

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa , dimensi *work involvement* berpengaruh negatif terhadap *destructive deviant*.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa, dimensi *work enjoyment* berpengaruh negatif terhadap *destructive deviant* .
3. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa, dimensi *feeling driven* berpegaruh positif terhadap *destructive deviant*.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa, dimensi *work involvement* berpengaruh positif terhadap *constructive deviant*.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa, dimensi *work enjoyment* berpengaruh positif terhadap *constructive deviant*.
6. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa, dimensi *feeling driven* berpengaruh positif terhadap *constructive deviant*.

#### **5.2. Implikasi Manajerial**

*Workplace deviant behavior* terbagi atas 2 *deviant*, yang pertama adalah *destructive deviant* dan yang kedua adalah *constructive deviant*. *Destructive deviant* adalah penyimpangan yang bersifat merusak atau

melanggar norma-norma organisasi yang bersifat negatif. *Constructive deviant* adalah penyimpangan yang bersifat membangun organisasi yang bersifat positif.

Hasil penelitian membuktikan bahwa *work involvement* berpengaruh negatif terhadap *destructive deviant*, maka implikasinya adalah jika karyawan Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu merasa dilibatkan kecenderungan mereka untuk melakukan *destructive deviant* berkurang, maka dari itu organisasi harus menjaga persepsi karyawan agar mereka selalu dilibatkan contohnya (mengundang rapat, mengundang mereka untuk mengambil keputusan bersama). Hasil yang kedua adalah dimensi *work enjoyment* berpengaruh negatif terhadap *destructive deviant*, maka dari itu jika karyawan Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu merasa nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka tidak akan melakukan *destructive deviant*, hal tersebut dapat diatasi oleh organisasi dengan menjaga lingkungan kantor atau bekerja agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Hasil yang ketiga adalah dimensi *feeling driven* berpengaruh positif terhadap *destructive deviant*, maka dari itu jika karyawan Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu merasa terdorong ,atau memiliki dorongan perasaan yang lebih maka, dorongan perasaan tersebut akan muncul dan mereka akan melakukan *destructive deviant*, dengan demikian organisasi dapat menerapkan aturan yang tegas agar karyawan tidak melakukan hal yang dapat merugikan organisasi.

Hasil penelitian yang keempat membuktikan bahwa *work involvement* berpengaruh positif terhadap *constructive deviant*, maka dari itu jika karyawan Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu merasa dilibatkan dalam pekerjaan, disadari atau tidak mereka akan melakukan *constructive deviant* karena dengan keterlibatan mereka, mereka harus cepat dalam menyelesaikan masalah contohnya (dalam pengambilan keputusan) meskipun berlawanan dengan aturan organisasi, tapi tetap dilakukan untuk terlaksananya tujuan. Hasil penelitian yang kelima membuktikan bahwa *work enjoyment* berpengaruh positif terhadap *constructive deviant*, maka dari itu jika karyawan Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu merasa nyaman, mereka akan melakukan penyimpangan yang membangun atau *constructive deviant*, maka dari itu organisasi harus menjaga kenyamanan bekerja karyawan agar karyawan tidak melakukan *destructive deviant*. Hasil penelitian yang terakhir membuktikan bahwa *feeling driven* berpengaruh positif terhadap *constructive deviant*, maka dari itu jika karyawan Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu memiliki dorongan perasaan yang lebih untuk bekerja mereka akan melakukan *constructive deviant*, hal itu dapat diatasi organisasi dengan mengarahkan dorongan mereka tersebut untuk tetap mematuhi peraturan organisasi.

*Workaholism* sendiri adalah fenomena yang terjadi akibat adanya *workaholic*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata hitung dari variabel *workaholism* yang mencakup *work involvement*, *work enjoyment* menunjukkan hasil yang tinggi dan *feeling*

*driven* yang menunjukkan hasil yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa tingkat *workaholism* pada karyawan memiliki hasil yang bervariasi. Sementara, dilihat dari statistik deskriptif pada variabel *destructive deviant* memiliki nilai rata-rata hitung yang termasuk rendah, dan pada statistik deskriptif variabel *constructive* yang memiliki nilai rata-rata hitung yang sangat tinggi.

Pada statistik deskriptif variabel *workaholism* dapat dilihat bahwa W.9 memiliki nilai mean yang paling rendah. Item W.9 adalah item dari dimensi *feeling driven* yang berbunyi “saya sering memikirkan tentang pekerjaan bahkan ketika saya ingin pergi dari pekerjaan itu untuk sementara” sebesar 2,49. Hal tersebut membuktikan bahwa masih banyak karyawan yang selalu memikirkan pekerjaan, hal ini dapat diatasi oleh atasan atau karyawan Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu dengan memberikan *deadline* kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sebelum hari libur atau sebelum *deadline*, dan memberikan ruang waktu kepada karyawan untuk istirahat sejenak dari rutinitas pekerjaan.

Pada variabel *destructive deviant* pertanyaan D.3 memiliki nilai rata-rata yang sangat rendah “saya memalsukan tanda terima untuk mendapatkan penggantian lebih banyak uang daripada yang dihabiskan untuk pengeluaran (dalam aktivitas kantor)” sebesar 1,40. Hal ini menandakan bahwa karyawan Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu rendah terhadap hal tersebut. Hal ini baik, mengingat bahwa item

pertanyaan tersebut buruk dan dapat membuat citra karyawan buruk jika hal tersebut dilakukan.

Pada variabel *constructive deviant* , item pertanyaan C.14 memiliki nilai rata-rata yang rendah “saya tidak setuju dengan orang lain di kelompok kerja saya dengan tujuan untuk memperbaiki prosedur kerja saat ini” sebesar 4,25. Meskipun nilai rata-rata yang dihasilkan sangat tinggi , tetapi item tersebut menghasilkan nilai yang paling rendah diantara item lain yang ada di variabel *constructive*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sering tidak setuju dengan orang lain yang ada di kelompok kerja yang berusaha untuk memperbaiki prosedur kerja saat ini. Diharapkan bahwa mereka sesama karyawan harus ada komunikasi agar pendapat mereka sama dan mencari jalan tengah yang terbaik jika hal tersebut berguna untuk membangun organisasi lebih baik.

Berdasarkan implikasi manajerial di atas, hal tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan serta masukkan bagi Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu agar dapat memperbaiki pengaruh *workaholism* pada karyawan terhadap *destructive* dan *constructive deviant*, agar organisasi dapat lebih maju dan dapat mengambil hal-hal yang perlu diperbaiki dalam karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan evaluasi untuk kedepannya bagi Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada *destructive deviant* dan *constructive* secara keseluruhan. *Destructive deviant* dan *constructive deviant* yang dibahas dalam penelitian ini masih bersifat umum (general). Penelitian ini juga hanya berfokus melihat pengaruh ketiga dimensi *workaholism* (*work involvement*, *work enjoyment*, dan *feeling driven*) terhadap *destructive deviant* dan *constructive deviant* secara keseluruhan.

Selain itu, peneliti ini juga memiliki keterbatasan terkait sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh yang dilihat dari perspektif pegawai instansi pemerintah, sehingga kemungkinan jika penelitian ini ditujukan dan dilihat dari persepektif pegawai swasta akan terjadi perbedaan jawaban maupun pengaruh.

### 5.4. Saran untuk Penelitian Berikutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, berikut beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Mengingat bahwa penelitian ini hanya membahas *destructive* dan *constructive deviant* secara keseluruhan, penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat melihat pada aspek yang lebih luas dengan dimensi-dimensi yang ada pada *destructive* seperti *organizational deviant* dan *interpersonal deviant* serta dimensi pada *constructive deviant behavior* yaitu *innovation organizational deviant*, *challenging organizational deviant*, dan *interpersonal deviant*.

Selain itu, dalam penelitian ini hanya dilakukan penelitian terhadap 3 dimensi (*work involvement, work enjoyment, driven/feeling driven/driven to work*) dari 9 dimensi yang ada dalam *workaholism* seperti *job involvement, job stress, time commitment to job, perfectionism, nondelegation* dan *health complaints and behaviors*. Hal tersebut disarankan pada penelitian selanjutnya agar dapat membahas topik *destructive* dan *constructive deviant* secara spesifik dan menambahkan atau menghubungkan dengan variabel lain dari dimensi yang ada pada *workaholism*.

Kemudian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat memperbanyak jumlah sampel pada penelitian agar hasil dan penelitian selanjutnya dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan mendalam serta hasilnya mendekati dengan kondisi sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–11.  
<https://doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017>
- Bennet, R. J. Robinson, S. . (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Prosiding Seminar Nasional*, 85, 349–360.
- Bodankin, M., & Tziner, A. (2009). Constructive Deviance, Destructive Deviance and Personality : How do they Interrelate? *Economic Interferences*, XI(26), 549–564.
- Burke, R. (2008). Workaholism Types, Perfectionism and Work Outcomes. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(4), 30–40. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2008.0083.x>
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11–16.  
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(200001\)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U)
- Causes, H. T., & Hirschi, T. (1969). *Causes of Delinquency*. 38, 1980.
- Clawson, J. G. (2014). *Working ourselves to Death: The High Costs Of Workaholism, the Rewards of Recovery*. November.
- Fariha Azzahra, T. M. (2019). Dampak Work Involvement Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 53(9), 1689–1699.



- Galperin, B.L. (2002). *Determinants of Deviance in the Workplace: An Empirical Examination of Canada and Mexico*.
- Galperin, Bella L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331–347. <https://doi.org/10.1080/09585190500404853>
- Götz, M., Bollmann, G., & O'Boyle, E. H. (2019). Contextual Undertow of Workplace Deviance by and Within Units: A Systematic Review. *Small Group Research*, 50(1), 39–80. <https://doi.org/10.1177/1046496418790044>
- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to Work and Enjoyment of Work: Effects on Managers' Outcomes. *Journal of Management*, 38(5), 1655–1680. <https://doi.org/10.1177/0149206310363612>
- Gruys, M. L., Stewart, S. M., & Bowling, N. A. (2010). Choosing to Report: Characteristics of employees who report the counterproductive work behavior of others. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(4), 439–446. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00526.x>
- Hobfoll, S. E., & Ford, J. S. (2007). Conservation of Resources Theory. *Encyclopedia of Stress*, 151(2004), 562–567. <https://doi.org/10.1016/B978-012373947-6.00093-3>
- Klotz, A. C., & Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*, 19(1), 114–132. <https://doi.org/10.1108/17511341311286222>

- Malik, P., & Lenka, U. (2019). Exploring the impact of perceived AMO framework on constructive and destructive deviance: Mediating role of employee engagement. *International Journal of Manpower*, 40(5), 994–1011. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2018-0164>
- Matuska, K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 104–111. <https://doi.org/10.1080/14427591.2010.9686681>
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227–254. <https://doi.org/10.1037/a0035700>
- Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking Ethical Leadership to Employees Organizational Citizenship Behavior: testing the multilevel mediation role of organizational concern. *Journal of Business Ethics*, 151–162.
- Omar., F, Halim. F. W, Zainah Z. A, Farhadi H. , Nasir R, K. R. (2011). Jurnal 2.Pdf. *Journal of Social and Psychological*, 46–51.
- Rezaei, N., Jalilian, K., Jalilian, H., & Jalilian, H. (2014). *The Relationship between Workholism and Organizational Commitment ( The Case Study : Professors of Management Departments )*. 4(5), 271–276.
- Scott K. S., Moore. K. S.,& Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequence of Workaholism. *Human Relation*, 50, 287–314.
- Sharma Parul, S. J. (2011). Work Addiction : A Poison by Slow Motion. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2(3), 86–91.

Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–20.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (2010). Workaholism : Definition , easurement , and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 3891(February 2012), 37–41. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801>

Susilawati, I. R. (2018). Perilaku Kerja Produktif dan Kontra Produktif: Sebuah Studi Meta-analisis. *Mediapsi*, 4(1), 7–21.

<https://doi.org/10.21776/ub.mps.2018.004.01.2>



**LAMPIRAN I**  
**KUESIONER**

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
Di tempat

Saya Putri Kristiana mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir saya terhadap karyawan Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu.

Untuk itu saya mohon kesediaan dan waktu dari Bapak/Ibu/Sudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir secara jujur sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang sebenar-benarnya. Peran Bapak/Ibu/Saudara/i sangat bermanfaat dalam proses penelitian yang saya lakukan. Data yang saya peroleh akan dijamin kerahasiaannya dan murni digunakan untuk kepentingan penelitian tidak untuk disebarluaskan.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih. Tuhan memberkati.

Hormat saya,

Putri Kristiana

A. Pada bagian ini pertanyaan yang bertanda (\*) dapat Bapak/ibu/saudara/i pilih salah satu jawaban dengan melingkari angka yang ada di pilihan jawaban.

1. Alamat Handphone	Email/No	
2. Jenis Kelamin		Pria / Wanita
3. Usia *		1. <25 atau 25 tahun 2. 26 – 30 tahun 3. 31 – 35 tahun 4. 36 – 40 tahun 5. 41 – 45 tahun 6. Di atas 45 tahun
4. Pendidikan *		1. SMA 2. D3 3. S1 4. S2 5. S3
5. Status Pekerjaan		1. PNS 2. CPNS 3. Tenaga Kontrak

### **WORKAHOLISM**

A. Pada bagian ini terdapat 9 pernyataan yang wajib di isi oleh responden. Terdapat 5 skala dalam bagian B ini, dimohon untuk memilih 1 jawaban dengan memberikan tanda centang (√).

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat Setuju

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya suka menggunakan waktu saya secara konstruktif (positif, membangun)					
2.	Saya tidak mempunyai banyak waktu luang diantara pekerjaan dan kegiatan lain yang saya lakukan					
3.	Saya bosan dan gelisah saat liburan ketika saya tidak memiliki sesuatu yang produktif untuk dilakukan					
4.	Saya lupa waktu ketika saya terikat dalam suatu proyek kerja					
5.	Sebagian besar waktu bekerja saya sangat menyenangkan					
6.	Terkadang saya menikmati pekerjaan saya sehingga saya sulit untuk berhenti bekerja					
7.	Saya merasa berkewajiban untuk bekerja keras meskipun itu tidak menyenangkan					
8.	Saya sering merasa ada sesuatu dalam diri saya yang mendorong saya untuk bekerja keras					
9.	Saya sering memikirkan tentang pekerjaan bahkan ketika saya ingin pergi dari pekerjaan itu untuk sementara					

### ***DESTRUCTIVE***

B. Pada bagian ini terdapat 19 pernyataan yang wajib di isi oleh responden. Terdapat 7 skala dalam bagian C ini, dimohon untuk memilih 1 jawaban dengan memberikan tanda centang (√).

1. Tidak Pernah
7. Selalu

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya mengambil benda atau barang dari pekerjaan tanpa izin							
2.	Saya menghabiskan terlalu banyak waktu berfantasi atau melamun daripada bekerja							
3.	Saya memalsukan tanda terima untuk mendapatkan penggantian lebih banyak uang daripada yang Anda habiskan untuk pengeluaran (dalam aktivitas kantor)							

4.	Saya mengambil istirahat tambahan atau istirahat lebih lama dari yang dapat diterima di tempat kerja								
5.	Saya datang terlambat untuk bekerja tanpa izin								
6.	Saya mengotori lingkungan tempat kerja								
7.	Saya tidak mengikuti perintah atasan								
8.	Saya secara sengaja bekerja lebih lambat dari yang seharusnya saya bisa lakukan								
9.	Saya membicarakan informasi rahasia perusahaan dengan orang yang tidak berwenang								
10.	Saya menggunakan obat-obatan terlarang atau alkohol yang dikonsumsi saat bekerja								
11.	Saya melakukan usaha yang sedikit untuk melakukan pekerjaan								
12.	Saya diseret atau dipaksa untuk melakukan lembur								
13.	Saya mengolok-olok seseorang di tempat kerja								
14.	Saya mengatakan sesuatu yang rasis kepada seseorang di tempat kerja								
15.	Saya membuat pernyataan etnis, agama atau ras di tempat kerja								
16.	Saya membenci seseorang di tempat kerja								
17.	Saya membuat lelucon atau gurauan kepada seseorang di tempat kerja								
18.	Saya bertindak kasar terhadap seseorang di tempat kerja								



19.	Saya mempermalukan seseorang di tempat kerja								
-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**CONSTRUCTIVE**

C. Pada bagian terakhir ini terdapat 16 pernyataan yang wajib di isi oleh responden. Terdapat 7 skala dalam bagian D ini, dimohon untuk memilih 1 jawaban dengan memberikan tanda centang (√).

1. Tidak Pernah

7.Selalu

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya mengembangkan solusi kreatif untuk masalah							
2.	Saya mencari cara inovatif untuk menjalankan rutinitas pekerjaan sehari-hari							
3.	Saya memutuskan cara yang tidak biasa (tidak umum) untuk mencapai tujuan kerja							
4.	Saya menyimpang dari tradisi yang diterima di perusahaan untuk memecahkan masalah							
5.	Saya memperkenalkan perubahan untuk meningkatkan kinerja kelompok kerja saya							
6.	Saya berusaha untuk melanggar aturan untuk melaksanakan pekerjaan							
7.	Saya melanggar prosedur perusahaan untuk memecahkan suatu masalah							
8.	Saya melakukan hal yang menyimpang dari peraturan organisasi untuk menyelesaikan masalah karyawan							
9.	Saya membelokkan aturan untuk memenuhi kebutuhan karyawan							

10.	Saya menyimpang dari disfungsional kebijakan atau prosedur organisasi untuk memecahkan suatu masalah								
11.	Saya menyimpang dari kebijakan perusahaan guna meningkatkan kualitas layanan atau produk								
12.	Saya melaporkan perbuatan salah kepada rekan kerja untuk membawa perubahan organisasi yang positif								
13.	Saya tidak mengikuti perintah atasan Anda untuk memperbaiki prosedur kerja								
14.	Saya tidak setuju dengan orang lain dalam kelompok kerja saya dengan tujuan untuk memperbaiki prosedur kerja saat ini								
15.	Saya tidak mematuhi instruksi atasan dengan tujuan agar pekerjaan saya lebih efisien								
16.	Saya melaporkan perbuatan salah kepada orang lain di perusahaan Anda untuk membawa perubahan organisasi yang positif								

Terima kasih atas partisipasi Anda.



### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Statistics					
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Status Pekerjaan
N	Valid	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	23	34.3	34.3	34.3
	Wanita	44	65.7	65.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 atau 25 tahun	7	10.4	10.4	10.4
	26 - 30 tahun	8	11.9	11.9	22.4
	31 - 35 tahun	8	11.9	11.9	34.3
	36 - 40 tahun	10	14.9	14.9	49.3
	41 - 45 tahun	8	11.9	11.9	61.2
	Di atas 45 tahun	26	38.8	38.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

#### Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	11.9	11.9	11.9
	S1	46	68.7	68.7	80.6
	S2	5	7.5	7.5	88.1
	S3	1	1.5	1.5	89.6
	SMA	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan atau Kepegawaian

#### Status Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CPNS	11	16.4	16.4	16.4
	PNS	45	67.2	67.2	83.6
	Tenaga Kontrak	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	



**LAMPIRAN III**  
**DATA ISI KUESIONER**

Variabel *Workaholism*

No	W.1	W.2	W.3	W.4	W.5	W.6	W.7	W.8	W.9
1	4	4	4	4	4	4	2	2	2
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	5	4	4	4	2	2	3
4	3	5	4	4	5	4	1	1	1
5	5	5	4	5	4	4	2	2	2
6	5	4	5	4	4	4	1	2	1
7	5	5	3	5	5	5	2	1	2
8	4	4	4	4	4	4	2	2	3
9	4	4	4	4	5	4	1	4	4
10	3	4	4	5	4	4	3	3	4
11	1	2	1	1	1	1	5	5	4
12	5	3	4	5	5	5	3	5	3
13	3	4	5	5	5	4	5	5	3
14	4	3	5	5	4	5	4	5	4
15	4	3	3	5	5	5	5	5	4
16	3	3	4	5	5	5	5	5	3
17	4	3	5	4	4	4	4	4	3
18	5	4	4	5	4	4	5	5	4
19	4	4	3	5	4	5	3	4	3
20	4	3	4	4	5	5	3	3	4
21	5	4	5	5	4	5	5	5	4
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4
23	1	1	1	2	1	2	5	5	5
24	4	3	3	4	5	4	3	2	2
25	5	4	4	5	5	5	2	2	2
26	5	4	4	5	4	5	2	2	2
27	4	5	4	4	4	5	2	2	2
28	4	3	3	4	5	5	2	2	2

29	5	4	3	2	5	2	3	3	2
30	5	4	5	5	5	4	2	2	3
31	5	4	4	4	4	4	3	2	2
32	4	3	4	4	5	5	3	3	2
33	5	4	5	5	4	5	2	2	2
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4
35	1	2	1	1	1	1	2	1	2
36	4	3	3	4	5	4	3	4	4
37	5	4	4	5	5	5	2	1	2
38	5	4	4	5	4	5	1	2	2
39	4	5	4	4	4	5	1	1	1
40	4	3	3	4	5	5	2	2	2
41	5	4	3	5	5	5	3	3	1
42	5	5	5	5	4	4	2	2	3
43	5	4	4	4	4	4	3	2	2
44	5	4	4	4	5	4	1	1	2
45	4	4	5	5	5	5	2	1	1
46	4	3	5	5	4	5	3	2	3
47	4	3	4	4	5	5	2	2	2
48	4	3	5	3	5	3	1	1	3
49	5	3	4	4	5	3	2	1	1
50	1	1	1	1	1	1	5	5	5
51	3	5	5	4	3	5	2	3	1
52	5	5	5	5	5	5	1	1	1

53	4	3	5	4	3	3	3	2	2
54	5	4	4	4	5	3	1	1	2
55	5	5	3	5	4	3	3	1	1
56	4	3	4	3	4	4	2	2	2
57	5	5	5	4	5	5	1	1	1
58	5	4	5	5	4	4	2	2	2
59	1	1	1	1	1	2	5	5	5
60	4	5	3	5	5	5	1	3	1
61	5	3	4	4	3	4	2	1	1
62	4	5	4	4	4	4	1	2	2
63	4	3	5	5	5	5	2	3	3
64	4	5	4	4	4	4	1	2	2
65	4	3	4	5	5	5	2	2	2
66	4	4	4	3	4	4	2	2	2
67	5	4	4	4	5	4	2	2	1



*Variabel Destructive*

No	D.1	D.2	D.3	D.4	D.5	D.6	D.7	D.8	D.9	D.10	D.11	D.12	D.13	D.14	D.15	D.16	D.17	D.18	D.19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
5	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
6	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
8	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	3	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	3	1	1
11	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6
12	1	3	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
13	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3
14	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
15	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1
16	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
17	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2

18	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3
19	1	3	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
20	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
21	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	5	6	5	6	1	5	6	5	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
25	1	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
27	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
28	2	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
30	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
32	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
33	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	5	1	6	5	6	5	6

36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
37	1	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
39	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
40	2	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
42	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
45	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
46	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
48	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	2	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
50	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6
51	1	3	1	2	1	3	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1
52	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
53	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1

54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
5	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1
56	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
57	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	3	2	3	3
58	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
59	6	5	6	5	6	2	6	6	6	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5
60	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
61	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1
62	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
64	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
66	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1
67	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2

Variabel *Constructive*

No	C.1	C.2	C.3	C.4	C.5	C.6	C.7	C.8	C.9	C.10	C.11	C.12	C.13	C.14	C.15	C.16
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
3	6	6	6	5	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	6	6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	1	2	1	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1	1	1	1
12	4	5	4	6	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5
13	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	4
14	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
15	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
16	4	6	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5
17	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5

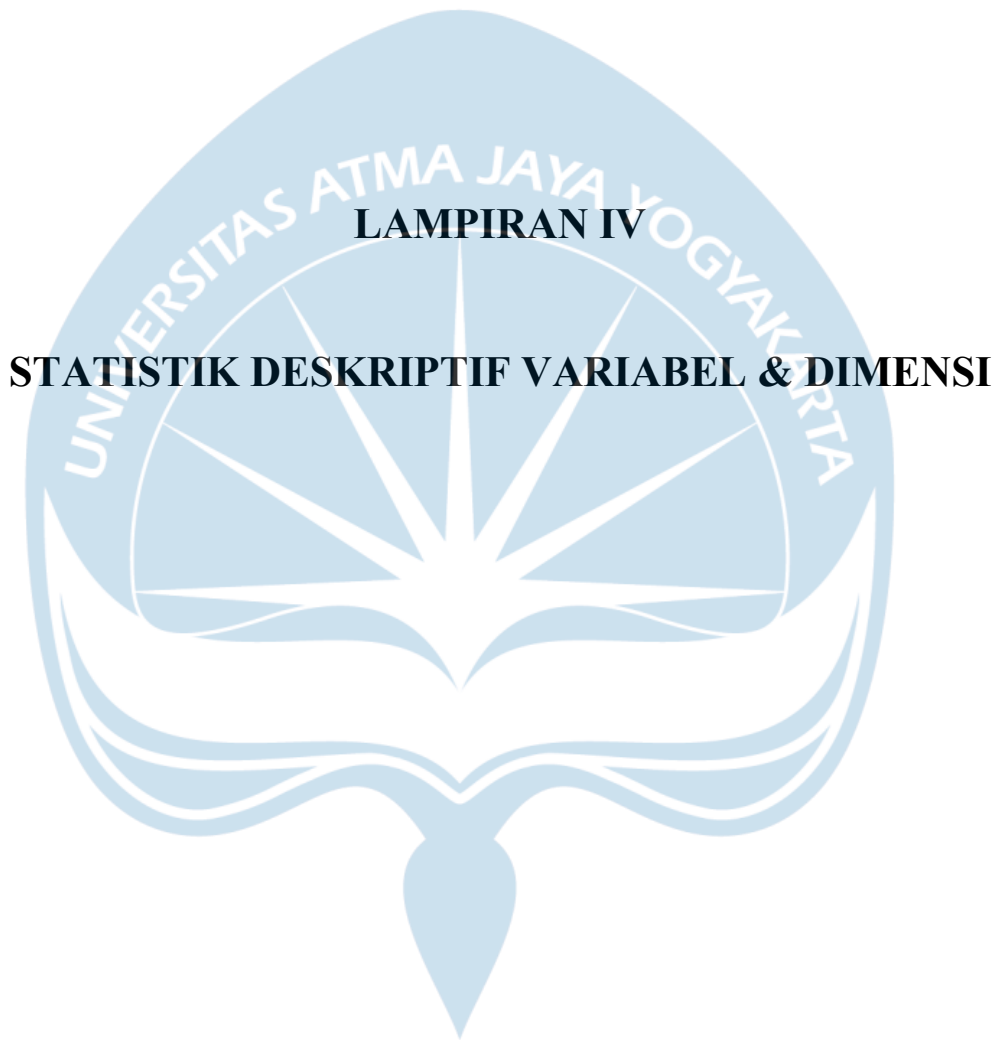
18	7	7	6	6	7	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4
19	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	3	4
20	4	6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4
21	5	5	5	6	6	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
22	6	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
23	1	2	1	2	5	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
24	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
26	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	6	7	6	5	6	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
28	7	7	6	6	6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
29	7	7	5	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	5	5	6	6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
31	6	6	5	4	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
32	4	6	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
33	5	5	5	6	6	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
34	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
35	1	2	1	2	2	2	1	4	2	1	1	1	1	2	1	2

36	6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	6	7	6	5	6	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
40	7	7	6	6	6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
41	7	7	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
42	5	5	6	6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
43	6	6	5	4	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
44	7	7	5	5	7	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
45	6	6	6	5	6	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
48	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
49	7	7	7	7	6	7	6	7	5	6	7	6	5	7	6	7
50	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2
51	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
52	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
53	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4

54	6	7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
55	5	6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
56	4	6	4	5	4	5	5	5	5	5	7	5	5	5	6
57	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
58	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
59	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	5
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	6	5
61	5	6	4	5	7	4	4	4	5	5	5	7	5	4	5
62	7	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
63	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
64	7	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
65	4	6	4	5	4	5	5	5	5	5	7	5	5	5	6
66	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
67	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5







**LAMPIRAN IV**

**STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL & DIMENSI**

Statistik Deskriptif *Workaholism*

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
W.1	67	4	1	5	4.10	1.075	1.156
W.2	67	4	1	5	3.70	.985	.970
W.3	67	4	1	5	3.90	1.061	1.125
W.4	67	4	1	5	4.13	1.057	1.118
W.5	67	4	1	5	4.19	1.076	1.159
W.6	67	4	1	5	4.16	1.053	1.109
W.7	67	4	1	5	2.58	1.293	1.671
W.8	67	4	1	5	2.63	1.391	1.934
W.9	67	4	1	5	2.49	1.053	1.345
Valid N (listwise)	67						

Statistik Deskriptif Dimensi *Work Involvement*

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
WI.1	67	4	1	5	4.10	1.075	1.156
WI.2	67	4	1	5	3.70	.985	.970
WI.3	67	4	1	5	3.90	1.061	1.125
Valid N (listwise)	67						

Statistik Deskriptif Dimensi *Work Enjoyment*

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
WE.1	67	4	1	5	4.13	1.057	1.118
WE.2	67	4	1	5	4.19	1.076	1.159
WE.3	67	4	1	5	4.16	1.053	1.109
Valid N (listwise)	67						

Statistik Deskriptif Dimensi *Feeling Driven*

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
FD.1	67	4	1	5	2.58	1.293	1.671
FD.2	67	4	1	5	2.63	1.391	1.934
FD.3	67	4	1	5	2.49	1.160	1.345
Valid N (listwise)	67						

Statistik Deskriptif *Destructive*

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
D.1	67	5	1	6	1.60	1.207	1.456
D.2	67	5	1	6	2.06	1.278	1.633
D.3	67	5	1	6	1.40	1.194	1.426
D.4	67	5	1	6	2.01	1.237	1.530
D.5	67	5	1	6	1.61	1.141	1.302
D.6	67	5	1	6	1.69	1.157	1.340
D.7	67	5	1	6	1.75	1.307	1.707
D.8	67	5	1	6	1.75	1.185	1.404
D.9	67	5	1	6	1.52	1.295	1.678
D.10	67	5	1	6	1.39	1.230	1.514
D.11	67	6	1	7	1.84	1.310	1.715
D.12	67	6	1	7	1.73	1.262	1.593
D.13	67	6	1	7	1.61	1.267	1.605
D.14	67	6	1	7	1.42	1.220	1.489
D.15	67	6	1	7	1.45	1.340	1.796
D.16	67	6	1	7	1.72	1.300	1.691
D.17	67	6	1	7	2.19	1.373	1.886
D.18	67	6	1	7	1.46	1.259	1.586
D.19	67	6	1	7	1.54	1.374	1.889
Valid N (listwise)	67						

Statistik Deskriptif *Constructive*

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
C.1	67	6	1	7	4.94	1.536	2.360
C.2	67	6	1	7	5.12	1.387	1.925
C.3	67	6	1	7	4.58	1.316	1.732
C.4	67	6	1	7	4.49	1.198	1.436
C.5	67	6	1	7	4.76	1.268	1.609
C.6	67	6	1	7	4.39	1.128	1.271
C.7	67	6	1	7	4.40	1.129	1.275
C.8	67	6	1	7	4.48	1.078	1.162
C.9	67	6	1	7	4.39	1.128	1.271
C.10	67	6	1	7	4.37	1.153	1.328
C.11	67	6	1	7	4.46	1.247	1.555
C.12	67	6	1	7	4.40	1.142	1.305
C.13	67	6	1	7	4.33	1.160	1.345
C.14	67	6	1	7	4.25	1.210	1.465
C.15	67	6	1	7	4.31	1.196	1.431
C.16	67	6	1	7	4.37	1.126	1.268
Valid N (listwise)	67						



### Uji Validitas Variabel *Workaholism*

#### Correlations

		W.1	W.2	W.3	W.4	W.5	W.6	W.7	W.8	W.9	Workaholism
W.1	Pearson Correlation	1	.417*	.145	.364*	.668**	.417*	.690**	.745**	.495**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.022	.445	.048	.000	.022	.000	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W.2	Pearson Correlation	.417*	1	.178	.471**	.434*	.108	.423*	.410*	.585**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.022		.347	.009	.017	.570	.020	.024	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W.3	Pearson Correlation	.145	.178	1	.146	.380*	.375*	.179	.308	.169	.486**
	Sig. (2-tailed)	.445	.347		.441	.038	.041	.344	.098	.372	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W.4	Pearson Correlation	.364*	.471**	.146	1	.465**	.395*	.320	.286	.567**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.048	.009	.441		.010	.031	.084	.126	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W.5	Pearson Correlation	.668**	.434*	.380*	.465**	1	.444*	.510**	.623**	.552**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.038	.010		.014	.004	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W.6	Pearson Correlation	.417*	.108	.375*	.395*	.444*	1	.569**	.476**	.444*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.022	.570	.041	.031	.014		.001	.008	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W.7	Pearson Correlation	.690**	.423*	.179	.320	.510**	.569**	1	.823**	.689**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.344	.084	.004	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W.8	Pearson Correlation	.745**	.410*	.308	.286	.623**	.476**	.823**	1	.660**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.098	.126	.000	.008	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W.9	Pearson Correlation	.495**	.585**	.169	.567**	.552**	.444*	.689**	.660**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.372	.001	.002	.014	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Workaholism	Pearson Correlation	.756**	.625**	.486**	.632**	.784**	.672**	.807**	.827**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### Uji Validitas Dimensi *Work Involvement*

#### Correlations

		WI.1	WI.2	WI.3	Work Involvement (X1)
WI.1	Pearson Correlation	1	.631**	.647**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67
WI.2	Pearson Correlation	.631**	1	.535**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67
WI.3	Pearson Correlation	.647**	.535**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67
Work Involvement (X1)	Pearson Correlation	.889**	.832**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67

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

### Uji Validitas Dimensi *Work Enjoyment*

#### Correlations

		WE.1	WE.2	WE.3	Work Enjoyment (X2)
WE.1	Pearson Correlation	1	.696**	.810**	.922**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67
WE.2	Pearson Correlation	.696**	1	.680**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67
WE.3	Pearson Correlation	.810**	.680**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67
Work Enjoyment (X2)	Pearson Correlation	.922**	.877**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67

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

### Uji Validitas Dimensi Feeling Driven

#### Correlations

		FD.1	FD.2	FD.3	Feeling Driven (X3)
FD.1	Pearson Correlation	1	.766**	.627**	.905**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67
FD.2	Pearson Correlation	.766**	1	.622**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67
FD.3	Pearson Correlation	.627**	.622**	1	.842**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67
Feeling Driven (X3)	Pearson Correlation	.905**	.905**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67

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

#### Uji Reliabilitas Variabel *Workaholism*

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	9

##### Case Processing Summary

Cases		N		%	
Cases	Valid	67		100.0	
	Excluded <sup>a</sup>	0		.0	
	Total	67		100.0	

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

#### Uji Reliabilitas Dimensi *Work Involvement*

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	3

#### Uji Reliabilitas Dimensi *Work Enjoyment*

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	3

#### Uji Reabilitas Dimensi *Feeling Driven*

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	3





	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D.8	Pearson Correlation	.724**	.758**	.827**	.813**	.812**	.898**	.849*	1	.803*	.755*	.919**	.587**	.788**	.825**	.801*	.721*	.617*	.832**	.808*	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D.9	Pearson Correlation	.881**	.573**	.927**	.690**	.616**	.914**	.814*	.803*	1	.943*	.804**	.594**	.609**	.948**	.936*	.702*	.390*	.840**	.899*	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.033	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D.10	Pearson Correlation	.850**	.595**	.933**	.685**	.557**	.859**	.741*	.755*	.943*	1	.740**	.542**	.635**	.963**	.974*	.720*	.364*	.883**	.896*	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.048	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D.11	Pearson Correlation	.717**	.744**	.810**	.860**	.760**	.822**	.873*	.919*	.804*	.740*	1	.754**	.709**	.805**	.782*	.761*	.571*	.811**	.786*	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D.12	Pearson Correlation	.419*	.629**	.594**	.685**	.579**	.507**	.803*	.587*	.594*	.542*	.754**	1	.521**	.547**	.587*	.594*	.248	.621**	.582*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.002	.000		.003	.002	.001	.001	.187	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D.13	Pearson Correlation	.665**	.705**	.581**	.822**	.714**	.704**	.746*	.788*	.609*	.635*	.709**	.521**	1	.738**	.736*	.772*	.537*	.867**	.799*	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D.14	Pearson Correlation	.915**	.648**	.895**	.750**	.638**	.901**	.765*	.825*	.948*	.963*	.805**	.547**	.738**	1	.959*	.805*	.442*	.941**	.926*	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.014	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
D.15	Pearson Correlation	.860**	.637**	.906**	.736**	.623**	.869**	.810*	.801*	.936*	.974*	.782**	.587**	.736**	.959**	1	.783*	.380*	.929**	.967*	.916**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.038	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D.16	Pearson Correlation	.845**	.694**	.617**	.833**	.680**	.731**	.734*	.721*	.702*	.720*	.761**	.594**	.772**	.805**	.783*	1	.486*	.884**	.847*	.869**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.006	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D.17	Pearson Correlation	.464**	.335	.466**	.628**	.650**	.547**	.502*	.617*	.390*	.364*	.571**	.248	.537**	.442*	.380*	.486*	1	.500**	.420*	.600**	
	Sig. (2-tailed)	.010	.070	.009	.000	.000	.002	.005	.000	.033	.048	.001	.187	.002	.014	.038	.006		.005	.021	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D.18	Pearson Correlation	.855**	.686**	.820**	.815**	.741**	.841**	.818*	.832*	.840*	.883*	.811**	.621**	.867**	.941**	.929*	.884*	.500*	1	.941*	.948**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005		.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D.19	Pearson Correlation	.884**	.639**	.830**	.763**	.688**	.869**	.839*	.808*	.899*	.896*	.786**	.582**	.799**	.926**	.967*	.847*	.420*	.941**	1	.927**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.021	.000		.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Destructive	Pearson Correlation	.859**	.777**	.878**	.900**	.826**	.916**	.913*	.925*	.890*	.873*	.920**	.705**	.840**	.925**	.916*	.869*	.600*	.948**	.927*	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reabilitas Variabel Destructive

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	19

Uji Validitas Variabel *Constructive*

**Correlations**

		C.1	C.2	C.3	C.4	C.5	C.6	C.7	C.8	C.9	C.10	C.11	C.12	C.13	C.14	C.15	C.16	Constructive
C.1	Pearson Correlation	1	.843 <sup>*</sup>	.599 <sup>**</sup>	.460 <sup>*</sup>	.767 <sup>**</sup>	.453 <sup>*</sup>	.422 <sup>*</sup>	.353	.373 <sup>*</sup>	.401 <sup>*</sup>	.387 <sup>*</sup>	.394 <sup>*</sup>	.427 <sup>*</sup>	.397 <sup>*</sup>	.241	.442 <sup>*</sup>	.643 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.011	.000	.010	.020	.056	.042	.028	.034	.031	.018	.030	.199	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.2	Pearson Correlation	.843 <sup>*</sup>	1	.651 <sup>**</sup>	.500 <sup>**</sup>	.696 <sup>**</sup>	.416 <sup>*</sup>	.337	.298	.283	.324	.337	.236	.317	.297	.134	.322	.568 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000	.022	.068	.110	.130	.081	.068	.210	.088	.111	.479	.083	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.3	Pearson Correlation	.599 <sup>*</sup>	.651 <sup>**</sup>	1	.691 <sup>**</sup>	.674 <sup>**</sup>	.581 <sup>**</sup>	.504 <sup>**</sup>	.437 <sup>*</sup>	.475 <sup>*</sup>	.508 <sup>**</sup>	.464 <sup>*</sup>	.303	.416 <sup>*</sup>	.330	.226	.308	.666 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.004	.016	.008	.004	.010	.103	.022	.075	.229	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.4	Pearson Correlation	.460 <sup>*</sup>	.500 <sup>**</sup>	.691 <sup>**</sup>	1	.654 <sup>**</sup>	.750 <sup>**</sup>	.678 <sup>**</sup>	.665 <sup>*</sup>	.639 <sup>*</sup>	.642 <sup>**</sup>	.637 <sup>*</sup>	.552 <sup>**</sup>	.628 <sup>*</sup>	.453 <sup>*</sup>	.560 <sup>**</sup>	.542 <sup>**</sup>	.809 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.011	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.012	.001	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.5	Pearson Correlation	.767*	.696*	.674**	.654**	1	.530**	.481**	.449*	.422*	.491**	.449*	.434*	.433*	.347	.244	.481**	.696**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.003	.007	.013	.020	.006	.013	.016	.017	.060	.193	.007	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.6	Pearson Correlation	.453*	.416*	.581**	.750**	.530**	1	.933**	.868*	.850*	.872**	.846*	.600**	.831*	.581*	.655**	.746**	.898**	
	Sig. (2-tailed)	.012	.022	.001	.000	.003		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.7	Pearson Correlation	.422*	.337	.504**	.678**	.481**	.933**	1	.936*	.950*	.902**	.915*	.686**	.904*	.635*	.723**	.743**	.911**	
	Sig. (2-tailed)	.020	.068	.004	.000	.007	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.8	Pearson Correlation	.353	.298	.437*	.665**	.449**	.868**	.936**	1	.950*	.924**	.957*	.686**	.926*	.687*	.771**	.709**	.898**	
	Sig. (2-tailed)	.056	.110	.016	.000	.013	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.9	Pearson Correlation	.373*	.283	.475**	.639**	.422*	.850**	.950**	.950**	1	.941**	.950*	.721**	.942*	.679*	.748**	.663**	.896**	
	Sig. (2-tailed)	.042	.130	.008	.000	.020	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.10	Pearson Correlation	.401*	.324	.508**	.642**	.491**	.872**	.902**	.924*	.941*	1	.946*	.728**	.935*	.623*	.657**	.654**	.894**	
	Sig. (2-tailed)	.028	.081	.004	.000	.006	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.11	Pearson Correlation	.387*	.337	.464**	.637**	.449**	.846**	.915**	.957*	.950*	.946**	1	.671**	.947*	.670*	.708**	.641**	.889**	
	Sig. (2-tailed)	.034	.068	.010	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.12	Pearson Correlation	.394*	.236	.303	.552**	.434*	.600**	.686*	.721*	.728**	.671*	1	.758*	.590*	.627**	.644**	.758**	
	Sig. (2-tailed)	.031	.210	.103	.002	.016	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.13	Pearson Correlation	.427*	.317	.416*	.628**	.433*	.831**	.904**	.926*	.942*	.935**	.947*	.758**	1	.680*	.753**	.674**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.018	.088	.022	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.14	Pearson Correlation	.397*	.297	.330	.453*	.347	.581**	.635**	.687*	.679*	.623**	.670*	.590**	.680*	1	.732**	.644**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.030	.111	.075	.012	.060	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.15	Pearson Correlation	.241	.134	.226	.560**	.244	.655**	.723**	.771*	.748*	.657**	.708*	.627**	.753*	.732*	1	.823**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.199	.479	.229	.001	.193	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C.16	Pearson Correlation	.442*	.322	.308	.542**	.481**	.746**	.743**	.709*	.663*	.654**	.641*	.644**	.674*	.644*	.823**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.014	.083	.098	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Constructive	Pearson Correlation	.643*	.568*	.666**	.809**	.696**	.898**	.911**	.898*	.896*	.894**	.889*	.758**	.894*	.732*	.750**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reabilitas Constructive

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	16







**LAMPIRAN VI**

**UJI REGRESI**



Uji regresi XI,X2,X3 terhadap Y1 (Destructive)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Feeling Driven (X3), Work Enjoyment (X2), Work Involvement (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Destructive (Y1)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 <sup>a</sup>	.810	.801	9.727	2.043

a. Predictors: (Constant), Feeling Driven (X3), Work Enjoyment (X2), Work Involvement (X1)

b. Dependent Variable: Destructive (Y1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25441.912	3	8480.637	89.625	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5961.252	63	94.623		
	Total	31403.164	66			

a. Dependent Variable: Destructive (Y1)

b. Predictors: (Constant), Feeling Driven (X3), Work Enjoyment (X2), Work Involvement (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	108.463	7.935		13.670	.000		
	Work Involvement (X1)	-3.030	.802	-.372	-3.777	.000	.310	3.224
	Work Enjoyment (X2)	-3.860	.679	-.510	-5.682	.000	.374	2.676
	Feeling Driven (X3)	.902	.392	.147	2.302	.025	.741	1.349

a. Dependent Variable: Destructive (Y1)

Uji Regresi X1,X2,X3 terhadap Y2 (Constructive)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Feeling Driven (X3), Work Enjoyment (X2), Work Involvement (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Constructive (Y2)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 <sup>a</sup>	.739	.726	8.482	1.916

a. Predictors: (Constant), Feeling Driven (X3), Work Enjoyment (X2), Work Involvement (X1)

b. Dependent Variable: Constructive (Y2)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12799.664	3	4266.555	59.309	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4532.097	63	71.938		
	Total	17331.761	66			

a. Dependent Variable: Constructive (Y2)

b. Predictors: (Constant), Feeling Driven (X3), Work Enjoyment (X2), Work Involvement (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.309	4.977		1.469	.147		
	Work Involvement (X1)	1.846	.797	.305	2.316	.024	.239	4.186
	Work Enjoyment (X2)	1.446	.621	.257	2.330	.023	.340	2.937
	Feeling Driven (X3)	2.125	.784	.357	2.712	.009	.240	4.170

a. Dependent Variable: Constructive (Y2)

**LAMPIRAN VII  
SURAT RISET**







**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

*ꦒꦸꦤ꧀ꦱꦼꦥꦸꦠꦤꦢꦶꦫꦺꦠꦶꦫꦺꦠꦸꦏꦸꦱꦶꦁꦤꦤꦤꦠꦸꦏꦸꦱꦶꦁꦤꦤꦠꦸꦏꦸꦱꦶꦁ*

Gunung Sempu, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta Kode Pos 55183

Telepon(0274) 417704, Faximile (0274) 411801

Website: <http://diklat.iogiaprov.go.id>, Email: [diklat@iogiaprov.go.id](mailto:diklat@iogiaprov.go.id)

Yogyakarta, 30 April 2021

Nomor : 070 / 101645  
Lampiran : -  
Sifat : Biasa  
Hal : Ijin Penelitian a.n Putri  
Kristiana

Kepada Yth. :  
Dekan Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
di Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat, memperhatikan Surat Saudara Nomor 0429/Pen/I tanggal 16 April 2021 perihal Ijin Penelitian, maka kami dapat mengijinkan permohonan Saudara atas nama Putri Kristiana melaksanakan Penelitian di Badan Pendidikan dan Pelatihan DIY untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Workaholism terhadap Descructive Deviance Behavior dan Constructive Deviance Behavior".

Demikian, atas perhatiannya disampaikan terimakasih.



**Drs. YB JAROT BUDI HARJO**  
NIP. 19621110 199203 1 007