

BAB V

PENUTUP

Bab ini akan membahas kesimpulan dari hasil penelitian serta implikasi manajerial dari hasil penelitian mengenai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) terhadap kesejahteraan subjektif (SWB). Disamping itu akan dibahas tentang dibahas keterbatasan dalam penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan beberapa hal yang terdiri dari:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, terlihat bahwa dimensi *civic virtue*, dimensi *altruism*, dimensi *sportsmanship*, dimensi *courtesy* dimensi *conscientiousness* mempunyai nilai *mean* yang masuk kategori tinggi artinya karyawan dalam perusahaan mempersepsikan bahwa tingkat perilaku kewarganegaraan organisasi dalam perusahaan tinggi
2. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terlihat bahwa variabel kesejahteraan subjektif mempunyai nilai *mean* yang masuk kategori tinggi dimana karyawan dalam perusahaan karyawan secara umum merasa kepuasan dan kebahagiaan mempersepsikan bahwa tingkat kesejahteraan subjektif dalam perusahaan tinggi. Dimana kesejahteraan subjektif afektif

yang berarti karyawan merasa bahagia dalam bekerja dan kesejahteraan subjektif kognitif yang berarti karyawan yang merasa puas dalam hidupnya.

3. Hasil hipotesis juga menunjukkan bahwa dimensi *civic virtue*, dimensi *altruism*, dimensi *sportsmanship*, dimensi *courtesy*, dimensi *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama, hipotesis kedua, hipotesis ketiga dan hipotesis keempat diterima, hipotesis kelima diterima.

5.2 Implikasi Manajerial

Kesejahteraan subjektif adalah salah satu faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini disebabkan kesejahteraan subjektif dapat menjadi faktor pendukung untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menemukan bahwa dalam PT.Suradi Sejahtera Raya memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi dan dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif pada kesejahteraan subjektif memiliki nilai *mean* yang tinggi, artinya perusahaan karyawan secara umum merasa kepuasan dan kebahagiaan mempersepsikan bahwa tingkat kesejahteraan subjektif dalam perusahaan tinggi. Hal ini disebabkan lingkungan kerja nyaman selain itu hubungan karyawan yang dekat satu sama lain, sehingga menimbulkan lingkungan yang kekeluargaan dalam bekerja. Salah satu timbulnya faktor untuk meningkatkan lingkungan yang nyaman dan meningkatkan relasi antar karyawan adalah perilaku kewarganegaraan organisasi

Hasil analisis deskriptif pada kesejahteraan subjektif yang memiliki nilai *mean* hitung tertinggi bahwa salah satu *item* nomor 4 yang memiliki nilai yang

tinggi yaitu karyawan tidak merasakan emosi yang buruk dalam bekerja. Namun untuk nilai *mean* terendah pada *item* nomor 12 yaitu karyawan merasakan kepuasan selama bekerja. Dapat dilihat bahwa dari hasil *mean* karyawan masih membutuhkan kepuasan dalam bekerja, sehingga PT.Suradi Sejahtera Raya harus meningkatkan lingkungan yang baik bagi karyawan seperti halnya memberikan fasilitas mendukung, membuat kegiatan untuk meningkatkan kedekatan antar karyawan, memberikan dukungan kepada karyawan yang memberikan ide untuk perusahaan. Dengan demikian karyawan merasakan kesejahteraan subjektif dalam bekerja karena merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Hasil analisis deskriptif pada dimensi *civic virtue* yang memiliki nilai *mean* hitung tertinggi pada *item* nomor 3 yang merupakan karyawan yang menghadiri rapat adalah hal yang penting. Sedangkan nilai *mean* yang memiliki nilai terendah pada nomor 4 yang merupakan karyawan yang menganggap bahan promosi perusahaan menarik. Dengan demikian karyawan masih membutuhkan peningkatan kepedulian terhadap perusahaan. PT.Suradi Sejahtera Raya diharapkan meningkatkan memberikan energi yang positif di lingkungan kerja dan memastikan kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan mereka. Memberikan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan diluar pekerjaan mereka seperti bakti sosial. Selain itu perusahaan harus memberikan timbal balik yang setimpal dalam pekerjaan mereka. Sehingga karyawan merasakan sejahtera karena rasa memiliki dan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Selain karyawan merasa sejahtera, meningkatkan kepedulian karyawan terhadap perusahaan.

Pada dimensi *altruism* dari perilaku kewarganegaraan organisasi yang memiliki nilai *mean* hitung tertinggi pada nomor 1 yang merupakan karyawan yang berupaya memberikan bantuan kepada pegawai baru . Sedangkan nilai *mean* yang memiliki nilai terendah pada nomor 3 yang merupakan rekan kerja yang meminta bantuan karyawan tersebut berupaya untuk menolong. Dengan demikian karyawan masih membutuhkan rasa kepedulian lebih terhadap karyawan lainnya. PT.Suradi Sejahtera Raya diharapkan membangun suasana dan kondisi lingkungan kerja dengan rasa kepedulian antar sesama sesuai dengan kebutuhan. Oleh sebab itu karyawan akan merasa bahagia dan puas terhadap lingkungan kerja yang saling peduli akan kebutuhan.

Pada dimensi *sportsmanship* dari perilaku kewarganegaraan yang memiliki nilai *mean* hitung tertinggi pada nomor 3 yang merupakan karyawan bekerja tidak untuk mencari perhatian . Sedangkan nilai *mean* yang memiliki nilai terendah pada nomor 1 yang merupakan karyawan berusaha tidak memperpanjang masalah yang sepele. Dengan demikian karyawan perlu meningkatkan rasa memahami terhadap sesama karyawan atau perusahaan . PT. Suradi Sejahtera Raya diharapkan membangun lingkungan yang lebih menghormati atau menghargai keberagaman terhadap karyawan lain. Oleh karena itu, karyawan merasakan sejahtera terhadap lingkungan mereka karena saling menghargai dan menghormati keberagaman antar karyawan.

Pada dimensi *courtesy* dari perilaku kewarganegaraan yang memiliki nilai *mean* hitung tertinggi pada nomor 3 yang merupakan menganggap acara yang diselenggarakan perusahaan merupakan hal yang penting. Sedangkan nilai *mean*

yang memiliki terendah pada nomor 1 yang merupakan karyawan berusaha mengikuti pengumuman yang diberikan. Dengan demikian karyawan masih membutuhkan pemahaman bagaimana dalam pengumuman yang diberikan perusahaan. Kemungkinan terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian perusahaan pengumuman atau aturan lainnya. PT.Suradi Sejahtera Raya diharapkan memastikan bahwa maksud pengumuman yang diberikan sungguh-sungguh dapat dipahami kepada semua karyawan. Misalnya membuka forum terhadap karyawan yang mempunyai kritikan atau ketidak pahaman dalam permasalahan aturan atau pengumuman. Oleh karena itu, karyawan akan memahami apa maksud dan tujuan perusahaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman, hal ini membuat karyawan merasa bahagia.

Pada dimensi *conscientiousness* dari perilaku kewarganegaraan yang memiliki nilai *mean* hitung tertinggi pada nomor 5 yang merupakan karyawan berusaha tidak mengambil apa yang seharusnya dimiliki rekan kerja mereka. Sedangkan nilai *mean* hitung terendah pada nomor 2 yang merupakan karyawan tidak mengulur waktu dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil tersebut maka karyawan kurang berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Hal ini bisa disebabkan beberapa hal, kemungkinan karyawan terjadi hal kemampuan karyawan yang belum memadai dalam bekerja. PT.Suradi Sejahtera Raya diharapkan memberikan dukungan terhadap karyawan yang perlu adanya bantuan dalam bekerja seperti mengadakan pelatihan atau pendidikan. Sehingga meningkatkan kompetensi mereka, dan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik. Oleh karena itu,

karyawan akan merasakan sejahtera karena mereka tidak kesulitan dalam pekerjaan mereka dan merasa tanggung jawab mereka terpenuhi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari kekurangan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Jumlah responden dalam penelitian hanya mencakup karyawan tetap di PT.Suradi Sejahtera Raya, sehingga tidak dapat dipastikan secara keseluruhan bahwa pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif dapat digunakan keseluruhan pada lingkungan kerja konstruksi secara lebih luas.
2. Peneliti tidak dapat memastikan apakah semua responden mengisi kuesioner dengan keadaan sebenarnya. Hal ini disebabkan karena peneliti tidak mengawasi responden dalam mengisi kuesioner sehingga kemungkinan bisa terjadi bias pada jawaban yang diberikan.
3. Kesejahteraan subjektif dalam penelitian ini masih bersifat umum sehingga belum membahas secara mendetail, seperti halnya kesejahteraan subjektif afektif dan kesejahteraan subjektif kognitif.
4. Kuesioner dalam penelitian ini sulit untuk dipahami oleh responden sehingga memungkinkan responden untuk melakukan kesalahan dalam menjawab kuesioner.

5.4 Saran untuk Penelitian Berikutnya

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Penelitian ini hanya membahas tentang kesejahteraan subjektif secara umum maka penelitian selanjutnya diharapkan untuk membahas secara rinci dan mendetail seperti kesejahteraan subjektif afektif dan kesejahteraan subjektif kognitif.
2. Dalam penelitian dalam penyebaran kuesioner secara *online* maka penelitian selanjutnya diharapkan dalam teknik penyebaran kuesioner secara langsung dengan bertemu dengan responden. Dengan demikian dalam pengisian kuesioner dapat meminimalisir kesalahan atau bias.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin., Jordan (2017) *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi* Jakarta : PT Elex Media Komputindo

Amanda, G., & Putri, W. D. (2016, Oktober 26). *Pekerjaan dengan Tingkat Stress Berisiko Kematian Diri*. Dipetik Mei 10, 2020, dari Replubika:
<https://republika.co.id/berita/ofdobr359/pekerjaan-dengan-tingkat-stres-tinggi-berisiko-kematian-dini>

Anit Somech, Izhar Oplatka. (2015). *Organizational Citizenship Behavior in Schools*. Oxon: Routledge.

Annamaria Fabio & Letizia P. (2015) *Hedonic and Eudaimonic well-being: the role resilience beyond fluid intelligence and personality traits*. Florence: Frontiers in Psychology.

Armenta, C. R. (2015). Subjective Well-being, Psychology of. Dalam J. D. Wright, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (Vol. 2nd, hal. 648-653). Oxford: Elsevier.

Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding Well-Being at Work : Development and Validation of The Eudaimonic Workplace Well-Being Scale. *PLoS One* .

Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Burso, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Group.

C.Barsuli, S., Makopondo, R. O., & Fwaya, E. V. (2019). The Effect Organizational Citizenship Behavior on Employee Productivity in Star Rated Hotel In Kenya. *European Journal of Hospitality and Tourism Research* , 1-8.

Chrisnatalia, M., Huda, N., & Wulandari, C. (2018). Organizational Citizenship Behavior in Volunteer Teacher. *International Conference On Child-Friendly Education* , 580-585.

Davila, M. C., & Finkelstein, M. A. (2013). Organizational Citizenship behavior and well-being: Preliminary results. *International Journal of Applied Psychology*, 3 (3), 45-51

Eby, L. B. (2016). Organizational Citizenship Behaviors and Employee Depressed Mood, Burnout, and Satisfaction with Health and Life: The Mediating Role of Positive Affect. *Emerald Insight* , Vol. 45.

Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponogoro: UNMUH Ponogoro Press.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9 (Ke-9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Grant, A. M. (2012). Giving Time, Time After Time: Work Design And Sustained Employee Participation in Corporate Volunteering. *Academy of Management Review* , 589-615.

Hasani, K., Boroujerdi, S. S., & Sheikhesmaeili, S. (2013). The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment. *International Network of Business and Management* , 452-470

Hendryadi., Suryani (2015) *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang manajemen dan ekonomi islam*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative

Hidayah, S., & Hartono. (2018). Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen* , 170178.

Ismail., Fajri (2018) *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial* Jakarta: Prenadamedia Group

Muhdar, H. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Sultan Amai Press.

Mulyantiningsing, E. (2011). *Riset Terapan Bidang Pendidikan dan Teknik*. Yogyakarta: UNY Press Perputakaan Nasional.

Rauf, F. A. (2016). Two Sides Of The Same Coin : Harmful or Helpful? A Critical Review of The Consequences of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management Review* , Vol.4, 60-77.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi., Anwar (2011) *Metodologi Penelitian Bisnis* Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .
- Tomo, A., & Simone, S. D. (2017). Exploring Factors that Affect the Well-Being of Healthcare Workers. *International Journal Business and Management* , 49-61.
- W., M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Xu, W., Sun, H., Zhu, B., Bai, W., Yu, X., Duan, R., et al. (2019). Analysis of Factors Affecting the High Subjective Well-Being of Chinese Residents Based on the 2014 China Family Study. *Environmental Research and Public Health* , 1-13.
- Yurc, G., Colakoglu, U., & Atay, H. (2015). The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Subjective Well-Being. *International Journal of Business and Social Science* , 120-130.
- Yurcu, G., & Akinci, Z. (2017). Influence of Organizational Citizenship Behavior On Hotel Employee Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *International Journal of Akdeniz University Tourism Faculty* , 57-83.



LAMPIRAN I
SURAT RISET PERUSAHAAN



SURAT KETERANGAN

Nomor : 047/SK-U/SRD/V-2021

Yang bertanda-tangan dibawah ini :

N a m a : Bambang Sunaryo
J a b a t a n : Direktur Utama PT SURADI SEJAHTERA RAYA
A l a m a t : Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul, D.I. Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

N a m a : Larasati Dyah Kumalasari
N I M : 160322947
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Telah selesai melaksanakan Penelitian di PT Suradi Sejahtera Raya, sejak tanggal 21 Mei 2021 sampai dengan tanggal 02 Juni 2021, dengan hasil : BAIK.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 31 Mei 2021
PT SURADI SEJAHTERA RAYA


Bambang Sunaryo
Direktur Utama

Kantor :
Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta
Telp. Fax. 0274 - 371743
E-mail : pt_suradisejahtera@yahoo.com

Base Camp :
Jln. Ring Road Timur, Baturetno, Banguntapan, Bantul



LAMPIRAN II
KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari Responden

Di tempat

Perkenalkan nama saya Larasati Dyah Kumalasari. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian di bawah bimbingan Parnawa Putranta M.,Drs.,MBA.Ph.D untuk keperluan penyusunan skripsi sarjana (S1) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kesejahteraan Subjektif”. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk berpartisipasi menjadi responden penelitian ini.

Kuesioner yang akan diisi hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, dimohon Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk memberikan jawaban sejujurnya sesuai dengan kondisi yang ada. Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2021

Dosen Pembimbing

Mahasiswa

Parnawa Putranta M.,Drs.,MBA.Ph.D.

Larasati Dyah Kumalasari

KUESIONER PENELITIAN

BAGIAN PERTAMA

Identitas Responden :

Jenis Kelamin :

- a. Pria
- b. Wanita

Pendapatan rata-rata Anda perbulan

- a. < Rp. 1.000.000,00
- b. Rp. 1.000.001,00 – Rp 2.000.000
- c. Rp. 2.000.001,00 – Rp 3.000.000
- d. Rp. 3.000.001,00 – Rp 4.000.000
- e. > Rp.4.000.001,00

Pendidikan

- a. SMA/SMK
- b. D3
- c. S1
- d. S2

Lama bekerja :

- a. <1 tahun
- b. 1-2 tahun
- c. >2 tahun

Status Karyawan

- a. Tetap

- b. Tidak Tetap

Status Pernikahan

- a. Menikah
- b. Belum Menikah

Usia :

- a. ≤ 20 tahun
- b. 21 – 30 tahun
- c. 31 – 40 tahun
- d. 41 – 50 tahun
- e. ≥ 51 tahun

Departemen :

- a. Project Manager
- b. Quality control
- c. Kesehatan Keselamatan dan Lingkungan
- d. Teknisi
- e. Operasional
- f. Administrasi
- g. Lain – Lain

Petunjuk Pengisian:

Pernyataan di bawah ini berkaitan dengan organisasi Anda. Anda dimohon untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya yang terjadi di organisasi Anda. Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Anda dianggap paling tepat.

Keterangan :

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 3 : Netral (N)
- 4 : Setuju (S)
- 5 : Sangat Setuju (SS)

BAGIAN KEDUA

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berusaha datang tepat waktu dalam bekerja tiap harinya					
2	Saya tidak mengulur-ulur waktu dalam menjalankan tugas					
3	Saya berusaha untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan					
4	Dalam bekerja saya berusaha untuk tidak					

	menimbulkan masalah bagi rekan kerja saya					
5	Saya berusaha tidak mengambil apa yang seharusnya dimiliki rekan kerja saya					
6	Saya berupaya untuk mengikuti kejadian yang terjadi di lingkungan kerja saya					
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
7	Saya memberikan pendapat saya untuk kemajuan organisasi					
8	Menghadiri rapat merupakan hal yang penting bagi saya					
9	Bahan promosi tentang perusahaan menarik perhatian saya					
10	Saya berupaya memberikan bantuan kepada pegawai baru					
11	Saya berusaha membantu rekan kerja saya tanpa diminta					
12	Jika rekan kerja saya meminta bantuan saya berupaya untuk menolong					
13	Saya memberikan masukan kepada rekan kerja saya					
14	Saya berusaha tidak memperpanjang masalah yang sepele					
15	Dalam kejadian di organisasi, saya berusaha melihat sisi positif					
16	Saya bekerja tidak untuk mencari perhatian					
17	Saya mengikuti pengumuman yang diberikan					

18	Sagala upaya dilakukan untuk mengikuti perubahan dalam organisasi					
19	Acara yang diselenggarakan oleh organisasi, saya berusaha untuk mengikuti					

Petunjuk Pengisian:

Pernyataan di bawah ini berkaitan dengan kesejahteraan yang Anda rasakan di perusahaan ini. Anda dimohon untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya yang terjadi di organisasi Anda. Pernyataan dibawah ini merupakan berbagai jenis perasaan menyangkut bagaimana yang Anda rasakan di lingkungan kerja Anda. Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Anda dianggap paling tepat.

Keterangan :

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 3 : Netral (N)
- 4 : Setuju (S)
- 5 : Sangat Setuju (SS)

BAGIAN KETIGA

No	Selama bekerja di perusahaan saya merasakan emosi yang	STS	TS	N	S	SS
1	Positif					
2	Negatif					
3	Baik					
4	Buruk					
5	Nyaman					
6	Tertekan					
7	Senang					
8	Sedih					
9	Takut					
10	Bahagia					
11	Marah					
12	Puas					

LAMPIRAN
DATA KUESIONER



No	Jenis Kelamin	Pendapatan	Pendidikan	Lama Bekerja	Status Karyawan	Status Pernikahan	Usia	Departemen
1	Pria	2 - 3 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Teknisi
2	Pria	3 - 4 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	41-50 th	Quality Control
3	Pria	2 - 3 Juta	D3	>2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	K3
4	Pria	2 - 3 Juta	D3	1-2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	K3
5	Pria	2 - 3 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	Quality Control
6	Pria	2 - 3 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	Teknisi
7	Pria	2 - 3 Juta	D3	>2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Teknisi
8	Pria	3 - 4 Juta	S2	>2 tahun	Tetap	Menikah	41-50 th	Quality Control
9	Pria	3 - 4 Juta	S2	>2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Administrasi
10	Pria	> 4 juta	S2	>2 tahun	Tetap	Menikah	41-50 th	Project Manager
11	Pria	2 - 3 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Operasional
12	Pria	2 - 3 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	≥ 51 th	Administrasi
13	Pria	2 - 3 Juta	D3	1-2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Quantity Engineer
14	Pria	2 - 3 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	Administrasi
15	Pria	2 - 3 Juta	D3	>2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	Operasional
16	Pria	2 - 3 Juta	D3	1-2 tahun	Tetap	Tidak Menikah	21-30 th	Administrasi
17	Pria	2 - 3 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Teknisi
18	Pria	3 - 4 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	Administrasi
19	Pria	2 - 3 Juta	S1	1-2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Administrasi
20	Pria	2 - 3 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Teknisi
21	Wanita	2 - 3 Juta	D3	>2 tahun	Tetap	Menikah	41-50 th	Administrasi
22	Wanita	2 - 3 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	Administrasi
23	Wanita	2 - 3 Juta	S1	1-2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Administrasi
24	Wanita	1 - 2 juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Administrasi
25	Pria	2 - 3 Juta	S1	1-2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	Teknisi
26	Pria	2 - 3 Juta	S1	1-2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Operasional
27	Pria	2 - 3 Juta	D3	>2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Operasional
28	Pria	2 - 3 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	K3
29	Pria	2 - 3 Juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	Operasional
30	Pria	2 - 3 Juta	SMA/SMK	>2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Lain-Lain
31	Pria	1 - 2 Juta	SMA/SMK	1-2 tahun	Tetap	Tidak Menikah	≤ 20 th	Lain-Lain
32	Pria	2 - 3 Juta	D3	1-2 tahun	Tetap	Menikah	21-30 th	Lain-Lain
33	Pria	2 - 3 Juta	D3	>2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	Quantity Engineer

No	Jenis Kelamin	Pendapatan	Pendidikan	Lama Bekerja	Status Karyawan	Status Pernikahan	Usia	Departemen
34	Pria	2 - 3 Juta	D3	>2 tahun	Tetap	Tidak Menikah	21-30 th	Quantity Engineer
35	Pria	2 - 3 Juta	D3	>2 tahun	Tetap	Tidak Menikah	21-30 th	Teknisi
36	Pria	2 - 3 Juta	S1	1-2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	Lain-Lain
37	Pria	2 - 3 Juta	S1	1-2 tahun	Tetap	Menikah	31-40 th	Lain-Lain
38	Pria	3 - 4 juta	S1	>2 tahun	Tetap	Menikah	41-50 th	Lain-Lain



<i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)</i>											
No.	Conscientiousness (CO)						Civic Virtue (CV)				
	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	Total CO	CV1	CV2	CV3	CV4	Total CV
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	4	20	4	2	5	5	16
8	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
9	4	2	5	5	4	20	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
11	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	14
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
15	4	4	5	2	5	20	4	4	5	3	16
16	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	14
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16
19	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	14
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
22	4	4	3	4	5	20	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
28	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12
30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
31	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	16
32	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	14
33	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12
34	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	20
35	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	16

No	Conscientiousness (CO)					Civic Virtue (CV)					
	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	Total CO	CV1	CV2	CV3	CV4	Total CV
37	4	3	3	3	3	16	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16



ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No.	Altruism (AL)					Sportmanship (SS)				Courtesy (CY)			
	AL1	AL2	AL3	AL4	Total AL	SS1	SS2	SS3	Total SS	CY1	CY2	CY3	Total CY
1	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
2	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	4	12
3	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	12
4	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
5	3	4	4	5	16	5	4	4	13	4	3	4	11
6	4	4	4	4	16	4	5	5	14	4	4	4	12
7	4	4	4	4	16	4	3	4	11	3	4	4	11
8	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	5	5	15
9	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
10	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15
11	4	4	4	3	15	3	4	4	11	4	3	4	11
12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
13	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15
14	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	12
15	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
16	4	4	4	4	16	3	3	3	9	4	3	4	11
17	4	4	4	4	16	4	3	5	12	4	4	4	12
18	4	4	4	4	16	4	4	5	13	4	4	4	12
19	4	4	4	3	15	3	4	5	12	4	4	4	12
20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15
21	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
22	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	3	11
23	5	5	3	3	16	2	5	5	12	4	4	4	12
24	3	3	3	3	12	4	4	4	12	4	4	4	12
25	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	5	5	15
26	4	4	4	4	16	3	3	3	9	4	4	4	12
27	5	5	5	5	20	3	3	3	9	2	5	5	12
28	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	4	12
29	5	4	4	3	16	4	4	4	12	4	4	4	12
30	3	3	5	5	16	4	4	4	12	4	4	4	12
31	4	4	4	4	16	4	2	3	9	4	4	4	12
32	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
33	5	4	3	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
34	5	5	5	5	20	4	4	4	12	3	3	3	9

<i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)</i>													
	Altruism (AL)					Sportmanship (SS)				Courtesy (CY)			
No.	AL1	AL2	AL3	AL4	Total AL	SS1	SS2	SS3	Total SS	CY1	CY2	CY3	Total CY
35	5	5	2	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
36	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
37	3	5	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
38	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15



Kesejahteraan Subjektif (KS)													
No	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	Total KS
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	51
3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	50
4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
12	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
17	4	5	5	4	2	3	3	2	5	5	5	5	48
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
22	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	52
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46

Kesejahteraan Subjektif (KS)													
No	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	Total KS
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	2	2	48
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	54





LAMPIRAN
HASIL PENGOLAHAN DATA

HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	Total_CO
CO1	Pearson Correlation	1	,626**	,702**	,654**	,734**	,863**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38
CO2	Pearson Correlation	,626**	1	,558**	,503**	,736**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38
CO3	Pearson Correlation	,702**	,558**	1	,648**	,801**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38
CO4	Pearson Correlation	,654**	,503**	,648**	1	,603**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38
CO5	Pearson Correlation	,734**	,736**	,801**	,603**	1	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	38	38	38	38	38	38
Total_CO	Pearson Correlation	,863**	,814**	,867**	,805**	,907**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38

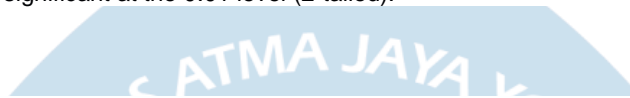
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		CV1	CV2	CV3	CV4	Total_CV
CV1	Pearson Correlation	1	,701**	,789**	,799**	,942**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38
CV2	Pearson Correlation	,701**	1	,523**	,569**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000
	N	38	38	38	38	38
CV3	Pearson Correlation	,789**	,523**	1	,712**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000

	N	38	38	38	38	38
CV4	Pearson Correlation	,799**	,569**	,712**	1	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	38	38	38	38	38
Total_CV	Pearson Correlation	,942**	,800**	,863**	,886**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38

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



Correlations

		AL1	AL2	AL3	AL4	Total_AL
AL1	Pearson Correlation	1	,685**	,232	,291	,713**
	Sig. (2-tailed)		,000	,160	,077	,000
	N	38	38	38	38	38
AL2	Pearson Correlation	,685**	1	,332*	,473**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000		,042	,003	,000
	N	38	38	38	38	38
AL3	Pearson Correlation	,232	,332*	1	,715**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,160	,042		,000	,000
	N	38	38	38	38	38
AL4	Pearson Correlation	,291	,473**	,715**	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	,077	,003	,000		,000
	N	38	38	38	38	38
Total_AL	Pearson Correlation	,713**	,798**	,753**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38

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

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

Correlations

		SS1	SS2	SS3	Total_SS
SS1	Pearson Correlation	1	,375*	,346*	,715**
	Sig. (2-tailed)		,020	,033	,000
	N	38	38	38	38
SS2	Pearson Correlation	,375*	1	,761**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,020		,000	,000

	N	38	38	38	38
SS3	Pearson Correlation	,346*	,761**	1	,852**
	Sig. (2-tailed)	,033	,000		,000
	N	38	38	38	38
Total_SS	Pearson Correlation	,715**	,874**	,852**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38

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

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



Correlations

		CY1	CY2	CY3	Total_CY
CY1	Pearson Correlation	1	,428**	,476**	,770**
	Sig. (2-tailed)		,007	,003	,000
	N	38	38	38	38
CY2	Pearson Correlation	,428**	1	,803**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,000
	N	38	38	38	38
CY3	Pearson Correlation	,476**	,803**	1	,886**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000
	N	38	38	38	38
Total_CY	Pearson Correlation	,770**	,875**	,886**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38

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



Correlations

		KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	Total _13
KS1	Pearson Correlation	1	,350*	,506*	,365*	,542**	,373*	,251	,352*	,390*	,398*	,075	,164	,665*
	Sig. (2-tailed)		,031	,001	,024	,000	,021	,129	,030	,016	,013	,656	,324	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KS2	Pearson Correlation	,350*	1	,230	,534*	,106	,552**	-,066	,084	,358*	,490**	,074	,180	,528*
	Sig. (2-tailed)	,031		,165	,001	,527	,000	,692	,616	,027	,002	,658	,280	,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KS3	Pearson Correlation	,506*	,230	1	,426*	,280	,348*	,242	,090	,560**	,573**	,160	,169	,629*
	Sig. (2-tailed)	,001	,165		,008	,088	,032	,144	,592	,000	,000	,337	,311	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KS4	Pearson Correlation	,365*	,534*	,426*	1	,400*	,899**	,373*	,174	,245	,511**	,179	,194	,718*
	Sig. (2-tailed)	,024	,001	,008		,013	,000	,021	,297	,138	,001	,283	,243	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KS5	Pearson Correlation	,542*	,106	,280	,400*	1	,591**	,564**	,625**	,118	,231	,079	,170	,657*
	Sig. (2-tailed)	,000	,527	,088	,013		,000	,000	,000	,480	,162	,636	,308	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

KS6	Pearson Correlation	,373*	,552*	,348*	,899*	,591**	1	,482**	,373*	,170	,415**	,079	,093	,732*
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,032	,000	,000		,002	,021	,308	,009	,637	,580	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KS7	Pearson Correlation	,251	-,066	,242	,373*	,564**	,482**	1	,347*	,043	,284	,196	,195	,534*
	Sig. (2-tailed)	,129	,692	,144	,021	,000	,002		,033	,797	,084	,239	,241	,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KS8	Pearson Correlation	,352*	,084	,090	,174	,625**	,373*	,347*	1	,390*	,115	-,011	-,164	,470*
	Sig. (2-tailed)	,030	,616	,592	,297	,000	,021	,033		,016	,494	,946	,324	,003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KS9	Pearson Correlation	,390*	,358*	,560*	,245	,118	,170	,043	,390*	1	,546**	,292	,100	,574*
	Sig. (2-tailed)	,016	,027	,000	,138	,480	,308	,797	,016		,000	,075	,550	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KS10	Pearson Correlation	,398*	,490*	,573*	,511*	,231	,415**	,284	,115	,546**	1	,586**	,576**	,781*
	Sig. (2-tailed)	,013	,002	,000	,001	,162	,009	,084	,494	,000		,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KS11	Pearson Correlation	,075	,074	,160	,179	,079	,079	,196	-,011	,292	,586**	1	,871**	,494*
	Sig. (2-tailed)	,656	,658	,337	,283	,636	,637	,239	,946	,075	,000		,000	,002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

KS12	Pearson Correlation	,164	,180	,169	,194	,170	,093	,195	-,164	,100	,576**	,871**	1	,493*
	Sig. (2-tailed)	,324	,280	,311	,243	,308	,580	,241	,324	,550	,000	,000		,002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total _13	Pearson Correlation	,665*	,528*	,629*	,718*	,657**	,732**	,534**	,470**	,574**	,781**	,494**	,493**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,003	,000	,000	,002	,002	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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



HASIL UJI RELIABILITAS

a. Kesejahteraan Subjektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	12

b. *Conscientiousness*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,901	,905	5

c. Civic Virtue

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,896	,896	4

d. Altruism

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,767	,769	4

e. Sportmanship

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,741	,746	3

f. Courtesy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,789	,798	3

Analisis Deskriptif

a. Conscientiousness

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CO1	38	3,00	5,00	4,0000	,51988
CO2	38	2,00	5,00	3,8684	,66459
CO3	38	3,00	5,00	4,0263	,59215
CO4	38	2,00	5,00	3,9737	,63616
CO5	38	3,00	5,00	4,0526	,56699
Valid N (listwise)	38				

b. Civic Virtue

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CV1	38	3,00	5,00	4,0789	,67310
CV2	38	2,00	5,00	4,1316	,66459
CV3	38	3,00	5,00	4,1579	,63783
CV4	38	3,00	5,00	4,0526	,69544
Valid N (listwise)	38				

c. Altruism

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AL1	38	3,00	5,00	4,2632	,64449
AL2	38	3,00	5,00	4,2368	,58974
AL3	38	2,00	5,00	4,1316	,66459
AL4	38	3,00	5,00	4,1579	,63783
Valid N (listwise)	38				

d. Sportmanship

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SS1	38	2,00	5,00	4,0000	,65760
SS2	38	2,00	5,00	4,0000	,65760
SS3	38	3,00	5,00	4,1579	,59395
Valid N (listwise)	38				

e. Courtesy

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CY1	38	2,00	5,00	4,0526	,56699
CY2	38	3,00	5,00	4,0789	,53935
CY3	38	3,00	5,00	4,1316	,47483
Valid N (listwise)	38				

f. Kesejahteraan Subjektif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KS1	38	2,00	5,00	4,1316	,57756
KS2	38	3,00	5,00	4,2105	,52802
KS3	38	2,00	5,00	4,1842	,56258
KS4	38	3,00	5,00	4,2368	,48958
KS5	38	2,00	5,00	4,1053	,55941
KS6	38	3,00	5,00	4,1842	,51230
KS7	38	3,00	5,00	4,0789	,48666
KS8	38	2,00	5,00	4,1316	,57756
KS9	38	3,00	5,00	4,2105	,47408
KS10	38	3,00	5,00	4,1579	,49464
KS11	38	2,00	5,00	4,0263	,54460
KS12	38	2,00	5,00	4,0000	,56949
Valid N (listwise)	38				

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 ^a	,883	,865	,11795

a. Predictors: (Constant), CY, CV, SS, AL, CO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	3,359	5	,672
	Residual	,445	32	,014
	Total	3,804	37	

a. Dependent Variable: KS

b. Predictors: (Constant), CY, CV, SS, AL, CO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,773	,220	
	CO	,136	,052	,21
	CV	,146	,039	,26
	AL	,125	,052	,18
	SS	,125	,044	,20
	CY	,293	,067	,40

a. Dependent Variable: KS