee Job Performance Of Deposit Money Banks In Rivers State*. www.seahipublications.org
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Opoku, F. K., & Boateng, R. K. (2024). Employee engagement, perceived organizational support, and job performance of medical staff at the Cape Coast Teaching Hospital. *PLoS ONE*, 19(12 December). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315451>
- Ouabi, Z., Douayri, K., Barboucha, F., & Boubker, O. (2024). Human Resource Practices and Job Performance: Insights from Public Administration. *Societies*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/soc14120247>
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Pignata, S. (2022). Psychosocial Factors That Influence the Health of Workers in Contemporary Workplaces. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Number 21). MDPI. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114016>
- Putra, H. Y., & Putra, O. A. (2024). The Impact of Leadership Competency, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance in Public Administration. *Priviet Social Sciences Journal*, 4(11). <https://doi.org/10.55942/pssj.v4i11.348>
- Rahim Zumrah, A., Ali, K., & Najaa Mokhtar, A. (2022). Job Satisfaction: The Factors That Influence It and Its Impact on Turnover Intention. *Open Journal of Social Sciences*, 10(02), 281–291. <https://doi.org/10.4236/jss.2022.102020>
- Ronny Siahaan, Ahmad Sofyan, Vina Medya Oktaviani, Nur Hasyim, & Ja'far Amir. (2024). Human resource development effects on staff and the organization performance. *Economic Annals-XXI*, 178(7), 4–16. <https://doi.org/10.21003/ea>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Suprayitno, Lamidi., & Qomariah, J. R. (2021). The impact of job satisfaction on employee performance through organizational commitment as intervening variables: A survey on employees of Mitra Swalayan Kartasura. *Research, Society and Development*, 10(6), e39910615738. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15738>
- Tang, D., Khan, E., Malik, M. I., Li, B., Chen, B., Wang, L., & Liu, W. (2021). *Work stress, mental health, and employee performance*.
- Tang, G., Abu Bakar, R., & Omar, S. (2024). Positive psychology and employee adaptive performance: systematic literature review. In

- Frontiers in Psychology* (Vol. 15). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1417260>
- Tri Nugroho Akbar, P. A. R. (2023). Reformasi Birokrasi dalam Kerangka Good Governance: Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Layanan Publik.
- Uma Sekaran, & Roger Bougie. (2019). *Research Methods for Business*. www.wileypluslearningspace.com
- V. Echalar, L. (2024). The Effect of Occupational Stress on the Psychological Well-Being of Healthcare Workers: Basis for Stress Management Interventions. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*, 391–469. <https://doi.org/10.38124/ijisrt/ijisrt24jun434>
- Wadhwa, S. N., Bhardwaj, G., Srivastava, A. P., & Malik, R. (2025). AI-driven job insecurity and work performance: unveiling the mediating role of psychological well-being. *International Journal of Information Technology (Singapore)*, 17(7), 3883–3894. <https://doi.org/10.1007/s41870-025-02602-0>
- Wisnu Prasojo, Amelia Putri, Rahma Anita Sari, & Dani Rizana. (2025). Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 2(4), 280–293. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v2i4.1093>
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/bs14080688>
- Yiming, L., Yan, L., & Jinsheng, Z. (2024). Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: the role of technological influence in Chinese higher education. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01992-3>
- Zulkifli, M., Abdullah, Othman, A. K., Solat, N., Saidon, S., & Anuar, A. (2020). Psychosocial Factors and Mental Illness Among Employees In Private Development Companies In Malaysia. In *Journal of Contemporary Social Science Research* (Vol. 4, Number 2).

LAMPIRAN

Surat Persetujuan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Danau Luar No.1 (Gedung Pelayanan Satu Atap)
Putussibau Utara, Kapuas Hulu, Kalimantan Barat 78711
Laman bkpsdm.kapuashulukab.go.id : pos-el bkpsdm@kapuashulukab.go.id

SURAT KETERANGAN
800.1.11/728/BKS/SET-B

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : RUDOLFUS ADJI WINURSITO, S.Sos., M.A.P.
NIP : 19700521 199101 1 001
Pangkat : Pembina Utama Muda, IV/c
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Unit Kerja : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : SEFTIANA SANDIKA MARIANI
NIM : 220326806
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Program : Manajemen
Studi

Benar bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu, dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu."

Adapun penelitian tersebut telah dilaksanakan pada tanggal 27 April s.d. 01 Mei 2026.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Putussibau, 4 Mei 2026

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kapuas Hulu,
RUDOLFUS ADJI WINURSITO, S.Sos., M.A.P.
Pembina Utama Muda
NIP. 19700521 199101 1 001

Pernyataan Kuesioner

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu.

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Demografi

Bagian ini diminta untuk mengisi data diri sesuai dengan kriteria Bapak/Ibu:

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Usia *

- ☐ < 25 Tahun
☐ 25 - 34 Tahun
☐ 35 - 44 Tahun
☐ 45 - 54 Tahun
☐ > 55 Tahun

Latar Belakang Pendidikan *

- ☐ SMA/SMK
☐ D1/D2/D3/D4
☐ S1
☐ S2

Jabatan *

- ☐ Kepala Bagian/Sekretaris/Kepala Bidang
☐ Pejabat Fungsional

Lama Bekerja *

- ☐ 1 - 2 Tahun
☐ 3 - 5 Tahun
☐ > 5 Tahun

Pernyataan Kuesioner kesejahteraan psikologis

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu.

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Kuesioner kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana individu merasa bahagia, memiliki tujuan hidup, mampu mengelola diri dengan baik, serta menjalin hubungan positif dengan orang lain. Dalam konteks pekerjaan, kesejahteraan psikologis mencerminkan bagaimana karyawan merasa nyaman, mampu berkembang, dan memiliki makna dalam pekerjaannya.

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan mengenai kesejahteraan psikologis.

Saya mampu berkonsentrasi pada apa pun yang saya lakukan. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Saya kehilangan banyak waktu tidur karena khawatir. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Saya merasa bahwa saya memainkan peran yang berguna dalam berbagai hal. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Saya merasa mampu mengambil keputusan tentang berbagai hal. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju

Saya merasa terus-menerus berada di bawah tekanan. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Saya merasa tidak mampu mengatasi kesulitan saya. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Saya mampu menikmati aktivitas sehari-hari saya yang normal. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju



Saya mampu menghadapi masalah. *

☐ Sangat tidak setuju
☐ Tidak setuju
☐ Netral
☐ Setuju
☐ Sangat setuju

Saya merasa tidak bahagia atau depresi. *

☐ Sangat tidak setuju
☐ Tidak setuju
☐ Netral
☐ Setuju
☐ Sangat setuju

Saya merasa mulai kehilangan kepercayaan diri. *

☐ Sangat tidak setuju
☐ Tidak setuju
☐ Netral
☐ Setuju
☐ Sangat setuju

Saya menganggap diri saya sebagai orang yang tidak berharga. *

☐ Sangat tidak setuju
☐ Tidak setuju
☐ Netral
☐ Setuju
☐ Sangat setuju

Saya merasa cukup bahagia, secara keseluruhan. *

☐ Sangat tidak setuju
☐ Tidak setuju
☐ Netral
☐ Setuju
☐ Sangat setuju

Pernyataan Kuesioner Kepuasan Kerja

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu.

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Kuesioner Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang atau puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek seperti pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, rekan kerja, serta penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan karyawan terhadap pekerjaannya dapat terpenuhi.

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan mengenai kepuasan kerja.

Saya merasa puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Pekerjaan saya memberikan rasa pencapaian. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Saya senang dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Saya merasa bahwa gaji dan tunjangan yang saya terima sudah adil. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Saya menerima dukungan yang cukup dari instansi saya. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Pernyataan Kuesioner Kinerja Karyawan

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu.

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Kuesioner Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan mengenai kinerja karyawan.

Saya secara konsisten melaksanakan tugas-tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan saya.

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Saya secara konsisten memenuhi seluruh standar kinerja formal yang ditetapkan dalam pekerjaan saya. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

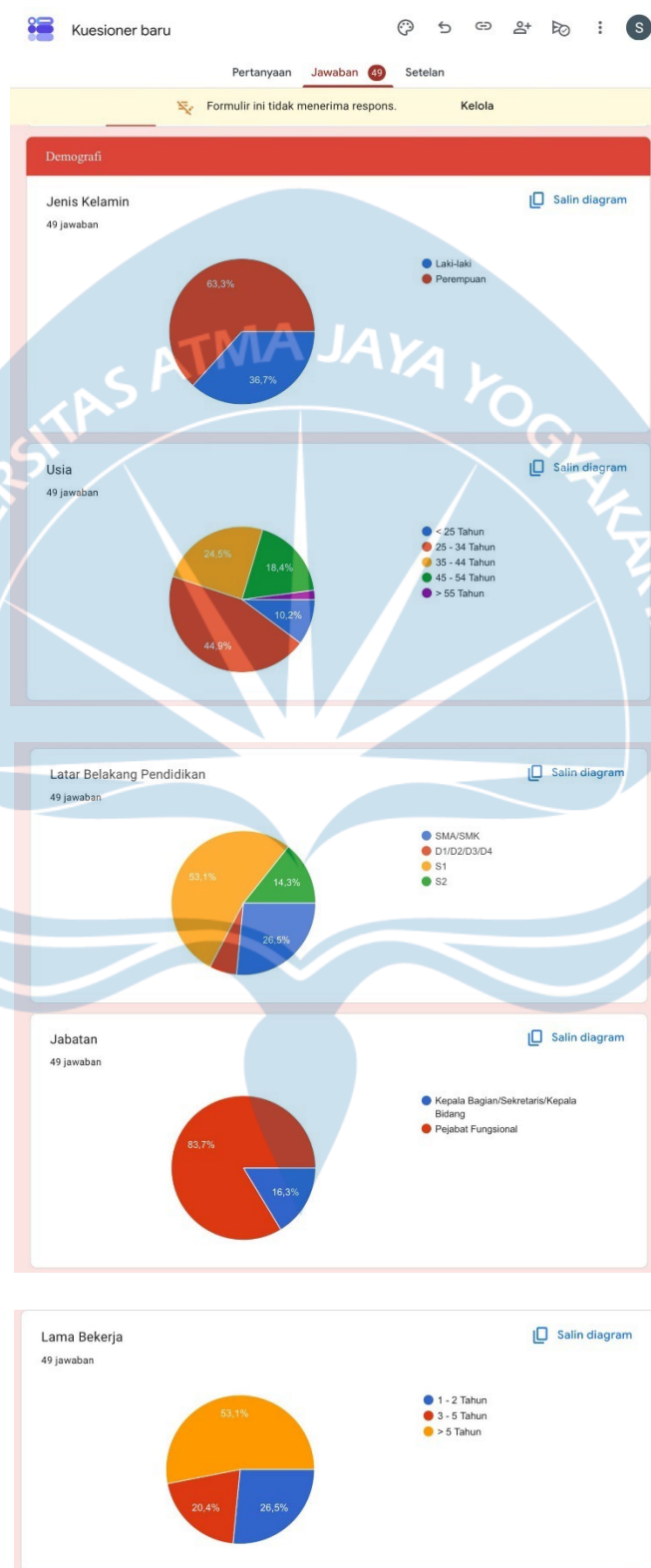
Saya melaksanakan seluruh tanggung jawab yang menjadi tuntutan pekerjaan saya. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Saya secara konsisten memenuhi kewajiban dalam menjalankan pekerjaan saya. *

- ☐ Sangat tidak setuju
- ☐ Tidak setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat setuju

Data Responden



Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kesejahteraan Psikologis

		Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	.127	.160	.140	-.083	.005	.271	.273	-.006	.025	-.040	.246	.319*
	Sig. (2-tailed)		.385	.271	.336	.573	.974	.059	.057	.969	.866	.785	.089	.026
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2	Pearson Correlation	.127	1	-.133	.125	.506**	.416**	-.088	.064	.349*	.561**	.308*	-.007	.495**
	Sig. (2-tailed)	.385		.363	.391	.000	.003	.550	.665	.014	.000	.031	.961	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X3	Pearson Correlation	.160	-.133	1	.581**	.001	-.102	.564**	.475**	.200	.014	-.001	.507**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.271	.363		.000	.996	.486	.000	.001	.167	.926	.992	.000	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X4	Pearson Correlation	.140	.125	.581**	1	-.021	-.004	.543**	.715**	.049	.135	.044	.544**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.336	.391	.000		.885	.979	.000	.000	.736	.356	.766	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X5	Pearson Correlation	-.083	.506**	.001	-.021	1	.573**	.055	.120	.580**	.543**	.548**	.202	.600**
	Sig. (2-tailed)	.573	.000	.996	.885		.000	.706	.413	.000	.000	.000	.164	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X6	Pearson Correlation	.005	.416**	-.102	-.004	.573**	1	.070	.237	.350*	.461**	.486**	.092	.536**
	Sig. (2-tailed)	.974	.003	.486	.979	.000		.635	.101	.014	.001	.000	.531	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X7	Pearson Correlation	.271	-.088	.564**	.543**	.055	.070	1	.716**	.154	.078	.136	.800**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.059	.550	.000	.000	.706	.635		.000	.292	.595	.353	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X8	Pearson Correlation	.273	.064	.475**	.715**	.120	.237	.716**	1	.148	.160	.214	.780**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.057	.665	.001	.000	.413	.101	.000		.311	.272	.139	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X9	Pearson Correlation	-.006	.349*	.200	.049	.580**	.350*	.154	.148	1	.645**	.634**	.301*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.969	.014	.167	.736	.000	.014	.292	.311		.000	.000	.036	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X10	Pearson Correlation	.025	.561**	.014	.135	.543**	.461**	.078	.160	.645**	1	.707**	.137	.649**
	Sig. (2-tailed)	.866	.000	.926	.356	.000	.001	.595	.272	.000		.000	.347	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X11	Pearson Correlation	-.040	.308*	-.001	.044	.548**	.486**	.136	.214	.634**	.707**	1	.306*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.785	.031	.992	.766	.000	.000	.353	.139	.000	.000		.032	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X12	Pearson Correlation	.246	-.007	.507**	.544**	.202	.092	.800**	.780**	.301*	.137	.306*	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.089	.961	.000	.000	.164	.531	.000	.000	.036	.347	.032		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL_X	Pearson Correlation	.319*	.495**	.464**	.547**	.600**	.536**	.606**	.698**	.638**	.649**	.630**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	12

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	TOTAL_M
M1	Pearson Correlation	1	.726**	.762**	.410**	.564**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
M2	Pearson Correlation	.726**	1	.706**	.542**	.734**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
M3	Pearson Correlation	.762**	.706**	1	.563**	.673**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
M4	Pearson Correlation	.410**	.542**	.563**	1	.708**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
M5	Pearson Correlation	.564**	.734**	.673**	.708**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL_M	Pearson Correlation	.775**	.855**	.857**	.825**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.915**	.919**	.915**	.976**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49
Y2	Pearson Correlation	.915**	1	.841**	.835**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49
Y3	Pearson Correlation	.919**	.841**	1	.946**	.965**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49
Y4	Pearson Correlation	.915**	.835**	.946**	1	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.976**	.936**	.965**	.963**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	4

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	49	1	5	3.86	.791
X2	49	1	5	3.73	.861
X3	49	1	5	3.67	.774
X4	49	1	5	3.82	.697
X5	49	2	5	3.94	.775
X6	49	2	5	3.88	.781
X7	49	1	5	4.12	.666
X8	49	1	5	3.98	.661
X9	49	2	5	4.12	.666
X10	49	2	5	4.08	.607
X11	49	1	5	4.12	.754
X12	49	1	5	4.06	.689
M1	49	1	5	3.98	.595
M2	49	1	5	3.92	.672
M3	49	1	5	3.90	.684
M4	49	1	5	3.16	1.124
M5	49	1	5	3.86	.736
Y1	49	1	5	4.02	.595
Y2	49	1	5	4.00	.612
Y3	49	1	5	4.08	.607
Y4	49	1	5	4.04	.611
Valid N (listwise)	49				

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesejahteraan Psikologis ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.401	4.49945

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670.320	1	670.320	33.110	.000 ^b
	Residual	951.517	47	20.245		
	Total	1621.837	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.715	6.236		.756	.453
	Kesejahteraan Psikologis	.903	.157	.643	5.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesejahteraan Psikologis ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.385	5.01905

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	781.417	1	781.417	31.020	.000 ^b
	Residual	1183.971	47	25.191		
	Total	1965.388	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.905	6.956		-.130	.897
	Kesejahteraan Psikologis	.975	.175	.631	5.570	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.604	3.65640

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	993.483	1	993.483	74.311	.000 ^b
	Residual	628.354	47	13.369		
	Total	1621.837	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.652	3.147		4.338	.000
	Kepuasan Kerja	.711	.082	.783	8.620	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Psikologis ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.634	3.51480

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Psikologis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053.561	2	526.781	42.641	.000 ^b
	Residual	568.276	46	12.354		
	Total	1621.837	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Psikologis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.230	4.872		1.073	.289
	Kesejahteraan Psikologis	.348	.158	.248	2.205	.032
	Kepuasan Kerja	.569	.102	.626	5.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan