

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan serta menganalisis hasil yang didapat. Hasilnya merupakan jawaban dari permasalahan penelitian.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, peneliti menyimpulkan bahwa;

- a. *Self-Efficacy* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja namun mempunyai hubungan yang sangat rendah ($r = 0.130$). Dimensi *Self-Efficacy* pendidik dan tenaga kependidikan berkategori tinggi sebanyak 70,3% (26 orang). Artinya, mayoritas pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kemampuan menganalisa dan menemukan solusi masalah jangka panjang, mewakili rekan sekerja didalam rapat, memberikan saran / ide / gagasan/masukan di dalam rapat dan mewujudkan target program sekolah.
- b. *Hope* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang rendah ($r = 0.246$). Dimensi *Hope* pendidik dan tenaga kependidikan berkategori tinggi sebanyak 86,5% (32 orang). Artinya, mayoritas pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai banyak cara untuk mengatasi kejenuhan, bersemangat melaksanakan rencana kerja, kreatif mengatasi masalah pekerjaan, merasakan keberhasilan kerja, mampu



memikirkan banyak cara untuk keberhasilan pekerjaan dan telah melaksanakan rencana pekerjaan.

- c. *Resiliency* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja namun mempunyai hubungan yang rendah ($r = 0.347$). Dimensi *Resiliency* pendidik dan tenaga kependidikan berkategori tinggi sebanyak 70,3% (26 orang). Artinya, mayoritas pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kemampuan mudah untuk bangkit kembali ketika sedang mengalami masalah, berani menanggung resiko dalam pekerjaan, melewati masa sulit dalam pekerjaan dan mampu bekerja *multi-tasking*.
- d. *Optimism* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja serta mempunyai hubungan yang sedang ($r = 0.449$). Dimensi *Self-Efficacy* pendidik dan tenaga kependidikan berkategori tinggi sebanyak 91,9 % (34 orang). Artinya, mayoritas pendidik dan tenaga kependidikan memiliki pengharapan hasil yang terbaik, meyakini sesuatu yang baik, berpikir positif tentang sesuatu yang terjadi di pekerjaannya, optimis ketika masalah menimpa pekerjaan dan percaya bahwa disituasi burukpun ada hal baik didalamnya.
- e. *Optimism* mempunyai korelasi positif yang paling dominan.

Secara signifikansi, hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana hanya *Optimism* yang signifikan sedangkan penelitian Kaplan dan Bickes (2013), *Resiliency* dan *Optimism* mempunyai hubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja.



Secara umum tingkat *PsyCap* yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan di SMAK St. Louis 2 cenderung tinggi (81,1%). Hal tersebut juga terjadi dalam kepuasan kerja, yakni sebanyak 22 orang (59,5%) merasakan sangat puas sedangkan sebanyak 15 orang (40,5%) merasakan puas. Melihat setiap dimensi kepuasan kerja, responden yang dominan merasakan puas meliputi dimensi promosi dan prosedur kerja. Sedangkan responden yang dominan merasakan sangat puas meliputi dimensi gaji, supervisi, *contingent rewards*, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Dimensi tunjangan (*Fringe Benefit*) memiliki responden yang puas dan sangat puas dalam jumlah yang sama.

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa *PsyCap* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja dan signifikan (Sig. 0.015) namun mempunyai hubungan yang rendah ($r = 0.359$). Semakin tinggi *PsyCap* pendidik dan tenaga kependidikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Luthan, *et al.* (2007b), Saharan dan Jain (2014) dan Cetin (2011) yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi *PsyCap* responden semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Hasil regresi dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saharan dan Jain (2014). Dalam penelitian ini, *Optimism* mempunyai pengaruh dominan dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan yang dilakukan Saharan dan Jain (2014), *Hope* dan *Self-Efficacy* yang mempunyai pengaruh dominan.



Hasil lain yang didapatkan adalah *PsyCap* menyumbang 15,1% terhadap kepuasan kerja dan 84,9% disebabkan oleh faktor lain. Selain itu, tidak terdapat data demografis yang diteliti dalam penelitian ini yang memiliki perbedaan *mean* skor yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan.

5.2 Saran

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Optimism* merupakan dimensi paling dominan dari *PsyCap* yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai optimisme yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Optimisme yang tinggi memudahkan pendidik dan tenaga kependidikan mengatasi kesulitan dalam lingkungan kerja, tekun dalam mencapai target, senantiasa mengevaluasi peluang karir dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan serta kondisi kerja. Hal ini bisa menjadi kekuatan tersendiri didalam merencanakan program-program strategis sekolah sehingga pendidik dan tenaga kependidikan mampu untuk senantiasa berpikir positif terhadap setiap kejadian dan memberikan pengaruh positif terhadap institusi pendidikan.
- b. Tingkat kepuasan pendidik dan tenaga kependidikan di SMAK St. Louis 2 Surabaya sangat baik, namun dimensi tunjangan (*fringe benefit*) menjadi aspek yang dominan mengenai ketidakpuasan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini bisa dijadikan bahan evaluasi dalam hal kebijakan



menyusun berbagai tunjangan sehingga pendidik dan tenaga kependidikan merasakan manfaat yang sama.

- c. Pimpinan hendaknya senantiasa menciptakan rasa bangga akan sifat pekerjaan (*Nature of Work*) kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Menanamkan kebanggaan memiliki banyak keuntungan, yaitu akan meningkatkan kualitas kerja dan hubungan kerja, peningkatan kreativitas dan inovasi, kerjasama akan semakin mudah dan memberikan energi positif untuk melakukan yang terbaik. Sebuah tim yang ditanamkan rasa kebanggaan akan saling membuktikan diri bahwa mereka dapat melakukan hal yang sebelumnya dianggap tidak mungkin. Dengan munculnya rasa bangga ini, akan memacu rasa percaya diri yang tinggi sehingga menimbulkan kesan positif di lingkungan sekolah.



Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., dan Mhatre, K.H. 2011. *Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance*. Human Resource Development Quarterly, Vol.22. No 2 (127–152)
- Baah, Kwasi Dartey dan Amoako, George Kofi. 2011. *Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective*. European Journal of Business and Management. Vo. 3 No. 9
- Bandura, A. 1994. *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Cetin, F. 2011. *The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey*. European Journal of Social Sciences. Vol.21. No. 3 (373–380)
- Cheung, F., So-kum Tang, C., dan Tang, S. 2011. *Psychological capital as a moderator between emotional labour, burnout, and job satisfaction among school teachers in China*. International Journal of Stress Management. Vol. 18. No. 4 (348-371)
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas
- Dessler, Garry. 2008. *Human Resource Management*. USA: Pearson.
- Driyarkara. 1950. *Driyarkara Tentang Pendidikan*. Yogyakarta: Yayasan Kanisius
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawati S. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Griffin, Jill. 2005. *Customer Loyalty*. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hedisa, A.T., Sukirman, Iman dan Supandi, Andi. 2012. *Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang Sedang Mengikuti Pendidikan Di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)*. Jurnal Psikologi Pitutur. Vol. 1. No 1
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Heskett, James L., Thomas O. Jones., Gary W. Loveman, W. Earl Sasser, Jr., dan Leonard A. Schlesinger. 1994. *Putting the Service-Profit Chain to Work*. Harvard Business Review Vol. 72. No. 2 March-April (164-174)
- Jensen, S., Luthans, F. 2006. *Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employee's attitudes*. Leadership and Organizational Development Journal. Vol. 27. No. 8 (646-666)
- Johnson, B dan Christensen, Larry. 2000. *Educational Research, Quantitative and Qualitative Approaches*. USA: Allyn and Bacon.
- John, W. Creswell. 2011. *Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methodes*. Los Angeles: SAGE
- Kotler dan Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga.
- Larson dan Luthan. 2006. *Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes*. Journal of Leadership & Organizational Studies Winter. Vol. 13. No. 2 (75-92)
- Lauster, Peter. 2002. *Tes Kepribadian* (Alih Bahasa: D.H Gulo). Edisi Bahasa Indonesia. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2002. *The need for and meaning of positive organizational behavior*. Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. Vol. 23. No. 6 September (695-706)



- Luthan, F dan Youssef, C.M. 2004. *Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage*. Organizational Dynamics. Vol. 33. No. 2 May (143–160)
- Luthans, F., Kyle W. Luthans dan Brett C. Luthans. 2004. *Positive psychological capital: Beyond human and social capital*. Business horizons Vol. 47. No. 1 (45-50)
- Luthans, F., Youssef, C.M. dan Avolio, B.J. 2007a. *Psychological Capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. dan Norman, S.M. 2007b. *Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction*. Personel Psychology. Vol. 60. No. 3 (541-572)
- Maddux, J. E. 2002. *Self-efficacy*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). Handbook of Positive Psychology (277-287). New York: Oxford University Press.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- McMillan, J.H. dan Schumacher, Sally. 2010. *Research in Education, Evidence-Based Inquiry*. USA: Pearson.
- Miner B. John. 1992. *Industrial Organization Psychology*. Singapore: Mc Graw Hill Co. International edition.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Prasetyo, Eko. 2010. *Menjadi Pribadi Manusia Yang Utuh: Ciri Khas Vinsensian Pada Lembaga Pendidikan Vinsensian*. Surabaya: Yayasan Lazaris
- Reivich, K., dan Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Keys To Finding Your Inner Strength And Overcome Life's Hurdles*. New York: Broadway Books
- Sahmo, Bartolomeus. 2013. *Visi Pendidikan Ki Hajar Dewantara*. Yogyakarta: Kanisius
- Saharan, Sharmila dan Jain, Madhu. 2014. *Positive Psychological Capital In Relation To Job Satisfaction: A Study of School Female Teachers*. Indian Journal of Psychological Science. Vol. 5. No. 1 July (19-24)
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS versi 20*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Singh, Yogesh Kumar. 2006. *Fundamental of Research Methodology and Statistics*. New Delhi: New Age International Publishers.



- Snyder, C.R., et al. 2002. *Hope and Academic Success in College*. Journal of educational psychology. Vol. 94. No. 4 (820-826)
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consequences*. London: Sage Publication, Inc.
- _____. 2012. *Industrial and organizational psychology: Research and Practice*. 6th edition. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ubaedy, A.N. 2007. *Kedahsyatan Berpikir Positif*. Depok: PT. Visi Gagas Komunika.
- Utomo, Yuni P. 2007. *Eksplorasi Data Dan Analisis Regresi Dengan Spss*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Youssef, C.M dan Luthan, Fred. 2007. *Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience*. Journal of Management. Vo. 33. No. 5 (774-800)



LAMPIRAN A

(Hasil Uji Alat Ukur PCQ dan JSS)

A.1. Uji Reliabilitas dan Validitas PCQ

Pengukuran *PsyCap* dilakukan oleh Luthans, *et al.* (2007b) dengan menggabungkan 4 alat ukur yang akan dimasukkan pada konstruk *PsyCap* yaitu *self-efficacy* (Parker, 1998), *hope* (Snyder, *et al.*, 1996), *optimism* (Scheier & Carver, 1985), dan *resiliency* (Wagnild & Young, 1993). Setelah melakukan adaptasi dari 4 alat ukur tersebut, tercipta alat ukur mengenai *PsyCap* yaitu *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ). PCQ memiliki 24 *item* yang setiap komponennya diwakili oleh 6 *item*.

Hasil uji reliabilitas dari alat ukur PCQ ini memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,897, dimana nilai ini menandakan bahwa alat ukur PCQ sudah konsisten antar *item*-nya dalam mengukur *PsyCap*, karena nilai tersebut sudah berada di atas batas minimal reliabilitas yaitu 0,60 (Ghozali: 2007: 41)

Uji validitas dapat dilakukan dengan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (Ghozali, 2007: 46). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah *item-item* pada alat ukur PCQ ini benar-benar mengukur *PsyCap*. Total responden dalam penelitian ini sebanyak 37 orang dengan taraf signifikansi 5% sehingga didapatkan nilai r_{tabel} yakni 0,325. Nilai validitas *item* PCQ berkisar antara 0,306 hingga 0,728. Dari uji validitas tersebut, terdapat 1 *item* yang memiliki nilai di bawah 0,325 (nilai r_{tabel}). *Item* tersebut adalah *optimism_2* (0,306, komponen *optimism*). Hasil akhir dari uji coba ini adalah





peneliti menghapus 1 *item* yaitu *optimism_2*. Setelah dilakukan penghapusan *item* nilai *Alpha Cronbach* ukur PCQ adalah 0,897 dan nilai validitas dari alat ukur PCQ berkisar antara 0,332 – 0,728.

A.1.1. Hasil Uji Reliabilitas

Sebelum dilakukan penghapusan *item*:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	.894
N of Items	24

Setelah dilakukan penghapusan *item*:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	.897
N of Items	23

A.1.2. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan penghapusan *item*:

Correlations		PsyCap_Total
SelfEfficacy_1	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
SelfEfficacy_2	Pearson Correlation	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
SelfEfficacy_3	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
SelfEfficacy_4	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
SelfEfficacy_5	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37



SelfEfficacy_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.702** .000 37
Hope_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.596** .000 37
Hope_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.638** .000 37
Hope_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.561** .000 37
Hope_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.567** .000 37
Hope_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.445** .006 37
Hope_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.332* .045 37
Resiliency_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.456** .005 37
Resiliency_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.658** .000 37
Resiliency_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.728** .000 37
Resiliency_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.480** .003 37
Resiliency_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.375* .022 37
Resiliency_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.416* .010 37



Optimism_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.506** .001 37
Optimism_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.306 .066 37
Optimism_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.587** .000 37
Optimism_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.717** .000 37
Optimism_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.586** .000 37
Optimism_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.532** .001 37
<i>PsyCap_Total</i>	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 37

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

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

Setelah dilakukan penghapusan *item*:

Correlations

		<i>PsyCap_Total</i>
SelfEfficacy_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.612** .000 37
SelfEfficacy_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.550** .000 37
SelfEfficacy_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.590** .000 37
SelfEfficacy_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.661** .000 37



SelfEfficacy_5	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
SelfEfficacy_6	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Hope_1	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Hope_2	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Hope_3	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Hope_4	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Hope_5	Pearson Correlation	.445**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	37
Hope_6	Pearson Correlation	.332*
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	37
Resiliency_1	Pearson Correlation	.456**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	37
Resiliency_2	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Resiliency_3	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Resiliency_4	Pearson Correlation	.480**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	37
Resiliency_5	Pearson Correlation	.375*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	37



Resiliency_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.416* .010 37
Optimism_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.506** .001 37
Optimism_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.587** .000 37
Optimism_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.717** .000 37
Optimism_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.586** .000 37
Optimism_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.532** .001 37
PsyCap_Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 37

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

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

A.2. Uji Reliabilitas dan Validitas JSS

Alat ukur mengenai kepuasan kerja peneliti menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dibuat oleh Spector (1994). Alat ukur ini memiliki 36 *item* yang terbagi dalam 9 aspek yaitu, gaji, kesempatan promosi, adanya supervisi dari atasan, adanya keuntungan yang didapat (*fringe benefit*), penghargaan (*contingent reward*), prosedur dalam melakukan pekerjaan, rekan kerja yang berinteraksi dengan seorang pekerja, sifat pekerjaan dan komunikasi antar pekerja.

Hasil uji reliabilitas dari alat ukur JSS ini memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,934, dimana nilai ini menandakan bahwa alat ukur JSS sudah konsisten

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



antar *item*-nya dalam mengukur *PsyCap*, karena nilai tersebut sudah berada di atas batas minimal reliabilitas yaitu 0,60 (Ghozali: 2007: 41). Uji validitas dapat dilakukan dengan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (Ghozali, 2007: 46).

Total responden dalam penelitian ini sebanyak 37 orang dengan taraf signifikansi 5% sehingga didapatkan nilai r_{tabel} yakni 0,325. Nilai validitas *item* JSS berkisar 0,312 hingga 0,803. Hasil dari uji validitas terdapat 1 *item* yang memiliki korelasi dibawah 0,325 (nilai r_{tabel}). *Item* tersebut adalah nomor 29 (0,312). Hasil akhir dari uji coba ini adalah peneliti menghapus 1 *item* yaitu *item* 29. Setelah dilakukan penghapusan *item*, nilai *Alpha Cronbach* dari alat ukur JSS adalah 0,934 dan nilai validitas berkisar dari 0,330 – 0,803.

A.2.1. Hasil Uji Reliabilitas

Sebelum dilakukan penghapusan *item*:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	.933
N of Items	36

Setelah dilakukan penghapusan *item*:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	.934
N of Items	35

A.2.2. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan penghapusan *item*:

Correlations

		Total_JSS
JSS_1	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
JSS_2	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
JSS_3	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
JSS_4	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
JSS_5	Pearson Correlation	.396*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	37
JSS_6	Pearson Correlation	.513**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	37
JSS_7	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	37
JSS_8	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
JSS_9	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
JSS_10	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
JSS_11	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.





JSS_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.708** .000 37
JSS_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.617** .000 37
JSS_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.541** .001 37
JSS_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.693** .000 37
JSS_16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.722** .000 37
JSS_17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.676** .000 37
JSS_18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.669** .000 37
JSS_19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.443** .006 37
JSS_20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.520** .001 37
JSS_21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.541** .001 37
JSS_22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.459** .004 37
JSS_23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.480** .003 37
JSS_24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.401* .014 37



JSS_25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.330 [*] .046 37
JSS_26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.387 [*] .018 37
JSS_27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.481 ^{**} .003 37
JSS_28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.459 ^{**} .004 37
JSS_29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.312 .060 37
JSS_30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.551 ^{**} .000 37
JSS_31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.530 ^{**} .001 37
JSS_32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.519 ^{**} .001 37
JSS_33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.448 ^{**} .005 37
JSS_34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.619 ^{**} .000 37
JSS_35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.500 ^{**} .002 37
JSS_36	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.482 ^{**} .003 37
Total_JSS	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 37

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

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

Setelah dilakukan penghapusan *item*:

Correlations

		Total_JSS
JSS_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.610** .000 37
JSS_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.625** .000 37
JSS_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.682** .000 37
JSS_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.635** .000 37
JSS_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.396* .015 37
JSS_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.513** .001 37
JSS_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.465** .004 37
JSS_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.653** .000 37
JSS_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.720** .000 37
JSS_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.662** .000 37
JSS_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.803** .000 37
JSS_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.708** .000 37

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.





JSS_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.617** .000 37
JSS_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.541** .001 37
JSS_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.693** .000 37
JSS_16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.722** .000 37
JSS_17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.676** .000 37
JSS_18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.669** .000 37
JSS_19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.443** .006 37
JSS_20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.520** .001 37
JSS_21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.541** .001 37
JSS_22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.459** .004 37
JSS_23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.480** .003 37
JSS_24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.401* .014 37
JSS_25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.330* .046 37



JSS_26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.387* .018 37
JSS_27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.481** .003 37
JSS_28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.459** .004 37
JSS_30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.551** .000 37
JSS_31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.530** .001 37
JSS_32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.519** .001 37
JSS_33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.448** .005 37
JSS_34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.619** .000 37
JSS_35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.500** .002 37
JSS_36	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.482** .003 37
Total_JSS	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 37

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

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



A.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

A.3.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	17.80302891
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.071
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Melihat tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, diketahui bahwa data berdistribusi normal.

A.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	65.087	33.999		1.914	.065		
SelfEfficacy	-.463	.733	-.110	-.631	.532	.774	1.292
Hope	-.478	1.276	-.074	-.375	.710	.608	1.645
Resiliency	1.331	1.014	.242	1.313	.198	.696	1.437
Optimism	3.156	1.425	.431	2.214	.034	.622	1.609

a. Dependent Variable: Total Kepuasan Kerja
 Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika nilai Tolerance > 0.10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai Tolerance < 0.10, maka terjadi multikolinearitas.
- c. Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.
- d. Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Dengan melihat dasar pengambilan keputusan diatas, maka tidak terjadi multikolinearitas.

A.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan





varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1 (Constant)	-5.669	17.003			-.333	.741		
SelfEfficacy	.102	.367	.053		.279	.782	.774	1.292
Hope	1.044	.638	.352		1.636	.112	.608	1.645
Resiliency	-.402	.507	-.159		-.793	.434	.696	1.437
Optimism	-.064	.713	-.019		-.090	.929	.622	1.609

a. Dependent Variable: Res2

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai t hitung $<$ dari nilai t tabel dan nilai signifikansi > 0.05 , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel dan nilai signifikansi < 0.05 , maka terjadi heteroskedastisitas.

Diketahui:

$$N = 37$$

$$t = 0,025$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,026$$

Berdasarkan Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glesjer, diperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

LAMPIRAN B

(Gambaran Umum *PsyCap* dan Kepuasan Kerja)

B.1. Gambaran Umum *PsyCap*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Psychological Capital	37	93	133	110.54	11.032
SelfEfficacy	37	16	35	27.84	4.879
Hope	37	23	36	29.22	3.163
Resiliency	37	21	35	27.62	3.722
Optimism	37	20	30	25.86	2.800
Valid N (listwise)	37				

KategoriPsyCap				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	7	18.9	18.9	18.9
tinggi	30	81.1	81.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

B.1.2.1 Gambaran *Self-Efficacy*

KategoriSelfEfficacy				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	11	29.7	29.7	29.7
tinggi	26	70.3	70.3	100.0
Total	37	100.0	100.0	



B.1.2.2 Gambaran *Hope*

		KategoriHope			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	5	13.5	13.5	13.5
	tinggi	32	86.5	86.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

B.1.2.3 Gambaran *Resiliency*

		KategoriResiliency			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	11	29.7	29.7	29.7
	tinggi	26	70.3	70.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

B.1.2.4 Gambaran *Optimism*

		KategoriOptimism			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	3	8.1	8.1	8.1
	tinggi	34	91.9	91.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



B.2. Gambaran Umum Kepuasan Kerja

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Kepuasan Kerja	37	123	191	156.62	20.492
Gaji	37	6	23	17.51	4.544
Promosi	37	10	23	16.22	3.224
Supervisi	37	11	24	20.00	3.756
FringeBenefit	37	7	24	16.05	4.503
ContingentReward	37	9	24	17.38	3.049
ProsedurKerja	37	10	24	16.11	3.550
RekanKerja	37	14	24	20.76	2.499
SifatPekerjaan	37	6	18	14.92	2.691
Komunikasi	37	13	24	17.68	2.572
Valid N (listwise)	37				

KategoriKepuasanKerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid puas	15	40.5	40.5	40.5
sangat puas	22	59.5	59.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

B.2.1. Gambaran Kepuasan Kerja Dimensi Gaji

KategoriGaji				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	3	8.1	8.1	8.1
puas	13	35.1	35.1	43.2
sangat puas	21	56.8	56.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	



B.2.2. Gambaran Kepuasan Kerja Dimensi Promosi

		KategoriPromosi			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	tidak puas	3	8.1	8.1	8.1
	puas	18	48.6	48.6	56.8
	sangat puas	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

B.2.3. Gambaran Kepuasan Kerja Dimensi Kepemimpinan

		KategoriSupervisi			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	puas	6	16.2	16.2	16.2
	sangat puas	31	83.8	83.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

B.2.4. Gambaran Kepuasan Kerja Dimensi Tunjangan

		KategoriFringeBenefit			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	tidak puas	5	13.5	13.5	13.5
	puas	16	43.2	43.2	56.8
	sangat puas	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	



B.2.5. Gambaran Kepuasan Kerja Dimensi Penghargaan

		KategoriContingentRewards			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	tidak puas	1	2.7	2.7	2.7
	puas	16	43.2	43.2	45.9
	sangat puas	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

B.2.6. Gambaran Kepuasan Kerja Dimensi Prosedur Kerja

		KategoriProsedurKerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	tidak puas	2	5.4	5.4	5.4
	puas	20	54.1	54.1	59.5
	sangat puas	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

B.2.7. Gambaran Kepuasan Kerja Dimensi Rekan Kerja

		KategoriRekanKerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	puas	3	8.1	8.1	8.1
	sangat puas	34	91.9	91.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



B.2.8. Gambaran Kepuasan Kerja Dimensi Sifat Pekerjaan

		Kategori Sifat Pekerjaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak puas	1	2.7	2.7	2.7
	puas	10	27.0	27.0	29.7
	sangat puas	26	70.3	70.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

B.2.9. Gambaran Kepuasan Kerja Dimensi Komunikasi

		Kategori Komunikasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	puas	14	37.8	37.8	37.8
	sangat puas	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



LAMPIRAN C

HASIL UTAMA PENELITIAN

C.1. Hubungan *Self-Efficacy* dengan Kepuasan Kerja

		Correlations	
		SelfEfficacy	Total Kepuasan Kerja
SelfEfficacy	Pearson Correlation	1	.130
	Sig. (1-tailed)		.222
	N	37	37
Total Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.130	1
	Sig. (1-tailed)	.222	
	N	37	37

C.2. Hubungan *Hope* dengan Kepuasan Kerja

		Correlations	
		Total Kepuasan Kerja	Hope
Total Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.246
	Sig. (1-tailed)		.071
	N	37	37
Hope	Pearson Correlation	.246	1
	Sig. (1-tailed)	.071	
	N	37	37



C.3. Hubungan *Resiliency* dengan Kepuasan Kerja

		Total Kepuasan Kerja	Resiliency
Total Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.347*
	Sig. (1-tailed)		.018
	N	37	37
Resiliency	Pearson Correlation	.347*	1
	Sig. (1-tailed)	.018	
	N	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

C.4. Hubungan *Optimism* dengan Kepuasan Kerja

		Total Kepuasan Kerja	Optimism
Total Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.449**
	Sig. (1-tailed)		.003
	N	37	37
Optimism	Pearson Correlation	.449**	1
	Sig. (1-tailed)	.003	
	N	37	37

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

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



LAMPIRAN D

HASIL TAMBAHAN PENELITIAN

D.1. Korelasi *Psychological Capital* dengan Kepuasan Kerja

		Total Kepuasan Kerja	Total Psychological Capital
Total Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.359 [*]
	Sig. (1-tailed)		.015
	N	37	37
Total Psychological Capital	Pearson Correlation	.359 [*]	1
	Sig. (1-tailed)	.015	
	N	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

D.2. Hasil Regresi Ganda Komponen *Psychological Capital* terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.151	18.883

a. Predictors: (Constant), Optimism, SelfEfficacy, Resiliency, Hope

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3706.581	4	926.645	2.599	.055 ^b
	Residual	11410.122	32	356.566		
	Total	15116.703	36			

a. Dependent Variable: Total Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Optimism, SelfEfficacy, Resiliency, Hope



		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
Model		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	65.087	33.999		1.914	.065			
	SelfEfficacy	-.463	.733	-.110	-.631	.532	.774	1.292	
	Hope	-.478	1.276	-.074	-.375	.710	.608	1.645	
	Resiliency	1.331	1.014	.242	1.313	.198	.696	1.437	
	Optimism	3.156	1.425	.431	2.214	.034	.622	1.609	

a. Dependent Variable: Total Kepuasan Kerja

D.3 Gambaran Kepuasan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin

		Group Statistics			
	Jenis_Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total_JSS	Laki-Laki	23	158.52	21.685	4.522
	Perempuan	14	164.93	19.408	5.187

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Total_JSS	Equal variances assumed	.222	.640	-.906	35	.371	-6.407	7.074	20.768	7.954
	Equal variances not assumed			-.931	30.021	.359	-6.407	6.881	20.460	7.646

D.4. Gambaran Kepuasan Kerja ditinjau dari Usia

Descriptives

Total_JSS	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
19-24	4	158.75	14.175	7.087	136.20	181.30	144	176
25-44	19	156.53	17.302	3.969	148.19	164.87	127	188
45-58	14	167.57	25.726	6.875	152.72	182.42	128	196
Total	37	160.95	20.817	3.422	154.01	167.89	127	196

ANOVA

Total_JSS	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1004.976	2	502.488	1.171	.322
Within Groups	14594.915	34	429.262		
Total	15599.892	36			

D.5. Gambaran Kepuasan Kerja ditinjau dari Status Pernikahan

Descriptives

Total_JSS								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Lajang	11	156.00	16.031	4.834	145.23	166.77	127	179
Menikah	25	164.36	21.901	4.380	155.32	173.40	127	196
Duda/Janda	1	130.00	130	130
Total	37	160.95	20.817	3.422	154.01	167.89	127	196

ANOVA

Total_JSS						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	1518.132	2	759.066	1.833	.175	
Within Groups	14081.760	34	414.169			
Total	15599.892	36				

D.6. Gambaran Kepuasan Kerja ditinjau dari Pendidikan

Descriptives

Total_JSS								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
SD	1	146.00	146	146
SMP	2	148.50	26.163	18.500	-86.56	383.56	130	167
SMA	11	165.45	17.784	5.362	153.51	177.40	134	196
D4/S1	20	161.90	21.716	4.856	151.74	172.06	127	194
S2	3	151.33	29.501	17.033	78.05	224.62	130	185
Total	37	160.95	20.817	3.422	154.01	167.89	127	196

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



Kaitannya dengan penelitian ini, maka perlu diperhatikan bahwa penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, diperlukan keabsahan data yang diperoleh dari responden. Untuk itu, diperlukan keabsahan data yang diperoleh dari responden. Untuk itu, diperlukan keabsahan data yang diperoleh dari responden.

ANOVA

Total_JSS						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	1052.198	4	263.049	.579	.680	
Within Groups	14547.694	32	454.615			
Total	15599.892	36				

D.7. Gambaran Kepuasan Kerja ditinjau dari Lama Bekerja

Descriptives

Total_JSS									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
0-5	10	160.60	15.299	4.838	149.66	171.54	136	185	
6-10	8	160.13	20.364	7.200	143.10	177.15	127	188	
> 10	19	161.47	24.243	5.562	149.79	173.16	127	196	
Total	37	160.95	20.817	3.422	154.01	167.89	127	196	

ANOVA

Total_JSS						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	11.880	2	5.940	.013	.987	
Within Groups	15588.012	34	458.471			
Total	15599.892	36				

D.8. Gambaran Kepuasan Kerja ditinjau dari Jenis Pekerjaan



Group Statistics

		Jenis_Pekerjaan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total_JSS	Pendidik		23	160.52	22.352	4.661
	Tenaga Kependidikan		14	161.64	18.805	5.026



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Total_JSS	Equal variances assumed	1.232	.275	-.157	35	.876	-1.121	7.154	-15.644	13.40
	Equal variances not assumed			-.164	31.297	.871	-1.121	6.854	-15.095	12.85

D.9. Gambaran Kepuasan Kerja ditinjau dari Status Pekerjaan

		Group Statistics			
Total_JSS	Status_Pekerjaan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
	PTY	23	158.70	20.981	4.375
	PTT	14	164.64	20.768	5.551



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Total_JSS	Equal variances assumed	.063	.804	-.839	35	.407	-5.947	7.086	-20.332	8.437
	Equal variances not assumed			-.841	27.824	.407	-5.947	7.067	-20.428	8.534



LAMPIRAN E

KUESIONER

KUESIONER

Data Responden

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : L - P *
- Usia : _____ tahun
- Status Pekerjaan : PTY - CAPEG - PTT - DPK Ekstra *
- Status : Lajang - Menikah - Duda - Janda *
- Jenis Pekerjaan : Guru Non Guru *
- Pendidikan Terakhir : SD - SMP - SMA - D1 - D2 - D3 - D4/S
- S2 *
- No. HP : _____
- Unit Kerja : SMAK St. Louis 2 Surabaya
- Lama Bekerja : _____ tahun _____ bulan *

berilah tanda \surd pada pilihan yang sesuai

Kuesioner PCQ Plus

Selamat pagi / siang / sore

Sdr/i yang saya hormati,

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Univeristas Katolik Darma Cendika Surabaya yang sedang melakukan penelitian tentang kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, kami memohon kesediaan Sdr/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang ada.

Tidak ada jawaban benar atau salah dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Anda diharapkan menjawab semua pernyataan **dengan jujur** dan **sesuai dengan keadaan diri Sdr/i**. Data yang Sdr/i berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Sdr/i diharapkan menjawab dengan cermat dan teliti, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat agar data dapat diolah.

Apabila ada hal-hal yang ingin ditanyakan berkaitan dengan penelitian ini, Anda dapat menghubungi di nomor 081239999174 atau dapat melalui email: yoanesekoprasetyo@gmail.com. Atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Yoanes Eko Prasetyo

Informed Consent

Seperti yang telah disampaikan di atas, saya secara kebetulan terpilih sebagai responden dalam penelitian ini. Dengan adanya tanda tangan saya di *informed consent* ini, artinya saya secara sukarela bersedia menjadi responden penelitian ini.

Surabaya , _____ 2016





PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini terdapat pernyataan yang menggambarkan sikap Anda mengenai pekerjaan. Berilah tanda silang (X) dalam pilihan jawaban yang menurut Anda paling menggambarkan **kondisi Anda saat ini**.

Bobot Penilaian:

Persetujuan	(semakin ke kanan, semakin setuju)							
	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

Contoh Pengerjaan :

NO	PERNYATAAN								
1	Saya tidak terlambat datang ke kantor	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju

Artinya:

Dalam kehidupan sehari-hari anda tidak datang terlambat ke kantor sehingga anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan

Cara mengganti jawaban:

Bila anda ingin mengganti jawaban, coret tanda silang (X) di jawaban awal dengan dua garis horizontal sejajar (=).

NO	PERNYATAAN								
1	Saya tidak terlambat datang ke kantor	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju

Artinya:

Dalam kehidupan sehari-hari saya tidak datang terlambat ke kantor. Saya **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan ini.

Bagian 1 Psychological Capital Questionnaire

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



NO	PERNYATAAN	PERSETUJUAN							
Self-Efficacy (X1)									
1	Ketika jumlah siswa baru menurun, saya tahu penyebab sekaligus solusinya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
2	Ketika ada rapat terbatas, saya mampu bertindak mewakili rekan sekerja saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
3	Ketika ada rapat dinas sekolah, saya mampu memberikan saran/ide/gagasan/masukan yang bermutu.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
4	Ketika rapat menghasilkan target program sekolah, saya mampu untuk membantu mewujudkannya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
5	Saya mampu berkomunikasi dengan siswa, orang tua siswa, tamu, pengawas sekolah dll.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
6	Saya mampu menyampaikan informasi dari pimpinan kepada rekan sekerja saya dengan baik dan benar serta akurat.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
Hope (X2)									
1	Ketika sedang jenuh/bosan dalam pekerjaan, saya mempunyai banyak cara untuk mengatasinya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
2	Saat ini saya bersemangat melaksanakan rencana-rencana saya dalam bekerja.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
3	Ketika ada masalah pekerjaan, saya mempunyai banyak jalan keluar untuk mengatasinya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju

4	Saat ini, saya telah melaksanakan rencana pekerjaan saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
5	Saya mampu memikirkan banyak cara untuk mencapai hasil terbaik pekerjaan saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
6	Saat ini, saya merasakan keberhasilan dalam pekerjaan.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
Resiliency (X3)									
1	Ketika mengalami masalah dalam pekerjaan, saya sulit untuk bersemangat lagi.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
2	Walaupun saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tetapi pekerjaan yang lainnya tetap saya laksanakan dengan baik.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
3	Saya mampu bangkit dari keterpurukan dengan cara saya sendiri.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
4	Saya tidak pernah menolak pekerjaan walaupun pekerjaan tersebut berat dan membuat stres.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
5	Saya mampu mengatasi situasi sulit di pekerjaan, karena pernah mengalami situasi sulit itu sebelumnya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
6	Saya merasa mampu menangani berbagai macam tugas dalam waktu bersamaan.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
Optimism (X4)									
1	Ketika situasi di tempat kerja tidak menentu, saya tetap bekerja dengan penuh semangat.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
2	Ketika saya meyakini sesuatu yang baik akan terjadi, maka itu akan terjadi.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju



3	Saya selalu berpikir positif ketika sesuatu terjadi pada pekerjaan saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
4	Jika terjadi kejadian buruk yang mungkin menimpa pekerjaan saya di masa datang, saya tetap optimis.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
5	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mampu mengendalikan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
6	Saya selalu yakin bahwa di saat situasi burukpun, ada hal baik dan berguna didalamnya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju

Bagian 2 Job Satisfaction Survey

NO	PERNYATAAN	PERSETUJUAN							
Gaji (Pay)									
1	Saya digaji sesuai dengan pekerjaan saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
2	Nominal kenaikan gaji sesuai dengan harapan.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
3	Dengan gaji yang saya terima, saya merasa dihargai oleh sekolah.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
4	Saya merasa puas dengan adanya kebijakan kenaikan gaji.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
Promosi (Promotion)									
5	Kesempatan saya mendapatkan promosi jabatan sangat kecil.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
6	Orang yang bekerja dengan lebih baik memiliki peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
7	Kenaikan pangkat di sekolah ini sama	Sangat Tidak	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju





	cepatnya dengan sekolah lain.	Setuju							
8	Saya puas dengan adanya kebijakan kenaikan pangkat.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
Kepemimpinan (<i>Supervision</i>)									
9	Pimpinan saya cukup berkompeten dalam melaksanakan pekerjaannya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
10	Pimpinan saya berlaku adil terhadap saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
11	Pimpinan saya peduli dengan bawahannya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
12	Saya menyukai sikap dan ketegasan pimpinan.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
Tunjangan (<i>Fringe Benefits</i>)									
13	Saya puas dengan nominal tunjangan yang saya terima.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
14	Saya merasa tunjangan yang saya terima sama besarnya dengan tunjangan yang diberikan oleh sekolah lainnya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
15	Tunjangan yang diberikan di sekolah ini adil.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
16	Saya mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan harapan saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
Penghargaan (<i>Contingent Rewards</i>)									
17	Ketika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan penghargaan yang pantas.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
18	Pimpinan menghargai hasil pekerjaan yang saya lakukan.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
19	Penghargaan atas pekerjaan masih kurang.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju

20	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
Prosedur Pekerjaan (Operating Procedures)									
21	Banyak peraturan dan prosedur kerja yang menyulitkan saya untuk bekerja dengan baik.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
22	Pimpinan di sekolah mendukung usaha saya untuk melakukan pekerjaan yang baik.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
23	Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya kerjakan.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
24	Terlalu banyak pekerjaan administratif yang harus saya kerjakan sehingga mengganggu efektifitas pekerjaan saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
Rekan Kerja (Co-worker)									
25	Saya menghormati rekan-rekan kerja saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
26	Saya merasa rekan kerja saya berkompoten.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
27	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
28	Banyak pertengkaran dan saling “sikut-menyikut” di pekerjaan saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
Sifat Pekerjaan (Nature of Work)									
29	Kadang-kadang, saya merasakan pekerjaan saya tidak bermakna.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
30	Saya menyukai tugas-tugas dalam pekerjaan saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
31	Saya bangga dengan pekerjaan saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju





32	Saya menikmati setiap proses pekerjaan saya.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
Komunikasi (Communication)									
33	Di sekolah ini, komunikasi berjalan dengan baik.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
34	Saya merasa tujuan dan program sekolah ini jelas.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
35	Saya sering tidak tahu apa yang terjadi di sekolah ini.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju
36	Tugas pekerjaan dijelaskan secara lengkap.	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	Sangat Setuju