

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN REKAN KERJA DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI PUSAT KOTA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**LAILY KHAIRUNI NASUTION  
15.860.0404**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN REKAN  
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI PUSAT  
KOTA MEDAN

NAMA MAHASISWA : LAILY KHAIRUNI NST

NPM : 15.860.0404

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

DI SETUJUI OLEH  
KOMISI PEMBIMBING

Pembimbing I

Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II

Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi

MENGETAHUI

Ka. Bagian Psikologi Industri Organisasi

Dekan



Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau: 17 Oktober 2019

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas  
Medan Area dan Diterima Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

17 Oktober 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

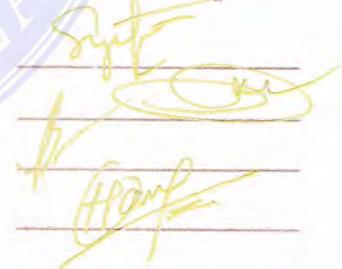
Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir M. Pd

Dewan Penguji

1. Syafrizaldi, S.Psi, M. Psi
2. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M. Psi
3. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M. Psi
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M. Psi

Tanda Tangan



## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 Oktober 2019



(Laily Khairuni Nst)  
15.860.0404

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

---

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

Nama : Laily Khairuni Nst  
NPM : 15.860.0404  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan antara Dukungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pdam Tirtanadi Pusat Kota Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 17 Oktober 2019

Yang menyatakan



( Laily Khairuni Nst )

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Hubungan Antara Dukungan rekan kerja Dengan Kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Pusat Kota Medan”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih benar-benar jauh dari kata sempurna. Disamping itu, masih banyak kekurangan serta kejanggalan disana-sini. Untuk itu, pada kesempatan ini kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi sempurnanya Skripsi ini.

Dalam hal ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Sebab penulis sadar tanpa bantuan tersebut, penulisan ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

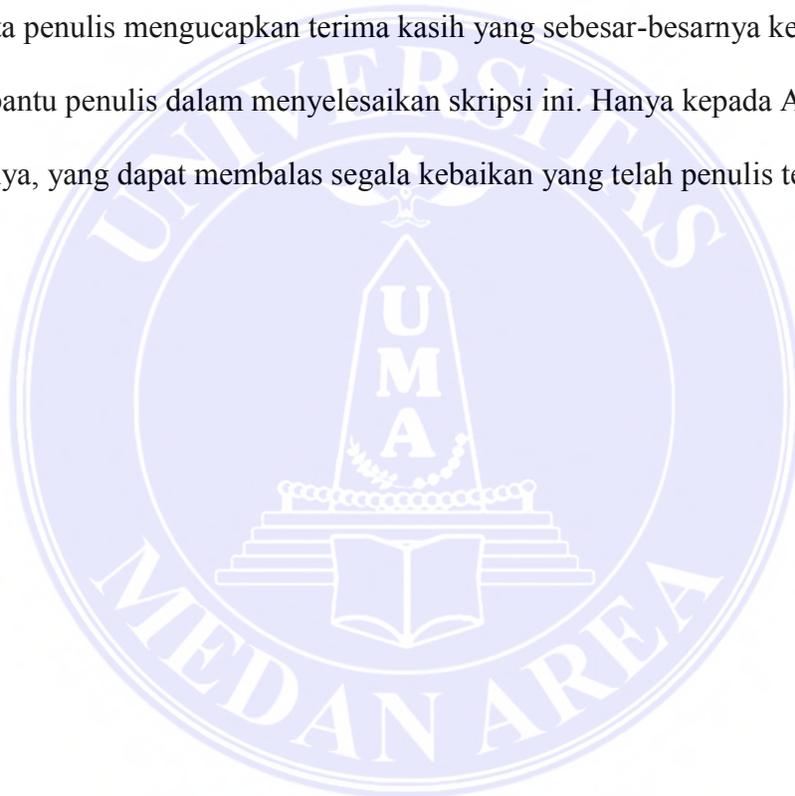
Dalam hal ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Sebab penulis sadar tanpa bantuan tersebut, penulisan ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang terhormat Yayasan H. Agus Salim yang telah mendirikan Universitas Medan Area.
2. Yang terhormat Bapak Prof. Dr.Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Yang terhormat Bapak Prof.Dr.H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

4. Yang terhormat Bapak Hairul Anwar Dalimunte, S.Psi, M.Si selaku wakil dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Yang terhormat Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku Ketua Jurusan serta Dosen yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Yang terhormat Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi sebagai Pembimbing I, terima kasih yang tak terhingga telah bersedia begitu banyak memberi arahan dan bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Yang terhormat Bapak Hairul Anwar Dalimunte, S.Psi, M.Si sebagai pembimbing II, terima kasih atas perhatian dan arahan yang tak terhingga yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini .
8. Yang terhormat para dosen Fakultas Psikologi yang selama ini memberikan banyak ilmu dan pembelajaran yang sangat berharga.
9. Yang terhormat PDAM Tirtanadi Pusat Kota, terima kasih telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
10. Terima kasih kepada ayahku tercinta Sofian Ardi Nst, SE dan mamaku tercinta Nurlela Sari Pane yang telah memberikan semangat, dukungan, motivasi, kasih sayang dan do'a yang tak henti-hentinya kepada penulis selama menjalani perkuliahan hingga selesai.
11. Terima kasih kepada Rahmad Hidayat Siregar,A.Md.Kep yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini dan terima kasih untuk dukungan selama ini.
12. Terima kasih kepada seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

13. Terima kasih kepada sahabat-sahabat terbaikku Halima Tussadiah sahabat sejak kecil, Alfira Hasanah, Hardiyantina Sambo, Monica Aprillia dan Nanda Yulia yang telah membantu peneliti dan memberikan semangat serta membuat hari-hari yang sulit terasa ringan dengan canda tawa kalian.
14. Terima kasih kepada teman-teman seperjuanganku stambuk 15 dan kelas B khususnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

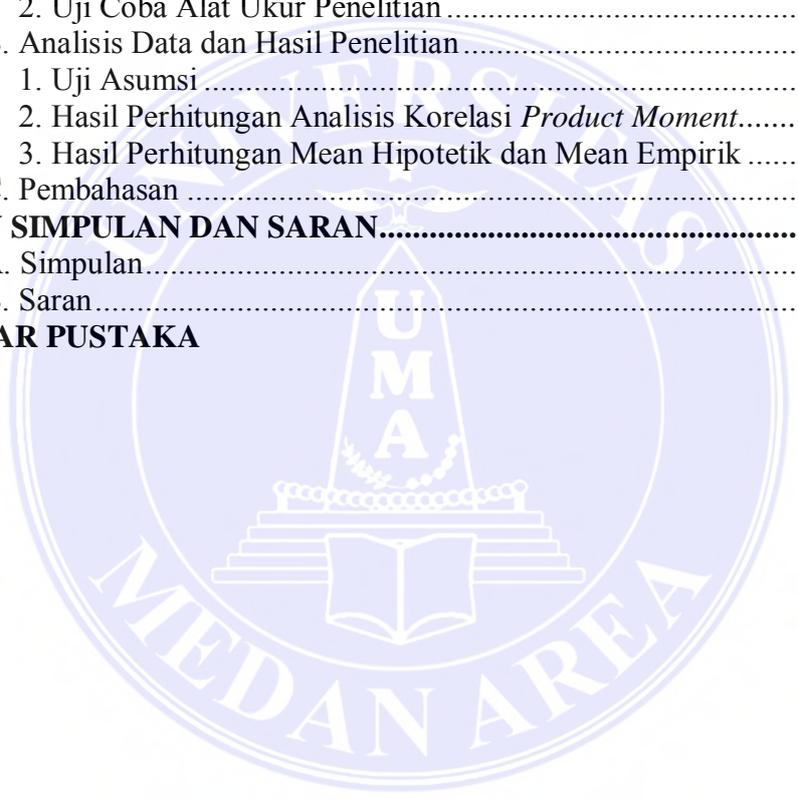
Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya, yang dapat membalas segala kebaikan yang telah penulis terima.



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis .....	9
2. Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Karyawan.....	11
1. Pengertian Karyawan .....	11
B. Kepuasan Kerja .....	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	13
3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	18
4. Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	21
5. Dampak dari Kepuasan Kerja dan Ketidak Kepuasan Kerja ...	24
6. Ciri-ciri Tingkat Kepuasan Kerja Tinggi.....	27
7. Indikator Kepuasan Kerja .....	28
8. Dimensi Kepuasan Kerja .....	29
C. Dukungan Rekan Kerja .....	32
1. Pengertian Dukungan Rekan Kerja .....	32
2. Aspek-Aspek Dukungan Rekan Kerja.....	33
4. Indikator Dukungan Rekan Kerja .....	36
D. Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan .....	37
E. Kerangka Konseptual .....	39
F. Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Tipe Penelitian .....	40
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	40
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	40
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	41
1. Populasi.....	41

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	42
E. Metode Pegumpulan Data.....	43
1. Skala Kepuasan Kerja.....	43
2. Skala Dukungan Rekan Kerja.....	43
F. Validitasi dan Reliabilitas Alat Ukur.....	44
1. Validitas .....	44
2. Reliabilitas .....	46
G. Teknik Analisa Data.....	46
<b>BAB IV PELAKSANAAN HASIL PENELITIAN DAN</b>	
<b>PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....	48
1. Orientasi Kanchah Penelitian.....	48
2. Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	53
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	57
1. Uji Asumsi .....	58
2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	60
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	61
C. Pembahasan .....	63
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>67</b>
A. Simpulan.....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Distribusi Butir Pernyataan Skala Dukungan Rekan Kerja Uji Coba .....	52
2. Distribusi Butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Uji Coba .....	53
3. Distribusi Butir Pernyataan Skala Dukungan Rekan Kerja Setelah Uji Coba .....	55
4. Distribusi Butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba .....	56
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	59
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan .....	59
7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	60
8. Statistik Induk.....	61
9. Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.	63

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia yang tangguh semakin diperlukan apalagi dalam menghadapi era pasar bebas sekarang ini, oleh karena itu perusahaan membutuhkan manusia-manusia yang berkualitas tinggi, memiliki daya saing yang baik sehingga tenaga kerja indonesia tidak akan kalah dengan tenaga kerja dari luar negeri.

Panggabean (2004) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan sangat penting karena mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup organisasi perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan penting yang dimaksud adalah untuk meningkatkan kemajuan dan kelangsungan hidup organisasi.

Dalam suatu perusahaan yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah karyawan. Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaganya). Dalam hal ini, karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasannya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan jika karyawan mempunyai kewajiban memberikan tenaga serta pikirannya untuk kepentingan perusahaan. Semua karyawan di perusahaan wajib mengembangkan potensinya sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan karena tanpa adanya karyawan aktivitas

perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan visi dan misi dari perusahaan. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Sebab, kepuasan kerja karyawan juga mempengaruhi hasil kualitas kerja karyawan dan hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan bagi sebuah organisasi. Biasanya seseorang yang ditandai telah puas atas pekerjaannya terlihat dari hasil yang telah ia kerjakan telah memenuhi harapan sebelumnya, atau dengan kata lain sesuai dengan untuk apa ia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka hal itu berarti bahwa ia memiliki sesuatu keinginan atau harapan dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan sesuatu tindakan atau kegiatan kearah pencapaian harapannya tersebut. Jika harapannya itu dapat terpenuhi, maka ia merasa puas dan hal itu bisa dikatakan juga sebagai kepuasan kerja.

Kepuasan kerja seperti yang dikemukakan (Sopiah, 2008), merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Johan (2002) memandang kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang

merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Fenomena menurunnya kepuasan kerja karyawan ditandai dengan tidak dimilikinya semangat dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Adapun kondisi yang dapat dilihat secara langsung pada karyawan yaitu kurangnya kedisiplinan pada karyawan seperti, bermain ke divisi lain saat jam kerja untuk hal yang bukan berhubungan dengan kepentingan perusahaan, biasanya karyawan ke divisi lain untuk mengungkapkan rasa kekecewaan terhadap pekerjaannya kepada rekan kerjanya yang ada di divisi lain serta, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Kondisi ini menunjukkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, dikhawatirkan kinerja perusahaan menjadi menurun dan dampak yang paling buruk adalah perusahaan akan kehilangan karyawan karena mengundurkan diri. Banyaknya karyawan yang mengundurkan diri akan memunculkan citra perusahaan yang buruk dan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan menjadi menurun. Berikut adalah petikan wawancara yang dilakukan pada karyawan yang berinisial D.

*“.....pada awal kerja disini, saya membayangkan sebuah pekerjaan yang menyenangkan, yang membuat saya merasa nyaman, namun kenyataannya bekerja disini terlalu monoton dan jujur saja saya tidak merasa betah di divisi saya tempati sehingga saya tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang saya kerjakan.....” (wawancara..... 19 Desember 2018).*

Dari hasil observasi yang telah dilakukan, pentingnya bagi perusahaan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu perlu memperhatikan ciri-ciri yang mempengaruhi kepuasan kerja. Byaris dan Rue (Arini, 2013) mengemukakan ciri-ciri kepuasan kerja, yaitu: (1) Tidak sering mangkir terhadap pekerjaannya, (2) Memiliki produktivitas tinggi, (3) Bersikap positif terhadap pekerjaannya, (4) Ceria dan semangat dalam bekerja, (5) Responsif terhadap pelanggan. Tidak sering mangkir terhadap pekerjaan dan semangat kerja menjadi ciri yang terdapat pada fenomena. Ketika karyawan merasa tidak semangat pada pekerjaannya dan tidak disiplin hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk itu pimpinan perlu memperhatikan kondisi pekerjaan yang diharapkan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Kondisi pekerjaan merupakan salah satu hal yang sangat perlu diperhatikan, karena kondisi merupakan suatu keadaan yang akan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Untuk menciptakan kondisi kerja yang produktif memang tidak mudah, butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan para pemimpin perusahaan, mengingat kondisi kerja yang nyaman akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Kondisi kerja yang dialami oleh setiap karyawan, dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah dukungan yang diberikan rekan kerja. Adanya dukungan sosial yang diterima oleh karyawan dari rekan kerja menjadi sangat penting. Dukungan sosial (*social support*) didefinisikan oleh Gottlieb

(Tumanggor dkk, 2017) sebagai informasi verbal atau non-verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya. Sedangkan menurut Uchino (Sarafino dan Smith, 2014), dukungan sosial merupakan suatu rasa nyaman, kepedulian, harga diri, dan bantuan yang di dapatkan individu dari orang lain .

Blanchard dan Thacker (Nurdiana, 2014) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerja. Sedangkan menurut Nijman (Nurdiana, 2014) dukungan rekan kerja mencerminkan sejauh mana rekan-rekan berperilaku dengan cara mengoptimalkan peserta menggunakan pembelajaran pada pekerjaan. Dukungan rekan kerja mengacu pada rekan kerja membantu satu sama lain dalam tugas-tugas mereka bila diperlukan dengan berbagi pengetahuan dan keahlian serta memberikan dorongan dan dukungan (Zhou dan George, 2001).

Kemudian menurut Ganster, Fusilier, dan Mayes (Rudi dan Pratini, 2013) mengatakan bahwa dukungan rekan kerja berhubungan langsung dengan integrasi seseorang pada lingkungan sosial di tempat kerjanya. Menurut Hadi Pranata (Rudi dan Pratini, 2013) Rekan kerja yang mendukung akan menciptakan situasi tolong-menolong, bersahabat dan bekerja sama yang akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada karyawan PDAM Tirtandi Pusat Kota Medan, terdapat beberapa karyawan yang tidak begitu memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan perusahaan. Ditandai dengan karyawan yang hanya melakukan pekerjaan yang menjadi tugas mereka saja dan ketika pekerjaannya telah selesai maka ia akan pulang dari perusahaan dan kembali lagi ke perusahaan saat jam pulang kerja akan tiba. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang kurang merasa nyaman pada pekerjaannya yang disebabkan adanya persaingan yang tidak sehat yang terjadi antar karyawan, terlihat karyawan saling menjatuhkan satu sama lain demi mencapai tujuan mereka, seperti untuk mendapatkan *reward* dan promosi jabatan dan adanya sikap antar rekan kerja yang tidak dapat melakukan kerja sama dalam pekerjaan. Sehingga, hal ini membuat karyawan merasa jenuh pada pekerjaannya dan membuat beberapa karyawan sering kali terlihat keluar perusahaan saat jam kerja dan kembali lagi ke perusahaan saat waktu pulang kerja akan tiba. Hal ini sering terjadi tanpa sepengetahuan dari pimpinan sehingga kondisi ini sering kali terjadi. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja yang mengakibatkan kurang efektifnya hasil kerja dari karyawan.

Berikut adalah petikan wawancara yang dilakukan terhadap A, seorang karyawan PDAM Tirtandi Pusat Kota Medan.

*“.....jujur saja, saya ingin segera pulang. Rasanya lama kali menunggu jam kerja habis. Semakin lama berada di tempat kerja semakin bosan. Bagi saya pekerjaan utama kalau sudah selesai ya sudah, ga perlu memikirkan yang lain-lain lagi, belum lagi melihat rekan-rekan kerja yang berlomba-lomba saling menjatuhkan satu sama lain membuat saya merasa benar-benar jenuh jika lama lama di tempat kerja.....”* (wawancara...19 Desember 2018).

Penelitian ini akan dilaksanakan pada sebuah perusahaan yakni PDAM Tirtandi Pusat Kota Medan. Sesuai dengan fenomena yang terlihat di tempat penelitian, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirtandi Pusat Kota Medan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawannya sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang paling ideal adalah memperlakukan karyawan seperti layaknya seorang partner yang saling membutuhkan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal detail sekalipun dari seorang karyawan. Disadari atau tidak, secara langsung atau tidak langsung, hal-hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PDAM Tirtanadi Pusat kota Medan, terlihat kondisi dimana kurangnya kedisiplinan pada karyawan seperti, bermain ke divisi lain saat jam kerja untuk hal yang bukan berhubungan dengan kepentingan perusahaan, biasanya karyawan ke divisi lain untuk mengungkapkan rasa kekecewaan terhadap pekerjaannya kepada rekan kerjanya yang ada di divisi lain serta, ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Selain itu, terlihat beberapa karyawan karyawan yang akan pulang dari perusahaan dan kembali lagi ke perusahaan saat jam pulang kerja akan tiba. Hal ini dikarenakan karyawan merasa adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan demi mencapai tujuan mereka seperti mendapatkan reward dari

pimpinan atau promosi jabatan. Hal ini menunjukkan karyawan tidak puas dalam pekerjaannya.

### **C. Batasan Masalah**

Penulis membatasi masalahnya dengan menjelaskan tentang dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja. Dukungan rekan kerja adalah dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerja. Sementara kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Oleh sebab itu penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian atau keterkaitan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di PDAM Tirtanadi Pusat Kota Medan yang berada di divisi sdm, divisi umum, divisi sistem manajemen, divisi perencanaan air minum dan di divisi hubungan langganan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui hubungan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian tentang hubungan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja, diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan juga dapat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terhadap sumber daya manusia khususnya mengenai dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Kota Medan.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.
- b. Bagi pihak lain yang terkait dapat digunakan sebagai acuan di dalam memecahkan masalah yang berhubungan dalam kepuasan kerja dengan dikaitkannya pada dukungan rekan kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Karyawan merupakan orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diidentikkan pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor (Hakim, 2003). Menurut Widjadja (2010) berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintah.

Menurut tokoh masyarakat (Pebrio, 2012) karyawan adalah aset yang merupakan peggerak utama dari setiap organisasi dan tanpa mereka, organisasi atau perusahaan tidak pernah menjadi berarti karena karyawan merupakan investasi bukan pengeluaran. Karyawan merupakan pribadi yang tinggi, jauh lebih tinggi dari mesin dan alat produksi lainnya dan karyawan adalah orang-orang profesional yang tidak mudah digantikan, kaarena menggantikan seorang tenaga professional akan sangat merugikan baik dari segi finansial, waktu, dan energi. Karyawan itu adalah wajah dari perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan tenaga kerja manusia jasmania maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang berkarya atau bekerja dengan senantiasa dibutuhkan dan menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (Wibowo, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Munandar, 2001). Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Sopiah (2008) mengemukakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara As'ad (2003) memandang kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Anoraga (1992) adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Sementara itu Vecchio (Wibowo, 2013) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja pada dasarnya keadaan

emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan bersangkutan (Melani, 2012).

Johan (2002) memandang kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja dirasakan setelah karyawan membandingkan apa yang diharapkan dengan yang apa yang telah didapatkan atau dirasakan selama karyawan bekerja.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, yang dalam penelitian ini yang dimaksud adalah institusi pendidikan. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Robbins (2002) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja antara lain :

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang, pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, Kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas / kompensasi yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

d. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu tidak mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung mengantar pada kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kesesuaian antar kepribadian-pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan.

Sementara menurut Chiseli dan Brown (As'ad, 2004) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpangkal dari berbagai faktor sebagai berikut, seperti: kedudukan, pangkat kerja, masalah umur, jaminan finansial dan sosial, serta mutu pengawasan.

Ada lima Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakter pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. *Komponen Genetik (Dispositional / genetic components).*

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik, hal tersebut menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Burt (Pahlevi, 2015) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor hubungan antara karyawan, anatara lain: hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, suugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individu, yaitu berhubungan dengan: sikap orang terhadap pekerjaannya, umur, lama waktu bekerja, jenis kelamin.
- c. Faktor-faktor dari luar, yaitu berhubungan dengan: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan.

As'ad (2004) mengemukakan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor hubungan antar karyawan

Faktor hubungan antar karyawan antara lain: hubungan langsung antara manajer dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, dukungan rekan kerja, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.

- b. Faktor-faktor individual

Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan: sikap, umur, dan jenis kelamin.

c. Faktor-faktor luar

Faktor-faktor luar yaitu hal-hal yang berhubungan dengan: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (Rahim, 2007), yaitu:

- a. Faktor individual, meliputi: umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain faktor pemenuhan kebutuhan, faktor perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik, faktor individu, faktor hubungan antar karyawan dan faktor-faktor dari luar.

### 3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sinuraya (2009), mempublikasikan kepuasan kerja kedalam lima dimensi yang sering disebut Job Descriptive Index (JDI). JDI

mudah digunakan dalam penyusunan, menghitung skor, mudah dibaca, dan menggunakan format yang sederhana.

Kelima aspek tersebut diuraikan Luthans (Sinuraya , 2009) yang terdiri dari 5 bagian aspek kepuasan kerja yaitu:

- a. Aspek pekerjaan itu sendiri yaitu sikap umum yang menjadi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kesempatan untuk belajar dan penerimaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Aspek gaji yaitu aspek umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu terhadap kompensasi yang diterima karena individu telah melakukan suatu kerja, yang meliputi: gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas.
- c. Aspek promosi yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu terhadap aspirasi atau kesempatan berkembang maju meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggung jawab dan kesempatan.
- d. Aspek supervise, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu dan reaksi emosi individu terhadap kualitas pengawasan.
- e. Aspek rekan kerja, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu terhadap rekan kerja didalam organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Jewell dan Siegall (1998) beberapa aspek kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

- c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- d. Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

As'ad (1995) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju, adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja, aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Pengawasan/supervisi, bagi karyawan, *supervisor* dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- f. Aspek intrinsik dari pekerjaan, aspek yang menyebabkan seseorang menyukai pekerjaan karena pekerjaan itu sendiri.

- g. Kondisi kerja, termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai aspek yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i. Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya, dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek yang ada dalam kerja karyawan antara lain psikologis, fisik, sosial, pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji dan jaminan sosial, teman sekerja dan aspek pengawasan atau supervise

#### 4. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2008) menyatakan beberapa teori dari kepuasan kerja, yaitu:

##### a. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: 1. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan 2. Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi

seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil-keluarannya.

b. Model dari Kepuasan Bidang/bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

Menurut Lawler, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuatu tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaannya dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembanding bagi mereka. Tambahan lagi, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang dari apa yang secara aktual mereka terima tergantung dari hasil-keluaran yang secara aktual mereka terima dan hasil keluaran yang dipersepsikan dari orang dengan siapa mereka bandingkan diri mereka sendiri.

c. Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses-bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari prespektif yang berbeda secara mendasar dari pada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*).

Teori proses-bertentangan mengansumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem saraf pusat yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Di hipotesiskan bahwa emosi yang berlawanan, meskipun lebih lemah dari emosi yang asli, akan terus ada dalam jangka waktu yang lebih lama.

Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak-senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat rasa senang menurun dan dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang merasa agak sedih sebelum kembali kenormal. Ini demikian karena emosi tidak-senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lebih lama.

Sigit (2003) juga menyebutkan ada beberapa teori tentang determinan-determinan yang membuat kepuasan kerja yaitu :

a. Teori Pemenuhan (*Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja adalah fungsi dari kebutuhan. Kebutuhan disini diartikan sebagai kekurangan atau kekosongan batiniah yang bersifat psikologis dan fisiologis yang tidak dapat dipantau. Dan jika kekosongan batiniah ini diisi, maka karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya.

b. Teori Imbalan (*Reward Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja adalah fungsi dari imbalan yang diterima seseorang. Baik mengenai jumlahnya maupun kapan waktu diterimanya, berpengaruh terhadap tingkat kepuasannya. Seberapa besar kepuasannya bergantung pada penilaian yang dilakukan oleh penerimanya.

c. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan dari pekerja. Kepuasan kerja merupakan akibat dari perbandingan antara apa yang seharusnya diterima dan apa yang nyata diterima. Jika ia menerima lebih dari apa yang diharapkan maka ia akan puas, sebaliknya jika menerima kurang dari yang diharapkan maka ia akan tidak puas.

d. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja ialah membandingkan dengan orang lain mengenai korban dan hasil. Jika seorang karyawan dibayar lebih maka ia akan merasa puas, sebaliknya jika dibayar kurang dari yang diperbandingkan maka ia akan merasa tidak puas.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara teoritis kepuasan kerja terdiri dari: teori pemenuhan (*fulfillment theory*), teori imbalan (*reward theory*), teori kesenjangan (*discrepancy theory*), dan teori keadilan (*equity theory*).

## 5. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan kerja ataupun ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh atau dampak pada beberapa aspek dalam pekerjaan, seperti produktivitas, turnover,

disiplin kerja, dan lainnya. Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi oleh Munandar (2008) ialah:

a. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak mendukung pandangan ini. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom yang mempelajari sejumlah besar hasil penelitian melaporkan bahwa korelasi mediannya hanyalah 0,14. Kenyataan ini sebagian dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderat disamping kepuasan kerja.

b. Dampak terhadap ketidakhadiran (*Absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turnover*)

Porter & Steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Dari penelitian ditemukan tidak adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja. Streers & Rodhes mengembangkan model dari

pengaruh terhadap kehadiran, mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.

- c. Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dkk menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi beberapa tahap (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil. Dari penelitian dengan menggunakan model ini mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual.
- d. Dampak terhadap kesehatan
- Ada beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik atau mental. Dari suatu kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi *longevity* atau panjang umur atau rentang kehidupan.

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan klausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

#### **6. Ciri-ciri Tingkat Kepuasan Kerja Tinggi**

Ciri kepuasan kerja yang tinggi menurut Byaris dan Rue (Arini, 2013), adalah:

- a. Tidak sering mangkir terhadap pekerjaannya
- b. Memiliki Produktivitas tinggi
- c. Bersikap positif terhadap pekerjaannya
- d. Ceria dan bersemangat dalam bekerja
- e. Responsif terhadap pelanggan

Adapun ciri-ciri kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (Albalenta, 2015), yaitu:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri kepuasan kerja yang tinggi, yaitu: Tidak sering mangkir terhadap pekerjaannya, memiliki Produktivitas tinggi, bersikap positif terhadap pekerjaannya, ceria dan bersemangat dalam bekerja, dan responsif terhadap pelanggan.

## 7. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001), adalah:

a. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Penilai memberi kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.

d. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

e. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

f. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

g. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran, serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

h. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan, yaitu: Kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung, dan lingkungan kerja.

## 8. Dimensi Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. dimensi – dimensi kepuasan kerja menurut Noe et.al (Emron, Yohny dan Imas, 2010) adalah :

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

b. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab, pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil-hasil yang maksimal. Sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.

c. Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan yang bersifat diskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan

semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.

f. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Selanjutnya dimensi – dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993), yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah :

- a. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- b. Pekerjaan, keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan sekerja, keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Berdasarkan pendapat diatas, mengenai beberapa dimensi yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja adalah kepemimpinan, kompetensi, kebijakan manajemen, penghargaan, suasana lingkungan upah atau imbalan, pekerjaan itu sendiri, promosi, penyelia, rekan kerja, kondisi pekerjaan dan keamanan pekerjaan.

## C. Dukungan Rekan Kerja

### 1. Pengertian Dukungan Rekan Kerja

Dukungan sosial didefinisikan oleh Gholib (Tumanggor, dkk 2017) merupakan informasi verbal dan non verbal, saran atau bantuan nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab di lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.

Menurut Uchino (Sarafino dan Smith, 2014) dukungan sosial merupakan suatu rasa nyaman, kepedulian, harga diri, dan bantuan yang didapatkan oleh individu dari orang lain. Sarafino (Smet, 1994), juga mengusulkan suatu definisi dukungan sosial mengikuti orientasi subjektif yaitu dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau membantu rekan-rekan lain.

Bosche *et al.*, (Tandafatu dan Putranata, 2017) menyatakan Dukungan rekan kerja secara umum dipahami sebagai dorongan rekan kerja untuk menggunakan pembelajaran baru ditempat kerja. Blanchard dan Thacker (Nurdiana, 2014) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerja. Sedangkan menurut Nijman (Nurdiana, 2014) dukungan rekan kerja mencerminkan sejauh mana rekan-rekan berperilaku dengan cara mengoptimalkan peserta menggunakan pembelajaran pada pekerjaan. Dukungan rekan kerja mengacu pada rekan kerja membantu satu sama lain dalam tugas-tugas mereka bila diperlukan dengan berbagi pengetahuan dan keahlian serta memberikan dorongan dan dukungan (Zhou dan George, 2001).

Pendapat senada dikemukakan oleh Ganster, Fusilier, dan Mayes (Rudi dan Pratini, 2013) mengatakan bahwa dukungan rekan kerja berhubungan langsung dengan integrasi seseorang pada lingkungan sosial di tempat kerjanya. Hadi Pranata (Rudi dan Pratini, 2013) menyatakan Rekan kerja yang mendukung akan menciptakan situasi tolong-menolong, bersahabat dan bekerja sama yang akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan dukungan rekan kerja adalah dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seorang karyawan yang bertujuan untuk membantu dalam menghadapi suatu masalah tertentu sehingga menciptakan perasaan yang lebih nyaman dan bertindak sebagai sumber motivasi bagi karyawan dalam menghadapi serta menyelesaikan masalah yang dihadapi.

## **2. Aspek-aspek Dukungan Rekan Kerja**

Menurut Sarafino dan Smith (2014), dukungan rekan kerja memiliki beberapa aspek, antara lain:

### **a. Dukungan penghargaan**

Dukungan ini dapat berupa penghargaan positif kepada orang lain, mendorong dan memberikan persetujuan atas ide-ide individu atau perasaannya, memberikan semangat, dan membandingkan orang tersebut secara positif. Individu memiliki seseorang yang dapat diajak bicara tentang masalah mereka. Dukungan ini ditandai dengan pernyataan terhadap individu bahwa dia dihargai dan diterima apa adanya.

b. Dukungan emosional

Dukungan emosional merupakan dukungan yang berhubungan dengan hal yang bersifat emosional atau menjaga keadaan emosi, afeksi atau ekspresi. Dukungan ini meliputi ekspresi empati, kepedulian, dan perhatian pada individu, memberikan rasa nyaman, memiliki dan perasaan dicintai. Tipe dukungan ini lebih mengacu pada pemberian semangat, kehangatan, cinta kasih dan emosi. Selain itu dukungan ini melibatkan perhatian, rasa percaya dan empati sehingga individu merasa berharga. Dukungan ini sangat penting dalam menghadapi keadaan yang dianggap tidak dapat dikontrol.

c. Dukungan instrumental

Dukungan ini merupakan pemberian sesuatu berupa bantuan nyata (*tangible aid*) atau dukungan alat (*instrumental aid*). Dukungan ini meliputi banyak aktivitas seperti menyediakan bantuan dalam pekerjaan rumah tangga, meminjamkan atau mendermakan uang, menyampaikan pesan, menyediakan transportasi, membantu menyelesaikan tugas-tugas, menyediakan benda-benda seperti perabot, alat-alat kerja dan buku-buku. Dukungan ini sangat diperlukan dalam menghadapi keadaan yang dianggap dapat dikontrol.

d. Dukungan informasi

Dukungan informasi berarti memberi solusi pada suatu masalah. Dukungan ini diberikan dengan cara menyediakan informasi, memberikan saran secara langsung, atau umpan balik tentang kondisi individu dan apa yang harus ia lakukan. Dukungan ini dapat membantu individu dalam mengenali masalah yang sebenarnya. Dukungan informasi antara lain memberikan solusi

terhadap suatu masalah, memberikan nasehat, pengarahan, saran atau *feedback* mengenai apa yang telah dilakukan seseorang.

e. Dukungan jaringan

Merupakan perasaan individu sebagai bagian dari kelompok. Dukungan ini dapat berupa menghabiskan waktu bersama dengan orang lain dalam aktivitas rekreasi di waktu senggang serta dukungan ini juga dapat diberikan dalam bentuk menemani seseorang beristirahat atau rekreasi. Dukungan ini dapat mengurangi stres dengan memenuhi kebutuhan afiliasi dan kontak dengan orang lain, membantu mengalihkan perhatian seseorang dari masalah yang mengganggu serta memfasilitasi suatu suasana hati yang positif.

Menurut Cohen dan Wills (Dian Maulita, 2015) yang mengatakan bahwa ada tiga aspek dukungan rekan kerja, yaitu:

- a. Dukungan Afektif, yang memberikan seseorang perasaan diterima dan diperhatikan.
- b. Dukungan Informasional, yang melibatkan provisi saran atau petunjuk..
- c. Dukungan Instrumental, meliputi pertolongan dalam merespon kebutuhan tertentu.
- d. Persahabatan, yang didefinisikan sebagai adanya seseorang yang bisa diajak kerja sama, dioperasionalkan dengan pengukuran jaringan sosial responden.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan rekan kerja yakni dukungan penghargaan, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan jaringan.

### 3. Indikator Dukungan Rekan Kerja

Chen (Nurdiana, 2014) menyatakan indikator dukungan sosial rekan kerja, yaitu:

- a. Rekan-rekan saling mengidentifikasi dan menerapkan kesempatan untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dipelajari dalam organisasi.
- b. Mendorong atau mengharapkan penerapan keterampilan baru.
- c. Memerlihatkan kesabaran akan kesulitan yang berhubungan dengan penerapan keterampilan baru pada organisasi.
- d. Menunjukkan penghargaan atas penggunaan keterampilan baru.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan indikator dukungan rekan kerja yakni rekan yang saling mengidentifikasi dan menerapkan kesempatan satu sama lain, saling mendorong, memerlihatkan kesabaran terhadap rekan kerjanya dan menunjukkan penghargaan.

#### D. Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dicermati oleh pihak manajemen sebuah organisasi. Karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, seharusnya menjadi sinyal bagi pihak organisasi untuk waspada. Hal ini disebabkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan dan akhirnya berhubungan dengan produktivitas karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain faktor-faktor dari dalam organisasi itu sendiri, masih banyak lagi faktor lain yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor dari dukungan rekan kerja individu tersebut.

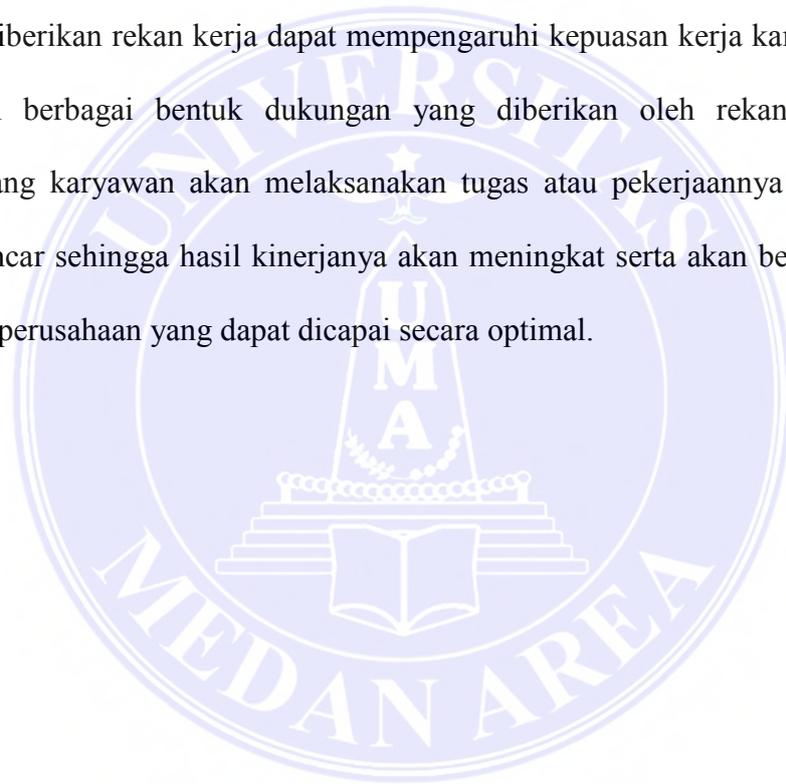
Dukungan rekan kerja merupakan perilaku saling menunjang antar individu dalam proses bekerja. Hal ini diperlukan oleh karyawan, karena karyawan membutuhkan dorongan atau dukungan dari lingkungannya baik yang bersifat moril maupun materil agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Suasana kerja yang saling mendukung, memperhatikan dan menolong adalah suasana yang dapat menjadikan karyawan bekerja dengan baik dan menyenangkan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Blanchard dan Thacker (Nurdiana, 2014) menyatakan bahwa dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerja.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Fitriana dan Ni'mah (2008) tentang hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja *security* Pertamina UP IV menunjukkan hasil hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan atasan dengan kepuasan kerja *security* Pertamina UP IV. Jadi hipotesis penelitian diterima. Namun dari hasil analisa tambahan disimpulkan bahwa aspek yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja *security* adalah aspek pekerjaan itu sendiridan gaji yang menunjukkan hasil tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad ragin (2006) dengan judul Hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja karyawan PT. Tsukasa Manufacturing of Indonesia juga menghasilkan hubungan yang signifikan antara hubungan sosial dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi hubungan sosial maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Tandafatu (2017) dengan judul Pengaruh dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di credit union (cu) Bahtera Sejahtera Maumere menghasilkan pengaruh yang signifikan antara pengaruh dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja sehingga hal ini memberi pengaruh positif.

Penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan yang diberikan rekan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan berbagai bentuk dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, maka seseorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat serta akan berdampak pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.



### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: terdapat hubungan yang positif antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi dukungan rekan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah dukungan rekan kerja, maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja yang mana kedua variabel diungkap dengan menggunakan skala.

##### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel bebas : Dukungan Rekan Kerja
2. Variabel terikat : Kepuasan Kerja

##### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel tersebut yang dapat diamati sehingga membuka kemungkinan bagi orang lain untuk melakukan hal yang serupa dan dapat diuji oleh orang lain. Dengan kata lain, definisi operasional ini memberi petunjuk perincian mengenai kegiatan penelitian dalam melakukan pengukuran terhadap variabel penelitian.

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

###### **a. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan

psikologis. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan skala angket kepuasan kerja yang disusun berdasarkan pada beberapa dimensi menurut Noe et.al (Emron, Yohny dan Imas, 2010) adalah kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan sendiri, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan, suasana lingkungan. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan dan sebaliknya.

#### b. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja adalah dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerja. Dukungan rekan kerja diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek dari dukungan rekan kerja yang dikemukakan Sarafino dan Smith (2014) yakni dukungan penghargaan, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi dukungan rekan kerja yang diperoleh individu dan sebaliknya.

### **D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data variabel yang diteliti. Subjek penelitian adalah orang yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi. Pada dasarnya, subjek penelitian adalah yang akan dikenai hasil kesimpulan penelitian (Azwar, 1999).

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian, dimana objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Menurut Sugiyono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang

mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Hadi (2000), populasi diartikan sebagai sejumlah individu yang setidaknya mempunyai satu ciri-ciri atau sifat yang sama. Populasi adalah keseluruhan unit dimana hasil penelitian akan digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Pusat Kota Medan yang berjumlah 328 orang.

## **2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2005) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang diambil dari populasi itu. Sampel pada penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Pusat Kota Medan yang berjumlah 87 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sejumlah sampel berdasarkan adanya tujuan tertentu, dimana sampel yang diambil harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang sama dengan populasi. Adapun yang menjadi karakteristik sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan tetap PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota
2. Karyawan sudah bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota selama 5-10 tahun
3. Karyawan dengan latar belakang pendidikan lulusan S1
4. Karyawan dengan usia diatas 40-45 tahun

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dalam bentuk pilihan jawaban yang terdiri dari empat pilihan jawaban.

### 1. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan pada beberapa aspek menurut Noe et.al (dalam Emron, Yohny dan Imas, 2010) adalah kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan sendiri, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan, suasana lingkungan.

### 2. Skala Dukungan Rekan Kerja

Skala dukungan rekan kerja ini dikembangkan peneliti berdasarkan aspek-aspek dukungan rekan kerja yang dikemukakan Sarafino dan Smith (2014) yaitu: dukungan penghargaan, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan. Kedua skala di atas, disusun menggunakan skala Likert 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 4, jawaban sesuai (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak sesuai (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 1, jawaban sesuai (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak sesuai (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 4.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Validitas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh sebuah alat ukur. Validitas ini menyatakan ketepatan, keakuratan maupun kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu alat ukur dianggap valid apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengukuran (Azwar, 2013).

Hadi (1996) mengatakan bahwa validitas alat ukur merupakan indeks dari ketepatan atau keakuratan dan ketelitian alat ukur dalam menjalankan fungsi dan pengukurannya. Kemudian disebutkan seberapa jauh alat ukur tersebut dapat membaca dengan teliti, menunjukkan dengan sebenarnya status atau keadaan kriteria pembanding. Dalam hal ini kriteria pembanding yaitu kriteria dalam (*internal criterion*) dan kriteria luar (*external criterion*).

Pembanding yang berasal dari luar alat ukur disebut kriteria luar dan sebaliknya pembanding dari dalam disebut sebagai kriteria dalam yang berasal dari kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen keseluruhan, maka alat ukur dinyatakan memiliki validitas yang tinggi. Penelitian ini mengambil kriteria pembanding yang berasal dari dalam pengukuran alat itu sendiri. Teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus angka kasar yang dikemukakan Pearson (Azwar, 2013), yakni sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\Sigma X^2) - \frac{(\Sigma X)^2}{N}\right\} \left\{|\Sigma Y^2| - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).  
 $\Sigma XY$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y  
 $\Sigma X$  = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap butir  
 $\Sigma Y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek  
 $\Sigma X^2$  = Jumlah kwadrat skor X  
 $\Sigma Y^2$  = Jumlah kwadrat skor Y  
 $N$  = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien  $r$  *Product Moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien  $r$  menjadi lebih besar (Hadi, 1996). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai teknik *whole* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

- $r_{bt}$  = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan *part whole*  
 $r_{xy}$  = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi  
 $SD_y$  = Standar deviasi total  
 $SD_x$  = Standar deviasi butir

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2013). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui realibilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[ \frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$  dan  $S2^2$  = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2  
 $Sx^2$  = Varians skor skala

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah tehnik korelasi *product moment* dari Karl Pearson dengan bantuan analisis program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) for windows release 20,00. Tehnik ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara dukungan rekan kerja (variabel bebas X) dengan kepuasan kerja (variabel terikat Y).

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left( \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left( \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y  
 $\sum XY$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y  
 $\sum X$  = Jumlah skor variabel bebas X  
 $\sum Y$  = Jumlah skor variabel terikat Y  
 $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat X  
 $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

Sebelum hipotesis diuji dengan menggunakan Korelasi *Product Moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linieritas:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi dukungan rekan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah dukungan rekan kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,372$  ;  $\text{sig} < 0,010$ . Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima.
2. Rekan kerja yang mendukung berdasarkan penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 13,8%. Berarti masih terdapat 86,2% pengaruh dari faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya faktor pemenuhan kebutuhan, faktor perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik, faktor individu, faktor hubungan antar karyawan dan faktor-faktor dari luar.
3. Dukungan rekan kerja tergolong cenderung tinggi sebab mean empirik 144,620 lebih besar daripada mean hipoteti 130 namun selisih kedua nilai tersebut tidak melbih bilangan SD. Kemudian dalam hal kepuasan kerja, para pegawai menyatakan memiliki kepuasan kerja yang cenderung tinggi, sebab mean empirik 178,827 lebih besar dari mean hipotetik 162,5 dan selisihnya tidak melebihi bilangan SD 22,328.

## B. Saran

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

### 1. Saran Kepada Perusahaan

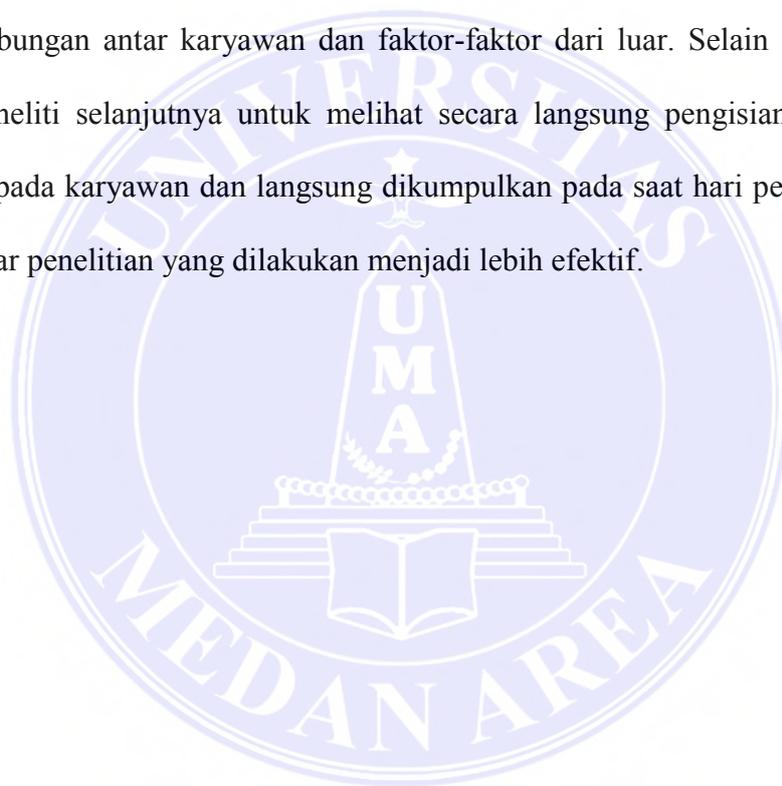
Kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan dapat menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, yaitu bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaan. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, salah satunya dengan memperhatikan dukungan rekan kerja. Perusahaan juga perlu menemukan dan memiliki cara mempertahankan tingkat dukungan rekan kerja antar karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti tetap mempertahankan serikat kerja yang ada di perusahaan. Seperti, melakukan pengajian setiap bulan untuk mempererat hubungan antar karyawan, melakukan pengarahan setiap pagi dan melakukan kegiatan olahraga setiap minggunya. Serta, diharapkan bagi perusahaan lebih memperhatikan promosi jabatan untuk karyawan agar karyawan dapat memiliki kesempatan promosi yang lebih besar.

### 2. Saran Kepada Karyawan

Karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan, menciptakan lingkungan positif dalam perusahaan, mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, memberikan semangat kerja antar karyawan, serta melengkapi fasilitas yang mendukung pekerjaan bagi karyawan.

### 3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini agar mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah faktor pemenuhan kebutuhan, faktor perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik, faktor individu, faktor hubungan antar karyawan dan faktor-faktor dari luar. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya untuk melihat secara langsung pengisian skala angket kepada karyawan dan langsung dikumpulkan pada saat hari pembagian skala agar penelitian yang dilakukan menjadi lebih efektif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Arini. 2013. *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Astra Internasional, Tbk (Auto 2000 Medan Amplas)*. Medan: Skripsi. Fakultas Psikologi UMA
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- \_\_\_\_\_. 2003. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Seri SDM. Yogyakarta: Liberty
- \_\_\_\_\_. 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Azwar, S. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Blanchard, P.N. dan J.W. Thacker. 2007. *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Pearson Education, New Jersey.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ganster, D. R., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. 1986. *Role of social support in the experient of stress at work*. Journal of Applied Psychology, 69 (2), 102-110
- Hadi, S. 1996. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PFP UGM
- Hadipranata, F. A. (1999). *Mikeo bukan MBO*. Buletin Psikologi, Tahun IV, No. 1, Agustus 1996, 1-5. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- \_\_\_\_\_. 2005. *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan ke 2. Jakarta ; Bumi Aksara.
- Jewell dan Siegall. 1998. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Jakarta; Penerbit Arcan.
- Johan. 2002. [http : //www.bpkpenabur.or.id/jurnal/ol/homepage.htm-3k](http://www.bpkpenabur.or.id/jurnal/ol/homepage.htm-3k)
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. International Edition. Mc Graw-Hill companies. Inc
- Melani T. Suhaji. 2012. *Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi pada karyawan sekolah tinggi ilmu farmasi 'Tayasan Farniasi')*. 1, 1-22.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta ; Universitas Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nijman, Derk-Jan J.M. *Differential Effects of Supervisor Support on Transfer of Training*. Article.
- Pahlevi, M.R. (2015). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan*. Medan: Skripsi. Fakultas Psikologi UMA
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins Stephen P, 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Santrock, J. W. (2008). *Educational Psychology*. Third edition. New York: McGraw-Hill Companies.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health Psychology Eight Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sarafino, Edward. P, 2002. *Health Psychology Biopsychological Interaction*. 2nd ed. New John Wiley and Sons Inc.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.
- Sinuraya, P. 2009. *Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja*. Skripsi (tidak diterbitkan) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UNRI.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta

- \_\_\_\_\_. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja. 2010. *Komunikasi: Komunikasi dan hubungan masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara
- Zhou, J. and JM. George. 2001. *When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice*. *Academy of Management Journal*. 44 (4): 682696.





## LAMPIRAN



**LAMPIRAN A**  
**SKALA UJI COBA**  
**DUKUNGAN REKAN KERJA DAN**  
**KEPUASAN KERJA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr-sdr yang saya hormati

Saya memohon kesediaan Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Saya berharap Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i dapat memberikan jawaban dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya

Peneliti

**Isilah Identitas Terlebih Dahulu:**

Nama/Inisial : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : (L / P)

Masa Kerja : \_\_\_\_\_ Tahun

**Petunjuk :**

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “check list (√)” pada kolom yang sesuai.

2. Skor penilaian:

SS = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Sangat Sesuai dengan isi pernyataan

S = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Sesuai dengan isi pernyataan

TS = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Tidak Sesuai dengan isi pernyataan

STS = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Sangat Tidak Sesuai dengan isi pernyataan

**SELAMAT BEKERJA**

## SKALA DUKUNGAN REKAN KERJA

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saat saya sedang dalam kesulitan, maka rekan kerja yang lain memberikan masukan.	SS	S	TS	STS
2.	Menurut saya, rekan kerja kurang peduli dengan masalah saya .	SS	S	TS	STS
3.	Seringkali masalah yang saya hadapi dapat selesai berkat rekan kerja.	SS	S	TS	STS
4.	Rekan kerja kurang memperhatikan jika saya sedang ada masalah.	SS	S	TS	STS
5.	Rekan kerja akan memberikan bantuan apapun yang saya butuhkan.	SS	S	TS	STS
6.	Saat saya sedang kesulitan keuangan, maka tidak ada satupun rekan kerja yang memperhatikan.	SS	S	TS	STS
7.	Rekan kerja selalu memberi arahan disaat saya akan mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa kurang mendapat perhatian dari rekan kerja saya.	SS	S	TS	STS
9.	Rekan kerja siap sedia bila saya ingin bercerita	SS	S	TS	STS
10.	Rekan kerja saya tidak pernah memuji hasil kerja saya	SS	S	TS	STS
11.	Jalan keluar dari sebuah masalah yang saya hadapi sering saya dapatkan dari rekan kerja.	SS	S	TS	STS
12.	Rekan kerja saya tidak mau tahu dengan kesulitan yang saya hadapi.	SS	S	TS	STS
13.	Saya tidak kesulitan dalam meminta bantuan dari rekan kerja.	SS	S	TS	STS
14.	Tidak ada yang mau mendengar keluhan saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS

15.	Bila saya butuh uang, maka rekan kerja sering memberikan bantuan.	SS	S	TS	STS
16.	Bila saya sedang dalam kesulitan, maka biasanya rekan kerja hanya memperhatikan.	SS	S	TS	STS
17.	Bila saya sedang kesulitan, maka rekan kerja biasanya akan memberikan pertimbangan-pertimbangan.	SS	S	TS	STS
18.	Rekan kerja menghindar bila saya meminta bantuan.	SS	S	TS	STS
19.	Setiap kali saya membutuhkan, rekan kerja bersedia mendampingi	SS	S	TS	STS
20.	Saya lebih banyak bergabung dengan teman dari perusahaan lain	SS	S	TS	STS
21.	Rekan kerja selalu memberi masukan dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
22.	Saya sering merasa sendiri, sebab rekan kerja bersikap diam saja saat saya sedang ada masalah.	SS	S	TS	STS
23.	Saya berusaha agar pekerjaan cepat selesai, karena rekan kerja mendukung.	SS	S	TS	STS
24.	Rekan kerja saya terkesan tidak mau tahu dengan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
25.	Apabila saya membutuhkan fasilitas untuk mendukung pekerjaan saya, maka rekan kerja siap membantu.	SS	S	TS	STS
26.	Tidak ada satupun rekan kerja yang bersedia memberikan bantuan saat saya sedang butuh.	SS	S	TS	STS
27.	Kesulitan saya dalam memecahkan masalah, sering dapat diatasi dengan bantuan rekan kerja.	SS	S	TS	STS
28.	Rekan kerja yang lain, terkesan menutup diri dari saya.	SS	S	TS	STS
29.	Saya selalu dibutuhkan di dalam satu kelompok sosial	SS	S	TS	STS
30.	Saya dan rekan kerja jarang berkumpul bersama	SS	S	TS	STS
31.	Rekan kerja suka mempertanyakan kesulitan yang saya hadapi dalam bekerja.	SS	S	TS	STS

32.	Rekan kerja tidak tahu kalau saya sering tidak masuk kerja.	SS	S	TS	STS
33.	Saya sering ditegur oleh rekan kerja saya jika saya berbuat salah.	SS	S	TS	STS
34.	Saya kecewa dengan sikap rekan kerja yang tidak mau tahu dengan kondisi saya.	SS	S	TS	STS
35.	Rekan kerja sering memberi tumpangan transportasi ketika saya tidak memiliki kendaraan.	SS	S	TS	STS
36.	Bila saya tidak memiliki kendaraan tidak ada rekan kerja yang peduli.	SS	S	TS	STS
37.	Rekan kerja selalu mengingatkan agar saya selalu bertindak hati-hati dalam mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
38.	Saya dianggap sudah mampu dalam bekerja, karena itu rekan kerja menyerahkan segala keputusan tentang saya kepada saya sendiri.	SS	S	TS	STS
39.	Setiap selesai kerja, bersama rekan kerja kami berkumpul bersama	SS	S	TS	STS
40.	Masukan dari rekan kerja justru sering membuat saya tersinggung	SS	S	TS	STS
41.	Bila saya semangat dalam bekerja, maka rekan kerja akan menanyakan sebabnya.	SS	S	TS	STS
42.	Bila saya tidak bekerja, maka rekan kerja jarang bertanya.	SS	S	TS	STS
43.	Bila saya sedang sakit, maka rekan kerja menggantikan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
44.	Banyak pekerjaan yang terbengkalai apabila saya sakit.	SS	S	TS	STS
45.	Saat saya sedang tidak punya uang, biasanya rekan kerja yang lain akan memberikan pinjaman.	SS	S	TS	STS
46.	Saya merasa malu dengan teman-teman karena banyak kebutuhan saya yang tidak terpenuhi.	SS	S	TS	STS
47.	Masukan-masukan yang diberikan rekan kerja sangat berarti bagi saya dalam mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS

48.	Saya suka bingung dengan masukan-masukan yang diberikan rekan kerja.	SS	S	TS	STS
49.	Rekan kerja saya selalu memberi informasi yang saya butuhkan	SS	S	TS	STS
50.	Hal-hal yang saya lakukan selalu salah dihadapan rekan kerja	SS	S	TS	STS
51.	Rekan kerja membantu upaya yang saya lakukan agar pekerjaan cepat selesai.	SS	S	TS	STS
52.	Rekan kerja tidak mau mencampuri masalah saya dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
53.	Saya bersemangat bekerja, karena reka selalu memberikan motivasi.	SS	S	TS	STS
54.	Saya kurang termotivasi bekerja, karena rekan kerja tidak ada yang mendukung saya.	SS	S	TS	STS
55.	Tidak ada alasan bagi saya untuk tidak bekerja, karena rekan kerja mendukung.	SS	S	TS	STS
56.	Berat rasanya untuk bekerja, karena dalam segala hal saya serba kekurangan.	SS	S	TS	STS
57.	Saya merasa tenang setelah rekan kerja saya memberikan petunjuk kepada saya.	SS	S	TS	STS
58.	Saya tidak pernah merasa tenang, karena rekan kerja banyak bersikap diam.	SS	S	TS	STS
59.	Didalam kelompok saya sering bertukar pikiran mengenai pekerjaan yang sudah dilakukan	SS	S	TS	STS
60.	Rekan kerja saya melarang saya bergabung didalam kelompok sosial	SS	S	TS	STS

### SKALA KEPUASAN KERJA

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Atasan cepat merespon bila karyawan ada masalah	SS	S	TS	STS
2.	Kami sering merasa kesal karena atasan tidak mau tahu dengan permasalahan kami	SS	S	TS	STS
3.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
4.	Sulit bagi saya menyelesaikan pekerjaan sendiri	SS	S	TS	STS
5.	Peraturan di perusahaan ini membuat saya betah bekerja	SS	S	TS	STS
6.	Peraturan di perusahaan ini selalu berpihak pada pimpinan	SS	S	TS	STS
7.	Asuransi jiwa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan bukti kepedulian perusahaan	SS	S	TS	STS
8.	Dibandingkan dengan perusahaan lain, upah ditempat saya bekerja tergolong rendah.	SS	S	TS	STS
9.	Atasan di perusahaan ini mau memuji karyawan	SS	S	TS	STS
10.	Jarang sekali atasan memuji karyawannya	SS	S	TS	STS
11.	Suasana di tempat kerja terasa nyaman membuat saya selalu dapat konsentrasi	SS	S	TS	STS
12.	Suasan di tempat kerja membuat konsentrasi saya buyar	SS	S	TS	STS
13.	Atasan peduli pada setiap masalah kerja bawahan	SS	S	TS	STS
14.	Atasan tidak ada begitu kami membutuhkan	SS	S	TS	STS
15.	Untuk menyiapkan pekerjaan, saya mampu mengerjakannya dengan cepat	SS	S	TS	STS
16.	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa bebas berkreasi di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa terkekang bekerja disini	SS	S	TS	STS

19.	THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan perusahaan merupakan wujud perhatian perusahaan kepada karyawannya.	SS	S	TS	STS
20.	Gaji yang saya terima belum dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga.	SS	S	TS	STS
21.	Atasan menegur karyawannya tanpa diketahui karyawan yang lain	SS	S	TS	STS
22.	Atasan menegur karyawannya walau didepan karyawan lain	SS	S	TS	STS
23.	Tidak tersa waktu kerja sudah habis	SS	S	TS	STS
24.	Ingin rasanya saya cepat-cepat pulang	SS	S	TS	STS
25.	Atasan siap diajak kerjasama	SS	S	TS	STS
26.	Atasan sibuk dengan urusannya sendiri	SS	S	TS	STS
27.	Jika ada pekerjaan yang salah saya akan segera memperbaikinya	SS	S	TS	STS
28.	Saya akan menunda pekerjaan yang salah yang telah saya lakukan	SS	S	TS	STS
29.	Semua diperlakukan sama disini	SS	S	TS	STS
30.	Bagi karyawan tertentu, diperlakukan istimewa di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
31.	Perusahaan memberikan pesangon yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup.	SS	S	TS	STS
32.	Penyediaan fasilitas perumahan oleh perusahaan adalah hal yang biasa.	SS	S	TS	STS
33.	Bila ada karyawan yang tidak hadir, maka atasan akan mempertanyakannya	SS	S	TS	STS
34.	Bila ada karyawan yang tidak hadir, atasan langsung marah-marah	SS	S	TS	STS
35.	Saya merasa tidak ada gangguan dalam bekerja	SS	S	TS	STS

36.	Perasaan saya selalu tidak enak selama bekerja	SS	S	TS	STS
37.	Atasan berkenan memberikan jalan keluar	SS	S	TS	STS
38.	Jalan keluar yang diambil karyawan disalahkan atasan	SS	S	TS	STS
39.	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
40.	Tidak mungkin rasanya mengakui kesalahan saya	SS	S	TS	STS
41.	Tidak ada karyawan yang diistimewakan di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
42.	Sulit untuk maju di perusahaan ini karena manajemen perusahaan pilih kasih	SS	S	TS	STS
43.	Perusahaan akan memberikan jaminan hari tua yang saya butuhkan.	SS	S	TS	STS
44.	Memberikan cuti untuk karyawan hanya akan membuat pekerjaan menjadi tertunda.	SS	S	TS	STS
45.	Atasan mau mempertimbangkan pendapat bawahannya	SS	S	TS	STS
46.	Pendapat bawahan tidak diterima atasan	SS	S	TS	STS
47.	Saya merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
48.	Saya merasa ada saja gangguan yang saya alami dalam bekerja	SS	S	TS	STS
49.	Keluhan yang disampaikan bawahan didengar atasan	SS	S	TS	STS
50.	Karyawan tidak dibolehkan menyampaikan keluhan kepada atasan	SS	S	TS	STS
51.	Walau tidak dibantu rekan kerja yang lain, saya sanggup	SS	S	TS	STS
52.	Jika tidak ada bantuan dari rekan kerja yang lain, tidak mungkin pekerjaan saya dapat selesai	SS	S	TS	STS
53.	Selama bekerja di perusahaan ini saya mampu tetap fokus	SS	S	TS	STS
54.	Saya merasa sulit berkonsentrasi dalam bekerja	SS	S	TS	STS
55.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan yang saya kerjakan.	SS	S	TS	STS

56.	Perusahaan tidak akan memberikan bonus bagi karyawan yang melakukan kerja lembur.	SS	S	TS	STS
57.	Kami merasa senang karena atasan melibatkan kami dalam rapat	SS	S	TS	STS
58.	Rapat yang diikuti karyawan hanya sebagai formalitas saja	SS	S	TS	STS
59.	Dukungan dari karyawan lainnya cukup memadai untuk melaksanakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
60.	Keharmonisan dalam berteman bukan hal penting dalam melaksanakan tugas.	SS	S	TS	STS
61.	Atasan memberikan nasehat jika terjadi perselisihan diantara karyawan	SS	S	TS	STS
62.	Jika terjadi perbedaan pendapat, atasan terkesan tidak mau tahu	SS	S	TS	STS
63.	Saya siap fokus dalam bekerja	SS	S	TS	STS
64.	Ada saja yang mengganggu pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
65.	Saya merasa cukup aman bekerja disini	SS	S	TS	STS
66.	Terkadang saya merasa terancam bekerja disini	SS	S	TS	STS
67.	Saya tidak ingin pindah dari perusahaan ini	SS	S	TS	STS
68.	Jika masih ada peluang pindah dari perusahaan ini, saya akan melakukannya	SS	S	TS	STS
69.	Keputusan yang diambil biasanya telah disepakati bersama	SS	S	TS	STS
70.	Hasil rapat biasanya memberatkan karyawan	SS	S	TS	STS
71.	Adanya kerja sama yang baik diantara sesama karyawan lainnya	SS	S	TS	STS
72.	Menyelesaikan tugas dengan berdiskusi dan bekerja sama dengan karyawan lain akan memperlambat penyelesaiannya	SS	S	TS	STS



**LAMPIRAN B**  
**HASIL SKOR UJI COBA**  
**SKALA DUKUNGAN REKAN KERJA**  
**DAN KEPUASAN KERJA**



**LAMPIRAN C**  
**UJI COBA**  
**VALIDITAS DAN RELIABILITAS**  
**DUKUNGAN REKAN KERJA DAN**  
**KEPUASAN KERJA**

# SKALA DUKUNGAN REKAN KERJA

## Case Processing Summary

		N	%
Valid		40	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>		0	.0
Total		40	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	60

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b><u>VAR00001</u></b>	<b><u>168.7750</u></b>	<b><u>379.769</u></b>	<b><u>.199</u></b>	<b><u>.952</u></b>
VAR00002	169.2500	367.987	.674	.950
VAR00003	169.6250	372.394	.489	.950
VAR00004	169.3500	368.028	.564	.950
VAR00005	169.2500	370.295	.542	.950
VAR00006	169.2750	375.025	.401	.951
VAR00007	169.0500	372.562	.415	.951
VAR00008	169.0500	368.356	.677	.950

<b><u>VAR00009</u></b>	<b><u>170.2000</u></b>	<b><u>395.036</u></b>	<b><u>-.391</u></b>	<b><u>.954</u></b>
VAR00010	168.8750	374.522	.423	.951
VAR00011	168.9750	369.461	.719	.950
VAR00012	169.3500	367.464	.650	.950
VAR00013	169.6250	372.394	.489	.950
VAR00014	169.6500	372.182	.499	.950
VAR00015	169.0250	372.948	.543	.950
VAR00016	168.8500	368.233	.639	.950
VAR00017	169.1500	369.515	.556	.950
VAR00018	169.3500	373.567	.472	.950
VAR00019	168.9750	372.743	.515	.950
VAR00020	169.2000	369.651	.635	.950
VAR00021	168.8500	373.362	.546	.950
VAR00022	168.9500	372.869	.536	.950
VAR00023	169.4000	377.785	.302	.951
<b><u>VAR00024</u></b>	<b><u>168.7750</u></b>	<b><u>376.897</u></b>	<b><u>.280</u></b>	<b><u>.951</u></b>
VAR00025	168.7750	368.897	.586	.950
VAR00026	169.2000	369.651	.635	.950
VAR00027	169.3500	368.028	.564	.950
VAR00028	169.2500	376.090	.338	.951
VAR00029	168.9750	372.743	.515	.950
VAR00030	169.6500	368.695	.543	.950
VAR00031	168.7750	368.897	.586	.950
<b><u>VAR00032</u></b>	<b><u>170.2000</u></b>	<b><u>382.779</u></b>	<b><u>.079</u></b>	<b><u>.952</u></b>

VAR00033	168.9750	369.461	.719	.950
VAR00034	169.2500	367.987	.674	.950
VAR00035	169.2500	370.295	.542	.950
VAR00036	169.0250	365.051	.641	.950
<b><u>VAR00037</u></b>	<b><u>169.8000</u></b>	<b><u>385.036</u></b>	<b><u>-.024</u></b>	<b><u>.953</u></b>
VAR00038	169.2250	370.384	.550	.950
VAR00039	169.1500	369.515	.556	.950
VAR00040	169.3500	373.567	.472	.950
VAR00041	168.7750	368.897	.586	.950
<b><u>VAR00042</u></b>	<b><u>169.5500</u></b>	<b><u>377.023</u></b>	<b><u>.192</u></b>	<b><u>.952</u></b>
VAR00043	169.3500	368.028	.564	.950
VAR00044	169.2500	367.987	.674	.950
VAR00045	168.7750	368.897	.586	.950
<b><u>VAR00046</u></b>	<b><u>168.7750</u></b>	<b><u>376.897</u></b>	<b><u>.280</u></b>	<b><u>.951</u></b>
VAR00047	169.2500	370.295	.542	.950
VAR00048	168.9000	373.374	.580	.950
VAR00049	169.3250	367.866	.607	.950
<b><u>VAR00050</u></b>	<b><u>170.5250</u></b>	<b><u>390.153</u></b>	<b><u>-.280</u></b>	<b><u>.953</u></b>
VAR00051	168.9750	375.204	.552	.950
VAR00052	169.2250	371.974	.520	.950
VAR00053	168.7750	368.897	.586	.950
VAR00054	169.2500	367.987	.674	.950
VAR00055	169.6250	372.394	.489	.950
VAR00056	169.0000	367.949	.654	.950

VAR00057	168.9750	369.461	.719	.950
VAR00058	168.9000	373.374	.580	.950
VAR00059	169.0500	372.562	.415	.951
VAR00060	169.1500	376.285	.453	.951



# SKALA KEPUASAN KERJA

## Case Processing Summary

		N	%
Valid		40	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>		0	.0
Total		40	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	72

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b><u>VAR00001</u></b>	<b><u>208.9750</u></b>	<b><u>585.204</u></b>	<b><u>.031</u></b>	<b><u>.959</u></b>
VAR00002	208.7250	568.717	.509	.957
VAR00003	208.9000	574.195	.451	.957
VAR00004	208.7750	573.102	.404	.957
VAR00005	208.6750	568.020	.636	.956
VAR00006	208.8000	574.728	.312	.957
VAR00007	209.0000	569.282	.542	.957
<b><u>VAR00008</u></b>	<b><u>208.5500</u></b>	<b><u>581.382</u></b>	<b><u>.197</u></b>	<b><u>.958</u></b>

VAR00009	208.7750	568.230	.523	.957
VAR00010	208.9500	568.305	.593	.956
VAR00011	208.7250	567.538	.607	.956
VAR00012	208.9500	571.126	.501	.957
VAR00013	208.7250	567.538	.607	.956
VAR00014	208.5000	570.256	.545	.957
VAR00015	209.1000	567.426	.545	.957
VAR00016	208.6250	576.035	.435	.957
VAR00017	208.6250	567.984	.647	.956
VAR00018	209.0250	574.076	.329	.957
VAR00019	208.8500	571.977	.522	.957
VAR00020	208.7750	564.435	.708	.956
<b><u>VAR00021</u></b>	<b><u>208.9750</u></b>	<b><u>585.204</u></b>	<b><u>.031</u></b>	<b><u>.959</u></b>
VAR00022	208.8500	568.233	.656	.956
VAR00023	209.0000	569.282	.542	.957
VAR00024	208.7500	565.885	.641	.956
VAR00025	208.2250	570.743	.605	.957
VAR00026	208.7250	568.717	.509	.957
VAR00027	208.6750	578.020	.317	.957
VAR00028	208.9500	571.126	.501	.957
VAR00029	209.0500	570.613	.439	.957
VAR00030	208.7250	568.717	.509	.957
VAR00031	208.7750	568.230	.523	.957
VAR00032	208.4500	564.356	.588	.956

<b><u>VAR00033</u></b>	<b><u>208.4750</u></b>	<b><u>581.076</u></b>	<b><u>.235</u></b>	<b><u>.957</u></b>
VAR00034	208.7750	573.102	.404	.957
VAR00035	208.9000	574.195	.451	.957
<b><u>VAR00036</u></b>	<b><u>209.7000</u></b>	<b><u>586.472</u></b>	<b><u>-.003</u></b>	<b><u>.959</u></b>
VAR00037	208.6750	568.020	.636	.956
VAR00038	208.7000	564.267	.657	.956
VAR00039	208.7250	567.538	.607	.956
VAR00040	209.0500	573.331	.381	.957
VAR00041	209.0000	569.282	.542	.957
VAR00042	208.7500	565.885	.641	.956
VAR00043	208.7000	564.369	.594	.956
VAR00044	208.8000	574.728	.312	.957
VAR00045	208.5750	567.994	.547	.957
VAR00046	208.6250	576.035	.435	.957
VAR00047	208.8750	570.625	.599	.957
VAR00048	208.7250	568.717	.509	.957
VAR00049	208.8500	571.977	.522	.957
VAR00050	208.9500	568.305	.593	.956
VAR00051	208.6000	569.836	.531	.957
VAR00052	208.7750	564.435	.708	.956
VAR00053	209.1000	567.426	.545	.957
VAR00054	208.4500	576.869	.337	.957
VAR00055	208.8000	574.728	.312	.957
VAR00056	209.0000	569.282	.542	.957

VAR00057	209.0500	573.331	.381	.957
VAR00058	208.7750	568.230	.523	.957
VAR00059	208.9500	568.305	.593	.956
VAR00060	208.7250	567.538	.607	.956
VAR00061	208.9500	571.126	.501	.957
VAR00062	208.6250	576.035	.435	.957
VAR00063	208.6250	567.984	.647	.956
VAR00064	209.0250	574.076	.329	.957
VAR00065	208.8500	571.977	.522	.957
VAR00066	208.7750	564.435	.708	.956
<b><u>VAR00067</u></b>	<b><u>208.9750</u></b>	<b><u>585.204</u></b>	<b><u>.031</u></b>	<b><u>.959</u></b>
VAR00068	208.8500	568.233	.656	.956
<b><u>VAR00069</u></b>	<b><u>209.0250</u></b>	<b><u>580.025</u></b>	<b><u>.252</u></b>	<b><u>.957</u></b>
VAR00070	208.7000	564.267	.657	.956
VAR00071	208.8750	570.625	.599	.957
VAR00072	208.7250	568.717	.509	.957



**LAMPIRAN D**  
**SKALA PENELITIAN**  
**DUKUNGAN REKAN KERJA DAN**  
**KEPUASAN KERJA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr-sdr yang saya hormati

Saya memohon kesediaan Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Saya berharap Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i dapat memberikan jawaban dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya

Peneliti

**Isilah Identitas Terlebih Dahulu:**

Nama/Inisial : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : (L / P)

Masa Kerja : \_\_\_\_\_ Tahun

**Petunjuk :**

3. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “check list (√)” pada kolom yang sesuai.

4. Skor penilaian:

SS = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Sangat Sesuai dengan isi pernyataan

S = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Sesuai dengan isi pernyataan

TS = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Tidak Sesuai dengan isi pernyataan

STS = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Sangat Tidak Sesuai dengan isi pernyataan

**SELAMAT BEKERJA**

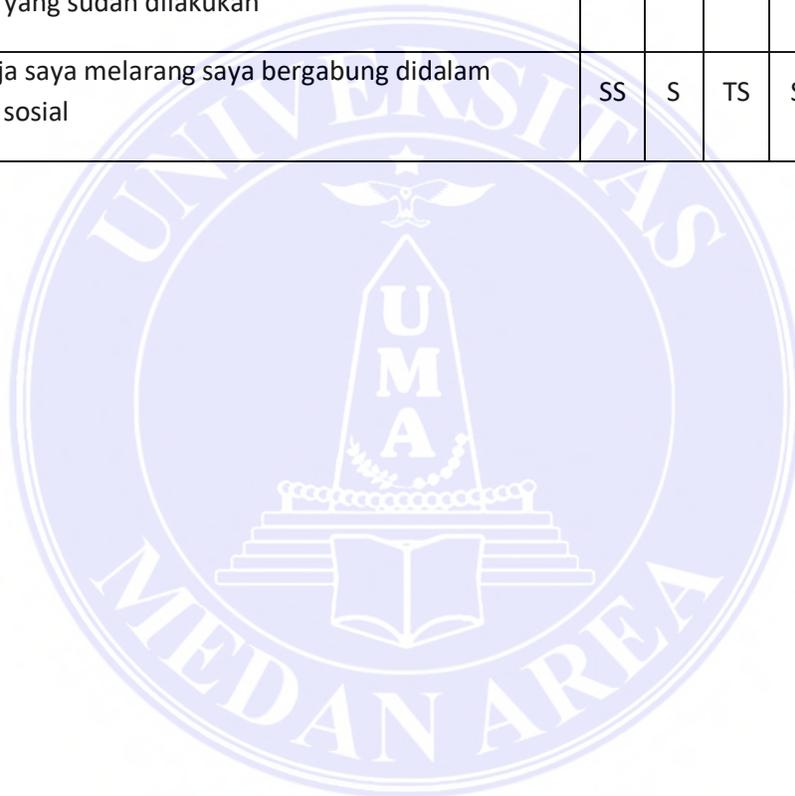
## SKALA DUKUNGAN REKAN KERJA

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
1.	Menurut saya, rekan kerja kurang peduli dengan masalah saya .	SS	S	TS	STS
2.	Seringkali masalah yang saya hadapi dapat selesai berkat rekan kerja.	SS	S	TS	STS
3.	Rekan kerja kurang memperhatikan jika saya sedang ada masalah.	SS	S	TS	STS
4.	Rekan kerja akan memberikan bantuan apapun yang saya butuhkan.	SS	S	TS	STS
5.	Saat saya sedang kesulitan keuangan, maka tidak ada satupun rekan kerja yang memperhatikan.	SS	S	TS	STS
6.	Rekan kerja selalu memberi arahan disaat saya akan mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
7.	Saya merasa kurang mendapat perhatian dari rekan kerja saya.	SS	S	TS	STS
8.	Rekan kerja saya tidak pernah memuji hasil kerja saya	SS	S	TS	STS
9.	Jalan keluar dari sebuah masalah yang saya hadapi sering saya dapatkan dari rekan kerja.	SS	S	TS	STS
10.	Rekan kerja saya tidak mau tahu dengan kesulitan yang saya hadapi.	SS	S	TS	STS
11.	Saya tidak kesulitan dalam meminta bantuan dari rekan kerja.	SS	S	TS	STS
12.	Tidak ada yang mau mendengar keluhan saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
13.	Bila saya butuh uang, maka rekan kerja sering memberikan bantuan.	SS	S	TS	STS
14.	Bila saya sedang dalam kesulitan, maka biasanya rekan kerja hanya memperhatikan.	SS	S	TS	STS

15.	Bila saya sedang kesulitan, maka rekan kerja biasanya akan memberikan pertimbangan-pertimbangan.	SS	S	TS	STS
16.	Rekan kerja menghindar bila saya meminta bantuan.	SS	S	TS	STS
17.	Setiap kali saya membutuhkan, rekan kerja bersedia mendampingi	SS	S	TS	STS
18.	Saya lebih banyak bergabung dengan teman dari perusahaan lain	SS	S	TS	STS
19.	Rekan kerja selalu memberi masukan dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
20.	Saya sering merasa sendiri, sebab rekan kerja bersikap diam saja saat saya sedang ada masalah.	SS	S	TS	STS
21.	Saya berusaha agar pekerjaan cepat selesai, karena rekan kerja mendukung.	SS	S	TS	STS
22.	Apabila saya membutuhkan fasilitas untuk mendukung pekerjaan saya, maka rekan kerja siap membantu.	SS	S	TS	STS
23.	Tidak ada satupun rekan kerja yang bersedia memberikan bantuan saat saya sedang butuh.	SS	S	TS	STS
24.	Kesulitan saya dalam memecahkan masalah, sering dapat diatasi dengan bantuan rekan kerja.	SS	S	TS	STS
25.	Rekan kerja yang lain, terkesan menutup diri dari saya.	SS	S	TS	STS
26.	Saya selalu dibutuhkan di dalam satu kelompok sosial	SS	S	TS	STS
27.	Saya dan rekan kerja jarang berkumpul bersama	SS	S	TS	STS
28.	Rekan kerja suka mempertanyakan kesulitan yang saya hadapi dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
29.	Saya sering ditegur oleh rekan kerja saya jika saya berbuat salah.	SS	S	TS	STS
30.	Saya kecewa dengan sikap rekan kerja yang tidak mau tahu dengan kondisi saya.	SS	S	TS	STS
31.	Rekan kerja sering memberi tumpangan transportasi ketika saya tidak memiliki kendaraan.	SS	S	TS	STS

32.	Bila saya tidak memiliki kendaraan tidak ada rekan kerja yang peduli.	SS	S	TS	STS
33.	Saya dianggap sudah mampu dalam bekerja, karena itu rekan kerja menyerahkan segala keputusan tentang saya kepada saya sendiri.	SS	S	TS	STS
34.	Setiap selesai kerja, bersama rekan kerja kami berkumpul bersama	SS	S	TS	STS
35.	Masukan dari rekan kerja justru sering membuat saya tersinggung	SS	S	TS	STS
36.	Bila saya semangat dalam bekerja, maka rekan kerja akan menanyakan sebabnya.	SS	S	TS	STS
37.	Bila saya sedang sakit, maka rekan kerja menggantikan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
38.	Banyak pekerjaan yang terbengkalai apabila saya sakit.	SS	S	TS	STS
39.	Saat saya sedang tidak punya uang, biasanya rekan kerja yang lain akan memberikan pinjaman.	SS	S	TS	STS
40.	Masukan-masukan yang diberikan rekan kerja sangat berarti bagi saya dalam mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
41.	Saya suka bingung dengan masukan-masukan yang diberikan rekan kerja.	SS	S	TS	STS
42.	Rekan kerja saya selalu memberi informasi yang saya butuhkan	SS	S	TS	STS
43.	Rekan kerja membantu upaya yang saya lakukan agar pekerjaan cepat selesai.	SS	S	TS	STS
44.	Rekan kerja tidak mau mencampuri masalah saya dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
45.	Saya bersemangat bekerja, karena reka selalu memberikan motivasi.	SS	S	TS	STS
46.	Saya kurang termotivasi bekerja, karena rekan kerja tidak ada yang mendukung saya.	SS	S	TS	STS
47.	Tidak ada alasan bagi saya untuk tidak bekerja, karena	SS	S	TS	STS

	rekan kerja mendukung.				
48.	Berat rasanya untuk bekerja, karena dalam segala hal saya serba kekurangan.	SS	S	TS	STS
49.	Saya merasa tenang setelah rekan kerja saya memberikan petunjuk kepada saya.	SS	S	TS	STS
50.	Saya tidak pernah merasa tenang, karena rekan kerja banyak bersikap diam.	SS	S	TS	STS
51.	Didalam kelompok saya sering bertukar pikiran mengenai pekerjaan yang sudah dilakukan	SS	S	TS	STS
52.	Rekan kerja saya melarang saya bergabung didalam kelompok sosial	SS	S	TS	STS



## SKALA KEPUASAN KERJA

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kami sering merasa kesal karena atasan tidak mau tahu dengan permasalahan kami	SS	S	TS	STS
2.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
3.	Sulit bagi saya menyelesaikan pekerjaan sendiri	SS	S	TS	STS
4.	Peraturan di perusahaan ini membuat saya betah bekerja	SS	S	TS	STS
5.	Peraturan di perusahaan ini selalu berpihak pada pimpinan	SS	S	TS	STS
6.	Asuransi jiwa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan bukti kepedulian perusahaan	SS	S	TS	STS
7.	Atasan di perusahaan ini mau memuji karyawan	SS	S	TS	STS
8.	Jarang sekali atasan memuji karyawannya	SS	S	TS	STS
9.	Suasana di tempat kerja terasa nyaman membuat saya selalu dapat konsentrasi	SS	S	TS	STS
10.	Suasan di tempat kerja membuat konsentrasi saya buyar	SS	S	TS	STS
11.	Atasan peduli pada setiap masalah kerja bawahan	SS	S	TS	STS
12.	Atasan tidak ada begitu kami membutuhkan	SS	S	TS	STS
13.	Untuk menyiapkan pekerjaan, saya mampu mengerjakannya dengan cepat	SS	S	TS	STS
14.	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
15.	Saya merasa bebas berkreasi di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa terkekang bekerja disini	SS	S	TS	STS
17.	THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan perusahaan merupakan wujud perhatian perusahaan kepada karyawannya.	SS	S	TS	STS

18.	Gaji yang saya terima belum dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga.	SS	S	TS	STS
19.	Atasan menegur karyawannya walau didepan karyawan lain	SS	S	TS	STS
20.	Tidak tersa waktu kerja sudah habis	SS	S	TS	STS
21.	Ingin rasanya saya cepat-cepat pulang	SS	S	TS	STS
22.	Atasan siap diajak kerjasama	SS	S	TS	STS
23.	Atasan sibuk dengan urusannya sendiri	SS	S	TS	STS
24.	Jika ada pekerjaan yang salah saya akan segera memperbaikinya	SS	S	TS	STS
25.	Saya akan menunda pekerjaan yang salah yang telah saya lakukan	SS	S	TS	STS
26.	Semua diperlakukan sama disini	SS	S	TS	STS
27.	Bagi karyawan tertentu, diperlakukan istimewa di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
28.	Perusahaan memberikan pesangon yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup.	SS	S	TS	STS
29.	Penyediaan fasilitas perumahan oleh perusahaan adalah hal yang biasa.	SS	S	TS	STS
30.	Bila ada karyawan yang tidak hadir, atasan langsung marah-marah	SS	S	TS	STS
31.	Saya merasa tidak ada gangguan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
32.	Atasan berkenan memberikan jalan keluar	SS	S	TS	STS
33.	Jalan keluar yang diambil karyawan disalahkan atasan	SS	S	TS	STS
34.	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
35.	Tidak mungkin rasanya mengakui kesalahan saya	SS	S	TS	STS
36.	Tidak ada karyawan yang diistimewakan di perusahaan ini	SS	S	TS	STS

37.	Sulit untuk maju di perusahaan ini karena manajemen perusahaan pilih kasih	SS	S	TS	STS
38.	Perusahaan akan memberikan jaminan hari tua yang saya butuhkan.	SS	S	TS	STS
39.	Memberikan cuti untuk karyawan hanya akan membuat pekerjaan menjadi tertunda.	SS	S	TS	STS
40.	Atasan mau mempertimbangkan pendapat bawahannya	SS	S	TS	STS
41.	Pendapat bawahan tidak diterima atasan	SS	S	TS	STS
42.	Saya merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
43.	Saya merasa ada saja gangguan yang saya alami dalam bekerja	SS	S	TS	STS
44.	Keluhan yang disampaikan bawahan didengar atasan	SS	S	TS	STS
45.	Karyawan tidak dibolehkan menyampaikan keluhan kepada atasan	SS	S	TS	STS
46.	Walau tidak dibantu rekan kerja yang lain, saya sanggup	SS	S	TS	STS
47.	Jika tidak ada bantuan dari rekan kerja yang lain, tidak mungkin pekerjaan saya dapat selesai	SS	S	TS	STS
48.	Selama bekerja di perusahaan ini saya mampu tetap fokus	SS	S	TS	STS
49.	Saya merasa sulit berkonsentrasi dalam bekerja	SS	S	TS	STS
50.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan yang saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
51.	Perusahaan tidak akan memberikan bonus bagi karyawan yang melakukan kerja lembur.	SS	S	TS	STS
52.	Kami merasa senang karena atasan melibatkan kami dalam rapat	SS	S	TS	STS
53.	Rapat yang diikuti karyawan hanya sebagai formalitas saja	SS	S	TS	STS
54.	Dukungan dari karyawan lainnya cukup memadai untuk melaksanakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
55.	Keharmonisan dalam berteman bukan hal penting dalam	SS	S	TS	STS

	melaksanakan tugas.				
56.	Atasan memberikan nasehat jika terjadi perselisihan diantara karyawan	SS	S	TS	STS
57.	Jika terjadi perbedaan pendapat, atasan terkesan tidak mau tahu	SS	S	TS	STS
58.	Saya siap fokus dalam bekerja	SS	S	TS	STS
59.	Ada saja yang mengganggu pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
60.	Saya merasa cukup aman bekerja disini	SS	S	TS	STS
61.	Terkadang saya merasa terancam bekerja disini	SS	S	TS	STS
62.	Jika masih ada peluang pindah dari perusahaan ini, saya akan melakukannya	SS	S	TS	STS
63.	Hasil rapat biasanya memberatkan karyawan	SS	S	TS	STS
64.	Adanya kerja sama yang baik diantara sesama karyawan lainnya	SS	S	TS	STS
65.	Menyelesaikan tugas dengan berdiskusi dan bekerja sama dengan karyawan lain akan memperlambat penyelesaiannya	SS	S	TS	STS



**LAMPIRAN E**  
**HASIL SKOR PENELITIAN**  
**SKALA DUKUNGAN REKAN KERJA**  
**DAN KEPUASAN KERJA**

## Skala Kepuasan Kerja

### Subjek

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	
3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
4	2	3	1	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	
5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	
6	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
7	3	2	1	3	1	4	2	3	2	1	2	3	4	2	2	3	4	2	1	4	2	3	3	3	1	2	2	2	1	3	2	
8	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
9	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	
10	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	3	
11	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
12	2	2	2	2	4	4	3	1	1	3	2	2	4	1	2	2	4	2	2	4	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	1	
13	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	
14	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
15	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	
16	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
17	1	1	2	3	1	3	2	1	1	4	2	1	3	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	1	3	1	2	2	2	3	2	
18	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
19	2	3	1	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	
20	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2
21	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	3	2	2	3	3	
22	2	3	2	3	4	4	3	2	2	4	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
23	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	1	
24	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
25	3	2	2	2	3	3	2	1	1	4	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1	
26	3	3	3	4	2	4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	2
27	3	3	3	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	
28	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
29	4	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	

30	2	3	1	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	
31	3	1	2	3	1	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	3	3	1	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3	2	
32	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	3	2	2	3	3	
33	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	
34	2	2	2	2	2	4	3	1	1	2	2	2	4	1	2	2	4	2	2	4	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	
35	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
36	2	2	2	1	2	4	1	3	1	2	1	2	4	3	2	2	4	2	2	4	1	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	
37	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	4	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	
38	2	3	3	2	2	4	3	3	2	1	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	
39	3	3	3	4	2	4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	2	
40	3	1	2	3	1	4	2	1	1	3	2	3	4	1	1	3	4	1	2	4	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	
41	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
42	2	1	2	3	1	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	
43	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	1	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	
44	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
45	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	1	3	2	3	3	2	1	3	
46	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
47	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
48	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
49	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	3	
50	2	3	1	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	
51	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	1
52	3	4	4	3	4	4	1	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	1	2	4	3	3	



Nomor Butir

32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64		
2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2		
2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	
2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1		
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3		
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	
3	1	1	2	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	4	2	1	3	1	4	2	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3		
4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2		
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	
2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	4	1	2	2	4	4	3	1	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	1		
2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3		
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	
4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
1	2	2	2	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	3	2	1	1	4	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	
2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1		
2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	
4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2		
2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	
2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	3	3	1	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	1		
2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
3	2	2	2	2	4	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	3	2	1	1	4	1	3	3	1	2	2	2	1	1		
3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	
3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1		
4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	4	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	

2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	
3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	3	1	2	3	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1
4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	
2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	4	1	2	2	2	4	3	1	1	2	1	2	2	1	3	2	3	1	1	
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	
2	1	2	1	4	2	1	2	3	1	3	2	3	1	4	3	2	1	2	4	1	3	1	2	3	2	2	3	1	1	1	3	1	
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	
2	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	4	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	3	3	2	
3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	
3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	1	1	4	1	2	3	1	4	2	1	1	3	1	3	3	1	2	2	2	1	1	
2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	
3	2	3	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	
1	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	
2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	
2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	1	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	1	
3	1	4	2	1	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	1	4	2	4	4	3	4	3	1	2	1	4	2	

65	66	67	68	69	70	71	72	Total
3	2	3	3	2	3	3	2	195
2	2	2	2	2	2	2	3	139
3	2	2	2	2	2	3	2	168
2	1	1	1	1	1	2	1	129
2	3	2	3	3	3	2	3	194
3	2	2	2	2	2	3	2	168
1	2	1	1	2	2	1	3	159
2	2	2	2	2	2	2	3	161
3	3	2	2	3	3	3	3	207
3	2	3	2	2	3	3	3	203
3	3	3	2	3	2	3	3	188
3	2	1	2	2	2	3	2	153
2	3	2	4	3	3	2	3	203
2	2	2	2	2	2	2	2	122
3	3	3	3	3	4	3	4	224
2	3	3	3	3	2	2	3	197
4	2	2	2	2	2	4	3	137
3	2	2	2	2	2	3	2	168
2	1	1	1	1	1	2	1	129
2	2	2	2	2	2	2	3	139
2	2	3	2	2	3	2	3	192
4	3	3	2	3	2	4	3	195
3	2	1	2	2	2	3	2	143
3	3	2	3	3	3	3	2	186
4	2	2	2	2	2	4	2	154
1	3	3	3	3	4	1	4	202
4	3	3	3	3	2	4	1	215
2	2	2	2	2	2	2	2	122
2	3	3	3	3	4	2	4	217



2	1	1	1	1	1	2	1	<b>129</b>
2	2	2	2	2	2	2	3	<b>141</b>
2	2	3	2	2	3	2	3	<b>192</b>
2	3	3	2	3	2	2	3	<b>173</b>
2	2	1	2	2	2	2	2	<b>142</b>
3	2	2	2	2	2	3	2	<b>168</b>
2	1	1	2	1	4	2	1	<b>147</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	<b>219</b>
1	3	3	3	3	4	1	2	<b>184</b>
1	3	3	3	3	4	1	4	<b>202</b>
3	2	2	2	2	2	3	3	<b>154</b>
2	2	2	3	2	3	2	2	<b>170</b>
2	2	2	2	2	2	2	3	<b>133</b>
4	1	2	3	1	3	4	3	<b>227</b>
2	2	2	2	2	2	2	2	<b>161</b>
3	3	2	2	3	2	3	1	<b>169</b>
2	3	2	3	3	3	2	3	<b>199</b>
2	2	2	3	2	3	2	2	<b>170</b>
2	2	2	2	2	2	2	2	<b>131</b>
3	2	3	2	2	3	3	3	<b>201</b>
2	1	1	1	1	1	2	1	<b>129</b>
3	2	1	2	2	2	3	2	<b>139</b>
4	2	1	4	2	1	4	3	<b>218</b>



## Data Dukungan Rekan Kerja

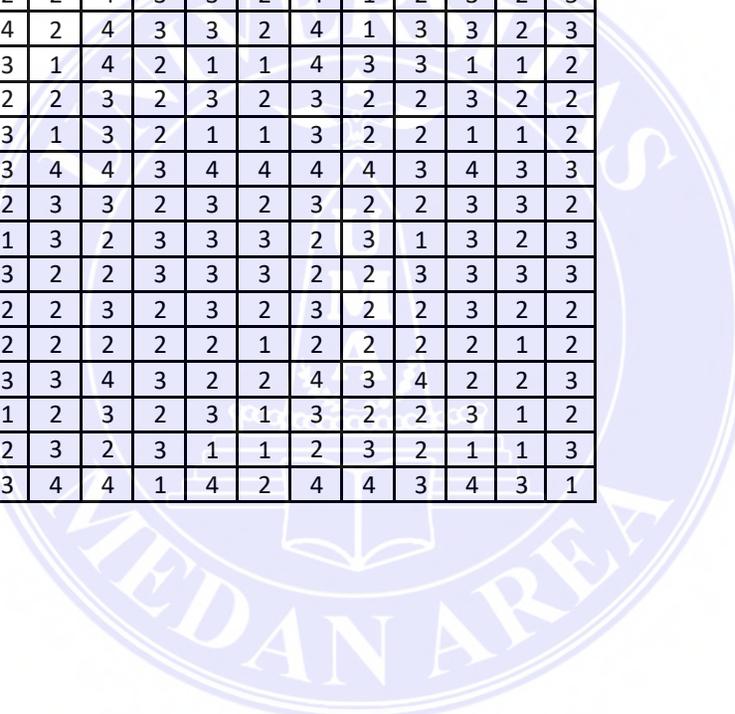
Subjek	Nomor Butir																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	
2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	2	2	1	1	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
5	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
6	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	3	1	1	3	1	4	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	4	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	
8	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
9	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
10	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	
11	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
12	2	3	2	2	4	4	3	1	1	2	2	2	3	1	2	2	4	2	2	3	3	2	1	2	4	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
13	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	
14	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	
16	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
17	1	4	2	3	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	4	2	1	1	1	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	
18	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	1	1	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
20	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
21	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	
22	2	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
23	2	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
24	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	
25	3	4	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	4	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	
26	3	1	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	
27	3	4	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	
28	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	
30	2	2	1	1	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	

31	3	2	2	3	1	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
32	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	
33	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
34	2	2	2	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2	4	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2		
35	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
36	2	2	2	1	2	4	1	3	1	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	4		
37	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
38	2	1	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	4	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4			
39	3	1	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4			
40	3	3	2	3	1	4	2	1	1	1	2	3	3	1	1	3	4	1	2	3	2	3	1	3	4	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2		
41	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
42	2	2	2	3	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
43	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	1	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3			
44	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
45	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2		
46	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
47	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
48	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
49	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3		
50	2	2	1	1	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		
51	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2		
52	3	4	4	3	4	4	1	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	1	2	4	3	3	3	1	4	2	1	4	2	1	



	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	Total
2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3		
2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	
2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2		
1	1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2		
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3		
2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2		
2	3	1	3	1	3	3	3	2	4	2	1	3	1	4	2	3	2	4	1	3	3	2	2		
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2		
3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2		
2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	3	4	4	3	2	2	4	3	4	2	2	3		
2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3		
1	2	2	1	3	1	2	1	1	4	1	2	2	4	4	3	1	1	4	3	2	1	1	3		
3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4		
1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2		
2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3		
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3		
1	3	2	1	4	1	1	1	1	3	1	2	3	1	3	2	1	1	3	3	1	1	1	2		
2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2		
1	1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2		
2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2		
2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	3		
2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3		
1	2	2	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3		
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3		
1	2	2	1	4	1	3	1	1	3	1	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	2		
2	4	3	3	1	2	3	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	1	3	3	2	3		
3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2		
2	4	3	3	2	2	4	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3		
1	1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2		

1	3	2	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	2
2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
1	2	2	1	2	1	2	1	1	4	1	2	2	2	4	3	1	1	4	2	2	1	1	3
2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
1	1	2	3	2	3	2	3	1	4	3	2	1	2	4	1	3	1	4	2	2	3	3	1
3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	2
2	2	3	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	2	4	3	3	2	4	1	2	3	2	3
2	4	3	3	1	2	3	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	1	3	3	2	3
1	3	2	1	3	1	3	1	1	4	1	2	3	1	4	2	1	1	4	3	3	1	1	2
2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
1	3	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	2
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	3
1	1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2
1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	3
2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	1	4	2	4	4	3	4	3	1



## Skala Dukungan Rekan Kerja (PENELITIAN)

Subjek	Nomor Buti																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	4	3	1
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	2	2	3	2	2
5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3
6	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1
7	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	1	4	1
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	1	1	3
10	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	1
11	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	3	3
14	2	3	2	3	2	3	2	2	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1
16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	1	2	1	2	1	2	3	4	3	4	4	2	1	1	2
19	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	3
22	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	1	4	3	1	3
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
24	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3
25	3	4	3	1	3	4	4	1	4	1	2	3	1	3	2	3	1	3	4	4	3	4	2	3	4	2	4
26	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1
28	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
30	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3

31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3
33	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3
35	3	4	3	1	3	4	4	1	4	1	2	3	1	3	2	3	1	3	4	4	3	4	2	3	4	2	4
36	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4
37	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
38	1	1	1	1	1	1	3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1
39	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	1	2	3	4	1	3	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
41	2	3	2	3	2	3	2	2	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2
42	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1
43	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2
44	3	4	3	4	3	4	2	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	1
45	2	3	2	3	2	3	2	2	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2
46	2	4	2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
47	2	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	1
48	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	1	1	3	3	1	3	3	3	1	2	3	4	4	2	4	4
49	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3
50	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4
51	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1
52	1	1	1	1	1	1	3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1
53	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	1	3	4
54	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	1	4	3
55	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3
56	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	1	4	3
57	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1
58	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	1	3	3	4	3	3
60	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1
61	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4
64	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1

65	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	1	
66	2	3	1	1	1	1	3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	
67	2	3	1	1	1	1	3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	
68	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	4	4	3	3	1	3	4	3	1	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	
70	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	1	1	3	
72	2	3	2	3	2	3	2	2	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2	
73	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	4	4	3	3	1	3	4	3	1	
74	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	1	2	3	4	1	3	4	
75	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	
76	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	3	3	
78	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	4	3	1	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	
80	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	1	4	4	3	4	4	
81	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	
82	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	
83	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	1	2	3	4	1	3	4	
84	1	1	1	1	1	1	3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	
85	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	1	3	4	
86	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	1	4	3	
87	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	1	3	4	

ir

28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	Total
4	3	1	4	3	4	3	1	1	1	3	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	165
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	146
3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	144
3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1	3	2	3	106
4	3	3	1	3	1	3	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	1	148
1	3	2	2	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	1	2	3	1	4	1	4	1	98
4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	4	2	160
4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	169
1	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	157
1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	165
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	4	3	156
1	3	1	3	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	139
2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	139
3	2	2	3	2	3	2	3	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	125
1	3	1	1	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	1	2	3	1	4	1	4	1	96
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	138
1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	143
4	4	1	1	4	4	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	142
2	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	4	3	4	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	4	143
1	3	1	3	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	139
3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	132
3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	168
1	1	3	1	3	3	1	3	1	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	152
3	3	1	3	1	1	2	3	1	1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	153
4	2	3	4	2	4	2	4	1	4	3	1	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	146
3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	132
4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	169
2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	133
1	3	1	1	4	3	1	1	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	153
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	1	1	4	146

3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	151
3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	156
1	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	134
2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	142
4	2	3	4	2	4	2	4	1	4	3	1	3	1	3	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	146
4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	1	3	1	1	3	1	3	4	171
4	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	161
2	2	1	2	2	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	98
3	3	4	1	1	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	155
1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146
3	2	2	3	2	3	2	3	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	125
1	3	1	1	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	1	2	3	1	4	1	4	1	96
2	2	2	2	2	3	2	1	3	4	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	3	1	1	118
3	1	4	3	4	4	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	167
3	2	2	3	2	3	2	3	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	125
3	3	3	3	3	4	2	3	1	1	2	4	2	4	2	4	3	1	2	3	1	1	3	3	3	143
3	1	3	1	3	4	3	1	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	143
2	4	4	2	4	3	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	138
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	141
1	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	194
1	4	1	3	4	4	3	4	2	4	1	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	169
2	2	1	2	2	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	98
1	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	1	4	1	1	4	2	4	1	3	4	3	4	3	4	160
3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	1	3	3	1	3	164
3	1	3	1	3	4	3	1	4	3	1	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	169
3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	1	3	3	1	3	164
3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	1	1	3	4	3	1	1	3	2	128
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	2	4	2	4	1	1	3	1	4	3	4	3	4	173
4	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	160
3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	1	1	3	2	145
3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	146
1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	155
3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	1	1	3	4	3	1	1	3	2	128

3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	<b>144</b>
2	2	1	2	2	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	<b>101</b>
2	2	1	2	2	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	<b>101</b>
3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	<b>139</b>
2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	<b>142</b>
1	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	<b>134</b>
1	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	<b>157</b>
3	2	2	3	2	3	2	3	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	<b>125</b>
3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	<b>139</b>
3	3	4	1	1	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	<b>155</b>
4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	<b>175</b>
4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	1	3	1	1	3	1	3	4	<b>171</b>
2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	<b>139</b>
4	3	1	4	3	4	3	1	1	1	3	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	<b>165</b>
4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	<b>169</b>
3	4	4	3	1	1	1	4	4	1	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	<b>169</b>
1	4	1	3	4	4	3	4	2	4	1	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	<b>169</b>
1	3	1	1	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	1	2	3	1	4	1	4	1	<b>96</b>
3	3	4	1	1	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	<b>155</b>
2	2	1	2	2	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	<b>98</b>
1	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	1	4	1	1	4	2	4	1	3	4	3	4	3	4	<b>160</b>
3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	1	3	3	1	3	<b>164</b>
1	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	1	4	1	1	4	2	4	1	3	4	3	4	3	4	<b>160</b>

## Skala Kepuasan Kerja (PENELITIAN)

### Subjek

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	4	2	3	1	3	2	1	
2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	1	1	3	2	3	2	3	1	2	4	4	4	3	2	
5	4	4	2	1	1	1	2	1	3	1	2	4	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	3
6	3	1	3	1	3	1	1	3	2	4	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	2	3	3	2	
7	4	3	1	2	4	3	1	2	4	3	3	3	1	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	
8	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	1	1	3	4	2	4	1	4	4	3	4	2	2	
9	4	4	2	2	4	4	2	4	4	1	2	4	1	4	1	4	4	2	1	4	1	4	3	3	2	4	2	4	
10	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	4	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	
11	4	3	2	3	4	3	2	3	4	1	4	3	1	3	1	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	
12	4	4	3	2	4	4	3	2	4	1	3	4	1	4	1	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	
13	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	1	
14	2	4	4	4	3	2	1	1	1	4	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	1	3	4	3	4	2	4	3	
15	3	3	1	4	3	3	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	2	3	1	2	
16	3	3	1	3	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	
17	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	3	4	2	1	1	4	1	2	4	2	1	4	2	4	3	4	2	2	
18	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	1	4	2	2	4	1	3	2	3	2	3	1	3	2	4	4	3	2	
19	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	1	3	3	4	3	2	3	1	3	3	1	4	3	1	3	1	
20	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	3	1	4	1	4	1	1	3	4	4	3	2	2	4	3	3	
21	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	4	4	1	3	4	3	4	1	1	2	3	4	3	3	
22	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	1	1	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	
23	4	3	2	3	4	3	2	3	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	4	2	3	4	3	2	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
25	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	1	2	3	2	3	
26	4	4	2	3	1	1	2	3	3	4	2	4	3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	
27	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	1	1	1	2	2	3	1	2	2	4	4	3	2	
28	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	
29	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4	1	1	3	2	3	3	1	1	4	2	4	2	3	
30	3	3	1	3	3	3	1	3	2	4	2	1	2	3	1	3	1	2	3	2	1	2	3	4	2	3	1	2	

31	4	3	2	1	1	3	2	1	3	3	2	3	3	4	1	3	1	4	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	
32	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	1	3	3	1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
33	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	1	1	2	4	1	1	4	1	3	2	3	4	2	2	1	4	2	2	
34	4	4	1	2	4	4	1	2	2	2	1	4	2	4	4	1	1	1	3	2	4	1	1	2	1	4	1	2	
35	3	3	1	4	3	3	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	2	3	1	2	
36	3	4	4	4	3	1	4	1	3	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	3	
37	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	1	2	3	4	4	4	2	3	3	1	3	4	
38	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	
39	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	
41	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	
42	4	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	
43	3	3	1	3	3	3	1	3	2	4	2	3	2	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	4	2	3	1	2	
44	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	2	4	3	1	4	3	2	4	4	3	3	
45	3	3	1	2	2	2	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	2	3	1	2	
46	4	4	2	1	4	4	2	1	3	4	2	4	3	3	4	4	3	1	4	3	1	1	2	2	2	1	2	3	
47	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2
48	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	1	3	4	1	2	4	2	3	2	3	
49	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	1	1	2	4	1	3	2	
50	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	1	4	1	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	
51	4	4	2	4	4	4	2	1	2	4	3	4	2	4	1	1	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	
52	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	1	1	1	1	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	
53	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	3	1	1	3	1	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	
54	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	1	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	1	4	4	4	3	2	
55	4	3	2	3	4	3	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	1	1	3	4	2	3	4	3	2	4	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	
57	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	3	4	2	1	4	4	4	2	4	2	4	1	2	4	3	4	2	2	
58	3	3	1	2	2	2	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	2	3	1	2	
59	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	1	3	3	4	3	2	3	1	3	2	1	1	1	4	3	1	
60	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	1	4	2	4	1	1	1	1	3	2	3	4	2	2	1	4	2	2	
61	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	
62	4	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	4	2	4	4	1	4	1	3	2	4	4	1	2	1	4	1	2	
63	4	4	3	3	4	1	3	3	2	4	1	4	2	4	1	4	4	1	2	2	3	4	2	2	4	4	3	2	
64	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	1	3	2	1	1	3	2	

65	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	3	1	4	4	4	1	1	1	1	1	3	2	2	4	3	3
66	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	1	1	1	3	2	3	3	4	1	4	2	4	2	3
67	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
68	4	3	2	1	4	3	2	1	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3
69	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	1
70	2	4	4	4	3	2	1	1	1	4	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	1	3	4	3	4	2	4	3
71	3	3	1	4	3	3	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	2	3	1	2
72	3	3	1	3	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2
73	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	3	4	2	1	1	4	1	2	4	2	1	4	2	4	3	4	2	2
74	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	1	4	2	2	4	1	3	2	3	2	3	1	3	2	4	4	3	2
75	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	1	1	2	4	1	1	4	1	3	2	3	4	2	2	1	4	2	2
76	4	4	1	2	4	4	1	2	2	1	4	2	4	4	1	1	1	3	2	4	1	1	2	1	4	1	2	
77	3	3	1	2	2	2	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	2	3	1	2
78	3	4	4	4	3	1	4	1	3	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	3
79	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	1	2	3	4	4	4	2	3	3	1	3	4
80	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3
81	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3
82	3	3	1	3	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2
83	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	3	4	2	1	1	4	1	2	4	2	1	4	2	4	3	4	2	2
84	3	3	1	4	3	3	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	2	3	1	2
85	3	3	1	4	3	3	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	2	3	1	2
86	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
87	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	4	4	1	3	4	3	4	1	1	2	3	4	3	3

Nomor Butir

29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	1
3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1
4	4	4	4	3	4	4	2	3	1	4	4	1	1	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4
4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	2	1	1	1	2	1	3	4	4	2	2
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	1	1	3	2	3	3	3	1
3	4	3	4	3	3	3	1	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	1	2	4	3	1	2	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3
4	4	4	4	4	2	4	1	4	1	4	4	1	4	4	2	1	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	4	3	1	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	1	3	4	1	4	1	4	4	1	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	1	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	1	3	2	4	4	4	3	2	1	1	1	4	3	3	3
2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	3	1	2	2	3	3	1	2
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	2	2
4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	4	4	1	4	1	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3
4	4	4	4	1	1	4	2	2	4	4	4	4	1	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	1	1
1	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	2	3
1	4	1	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	1	4	1	1	3	4	3	2	4	4	3	2	3	1	4	4	2
4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	1	1	4	1	4	4	1	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3
3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	1	3	1	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	1	4	2
4	4	4	4	3	2	4	3	4	1	4	4	1	4	4	3	4	3	4	2	3	1	1	2	3	3	4	4	3	2
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4
3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	1	1	1	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2
4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	1	1	3	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2
3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	1	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2

3	4	3	4	3	2	3	3	4	1	4	3	1	3	1	4	3	3	3	2	1	1	3	2	1	3	3	4	3	2	
1	4	4	4	2	3	1	3	3	1	4	4	1	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4	2	3	
4	4	4	4	2	1	1	2	4	1	4	4	1	1	4	1	3	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	1	
4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	1	1	1	3	2	4	1	2	4	4	1	2	2	4	4	2	1	
2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	3	1	2	2	3	3	1	2	
4	3	4	3	2	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	4	1	3	4	3	2	4	
4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	
1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	
1	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
4	4	4	4	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	3	1	
3	4	3	4	4	3	3	3	2	1	4	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	4	4	3	
3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	
1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	3	4	
2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	3	1	2	2	3	3	1	2	
4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	2	1	4	4	2	1	3	4	4	2	2	
3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	1	
3	4	3	4	4	2	3	3	2	1	4	3	1	3	3	2	1	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	2	
1	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	1	4	
4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	4	1	1	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	4	4	1	1	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	1	2	4	4	4	3	
3	4	3	4	3	4	3	1	1	1	4	3	1	1	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	
3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	
1	1	4	4	3	1	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	1	
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	
3	1	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	
1	1	4	4	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	
2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	3	1	2	2	3	3	1	2	
4	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	2	3	
4	4	4	4	2	1	4	2	4	1	4	4	1	1	1	1	3	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	1	
3	4	3	4	2	2	3	3	3	1	4	3	1	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	2	2	
4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	1	4	1	3	2	4	1	2	1	1	1	1	2	2	4	4	2	1
4	4	4	4	3	1	4	2	4	1	4	4	1	4	4	1	2	2	4	3	3	4	1	3	3	2	4	4	3	1	
4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	1	4	

1	1	1	1	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	3	2	4	4	3	2	3	1	1	4	2	
4	4	4	4	2	2	4	3	3	1	4	4	1	1	1	3	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	
3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
3	4	3	4	3	2	3	3	1	1	4	3	1	3	1	1	3	3	3	2	1	4	3	2	1	3	3	4	3	2	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	1	3	2	4	4	4	3	2	1	1	1	4	3	3	3	
2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	3	1	2	2	3	3	1	2	
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	2	2	
4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	4	4	1	4	1	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	
4	4	4	4	1	1	4	2	2	4	4	4	4	1	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	1	1	
4	4	4	4	2	1	1	2	4	1	4	4	1	1	4	1	3	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	1	
4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	1	1	1	3	2	4	1	2	4	4	1	2	2	4	4	2	1	
2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	3	1	2	2	3	3	1	2	
4	3	4	3	2	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	4	1	3	4	3	2	4	
4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	
1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	
1	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	2	2	
4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	4	4	1	4	1	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	
2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	3	1	2	2	3	3	1	2	
2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	3	1	2	2	3	3	1	2	
3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	

59	60	61	62	63	64	65	Total
3	4	3	4	3	4	3	205
1	2	3	3	1	2	3	151
3	1	3	1	3	1	3	162
4	2	3	1	4	2	3	194
4	3	3	4	4	3	3	186
3	2	3	3	3	2	3	161
3	1	2	4	3	1	2	188
4	2	4	4	4	2	4	211
4	1	4	1	4	1	4	196
4	3	1	1	4	3	1	213
3	1	3	1	3	1	3	190
4	1	4	1	4	1	4	201
3	3	3	3	3	3	3	191
3	2	2	3	3	2	2	175
3	2	2	1	3	2	2	139
3	2	2	3	3	2	2	151
4	2	1	1	4	2	1	179
4	2	2	4	4	2	2	184
4	1	3	3	4	1	3	185
4	3	1	4	4	3	1	187
1	3	4	4	1	3	4	210
1	1	4	1	1	1	4	200
3	3	3	1	3	3	3	187
1	3	1	3	1	3	1	160
3	3	2	4	3	3	2	182
4	3	4	1	4	3	4	199
4	2	4	4	4	2	4	201
3	3	3	4	3	3	3	184
4	3	3	4	4	3	3	195
1	2	3	1	1	2	3	149



3	3	4	1	3	3	4	<b>170</b>
1	3	3	1	1	3	3	<b>191</b>
1	2	4	1	1	2	4	<b>163</b>
4	2	4	4	4	2	4	<b>173</b>
3	2	2	1	3	2	2	<b>139</b>
1	3	4	3	1	3	4	<b>203</b>
4	4	3	4	4	4	3	<b>218</b>
3	3	3	3	3	3	3	<b>173</b>
4	3	3	4	4	3	3	<b>211</b>
3	2	2	3	3	2	2	<b>161</b>
1	3	3	4	1	3	3	<b>200</b>
3	3	2	1	3	3	2	<b>171</b>
3	2	1	3	3	2	1	<b>153</b>
4	3	3	4	4	3	3	<b>210</b>
3	2	2	1	3	2	2	<b>135</b>
4	3	3	4	4	3	3	<b>192</b>
3	1	1	1	3	1	1	<b>146</b>
3	3	2	1	3	3	2	<b>172</b>
4	2	2	4	4	2	2	<b>191</b>
4	1	4	1	4	1	4	<b>206</b>
4	2	4	1	4	2	4	<b>202</b>
3	1	1	1	3	1	1	<b>176</b>
1	3	1	1	1	3	1	<b>172</b>
4	2	3	4	4	2	3	<b>199</b>
3	4	3	4	3	4	3	<b>202</b>
3	2	2	3	3	2	2	<b>157</b>
4	2	1	4	4	2	1	<b>191</b>
3	2	2	1	3	2	2	<b>135</b>
4	1	3	3	4	1	3	<b>185</b>
4	2	4	1	4	2	4	<b>169</b>
3	3	3	1	3	3	3	<b>178</b>
4	2	4	4	4	2	4	<b>170</b>
4	2	4	1	4	2	4	<b>189</b>
4	2	2	4	4	2	2	<b>193</b>



4	3	1	4	4	3	1	<b>174</b>
4	3	3	1	4	3	3	<b>186</b>
2	1	1	3	2	1	1	<b>156</b>
3	3	1	1	3	3	1	<b>161</b>
3	3	3	3	3	3	3	<b>191</b>
3	2	2	3	3	2	2	<b>175</b>
3	2	2	1	3	2	2	<b>139</b>
3	2	2	3	3	2	2	<b>151</b>
4	2	1	1	4	2	1	<b>179</b>
4	2	2	4	4	2	2	<b>184</b>
1	2	4	1	1	2	4	<b>163</b>
4	2	4	4	4	2	4	<b>173</b>
3	2	2	1	3	2	2	<b>135</b>
1	3	4	3	1	3	4	<b>203</b>
4	4	3	4	4	4	3	<b>218</b>
3	3	3	3	3	3	3	<b>173</b>
4	3	3	4	4	3	3	<b>211</b>
3	2	2	3	3	2	2	<b>151</b>
4	2	1	1	4	2	1	<b>179</b>
3	2	2	1	3	2	2	<b>139</b>
3	2	2	1	3	2	2	<b>139</b>
2	1	1	3	2	1	1	<b>156</b>
1	3	4	4	1	3	4	<b>210</b>





**LAMPIRAN F**  
**HASIL ANALISIS UJI ASUMSI DAN UJI**  
**HIPOTESIS**

**UJI LINEARITAS**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.372 <sup>a</sup>	.138	.128	20.85060	.138	13.619	1	85	.000

a. Predictors: (Constant), Dukungan Rekan Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5920.860	1	5920.860	13.619	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36953.554	85	434.748		
	Total	42874.414	86			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan Rekan Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	123.688	15.108		8.187	.000			
	Dukungan Rekan Kerja	.381	.103	.372	3.690	.000	.372	.372	.372

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Kepuasan Kerja
Equation	1	Linear
Independent Variable		Dukungan Rekan Kerja
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

### Case Processing Summary

	N
Total Cases	87
Excluded Cases <sup>a</sup>	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

### Variable Processing Summary

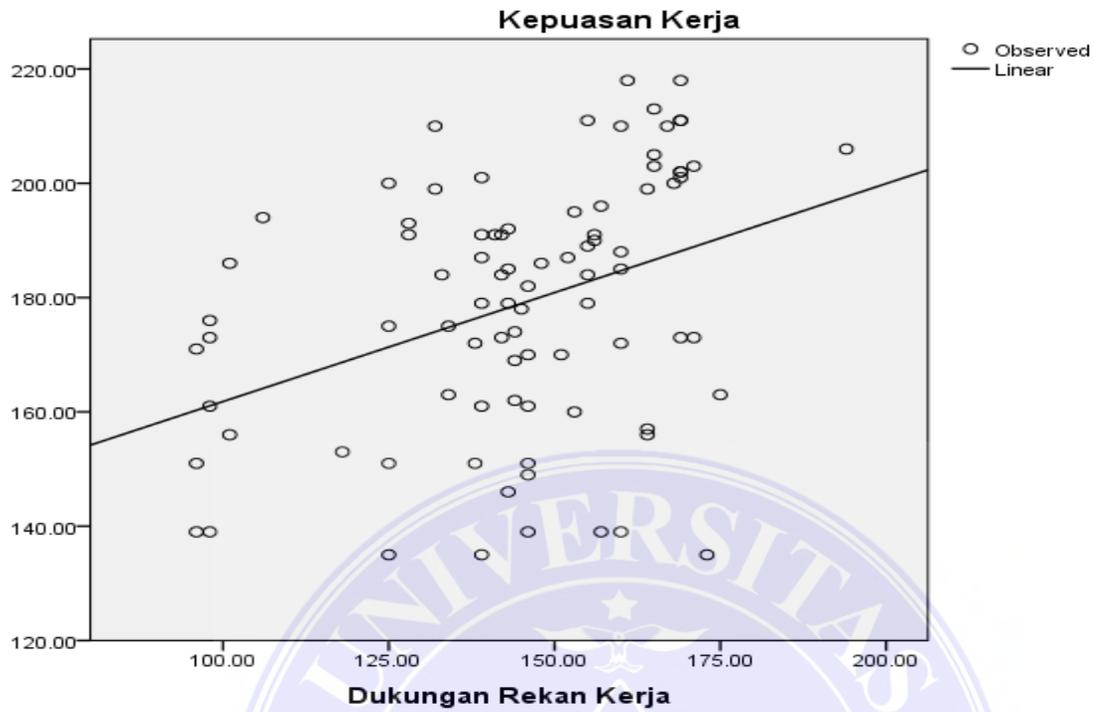
	Variables	
	Dependent	Independent
	Kepuasan Kerja	Dukungan Rekan Kerja
Number of Positive Values	87	87
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.138	13.619	1	85	.000	123.688	.381

The independent variable is Dukungan Rekan Kerja.



## UJI NORMALITAS

### NPar Tests

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Dukungan Rekan Kerja	87	144.6207	21.76259	96.00	194.00
Kepuasan Kerja	87	178.8276	22.32800	135.00	218.00

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Dukungan Rekan Kerja	Kepuasan Kerja
N	87	87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	144.6207
	Std. Deviation	21.76259
	Absolute	.128
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z	1.190	.801
Asymp. Sig. (2-tailed)	.118	.543

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## UJI KORELASI

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dukungan Rekan Kerja	144.6207	21.76259	87
Kepuasan Kerja	178.8276	22.32800	87

### Correlations

		Dukungan Rekan Kerja	Kepuasan Kerja
Dukungan Rekan Kerja	Pearson Correlation	1	.372**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	87	87
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.372**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	87	87

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



# **LAMPIRAN G**

## **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 2  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 2  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1147 /FPSI/01.10/TV/2019

Medan, 10 April 2019

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

**Yth, Pimpinan PDAM Tirtanadi Pusat Kota Medan**  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

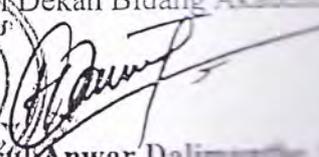
Nama : Laily Khairuni Nasution  
NPM : 15 860 0404  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PDAM Tirtanadi Pusat Kota Medan Jl. Sisingamangaraja No. 1 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Pusat Kota Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik  
  
Hairul Anwar Dalimarta, S.Pd., M.Pd.  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Tembusan

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 90 / SKET – SDM / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama / NIM : Laily Khairuni Nasution / 158600404  
Jurusan : Ilmu Psikologi  
Universitas : Universitas Medan Area

Adalah benar telah melaksanakan Izin Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 18 April s/d 03 Mei 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sesuai dengan keperluannya.

Dibuat di Medan  
Pada Tanggal 17 Juli 2019

