

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya. Bab ini juga mencakup implikasi manajerial, keterbatasan dan kekurangan penelitian, saran, serta potensi pengembangan untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian dengan topik yang sama.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Supervisor & esteem needs* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada guru SMA Kristen Kalam Kudus Surakarta yang berarti semakin baik kebijakan-kebijakan dari *supervisor* dan terpenuhinya *esteem needs* dari guru maka kepuasan kerja yang dimiliki guru akan meningkat pula.
2. Keselamatan, keamanan kerja & jam kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada guru SMA Kristen Kalam Kudus Surakarta yang artinya semakin tinggi tingkat keselamatan, keamanan dan efektivitas jam kerja di sekolah maka kepuasan kerja yang dimiliki guru akan meningkat.
3. Hubungan dengan rekan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja SMA Kristen Kalam Kudus Surakarta yang artinya semakin dekat hubungan antara rekan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini dilakukan di SMA Kristen Kalam Kudus Surakarta pada 36 guru. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *supervisor & esteem needs* (X1), keselamatan, keamanan kerja & jam kerja (X2) dan hubungan dengan rekan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan hasil adanya pengaruh signifikan dan positif ketiga variabel terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut sekolah perlu memperhatikan lingkungan pekerjaan guru di sekolah. Hasil analisis deskriptif kepuasan kerja menunjukkan semua guru di sekolah merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini di tunjukan dengan kategorisasi yang tinggi sehingga dapat membantu para guru di sekolah merasa nyaman dalam bekerja dan menunaikan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang baik di sekolah. Kategori kepuasan kerja pada guru tersebut yang sudah pada kategori tinggi perlu diperhatikan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang dimiliki guru di sekolah.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan *supervisor & esteem needs* secara keseluruhan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi di sekolah sehingga dapat diketahui para guru merasa puas dan nyaman dengan kebijakan maupun ekspektasi dari kepala sekolah serta *esteem needs* yang dimiliki oleh para guru baik, sehingga sekolah perlu memperhatikan kinerja dari *supervisor* atau kepala sekolah serta *esteem needs* yang dimiliki guru dengan membentuk forum terbuka seperti seminar yang bertujuan untuk mengetahui keinginan dan keluhan dari guru terhadap kepala

sekolah sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan hasil penelitian ini.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan secara keseluruhan guru di sekolah memiliki keselamatan, keamanan kerja & jam kerja atau kecocokan dengan pekerjaannya cukup tinggi, hal ini dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar lebih baik merasa nyaman dengan pekerjaan yang dimiliki. Untuk mempertahankan variabel tersebut sekolah perlu meninjau kembali dan meningkatkan keselamatan dan keamanan kerja serta mengatur kembali jam kerja yang dimiliki guru agar lebih sesuai dan maksimal, seperti melakukan pengecekan alat keamanan dan jam kerja apakah sudah sesuai atau perlu ditingkatkan.

Analisis deskriptif berikutnya juga menunjukkan secara keseluruhan guru di sekolah memiliki hubungan dengan rekan kerja atau kecocokan dengan pekerjaannya cukup tinggi, hal ini dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan kooperatif dan menghindari konflik antar rekan kerja agar tidak terjadi masalah dalam pemenuhan tugas sebagai tenaga pendidik. Variabel tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan memperhatikan hubungan yang dimiliki oleh para guru, sekolah perlu mengadakan rapat bersama untuk membahas permasalahan-permasalahan yang mungkin terjadi selama bekerja. Adapun para guru melalui kebijakan sekolah dapat melakukan kegiatan lain seperti melakukan kegiatan bersama untuk mempererat hubungan yang dimiliki.

Hasil analisis deskriptif kepuasan kerja menunjukkan semua guru di sekolah merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini ditunjukkan dengan

kategorisasi yang tinggi sehingga dapat membantu para guru di sekolah merasa nyaman dalam bekerja dan menunaikan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang baik di sekolah. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini pihak sekolah dapat memperhatikan kembali berbagai variabel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para guru, dengan melakukan implikasi saran yang dijelaskan sebelumnya, seperti melakukan seminar terbuka, pertemuan para guru, ataupun kebijakan mengenai pengecekan alat keselamatan dan jam kerja para guru. Dengan melakukan ketiga implikasi tersebut diharapkan kepuasan kerja yang sudah tinggi dapat dipertahankan atau ditingkatkan lagi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan, oleh karena itu berikut adalah batasan penelitian tersebut:

1. Penelitian dilakukan pada sampel yang terbilang kecil yakni 36 sampel guru yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengumpulkan sampel lebih banyak dari jumlah minimal agar dapat mewakili persepsi sebenarnya.
2. Penelitian yang dilakukan hanya berfokus pada subjek guru di sekolah SMA dan tidak melibatkan karyawan di sekolah SMA sehingga hasil penelitian hanya berfokus pada guru SMA. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan kriteria subjek yang berbeda.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan berbagai keterbatasan dan kekurangan dari peneliti yang telah diinformasikan di atas, berikut berbagai hal yang dapat dikembangkan dalam penelitian sejenis:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengumpulkan sampel lebih banyak dari jumlah minimal sehingga dapat mewakili keadaan sebenarnya dan menjadikan hasilnya lebih akurat.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan subjek lain selain para guru seperti karyawan atau pegawai pemerintah lainnya agar dapat mengetahui hasil penelitian lain dengan perbedaan pada subjek yang digunakan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, J. (2019). Strategi Coping Stres Dalam Mengatasi Problema Psikologis .  
*Jurnal At-Taujih: Vol. 2 (2), 37-55.*
- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Statistika, 6(2), 166-171.*
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan *Supervisor & Esteem needs. Jurnal Ilmiah Satyagraha, 5(2).*
- Budiono, H., Widjaya, O. H., Jonnardi, J., & Jasmine, I. (2021). The Effect of Work Environment on Work Satisfaction Among PWC Indonesia Employees with Motivation as Mediating Variable. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, doi: 10.2991/assehr.k.210805.027.*
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (1st ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Indrasari, M. (2019). *Pemasaran dan Kepuasan Pelanggan*. Surabaya: Unitomo.
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis) . *Business management and entrepreneurship journal*, 2(4), 52-62.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 8(3), 243-260.
- Krismawati, N. K., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Supervisor & Esteem needs terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>.
- Lestari, D. E., Gunawan, J., & Sapruwan, M. (2022). Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kawasan Cikarang. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.426>.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen: Vol 2, No. 2, September* , , 170-183.
- Nabila, I. N., & Sugiarti, R. (2023). Kontrol Diri Dan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Reswara Journal of Psychology*, 2 (1), 18-25.
- Prayogo, A. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UD. Widagdo Rahayu Pacitan.
- Raziqa, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717 – 725. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9.
- Rima Dwining Tyas, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 62 No. 1*, 172-180.
- Ristami, Prayekti, & Subiyanto. (2022). Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan Pemalang. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(7) , 414-418.
- Sembiring, L. I. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di pemerintahan daerah.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi Edisi Agustus*, 16 (2), 63-75.
- Supriyadi, M., & Agung, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kepuasan Kerja. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 209–215. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i2.3853>.

- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>.
- Wibowo, P., & Tholok, F. W. (2019). Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Primissima Medari Sleman Yogyakarta. *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 218-236.
- Windura, B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Pada SKPD Kota Dumai). *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 4 (1).
- Zuraida. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerjakaryawanyang Berlatarbelakang Pendidikan Tidaksesuaidengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 14 (2), 71- 82.



### ***Lampiran 1 Kuesioner Penelitian***

Perkenalkan nama saya Angelica Wibisono. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul “Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMA Kristen Kalam Kudus Surakarta”. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan

sejukur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih. Silahkan mengisi indentitas sebagai berikut:

Nama :  
 Jenis Kelamin : L/P (lingkari yang dipilih)  
 Usia : .....  
 Status perkawinan : .....  
 Jabatan saat ini : .....  
 Masa kerja : .....

#### **PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

Berikut adalah beberapa pernyataan yang berisi tentang beberapa hal yang mungkin pernah/akan Anda hadapi. Baca dan pahami baik-baik. Untuk menjawab pernyataan berikut ini Anda cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda centang (√) pada jawaban dengan pilihan berikut:

- SS : Sangat Setuju, apabila Saudara/i merasa sangat sesuai dengan pernyataan tersebut.
- S : Setuju, apabila Saudara/i merasa sesuai dengan pernyataan tersebut
- N : Netral, apabila saudara/I merasa netral dengan pernyataan tersebut
- TS : Tidak Setuju, apabila Saudara/i merasa tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.
- STS : Sangat Tidak Setuju, apabila Saudara/i merasa sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.



Bacalah setiap pernyataan dengan baik sebelum Saudara/i menjawab dan mohon untuk tidak terlewatkan satu nomor pun.

### Skala Kepuasan Kerja

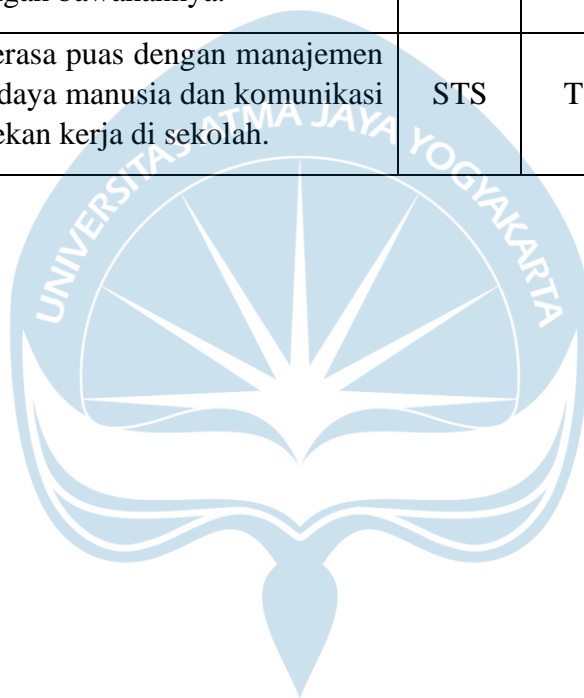
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan kondisi kerja fisik di instansi tempat saya bekerja.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa puas dengan pemeliharaan gedung saat ini.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa puas dengan pemeliharaan kebersihan dalam sekolah.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa puas dengan jam kerja tetap saat ini.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa puas dengan aktivitas kerja yang saya miliki yang sesuai dengan keterampilan serta adanya peluang untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya merasa puas dengan akses yang diberikan sekolah pada peralatan yang diperlukan untuk melakukan tugas mengajar.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa puas dengan kesempatan pelatihan yang diberikan sekolah.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya di sekolah.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja bila diperlukan.	STS	TS	N	S	SS

### Skala Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban
----	------------	--------------------

<i>Supervisor dan Esteem needs</i>						
10	Atasan saya (Kepala Sekolah) memberi saya informasi yang cukup terkait pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
11	Atasan saya (Kepala Sekolah) memiliki ekspektasi yang wajar terhadap pekerjaan yang saya miliki.	STS	TS	N	S	SS
12	Atasan saya (Kepala Sekolah) memiliki kepercayaan langsung pada rekan kerja di sekolah.	STS	TS	N	S	SS
13	Atasan saya (Kepala Sekolah) memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya memiliki kepercayaan terhadap atasan (Kepala Sekolah) saya.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya memiliki tanggung jawab dalam organisasi secara keseluruhan.	STS	TS	N	S	SS
Jam kerja, keamanan dan keselamatan kerja						
16	Saya merasa pelatihan dapat membantu dalam kemajuan karier.	STS	TS	N	S	SS
17	Saya merasa pelatihan membantu meningkatkan efisiensi kerja.	STS	TS	N	S	SS
18	Saya menghabiskan waktu kerja saya dengan efektif.	STS	TS	N	S	SS
19	Saya merasa sekolah memiliki lingkungan kerja yang baik.	STS	TS	N	S	SS
20	Saya merasa rekan kerja di lingkungan sekolah saling mempercayai.	STS	TS	N	S	SS
Hubungan rekan kerja						
21	Saya merasa atasan saya (Kepala Sekolah) dapat menyelesaikan konflik dalam pekerjaan dengan baik.	STS	TS	N	S	SS

22	Saya merasa memiliki peluang dalam kemajuan karier atau kompetensi kedepannya.	STS	TS	N	S	SS
23	Saya merasa atasan saya (Kepala Sekolah) memiliki keterampilan manajemen dan profesionalitas dalam pekerjaannya.	STS	TS	N	S	SS
24	Saya merasa atasan saya (Kepala Sekolah) memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya.	STS	TS	N	S	SS
25	Saya merasa puas dengan manajemen sumber daya manusia dan komunikasi antara rekan kerja di sekolah.	STS	TS	N	S	SS



*Lampiran 2 Surat Izin Penelitian*





SMA KRISTEN  
KALAM KUDUS  
SUKOHARJO

NPSN : 20310416  
NSS : 304031190040  
TERAKREDITASI A

No : 170 / SMAKKK / V / 2023  
Hal : Surat Balasan Penelitian  
Lamp : -

Yth. Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
di tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Permohonan Ijin Penelitian Nomor 4430/Pen/I tertanggal 09 Mei 2023 mengenai Ijin Penelitian terhadap Guru di SMA Kristen Kalam Kudus Sukoharjo, maka melalui surat ini kami SMA Kristen Kalam Kudus Sukoharjo memberikan Ijin kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Angelica Wibisono  
NPM : 190324631  
Nomor Handphone : 082138838568  
Alamat : Babadan sektor 3 JF 22, Solo Baru.

Untuk melakukan Penelitian terhadap Guru di SMA Kristen Kalam Kudus Sukoharjo sebagai kelengkapan data untuk menyusun Penulisan Skripsi yang berjudul "*Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMA Kristen Kalam Kudus Sukoharjo*". Dengan ketentuan sekolah menerima tembusan hasil penelitian yang dilakukan.

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

Mengetahui,  
Direktur Pelaksana SKKK Cab. Surakarta  
Drs. Riana Setiadi, M.Pd.

Sukoharjo, 22 Mei 2023  
Kepala Sekolah  
S. Si.

SMA Kristen Kalam Kudus Sukoharjo

Jl. Diponegoro, Komplek Perum Solo Baru  
Madegondo, Grogol, Sukoharjo,  
Jawa Tengah 57552

+62 (271) 621 605  
sma@kalamkudussolo.sch.id  
skkksurakarta.sch.id



### Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala

Validitas dan Reliabilitas Skala *Supervisor Dan Esteem needs (X1)*

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	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
.767	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	2.8750	1.13652	40
X1.2	3.6250	1.00480	40
X1.3	3.6250	1.10215	40
X1.4	2.4500	1.10824	40
X1.5	2.7750	1.22971	40
X1.6	2.4250	1.17424	40

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.9000	14.656	.598	.709
X1.2	14.1500	16.285	.476	.741
X1.3	14.1500	16.797	.348	.772
X1.4	15.3250	14.943	.581	.714
X1.5	15.0000	14.051	.606	.705

X1.6	15.3500	15.515	.460	.746
------	---------	--------	------	------

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.7750	21.153	4.59926	6

Validitas dan Reliabilitas Skala Keselamatan, Keamanan Kerja dan Jam Kerja (X2)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	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
.796	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.7	2.7000	1.26491	40
X2.8	2.5750	1.17424	40
X2.9	3.2250	1.02501	40
X2.10	3.2750	1.10911	40
X2.11	2.3000	1.06699	40

### Item-Total Statistics



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.7	11.3750	11.010	.596	.752
X2.8	11.5000	10.974	.676	.724
X2.9	10.8500	12.849	.505	.778
X2.10	10.8000	12.421	.506	.779
X2.11	11.7750	11.974	.609	.748

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.0750	17.610	4.19638	5

Validitas dan Reliabilitas Skala Hubungan dengan Rekan Kerja (X3)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	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
.831	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.12	3.3500	1.02657	40
X3.13	3.6250	.89693	40
X3.14	3.1500	.92126	40

X3.15	3.7750	1.04973	40
X3.16	3.7750	1.07387	40

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.12	14.3250	9.148	.739	.764
X3.13	14.0500	9.638	.780	.758
X3.14	14.5250	11.435	.402	.854
X3.15	13.9000	9.682	.613	.802
X3.16	13.9000	9.426	.639	.795

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.6750	14.789	3.84566	5

### Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	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
.824	9

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.5250	.90547	40
Y.2	3.3250	1.02250	40
Y.3	2.4750	1.43201	40
Y.4	2.7250	1.35850	40
Y.5	2.9750	1.32988	40
Y.6	3.2000	.91147	40
Y.7	3.4250	.93060	40
Y.8	2.3250	1.32795	40
Y.9	2.3750	1.10215	40

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	22.8250	40.302	.391	.820
Y.2	23.0250	36.640	.641	.795
Y.3	23.8750	35.599	.466	.817
Y.4	23.6250	33.471	.655	.789
Y.5	23.3750	37.317	.402	.823
Y.6	23.1500	40.490	.370	.822
Y.7	22.9250	38.840	.510	.809
Y.8	24.0250	33.615	.665	.788
Y.9	23.9750	35.256	.699	.787

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.3500	45.618	6.75411	9

#### Lampiran 4 Statistik Deskriptif Deskriptif

#### Descriptive Statistics

N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic

X1	36	9.00	20.00	29.00	24.7500	.29107	1.74642	3.050
X2	36	7.00	18.00	25.00	20.9444	.23552	1.41309	1.997
X3	36	6.00	17.00	23.00	20.1944	.19032	1.14191	1.304
Y	36	13.00	32.00	45.00	37.1389	.43123	2.58736	6.694
Valid N (listwise)	36							

X1

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.1389	.42445	36
X1.2	3.9444	.41019	36
X1.3	4.3333	.58554	36
X1.4	4.0278	.44633	36
X1.5	4.0278	.44633	36
X1.6	4.2778	.51331	36

X2

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.7	4.1667	.44721	36
X2.8	4.0833	.43916	36
X2.9	4.0000	.33806	36
X2.10	4.3333	.47809	36
X2.11	4.3611	.48714	36

X3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X3.12	4.2778	.45426	36

X3.13	3.8611	.54263	36
X3.14	3.9444	.41019	36
X3.15	4.0000	.33806	36
X3.16	4.1111	.39841	36

Y

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.1389	.48714	36
Y.2	4.0000	.41404	36
Y.3	4.0000	.63246	36
Y.4	4.1667	.50709	36
Y.5	4.3889	.54917	36
Y.6	4.1111	.52251	36
Y.7	4.2222	.48469	36
Y.8	4.0833	.36839	36
Y.9	4.0278	.29141	36

### Lampiran 5 Regresi Linear Berganda

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	37.1389	2.58736	36
X1	24.7500	1.74642	36
X2	20.9444	1.41309	36
X3	20.1944	1.14191	36

#### Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.463	.596	.571
	X1	.463	1.000	.318	.240
	X2	.596	.318	1.000	.503
	X3	.571	.240	.503	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.002	.000	.000
	X1	.002	.	.029	.079
	X2	.000	.029	.	.001
	X3	.000	.079	.001	.
N	Y	36	36	36	36
	X1	36	36	36	36
	X2	36	36	36	36
	X3	36	36	36	36

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.722 <sup>a</sup>	.521	.476	1.87313
---	-------------------	------	------	---------

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

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.029	3	40.676	11.593	.000 <sup>b</sup>
	Residual	112.276	32	3.509		
	Total	234.306	35			

a. Dependent Variable: Y

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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.267	6.636		-.191	.850
	X1	.407	.192	.275	2.117	.042
	X2	.624	.267	.341	2.341	.026
	X3	.756	.322	.334	2.345	.025

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.993	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.003	33.814	.00	.84	.15	.00
	3	.002	42.577	.30	.06	.76	.11
	4	.001	52.941	.70	.10	.09	.77

a. Dependent Variable: Y