

BAB V

PENUTUP

Bab ini memberikan kesimpulan atas penelitian yang sudah dilakukan serta memberikan saran baik bagi institusi maupun peneliti selanjutnya.

A. Kesimpulan

Penelitian ini memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat *employee engagement* karyawan di Univeritas Sanata Dharma Yogyakarta. Kompensasi bukanlah suatu hal yang sangat penting untuk bertahan di institusi. Kompensasi yang diperoleh seringkali tidak menjadi permasalahan tetapi juga tidak dapat menjamin keterikatan karyawan berada di USD.
2. Status/pengakuan berpengaruh dan bersifat positif terhadap tingkat *employee engagement* karyawan USD. Semakin tinggi status/pengakuan yang diberikan, semakin tinggi tingkat *engagement* karyawan USD. Para karyawan akan lebih engaged terhadap USD apabila karyawan tersebut mendapat pengakuan untuk kinerjanya.
3. Kesempatan berkembang sangat berpengaruh dan bersifat positif terhadap tingkat *engagement* karyawan USD. Ini dikarenakan karyawan merasa lebih termotivasi jika peranan mereka merupakan tantangan yang menarik, mengizinkan mereka untuk berkontribusi untuk keputusan

penting dan memberi kemampuan untuk melanjutkan pembelajaran dan perkembangan mereka.

B. Saran

1. Bagi Universitas Sanata Dharma

Berdasarkan hasil penelitian jika USD menginginkan tingkat *employee engagement* para karyawannya meningkat, hal-hal yang harus diperhatikan adalah :

A. Status/pengakuan

- a. Memberi kepercayaan dengan otoritas untuk membuat keputusan penting ketika bekerja (saat pengambil keputusan tidak berada di kantor)
- b. Respek terhadap pemikiran dan perasaan masing-masing individu, hal tersebut dapat dicapai melalui:
 - i. Pemberian perhatian terhadap opini dan saran serta mempertimbangkannya.
 - ii. Secara aktif menjaga keadaan seluruh karyawannya dengan baik (perasaan senang, kesehatan) dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat.
 - iii. Memberikan keleluasaan mempertanyakan kebijakan dalam berbagai forum tanpa rasa takut.
 - iv. Menanggapi umpan balik yang diberikan secara positif

- v. Menjamin para atasan memberi pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik secara langsung.
 - vi. Mengembangkan budaya saling memberi perhatian terhadap masing-masing individu satu sama lain.
- c. Membuat sistem penghargaan atas kinerja baik karyawan secara jelas dan tertata, lalu diterapkan di semua divisi. Misalnya dengan memilih karyawan teladan setiap bulannya.

B. Kesempatan berkembang

- a. Memberikan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan *soft skills* dan *hard skills*.
 - i. Memberikan pelatihan tentang microsoft office kepada karyawan administrasi karena terus berkembangnya teknologi.
 - ii. Memberikan pelatihan bahasa inggris secara berkesinambungan bagi karyawan.
- b. Membuat rancangan jenjang karir yang jelas berdasarkan kompetensi, sebagai contoh dengan membentuk Tim Pertimbangan dan Penilaian Pejabat Struktural.
- c. Memberikan kesempatan studi lanjut kepada karyawan dengan guna meningkatkan kompetensi dan intelektualitas karyawan. Karyawan diseleksi terlebih dahulu untuk dapat memperoleh kesempatan studi lanjut tersebut, sehingga tercipta suasana kompetisi yang positif.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan untuk mengetahui pengaruh usia, lama bekerja, dan *gender* terhadap tingkat *engagement*. Usia, lama bekerja, dan *gender* disertakan dalam variabel moderator. Untuk *gender* dirasa penting untuk dilakukan mengingat pada masa sekarang terdapat institusi-institusi yang memberlakukan standar bagi proporsi sumber daya manusianya berdasarkan *gender*. Ferguson (2006) menyebutkan bahwa laki-laki memiliki keterikatan lebih kuat dengan pekerjaan karena posisinya sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga.

Adjusted R^2 dalam penelitian ini sebesar 18,1 % sehingga 81,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan faktor-faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan faktor-faktor internal lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S.L. (2010). *Handbook Of Employee Engagement-Perspective, Issues, Research And Practice*. USA: Edward Elgar Publishing Limited.
- Agustian, A.G. (2012). *Employee Engagement Dalam Budaya Perusahaan*. Diunduh dari <http://aryginanjaresq.wordpress.com/2012/03/28/employee-engagement-dalam-budaya-perusahaan/>
- Axelrod, R. H. (2002), *Terms of Engagement: Changing The Way We Change Organizations*, Berret- Koehler Publishers, Inc., San Francisco.
- Bakker, A.B. (2009). *Building Engagement In The Workplace Final Version*. Diunduh dari http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_204.pdf
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, Michael P., & Taris, T.W. (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology* (vol. Ke-22), 187-200.
- Berry, M. L., (2010), *Predicting Turnover Intent: Examining the Effect of Employee Engagement, Compensation Fairness, Job Satisfaction and Age*. Knoxville; University of Tennessee
- Bhatla, N. (2011). *To Study The Employee Engagement Practices And Its Effect On Employee Performance With Special Reference To Icici And Hdfe Bank In Lucknow*. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 2, 1-7.
- Catteeuw, Frank, Flynn, Eileen, Vonderhorst, James. (2007), *Employee Engagement: Boosting Productivity In Turbulent Times*, *Organization Development Journal*. **25**, 151-157
- Cook, S. (2008). *The Essential Guide To Employee Engagement-Better Business Performance Through Staff Satisfaction*. Britan dan US: Kogan Page Limited.
- Chiu, R. K., Luk, V. W., Tang, T. L. (2002), *Retaining And Motivating Employees: Compensation Preferences In Hong Kong And China*, *Personnel Review*. **31**, 402-431.
- Dicke, C., Holwerda, J., & Kontakos, A. (2007). *Employee engagement: What do we really know? What do we need to know to take action?.* Paris: Marriot Paris Champs-Elyses.

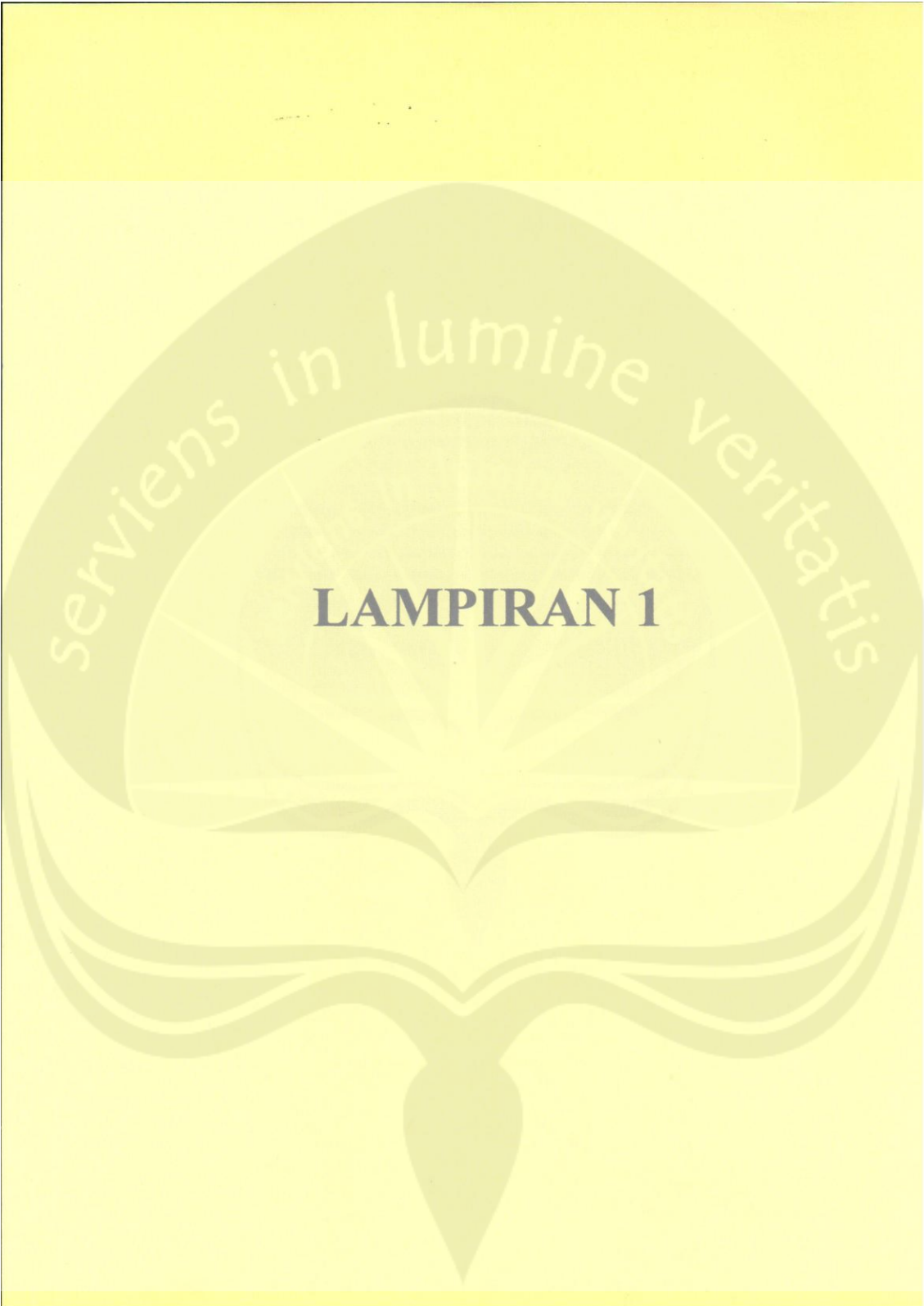
- Dubois, D. D., Rothwell, W. J. (2004), *Competency-Based Human Resource Management*, Davies- Black Publishing, Inc., California.
- Endres, G. M., Smoak, L. M. (2008), *The Human Resource Craze: Human Performance Improvement And Employee Engagement*, *Organization Development Journal*. **26**, 69-77.
- Fahrani, D., Wessiani, N.A., & Santosa, B. (2010). *Analisis Komitmen Organisasi Dan Employee Engagement Pada PT. Semen Gresik (PERSERO) TBK*. Diunduh dari <http://digilib.its.ac.id/public/ITS-Undergraduate-16705-Paper-pdf.pdf>
- Field, L.K., & Buitendach, J.H. (2011). *Happiness, Work Engagement And Organizational Commitment Of Support Staff At A Tertiary Education Institution In South Africa*. *Journal of Industrial Psychology*, *37*(1), 1-10.
- Gardner, D. G., Dyne, L. V., Pierce, J. L. (2004), *The Effect Of Pay Level On Organization-Based Self- Esteem And Performance: A Field Study*, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*. **77**, 307-322.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L. (2006), *Multivariate Data Analysis*, Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Hamdani, Dani. (2003), *Bila Cendekiawan Betah di Rumah Orang*, diunduh dari www.apakabar.ws pada 18 September 2013.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L. (2002), *Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis*, *Journal of Applied Psychology*. **87**, 268-279.
- Hedger, Andrienne. (2007), *Five Ways To Strengthen Your Engagement And Retention Strategies*, *Workforce Management*. **86**, 31-37.
- Husein, U. (1999). *Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia.
- Ivancevich, J. M. (2004), *Human Resource Management*, 9th ed., McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- Ketter, Paula. (2008), *What's The Big Deal About Employee Engagement?*, *T + D*. **62**, 45-50.
- Lockwood, N. R. (2005), *Employee engagement*, SHRM Research Briefly Stated, diunduh dari www.shrm.org pada 11 September 2013.

- MacLeod, D., & Clarke, N. (2009). *Engaging For Success: Enhancing Performance Through Employee Engagement*. UK: Crown Copyright.
- Macey, W. H., Schneider. (2008), *The Meaning Of Employee Engagement, Industrial And Organizational Psychology*. **1**, 3-30.
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). *The Psychological Conditions Of Meaningfulness, Safety, And Availability And The Engagement Of The Human Spirit At Work. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*, 11-37.
- Megani, A. (2012). *Hubungan Antara Employee Engagement Dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah (Studi Pada PT.X)* (Skripsi tidak diterbitkan), Universitas Indonesia, Depok, Indonesia.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Tangerang: UI Press.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I.Z. (tanpa tahun). *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*. Diunduh dari <http://eprints.unisbank.ac.id/464/1/ARTIKEL-55.pdf>
- Milkovich, G. T., Newman, J. M. (2002), *Compensation*, 7th ed., McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- Nusatria, S. (2011). *Employee engagement: Antesenden Dan Konsekuensi (Studi Pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang)* (Skripsi tidak diterbitkan), Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- Paradise, Andrew. (2008), *Influences Engagement, T + D*. **62**, 54-60
- Perrin, T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement*. Towers Perrin Talent Report.
- Pfeffer, J. (1996). *The Human Equation: Building Profits By Putting People First*. USA: Harvard Business School Press.
- PortalHR. (2007), *Kompensasi Pendorong Utama Keterikatan Karyawan*, diunduh dari www.portalhr.com pada 26 Agustus 2013.
- Purnawanto, B. (2010). *Manajemen SDM Berbasis Proses: Pola Pikir Baru Mengelola SDM Pada Era Knowledge Economy*. Grasindo.
- Purwanti (2009). *Analisis Total Returns Terhadap Employee Engagement Karyawan* (Thesis), Institut Teknologi Bandung, Indonesia.

- Renard, M. K. (2008), *It's All About The Money: Chris And Pat Compare Salaries*, *Journal of Management Education*. **32**, 248-261.
- Right Management. (2009). *Employee Engagement: Maximizing Organizational Performance*. Philadelphia: Pengarang.
- Saks, A. M. (2006), *Antecedents And Consequences Of Employee Engagement*, *Journal of Managerial Psychology*. **21**, 600-619.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual Version 1*. *Occupational Health Psychology Unit*, 1-58.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). *Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study*. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 Years Of Research And Practice*. *Career Development International* *14*, 204-220.
- Sekaran, Uma. (2003), *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, 4th ed., John Wiley & Sons.
- Smith, G.R., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement: A Review Of Current Thinking*. UK: Institute for Employee Studies.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. New York: HarperCollinsCollegePublishers
- Vazirani, N. (2007). *Employee Engagement*. *SIES College Of Management Studies*, 1-17.
- Verma, S., Kaura, V., & Mathur, D.R. (2013). *Employee Engagement, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction: A Linkage*. *Tenth AIMS International Conference on Management*, 1360-1365.
- Wellins, R., Concelman, J. (2005), *Creating A Culture For Engagement*, diunduh dari www.wpsmag.com pada 11 Agustus 2013.
- William H. M., Benjamin S., & Karen M. B, (2009). *Employee Enegement; Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*, USA: Wiley-Blackwell.

Zyl, L.E., Deacon, E., Rothmann, S. (2010). *Toward Happiness: Experience Of Work-Role Fit, Meaningfulness And Work Engagement Of Industrial/Organizational Psychologist In South Africa. Journal of Industrial Psychology, 36(1), 1-10.*





LAMPIRAN 1



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Program Pascasarjana

No : 648 / Eks / III
Hal : Surat Permohonan Ijin Penelitian

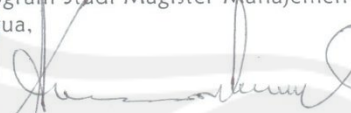
Kepada Yth.
Wakil Rektor I
Universitas Sanata Dharma
Mrican, Caturtunggal, Depok, Sleman

Dengan hormat,
Yang bertandatangan dibawah ini Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta memohonkan ijin bagi mahasiswa kami ;

N a m a : Antonius M.C. Hermawan Harry N.
No. mahasiswa : 125001766

untuk mengadakan penelitian atau pengumpulan data di instansi yang bapak / ibu pimpin dalam rangka penyusunan tesis dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Status/ Pengakuan, Dan Kesempatan Berkembang Terhadap Employee Engagement Karyawan" sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Demikian surat permohonan ini atas perhatian dan perkenan bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 18 Nopember 2013
Program Studi Magister Manajemen
Ketua,

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



**UNIVERSITAS
SANATA DHARMA
YOGYAKARTA**

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 081/WR I/F/XI/2013

Pimpinan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, dengan ini memberikan izin melakukan penelitian kepada:

Nama : Antonius M. Claret Hermawan Harry N.
No. Mahasiswa : 125001766
Jenjang : S-2
Program Studi : Magister Manajemen
Institusi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Lokasi : Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta
Waktu : Bulan November - Desember 2013
Judul : Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Universitas Sanata Dharma
Responden : Karyawan Tetap di Universitas Sanata Dharma

Mohon unit terkait dapat membantu yang bersangkutan seperlunya.

Yogyakarta, 25 November 2013
Wakil Rektor I

Dr. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc., QIA.

Tembusan:
Yth. Wakil Rektor II

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

Penelitian ini memakai teknik wawancara dalam pengumpulan data, dan dalam pelaksanaanya dilakukan wawancara yang mendalam agar mendapatkan data yang relevan dan akurat. Berikut adalah pedoman wawancara yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

1. Mencakup tentang faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu:
 - a. Kompensasi
 - b. Status/pengakuan
 - c. Kesempatan berkembang
 - d. Kurangnya perhatian atasan
 - e. Program penilaian hasil kerja

Lampiran

HASIL WAWANCARA

2.1. Wawancara dengan Informan

Hari/Tanggal : Selasa, 10 Desember 2013

Waktu : 09.00 WIB

Lokasi : Ruang kantor Asisten Wakil Rektor IV,
Bidang Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Universitas Sanata Dharma.

Keterangan:

P : Penulis

I : Informan

P : Selamat siang pak!

I : Selamat siang mas, silahkan masuk!

P : Baik pak

I : Silahkan duduk

P : Terima kasih pak! Mohon maaf ya pak kalau saya mengganggu (dikarenakan informan sedang sibuk). Kita mulai aja ya pak wawancaranya, mohon bantuan bapak dalam penelitian saya ini.

I : Nggak apa-apa mas, kami dari bidang PSDM siap membantu penelitian mas

P : kalau begitu kita mulai saja wawancaranya ya pak (P dan I mengambil kertas yang berisi pertanyaan wawancara) saya akan bertanya seputar *employee engagement* khususnya faktor-faktor eksternal yang mempengaruhinya. untuk pertanyaan no1. a mengenai kompensasi, untuk sistem kompensasi di Universitas Sanata Dharma bagaimana pak?

I : untuk sistem kompensasi di sini mengikuti sistem penggajian perguruan tinggi negeri

P : oh begitu pak, kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya bagaimana status/ Pengakuan di USD?

I : di USD masih terjadi kurangnya perhatian oleh pemimpin terhadap karyawan terutama pada karyawan baru dan kebingungan karyawan terhadap tugas-tugas yang harus di kerjakan karena Universitas belum memiliki deskripsi pekerjaan yang baku. Pemberian apresiasi atas kinerja karyawan juga belum diterapkan menyeluruh ke semua unit, misalnya dengan memilih *employee of the month* di unit kerja.

P : selanjutnya pak, bagaimana kesempatan berkembang karyawan di USD?

I : menurut saya karyawan belum seluruhnya menunjukkan performansi kerja yang optimal karena masih minimnya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi kerja mereka. Sejauh ini pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan, misalnya dalam menggunakan komputer belum mencakup seluruh karyawan pada setiap unit kerja yang ada.

P : kalau mengenai jenjang karir bagaimana pak?

I : Jenjang karir karyawan belum terarah dan belum adanya penilaian hasil kerja karyawan serta kedisiplinan waktu kerja karyawan. Universitas belum memiliki program penilaian hasil kerja karyawan ini mempengaruhi kedisiplinan waktu karyawan dalam bekerja. Karyawan kerap terlambat masuk kerja dan sudah istirahat sebelum waktu istirahat tiba.

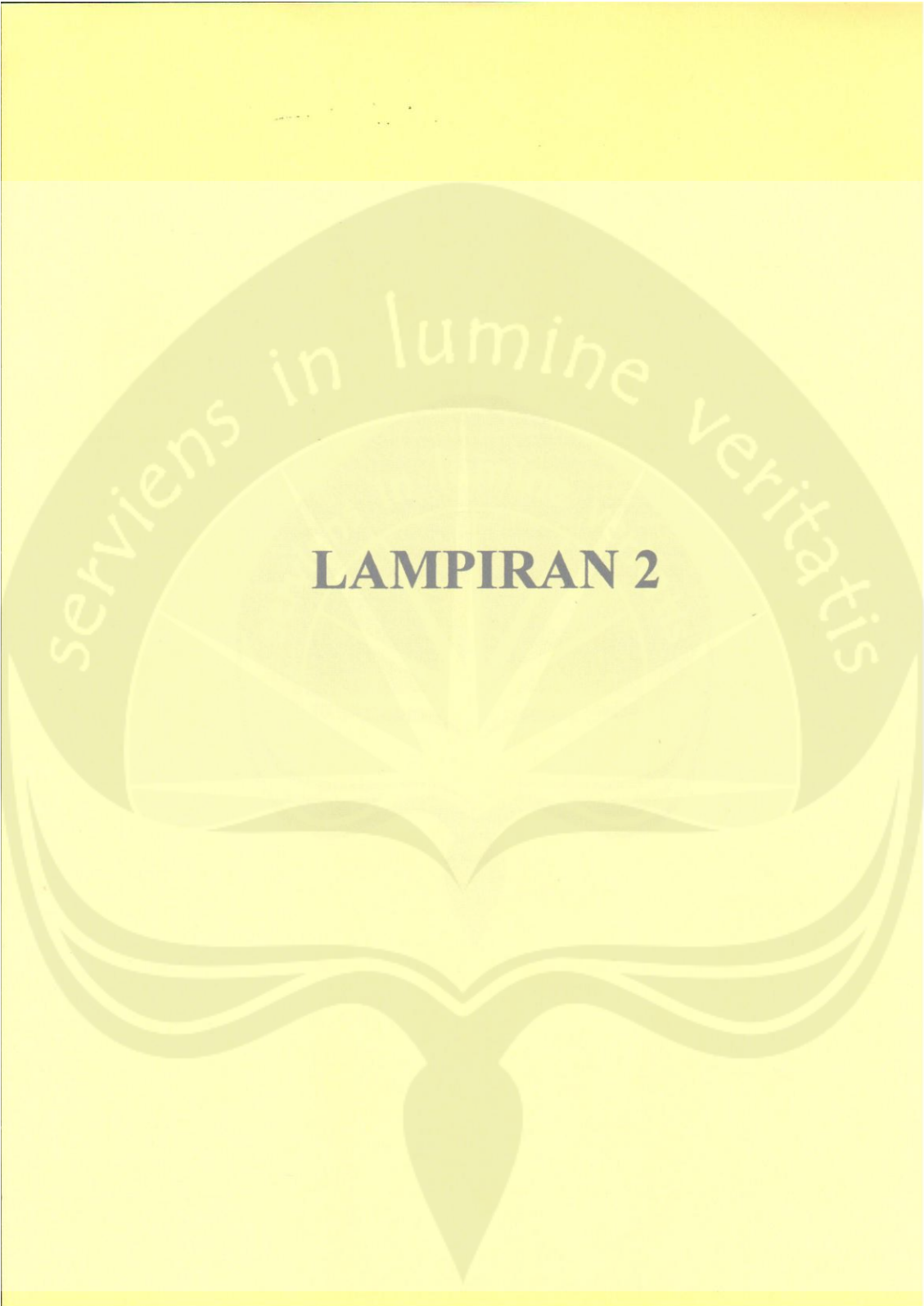
P : oh begitu ya pak... oke, pertanyaan terakhir pak, untuk peran bidang PSDM bagaimana pak?

I : dalam rencana strategis USD 2014-2018 disebutkan bidang sumber daya Manusia merupakan bidang pendukung yang penting. Salah satu planningnya Adalah membuat profil karyawan USD itu seperti apa.

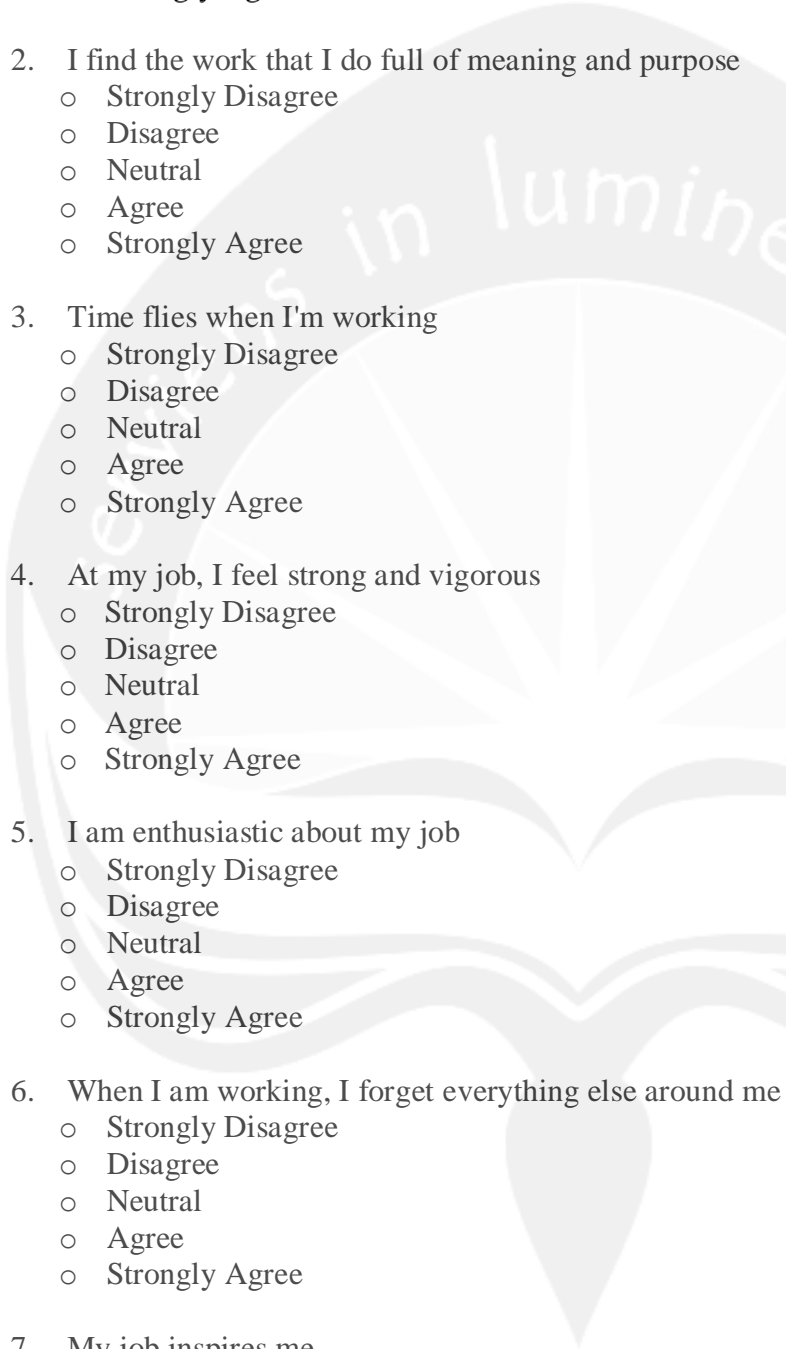
P : oh begitu pak, terima kasih ya pak atas waktunya. Sekali lagi maaf ya pak sudah mengganggu bapak, saya permisi dulu pak..

I : iya sama-sama mas, nggak apa-apa kok, malah saya senang bisa membantu semoga thesisnya lancar ya

P : iya pak, selamat siang pak, terima kasih ya pak



LAMPIRAN 2

- 
1. At my work, I feel bursting with energy
 - Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree

 2. I find the work that I do full of meaning and purpose
 - Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree

 3. Time flies when I'm working
 - Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree

 4. At my job, I feel strong and vigorous
 - Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree

 5. I am enthusiastic about my job
 - Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree

 6. When I am working, I forget everything else around me
 - Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree

 7. My job inspires me
 - Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree

8. When I get up in the morning, I feel like going to work

- Strongly Disagree
- Disagree
- Neutral
- Agree
- Strongly Agree

9. I feel happy when I am working intensely

- Strongly Disagree
- Disagree
- Neutral
- Agree
- Strongly Agree

10. I am proud on the work that I do

- Strongly Disagree
- Disagree
- Neutral
- Agree
- Strongly Agree

11. I am immersed in my work

- Strongly Disagree
- Disagree
- Neutral
- Agree
- Strongly Agree

12. I can continue working for very long periods at a time

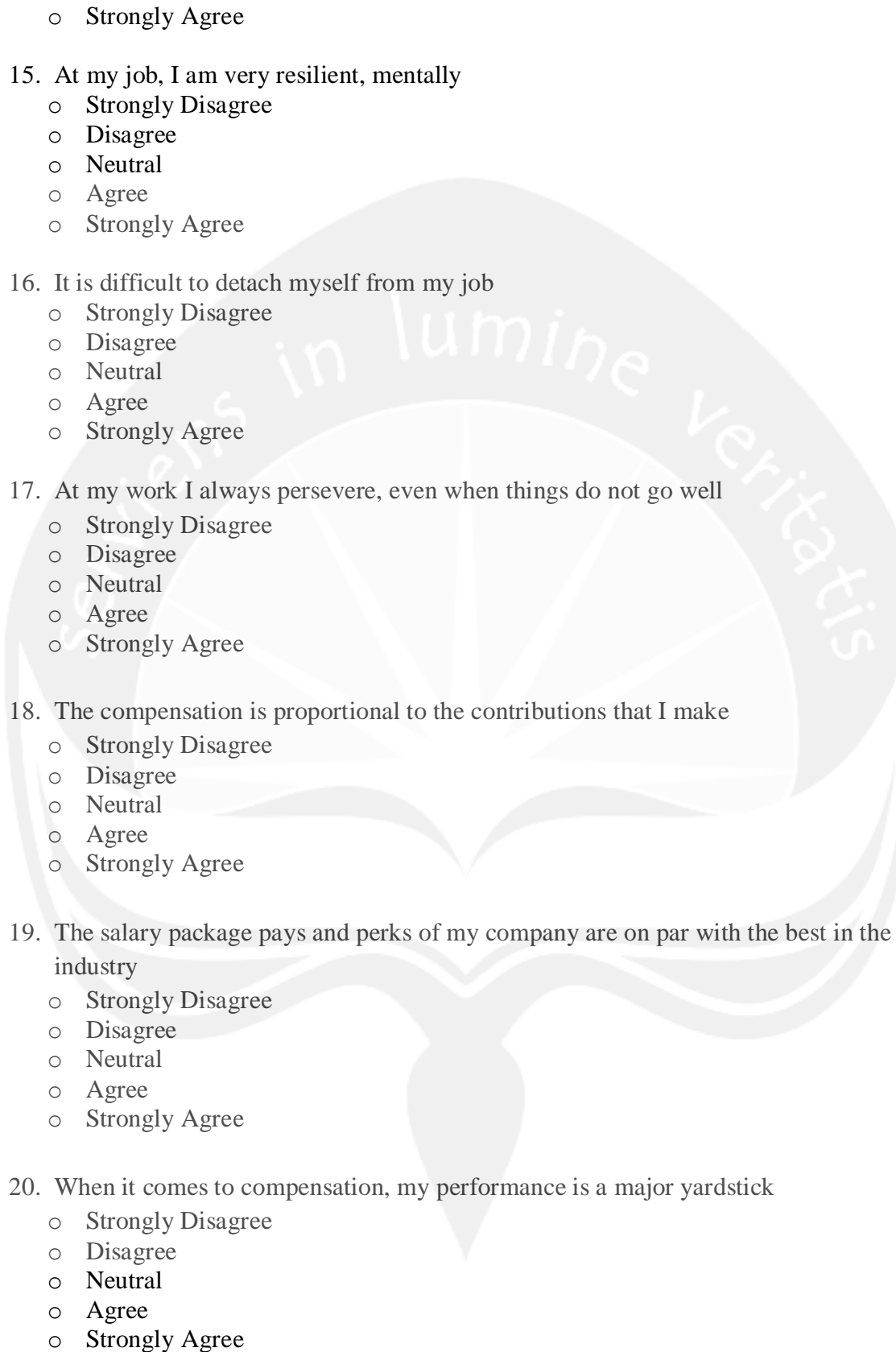
- Strongly Disagree
- Disagree
- Neutral
- Agree
- Strongly Agree

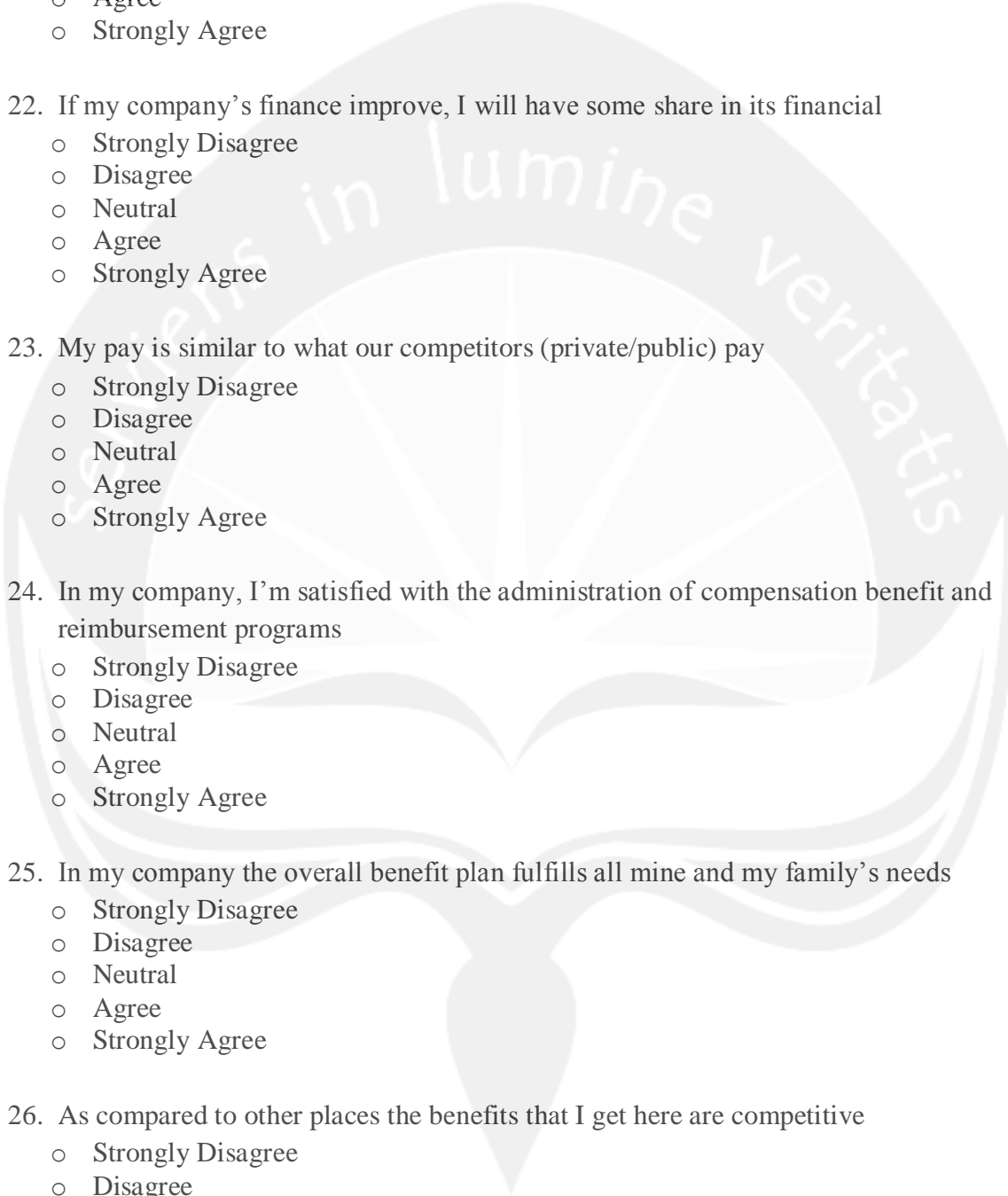
13. To me, my job is challenging

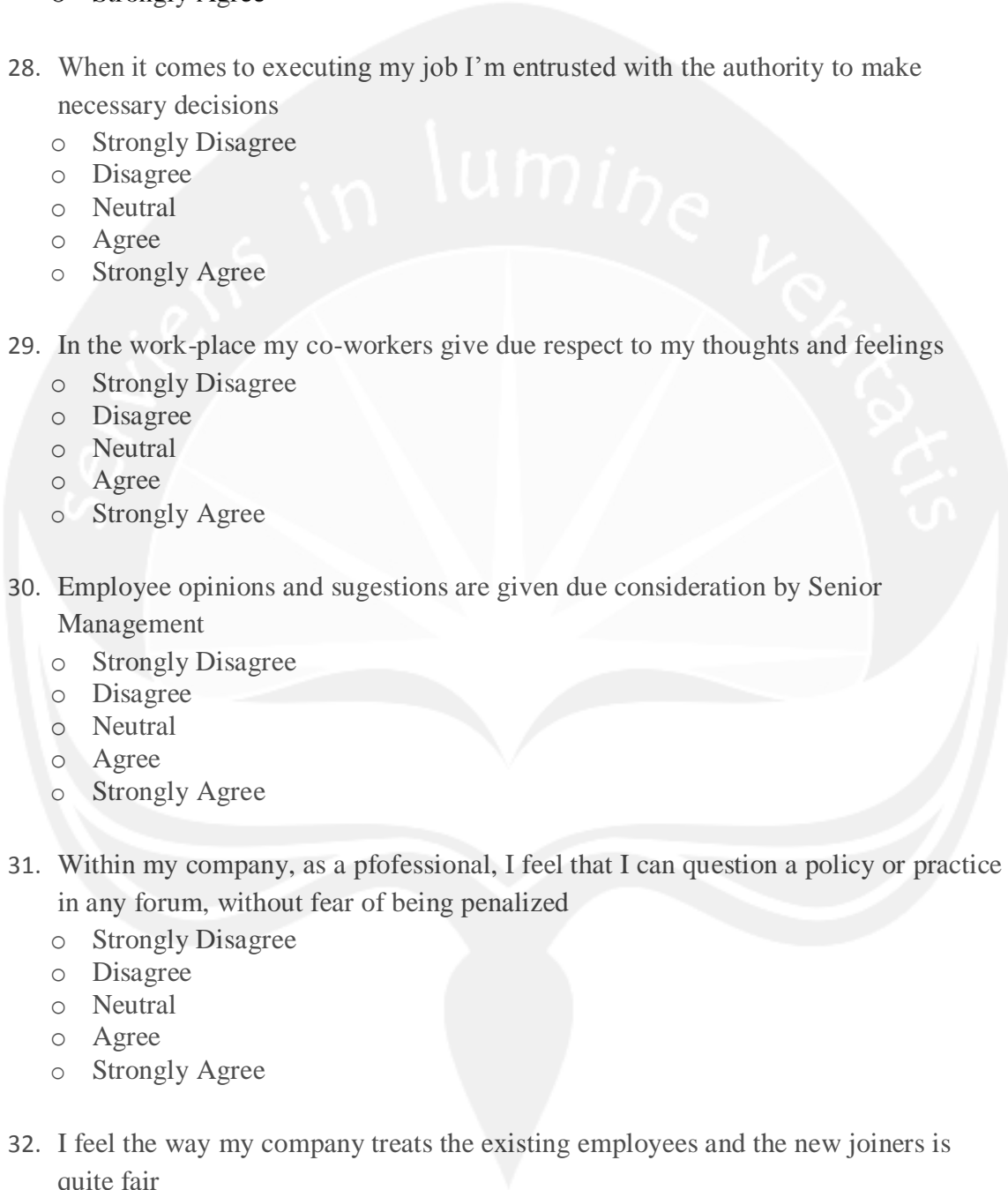
- Strongly Disagree
- Disagree
- Neutral
- Agree
- Strongly Agree

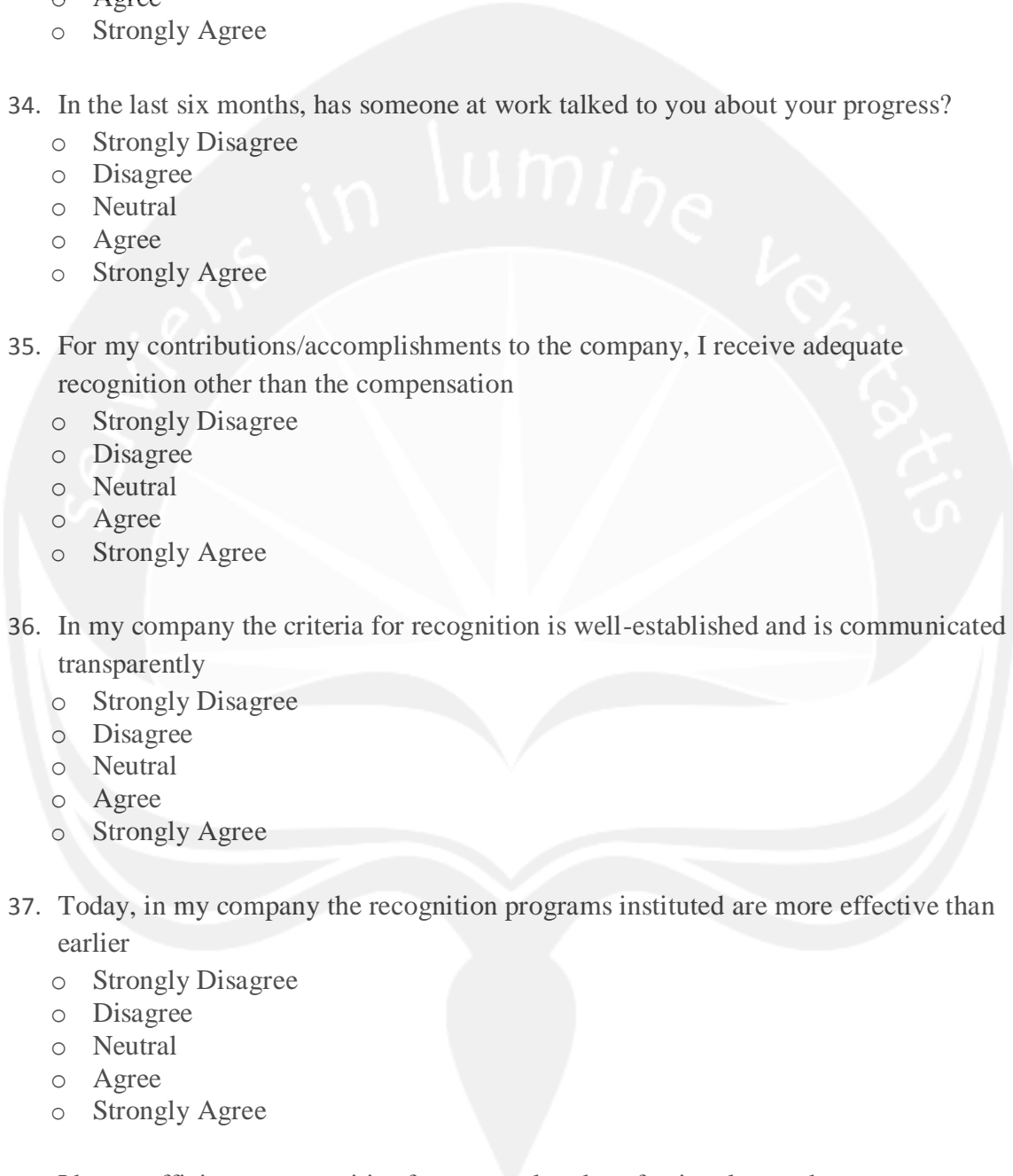
14. I get carried away when I'm working

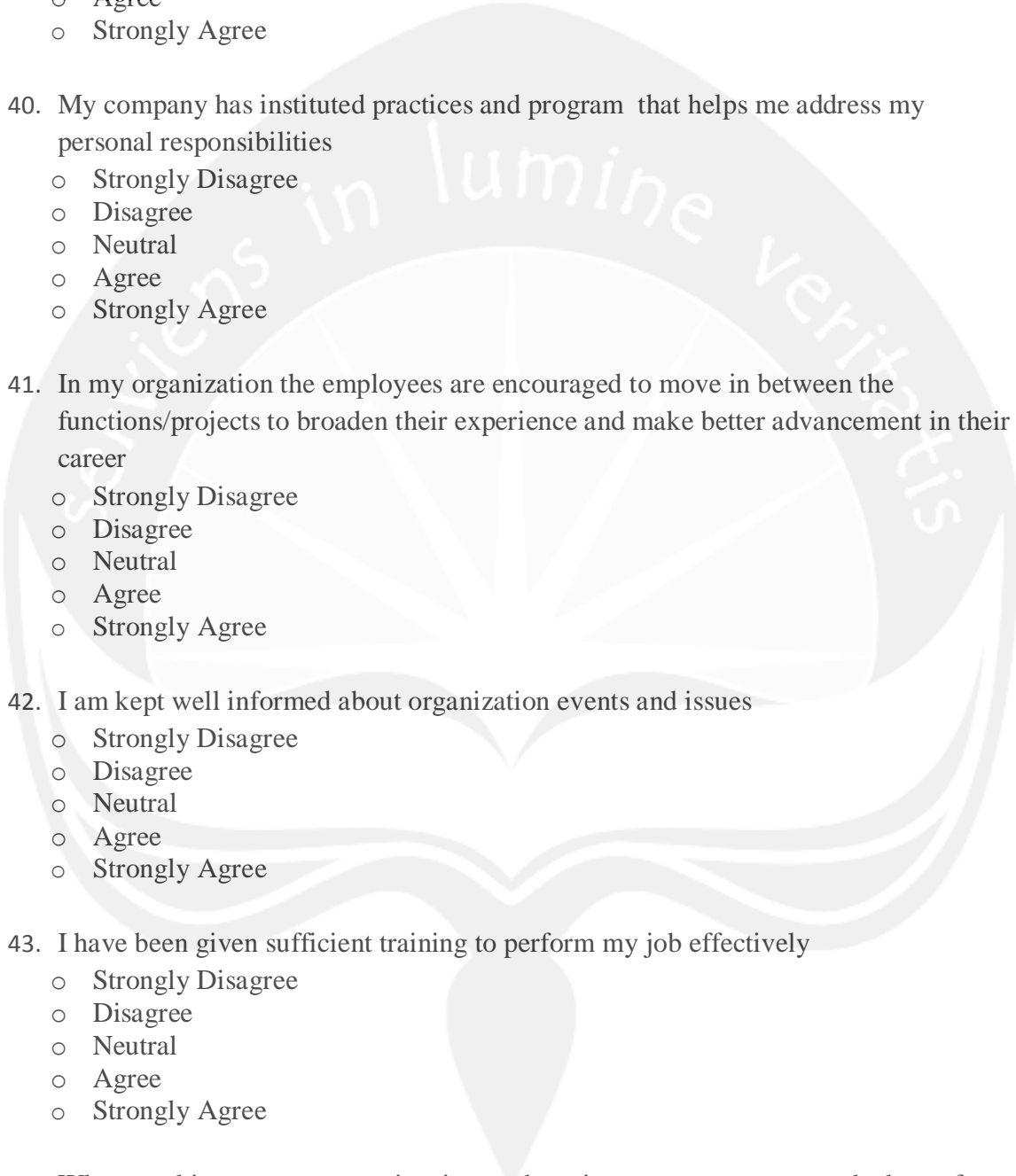
- Strongly Disagree
- Disagree
- Neutral
- Agree

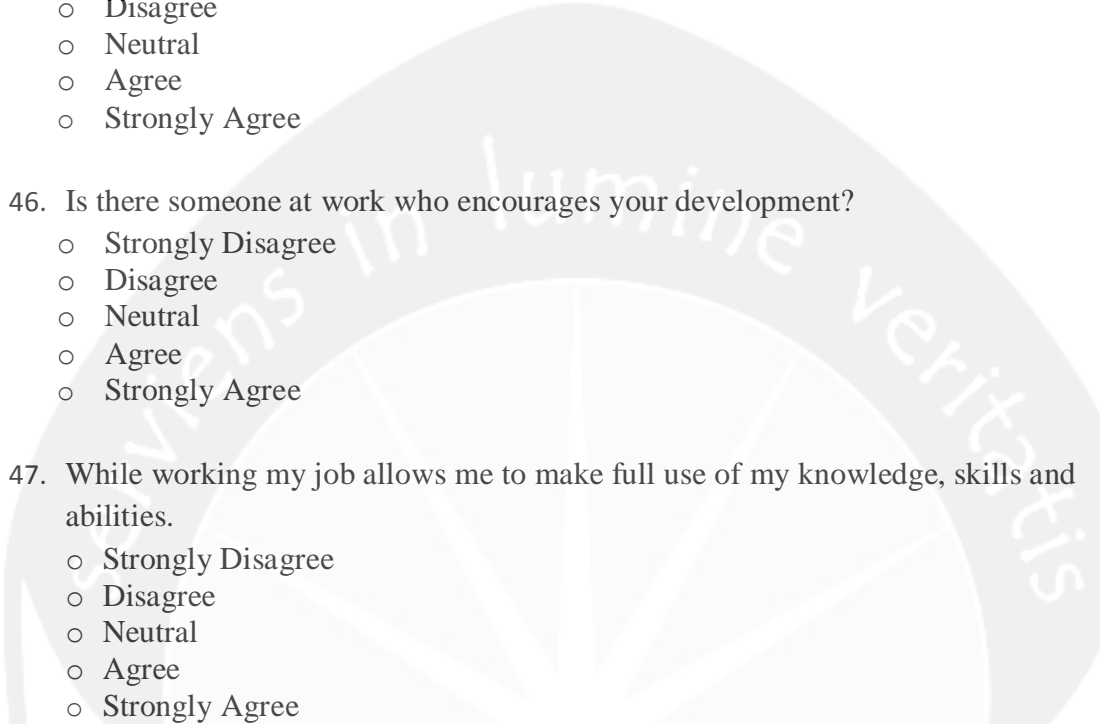
- 
- Strongly Agree
15. At my job, I am very resilient, mentally
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
16. It is difficult to detach myself from my job
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
17. At my work I always persevere, even when things do not go well
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
18. The compensation is proportional to the contributions that I make
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
19. The salary package pays and perks of my company are on par with the best in the industry
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
20. When it comes to compensation, my performance is a major yardstick
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree

- 
21. When it comes to effecting the changes in the compensation structure, I understand how they are determined
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
22. If my company's finance improve, I will have some share in its financial
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
23. My pay is similar to what our competitors (private/public) pay
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
24. In my company, I'm satisfied with the administration of compensation benefit and reimbursement programs
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
25. In my company the overall benefit plan fulfills all mine and my family's needs
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
26. As compared to other places the benefits that I get here are competitive
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree

- 
27. The benefits I receive are fair
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
28. When it comes to executing my job I'm entrusted with the authority to make necessary decisions
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
29. In the work-place my co-workers give due respect to my thoughts and feelings
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
30. Employee opinions and suggestions are given due consideration by Senior Management
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
31. Within my company, as a professional, I feel that I can question a policy or practice in any forum, without fear of being penalized
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
32. I feel the way my company treats the existing employees and the new joiners is quite fair
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree

- 
33. In the last seven days, have you received recognition or praise for doing good work?
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
34. In the last six months, has someone at work talked to you about your progress?
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
35. For my contributions/accomplishments to the company, I receive adequate recognition other than the compensation
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
36. In my company the criteria for recognition is well-established and is communicated transparently
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
37. Today, in my company the recognition programs instituted are more effective than earlier
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
38. I have sufficient opportunities for personal and professional growth
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree

- 
39. The company provides me with good opportunities to develop my skills that empowers' me to carry-out multi-tasking
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
40. My company has instituted practices and program that helps me address my personal responsibilities
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
41. In my organization the employees are encouraged to move in between the functions/projects to broaden their experience and make better advancement in their career
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
42. I am kept well informed about organization events and issues
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
43. I have been given sufficient training to perform my job effectively
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
44. When working, my company inspires and motivates me to perform to the best of my abilities – every day
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree

- Strongly Agree
45. In the work-place, I feel that there are sufficient opportunities for me to improve my skills to excel.
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
46. Is there someone at work who encourages your development?
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
47. While working my job allows me to make full use of my knowledge, skills and abilities.
- Strongly Disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly Agree
- 

.: Kuesioner .:

*Employee
Engagement*

**(keterikatan karyawan terhadap
tempat kerja)**

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Saudara/i responden yang terhormat,

Terima kasih atas kesediaan waktu Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi daftar pernyataan & pertanyaan yang saya ajukan berkenaan dengan penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Tesis Magister). Penelitian ini murni ditujukan untuk penelitian dan pengembangan ilmu manajemen dan dijamin tidak akan disalah gunakan. Semua jawaban responden dalam survei ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian.

Hormat saya,
AMC. Hermawan Harry Nugroho

Data Demografis

Inisial :

Usia : < 25 tahun 30 – 35 tahun
 25 – 30 tahun 35 - 40 tahun
 > 40 tahun

Jenis kelamin : Pria Wanita

Tingkat pendidikan : SLTA D3 S1 S2 S3

Unit Kerja :

Lama Bekerja : < 5 tahun 10 – 15 tahun > 20 tahun
 5 – 10 tahun 15 – 20 tahun

Employee Engagement

Petunjuk :

Mohon dibaca setiap pernyataan dan pertanyaan dibawah ini, kemudian beri jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang dapat mewakili sikap Anda. Jawaban akan menunjukkan kecenderungan sikap Anda.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Contoh :

No		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki energi yang besar ketika bekerja.					X

No		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki energi yang besar ketika bekerja.					
2.	Saya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
3.	Saya tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya rasanya ingin bekerja sepanjang waktu.					
5.	Saya ingin datang lebih cepat ke kantor karena saya ingin melanjutkan pekerjaan saya.					
6.	Saya melakukan pekerjaan saya dengan sepenuh hati.					
7.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya.					
8.	Pekerjaan saya memiliki arti penting bagi saya.					
9.	Saya merasa bangga dengan hasil pekerjaan saya.					
10.	Saya sangat antusias melakukan pekerjaan saya.					
11.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya.					
12.	Saya bekerja dengan totalitas yang					

	tinggi.					
13.	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan sungguh-sungguh.					
14.	Waktu terasa begitu cepat ketika saya sedang bekerja.					
15.	Saya tenggelam dalam pekerjaan hingga lupa waktu.					
16.	Ketika bekerja saya lebih fokus dengan pekerjaan dibandingkan dengan hal-hal yang ada di sekitar saya.					
17	Saya terpikat dengan pekerjaan dan tidak ingin pindah ke tempat yang lain.					
18	Kompensasi (berupa uang) yang saya terima proporsional dengan kontribusi yang saya berikan.					
19	Paket gaji yang diberikan Institusi saya merupakan yang terbaik dalam bidang serupa.					
20.	Kompensasi yang diberikan oleh institusi sesuai dengan performansi saya.					
21.	Ketika terjadi perubahan struktur kompensasi, saya mengerti bagaimana penentuannya.					
22.	Jika finansial institusi meningkat, saya akan mendapatkan bagian dari kesuksesan finansial tersebut.					

23.	Gaji saya sama dengan dibayarkan dengan oleh institusi lain yang serupa dengan institusi saya.					
24.	Saya puas dengan program benefit (kompensasi bukan berupa uang) yang saya dapatkan dari institusi.					
25.	Keseluruhan benefit mencukupi seluruh kebutuhan saya dan keluarga saya.					
26.	Dibanding dengan institusi lain, benefit yang saya dapatkan dari institusi saya cukup kompetitif.					
27.	Benefit yang saya peroleh sudah adil.					
28.	Ketika bekerja, saya diberi kepercayaan dengan otoritas untuk membuat keputusan penting.					
29.	Ditempat kerja, orang-orang di sekitar saya respek terhadap pemikiran dan perasaan saya.					
30.	Opini dan saran pegawai diperhatikan oleh pihak institusi.					
31.	Di dalam institusi saya, sebagai profesional, saya merasa bahwa saya dapat mempertanyakan kebijakan dalam berbagai forum tanpa rasa takut.					
32.	Saya merasa bahwa institusi saya memperlakukan pegawai lama dan					

	baru secara adil.					
33.	Dalam tujuh hari terakhir, saya mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik.					
34.	Dalam enam bulan terakhir, saya berbagi dengan seseorang di institusi mengenai kemajuan saya.					
35.	Untuk kontribusi yang telah saya berikan bagi institusi, saya mendapatkan pengakuan lain selain kompensasi.					
36.	Di institusi saya, telah tersedia kriteria untuk pengakuan dan dikomunikasikan secara transparan.					
37.	Saat ini, di institusi saya, program pengakuan telah lebih efektif dibandingkan dahulu.					
38.	Saya memiliki kesempatan untuk pengembangan diri dan karir.					
39.	Institusi menyediakan kesempatan yang baik untuk mengembangkan keahlian yang memberdayakan saya melakukan beragam pekerjaan.					
40.	Institusi menyelenggarakan praktik dan program yang membantu peningkatan tanggung jawab saya.					
41.	Di dalam institusi, pegawai didorong untuk membuat kemajuan yang lebih					

	baik bagi karirnya.					
42.	Dalam setahun terakhir, saya memiliki kesempatan belajar dan berkembang saat bekerja.					
43.	Saya diberi pelatihan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan saya secara efektif.					
44.	Ketika bekerja, institusi saya menginspirasi dan memotivasi saya untuk menampilkan kemampuan terbaik saya setiap hari.					
45.	Di tempat kerja, saya merasa ada cukup peluang untuk meningkatkan keahlian saya.					
46.	Ada seseorang yang mendorong perkembangan diri saya di tempat bekerja.					
47.	Saat bekerja, pekerjaan saya mengizinkan saya untuk menggunakan segenap pengetahuan, keahlian, dan kemampuan saya.					

Apabila telah selesai, mohon untuk mengembalikan kuesioner ini ke Sekretariat WR IV melalui ekspedisi.

serviens in lumine veritatis

LAMPIRAN 3



Lampiran 3a

Rekapitulasi data yang terkumpul

Unit	Jumlah kuesioner	
	Disebar	kembali
BAA	8	5
BAPSI	6	5
B. LAY. UMUM	59	33
B. KEUANGAN	10	6
B. PERSONALIA	6	6
B. PRA. & SARANA	12	7
BIRO HUMAS	2	2
CAMPUS MINISTRY	4	4
F E	7	4
F. FAR	23	12
F. PSI	4	4
F. ST	16	9
F. SAS	6	4
F. TEO	8	4
F. KIP	17	10
PROG. PASCASARJANA	2	2
UPT MPK	1	1
L. BAHASA	5	5
LPM	2	2
LPPM	10	6
PERPUSTAKAAN	24	12
REKTORAT	10	5
YAYASAN	6	4
Total	248	152

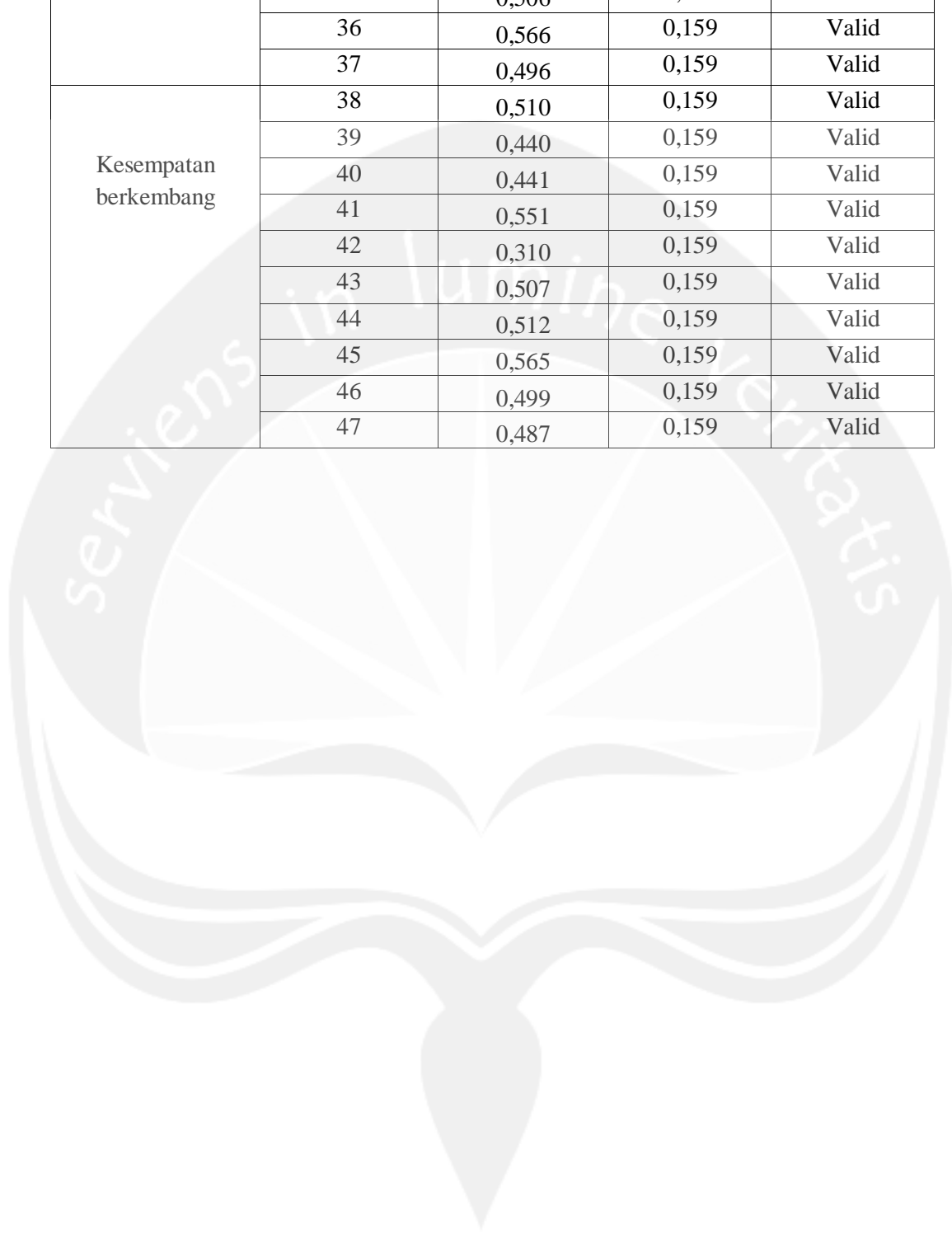
Lampiran 3b

Hasil Uji Validitas

Variabel *Employee Engagement*, *Kompensasi*, *Status/pengakuan*, dan *Kesempatan Berkembang*

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi	Nilai r_{tabel}	Hasil
<i>Employee Engagement</i>	1	0,340	0,159	Valid
	2	0,344	0,159	Valid
	3	0,309	0,159	Valid
	4	0,345	0,159	Valid
	5	0,504	0,159	Valid
	6	0,311	0,159	Valid
	7	0,440	0,159	Valid
	8	0,224	0,159	Valid
	9	0,334	0,159	Valid
	10	0,389	0,159	Valid
	11	0,413	0,159	Valid
	12	0,421	0,159	Valid
	13	0,342	0,159	Valid
	14	0,358	0,159	Valid
	15	0,368	0,159	Valid
	16	0,322	0,159	Valid
	<i>Kompensasi</i>	17	0,365	0,159
18		0,326	0,159	Valid
19		0,330	0,159	Valid
20		0,256	0,159	Valid
21		0,353	0,159	Valid
22		0,381	0,159	Valid
23		0,340	0,159	Valid
24		0,384	0,159	Valid
25		0,358	0,159	Valid
26		0,257	0,159	Valid
27		0,319	0,159	Valid
<i>Status/pengakuan</i>	28	0,519	0,159	Valid
	29	0,285	0,159	Valid
	30	0,388	0,159	Valid
	31	0,373	0,159	Valid
	32	0,474	0,159	Valid
	33	0,471	0,159	Valid

	34	0,557	0,159	Valid
	35	0,506	0,159	Valid
	36	0,566	0,159	Valid
	37	0,496	0,159	Valid
Kesempatan berkembang	38	0,510	0,159	Valid
	39	0,440	0,159	Valid
	40	0,441	0,159	Valid
	41	0,551	0,159	Valid
	42	0,310	0,159	Valid
	43	0,507	0,159	Valid
	44	0,512	0,159	Valid
	45	0,565	0,159	Valid
	46	0,499	0,159	Valid
	47	0,487	0,159	Valid



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	1	2	5	2	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
6	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
7	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
8	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
9	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4
10	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3
13	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
14	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
15	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
16	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
19	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
20	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
24	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
26	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4
27	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
29	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
31	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
33	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
35	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
37	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
38	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5
39	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
40	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
43	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
44	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	2	2	4	4	5	5	5
46	5	5	4	2	4	4	3	3	3	3
47	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4
48	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5
49	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4

50	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
52	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
54	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3
55	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
56	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4
57	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	2	5	5	4	5	4	4	4
62	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4
63	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
64	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4
65	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	4
66	4	4	3	1	2	4	4	5	4	4	4
67	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
68	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4
69	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	4
70	5	5	5	2	4	5	3	4	5	4	4
71	5	5	5	1	3	5	4	4	5	5	4
72	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
73	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
74	4	4	3	1	3	3	4	5	5	5	4
75	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
76	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
77	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5
78	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4
79	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4
80	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	4
81	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
83	4	4	4	2	2	5	5	5	5	2	4
84	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
86	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
87	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
88	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
89	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
91	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
93	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
94	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
95	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
97	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
98	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
99	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4

150	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
151	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
152	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2
2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
3	4	4	5	2	2	2	3	3	2	2
4	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4
5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4
6	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
7	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4
8	5	5	5	4	2	4	1	3	4	3
9	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4
10	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5
11	5	5	5	5	1	4	1	4	4	4
12	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4
15	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4
16	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
18	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4
19	4	4	5	5	2	3	4	4	3	4
20	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3
22	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4
23	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4
24	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4
25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
26	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3
27	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4
28	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
29	4	4	5	5	2	4	4	2	2	2
30	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
32	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4
33	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3
34	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
35	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
36	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3
37	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
38	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5
39	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
41	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3
42	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4
43	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
44	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4

45	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
46	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4
48	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4
49	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4
50	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4
51	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3
52	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3
53	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3
54	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4
55	3	4	3	3	5	3	5	3	3	3
56	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
58	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4
59	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
61	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
62	4	5	5	5	2	4	5	4	3	4
63	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4
64	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3
65	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4
66	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3
67	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4
69	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4
70	4	5	4	4	2	5	4	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
72	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3
73	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
74	4	4	4	3	1	3	4	4	3	4
75	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4
76	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
77	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4
78	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3
79	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4
80	4	5	4	4	2	4	2	3	3	3
81	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3
82	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	5	5	2	2	2	3	3	3
84	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
85	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
86	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3
87	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
88	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
89	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3
90	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3
91	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
92	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3
93	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
94	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3

145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
146	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3
147	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3
148	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3
149	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3
150	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3
151	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3
152	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4
2	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3
3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
8	2	2	1	3	3	4	4	4	2	4
9	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
10	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
11	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
14	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
15	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
16	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4
17	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4
18	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
19	2	3	3	4	4	3	3	5	5	4
20	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4
21	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4
22	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4
23	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4
24	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	4	3	2	2	2	3	4	5	4
27	3	4	3	4	2	3	4	4	5	4
28	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
29	3	2	2	3	4	4	3	2	4	3
30	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
31	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
32	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
35	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4
36	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
37	4	5	3	5	3	5	5	4	3	3

38	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
40	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
41	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4
42	3	3	3	3	2	4	4	5	4	3
43	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
44	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
46	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4
47	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2
48	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4
49	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2
54	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4
55	3	4	1	3	5	4	3	3	3	2
56	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
57	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4
58	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
59	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
60	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
61	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4
62	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4
63	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4
64	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3
65	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3
66	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
67	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2
68	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
69	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4
70	4	4	2	3	4	5	5	2	5	3
71	4	5	1	2	2	3	3	4	2	3
72	3	4	3	3	4	5	3	5	4	4
73	4	1	2	4	4	4	4	4	4	5
74	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
75	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4
76	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4
78	3	5	3	3	3	3	3	4	2	2
79	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4
80	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4
81	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4
82	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4
83	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4
84	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3
85	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
86	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
87	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3

88	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
89	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
90	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
91	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
92	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
93	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
94	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
95	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
96	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
97	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
98	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
99	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
100	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
101	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
102	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
103	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
104	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
105	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
106	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
107	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
108	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
109	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
110	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
111	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
112	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
113	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
114	3	3	3	3	4	3	4	5	4	5
115	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
116	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
117	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
118	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
119	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
120	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5
121	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
122	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4
123	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
124	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
125	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
126	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5
127	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
128	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
129	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3
130	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
131	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5
132	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
133	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
134	3	3	3	3	4	3	4	5	4	5
135	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
136	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
137	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4

138	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
139	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
140	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5
141	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
142	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4
143	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
144	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
145	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
146	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5
147	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
148	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
149	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3
150	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
151	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5
152	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3

	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
8	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
13	4	2	4	2	3	2	3	2	2	4
14	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
16	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
20	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5
21	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2
22	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4
23	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
24	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
27	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
30	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

31	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4
32	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
33	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	4	2	2	4	2	3	4	3	4
36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3
39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
42	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
44	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
45	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
46	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
47	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
48	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4
49	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
53	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3
54	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
55	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
56	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
57	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4
58	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
59	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
60	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
64	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2
65	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
66	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5
67	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
68	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4
69	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4
70	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4
71	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
72	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
77	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
78	3	4	3	4	3	2	2	5	5	5
79	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
80	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4

81	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5
84	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
86	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
88	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5
89	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
90	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4
91	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
92	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4
93	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
95	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
96	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
97	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
98	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
99	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
100	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
101	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
102	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
103	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4
104	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4
105	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
106	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5
107	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5
108	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
109	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4
110	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5
111	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
112	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5
113	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
114	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
116	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4
117	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
118	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
119	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5
120	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
121	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
122	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
123	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
124	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
125	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
126	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
127	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5
128	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4
129	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5
130	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5

131	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
132	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4
133	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
134	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
135	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
136	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4
137	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
138	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
139	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5
140	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
141	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
142	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
143	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
144	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
145	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
146	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
147	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5
148	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4
149	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5
150	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
151	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
152	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4

	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47
1	2	4	4	4	2	4	4
2	3	3	3	5	3	3	3
3	3	4	2	2	2	3	4
4	3	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	5	5
7	4	2	4	4	4	4	4
8	5	4	4	5	4	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	5	5	5	5
11	3	5	2	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4
13	2	2	4	2	2	3	4
14	2	4	4	4	4	2	4
15	3	4	3	3	4	4	4
16	5	5	5	4	4	5	5
17	5	3	5	4	4	4	5
18	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	5	4	4	4
20	4	5	5	5	5	4	5
21	3	3	2	4	3	4	4
22	4	5	4	5	4	5	5
23	3	4	5	4	3	3	5

24	4	4	4	4	4	5	5
25	3	4	3	3	3	3	4
26	4	3	3	4	4	4	4
27	4	3	4	5	4	4	4
28	5	5	5	4	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	5
30	4	3	4	5	5	3	5
31	5	4	4	4	3	4	5
32	4	4	4	5	4	5	5
33	3	3	3	3	3	3	3
34	4	3	3	4	3	3	3
35	3	3	2	4	4	4	2
36	4	3	2	4	3	3	3
37	5	3	5	5	4	3	5
38	1	1	1	1	1	1	1
39	4	4	4	4	4	4	5
40	5	4	4	4	4	4	5
41	4	4	4	4	4	3	4
42	4	5	5	4	4	3	4
43	4	4	4	4	4	4	4
44	5	3	3	5	5	5	5
45	4	4	4	5	5	5	5
46	4	3	3	4	3	3	2
47	3	3	3	3	3	4	3
48	4	4	3	2	4	3	3
49	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4
51	3	4	4	5	4	5	4
52	3	4	4	4	3	3	3
53	3	4	4	3	4	3	3
54	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	3	4	3	3	5
56	4	3	3	4	4	4	5
57	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	3	4	3	4
60	4	3	4	4	3	3	3
61	4	4	4	4	4	4	4
62	4	2	2	3	5	4	5
63	4	4	3	3	4	2	4
64	3	4	4	3	2	2	4
65	2	2	2	3	3	2	4
66	4	3	5	5	5	5	2
67	3	4	3	3	3	3	4
68	4	4	2	3	3	4	4
69	4	4	4	4	4	3	5
70	4	4	4	3	3	2	4
71	4	4	4	4	5	5	3
72	5	5	4	5	4	4	5
73	4	2	4	4	4	3	2

74	4	4	5	3	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5
76	5	4	5	4	5	4	5
77	5	5	4	4	4	4	4
78	4	5	4	4	4	3	4
79	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	2	4	4	2	4
82	4	4	4	4	4	4	4
83	4	2	4	2	4	4	5
84	4	4	4	4	4	4	5
85	4	4	4	4	4	4	4
86	5	5	4	5	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	5	4	5	4	5
91	4	5	4	4	4	4	5
92	4	5	4	4	4	5	4
93	4	4	4	5	4	4	4
94	4	4	4	5	4	4	5
95	4	4	4	5	4	4	4
96	5	4	4	4	4	5	4
97	4	5	4	4	5	4	5
98	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	5	5
101	5	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	5	4
103	5	4	5	4	4	4	4
104	4	4	5	4	5	4	5
105	4	4	4	4	4	4	4
106	4	5	4	4	4	4	4
107	5	4	5	4	5	4	5
108	4	4	4	4	5	4	5
109	4	5	4	5	4	4	4
110	4	4	4	4	5	4	5
111	4	5	4	4	5	4	5
112	4	5	4	5	4	5	4
113	4	5	4	5	4	4	4
114	5	4	5	4	4	4	4
115	4	5	4	4	4	4	4
116	4	4	4	5	4	4	4
117	5	4	5	4	4	5	5
118	5	4	4	4	4	5	4
119	4	5	4	4	4	4	5
120	5	4	5	4	5	4	5
121	4	5	4	4	4	5	4
122	5	4	5	4	5	4	4
123	5	4	4	4	5	4	4

124	4	4	4	4	4	4	4
125	4	5	4	5	4	5	4
126	4	4	4	4	4	4	4
127	5	4	4	4	4	4	5
128	5	4	4	4	4	5	4
129	4	4	4	5	4	4	4
130	4	5	4	4	5	4	5
131	4	4	5	4	5	4	4
132	4	4	4	4	4	4	4
133	4	5	4	5	4	4	4
134	5	4	5	4	4	4	4
135	4	5	4	4	4	4	4
136	4	4	4	5	4	4	4
137	5	4	5	4	4	5	5
138	5	4	4	4	4	5	4
139	4	5	4	4	4	4	5
140	5	4	5	4	5	4	5
141	4	5	4	4	4	5	4
142	5	4	5	4	5	4	4
143	5	4	4	4	5	4	4
144	4	4	4	4	4	4	4
145	4	5	4	5	4	5	4
146	4	4	4	4	4	4	4
147	5	4	4	4	4	4	5
148	5	4	4	4	4	5	4
149	4	4	4	5	4	4	4
150	4	5	4	4	5	4	5
151	4	4	5	4	5	4	4
152	4	4	4	4	4	4	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	177.63	193.806	.340	.	.908
p2	177.64	193.816	.344	.	.908
p3	177.68	193.776	.309	.	.908
p4	178.28	188.015	.345	.	.909
p5	177.99	187.671	.504	.	.906
p6	177.45	193.913	.311	.	.908
p7	177.68	192.058	.440	.	.907
p8	177.43	195.415	.224	.	.909
p9	177.51	193.648	.334	.	.908
p10	177.58	192.903	.389	.	.907
p11	177.71	192.329	.413	.	.907
p12	177.65	192.805	.421	.	.907
p13	177.53	193.727	.342	.	.908
p14	177.65	192.510	.358	.	.908
p15	178.33	187.940	.368	.	.908
p16	178.05	191.387	.322	.	.908
p17	178.09	189.401	.365	.	.908
p18	178.15	192.260	.326	.	.908
p19	178.37	192.397	.330	.	.908
p20	178.39	193.999	.256	.	.909
p21	178.62	192.814	.353	.	.908
p22	178.51	190.534	.381	.	.907
p23	178.74	192.234	.340	.	.908
p24	178.55	191.954	.384	.	.907
p25	178.51	191.218	.358	.	.908
p26	178.46	194.277	.257	.	.909
p27	178.38	193.110	.319	.	.908
p28	178.34	187.045	.519	.	.906
p29	178.26	193.093	.285	.	.908
p30	178.27	190.791	.388	.	.907
p31	178.32	191.212	.373	.	.907
p32	178.14	189.262	.474	.	.906
p33	178.20	190.564	.471	.	.906

p34	178.12	188.455	.557	.905
p35	178.17	189.487	.506	.906
p36	178.22	187.247	.566	.905
p37	178.09	188.751	.496	.906
p38	177.91	189.301	.510	.906
p39	177.94	190.164	.440	.907
p40	177.85	190.488	.441	.907
p41	177.87	187.642	.551	.905
p42	177.94	192.043	.310	.908
p43	177.99	187.933	.507	.906
p44	177.88	188.885	.512	.906
p45	177.91	187.838	.565	.905
p46	177.97	188.066	.499	.906
p47	177.73	188.694	.487	.906

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	4.28	.517	152
p2	4.26	.511	152
p3	4.23	.569	152
p4	3.61	1.049	152
p5	3.91	.775	152
p6	4.45	.550	152
p7	4.22	.542	152
p8	4.47	.526	152
p9	4.39	.542	152
p10	4.32	.545	152
p11	4.19	.561	152
p12	4.25	.505	152
p13	4.37	.523	152
p14	4.24	.620	152
p15	3.57	1.001	152
p16	3.84	.798	152
p17	3.82	.880	152
p18	3.76	.688	152
p19	3.54	.670	152

p20	3.51	.641	152
p21	3.30	.596	152
p22	3.41	.749	152
p23	3.17	.669	152
p24	3.36	.624	152
p25	3.39	.728	152
p26	3.45	.607	152
p27	3.53	.619	152
p28	3.57	.795	152
p29	3.64	.685	152
p30	3.63	.716	152
p31	3.58	.705	152
p32	3.76	.707	152
p33	3.70	.618	152
p34	3.78	.660	152
p35	3.73	.651	152
p36	3.68	.724	152
p37	3.82	.713	152
p38	3.99	.656	152
p39	3.96	.689	152
p40	4.05	.665	152
p41	4.03	.713	152
p42	3.97	.741	152
p43	3.92	.751	152
p44	4.03	.680	152
p45	3.99	.686	152
p46	3.93	.752	152
p47	4.17	.726	152

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.834	.850	17

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.774	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.819	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.886	10

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Employee Engagement	4.1423	.35077	152
Kompensasi	3.4414	.37742	152
Status/pengakuan	3.6895	.42987	152
Kesempatan berkembang	4.0046	.49599	152

Correlations

		Employee Engagement	Kompensasi	Status/pengakuan	Kesempatan berkembang
Pearson Correlation	Employee Engagement	1.000	.213	.326	.367
	Kompensasi	.213	1.000	.063	.493
	Status/pengakuan	.326	.063	1.000	.239
	Kesempatan berkembang	.367	.493	.239	1.000
Sig. (1-tailed)	Employee Engagement	.	.004	.000	.000
	Kompensasi	.004	.	.222	.000
	Status/pengakuan	.000	.222	.	.002
	Kesempatan berkembang	.000	.000	.002	.
N	Employee Engagement	152	152	152	152
	Kompensasi	152	152	152	152
	Status/pengakuan	152	152	152	152
	Kesempatan berkembang	152	152	152	152

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.444 ^a	.198	.181	8.073	.198	12.143	3	148	.000

a. Predictors: (Constant), Kesempatan berkembang, Status/pengakuan, Kompensasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.444 ^a	.198	.181	8.073	.198	12.143	3	148	.000

b. Dependent Variable: Employee Engagement

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2374.224	3	791.408	12.143	.000 ^a
	Residual	9645.980	148	65.176		
	Total	12020.204	151			

a. Predictors: (Constant), Kesempatan berkembang, Status/pengakuan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	26.058		
	Kompensasi	.113	.155	.062	.729	.467
	Status/pengakuan	.466	.138	.256	3.370	.001
	Kesempatan berkembang	.557	.176	.275	3.157	.002

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	55.94	77.19	68.18	3.965	152
Std. Predicted Value	-3.087	2.273	.000	1.000	152
Standard Error of Predicted Value	.689	3.590	1.234	.441	152
Adjusted Predicted Value	59.06	77.11	68.20	3.954	152
Residual	-35.816	17.879	.000	7.993	152
Std. Residual	-4.436	2.215	.000	.990	152

Stud. Residual	-4.585	2.241	-.001	1.010	152
Deleted Residual	-38.253	18.310	-.020	8.331	152
Stud. Deleted Residual	-4.933	2.272	-.008	1.042	152
Mahal. Distance	.108	28.860	2.980	3.422	152
Cook's Distance	.000	.445	.011	.049	152
Centered Leverage Value	.001	.191	.020	.023	152

a. Dependent Variable: Employee Engagement

