

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
MITRA PENGEMUDI GOJEK JAKARTA



SKRIPSI

DIAJUKAN OLEH

NAMA : RIZKY ABDILAH

NPM : 16700012

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI (S-1)

GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MENEMPUIH UJIAN AKHIR SARJANA STRATA SATU (S-1)

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA
JAKARTA

2021

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA
JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIZKY ABDILAH
NPM : 16700012
PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI (S-1)
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA MITRA
PENGEMUDI GOJEK JAKARTA

Telah disetujui dan disahkan untuk diterima guna memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Tama Jagakarsa Program Studi Psikologi (S-1).

Jakarta, 18 Januari 2021

Penguji 1


Mira Rizki, M. BA

Penguji 2


Ahmad Setiabudi, M.Si

**Mengesahkan,
Dekan**


Dra. Tjitjik Hamidah, M.Psi.

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA
JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RIZKY ABDILAH
NPM : 16700012
PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI (S-1)
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA MITRA
PENGEMUDI GOJEK JAKARTA

Telah disetujui untuk dihadapkan pada ujian komprehensif Sarjana Psikologi
Universitas Tama Jagakarsa Program Studi Psikologi (S-1).

Jakarta, 8 Desember 2020

Pembimbing Materi



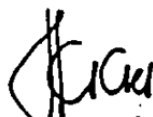
Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si.

Pembimbing Teknis



Vella Fritisia Agustina, M.A.

Mengesahkan,
Dekan



Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah mengizinkan penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kepuasan Kerja Pada Mitra Pengemudi Gojek Jakarta”.

Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan Program Sarjana Psikologi. Saat penyusunan skripsi ini banyak sekali pihak-pihak yang ikut terlibat membantu dalam prosesnya. Pada kesempatan kali ini, izinkan penulis untuk menyatakan ungkapan terima kasih yang terdalam atas segala bantuan yang telah diberikan secara langsung maupun tidak langsung hingga karya ini dapat terselesaikan. Ungkapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT atas rahmat dan nikmat-Nya yang tak terhingga, penulis diberi kelancaran untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Tama Sembiring, SH, MM, selaku Ketua Dewan Pembina Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa.
3. Bapak Dr. H. MR. Ulung Sembiring, SE, M.M, Selaku Ketua Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa.
4. Bapak Prof. Dr. H. M. Noor Sembiring, SE, MM, selaku Rektor Universitas Tama Jagakarsa.

5. Ibu Dra. Tjitjik Hamidah, M.Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa.
6. Ibu Mia Anita Lestari, M.Psi, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Tama Jagakarsa.
7. Ibu Dra. Tjitjik Hamidah, M.Psi, selaku dosen pembimbing materi yang telah memberikan masukan serta arahan yang lebih baik kepada penulis.
8. Ibu Vella Fitriasia Agustina, M.A., selaku dosen pembimbing teknis yang telah memberi masukan dan koreksi kepada penulis.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
10. Ibu dan Ayahku, yang selalu mendukung secara moral.
11. Para Pengemudi Gojek Jakarta dan Komunitas yang tidak bisa penulis tuliskan

satu persatu, terima kasih sudah meluangkan waktunya untuk mengisi skala penelitian.
12. Teman-teman sekelas yang berjuang bersama sejak awal masuk Universitas Tama Jagakarsa.
13. Teman-teman satu angkatan baik kelas pagi dan kelas malam yang telah meluangkan waktu untuk belajar bersama, diskusi dan bertukar pikiran mengerjakan tugas akhir.

Semoga Allah SWT membalas kebaikannya dengan berlipat ganda, dilancarkan dan dimudahkan segala urusannya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya dibidang psikologi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Jakarta, 8 Desember 2020

Penyusun,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rizky' followed by a stylized surname.

Rizky Abdilah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan lupa bersyukur”

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT,
untuk teman-teman sekalian.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
INTISARI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Kepuasan Kerja	9
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	10

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
B. Kecerdasan Emosi	16
1. Pengertian Kecerdasan Emosi.....	16
2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosi	18
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi.....	21
C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kepuasan Kerja Pada Mitra Pengemudi Gojek Jakarta	22
D. Hipotesis	24
 BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Rancangan Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C. Definisi Konseptual.....	25
1. Kepuasan Kerja	25
2. Kecerdasan Emosi.....	26
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26
1. Kepuasan Kerja	26
2. Kecerdasan Emosi.....	26
E. Populasi.....	27
F. Metode Pengumpulan Data	27
G. Instrumen Penelitian.....	29
1. Skala Kepuasan Kerja	29
2. Skala Kecerdasan Emosi	31

H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	32
1. Uji Daya Beda.....	33
2. Uji Validitas	33
3. Uji Reliabilitas	34
I. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian	34
1. Uji Daya Beda.....	34
a. Skala Kepuasan Kerja.....	35
b. Skala Kecerdasan Emosi.....	35
2. Uji Validitas	36
3. Uji Reliabilitas	36
J. Metode Analisis Data	37
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 39
A. Orientasi Kancan Penelitian	39
B. Persiapan Penelitian.....	39
C. Pelaksanaan Penelitian	40
D. Hasil Analisis Data Penelitian	40
1. Deskripsi Frekuensi Subjek	40
2. Deskripsi Data Penelitian	41
3. Kategorisasi Subjek.....	43
a. Kecerdasan Emosi	43
b. Kepuasan Kerja	44
4. Uji Normalitas.....	45

5. Uji Korelasi.....	45
 BAB V PENUTUP.....	 47
A. Pembahasan	47
B. Kesimpulan	49
C. Saran	49
1. Saran Teoritis	49
2. Saran Praktis	50
 DAFTAR PUSTAKA	 53
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	56
SURAT PERNYATAAN.....	57
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Alternatif Pilihan.....	28
Tabel 2. Blueprint Kepuasan Kerja.....	30
Tabel 3. Blueprint Kecerdasan Emosi.....	32
Tabel 4. Sebaran Item Valid Skala Kepuasan Kerja	35
Tabel 5. Sebaran Item Valid Skala Kecerdasan Emosi	36
Tabel 6. Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja	37
Tabel 7. Sebaran Data Demografis Responden	41
Tabel 8. Deskriptif Statistik.....	42
Tabel 9. Rumus Kategorisasi.....	43
Tabel 10. Kategorisasi Kecerdasan Emosi	43
Tabel 11. Kategorisasi Kepuasan Kerja	44

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A

Skala <i>Try Out</i> Kecerdasan Emosi	61
Tabulasi Skala <i>Try Out</i> Kecerdasan Emosi.....	64

LAMPIRAN B

Skala <i>Try Out</i> Kepuasan Kerja	67
Tabulasi Skala <i>Try Out</i> Kepuasan Kerja.....	70

LAMPIRAN C

Skala Penelitian Skala Kecerdasan Emosi	74
Tabulasi Skala Penelitian Kecerdasan Emosi	76

LAMPIRAN D

Skala Penelitian Skala Kepuasan Kerja	81
Tabulasi Skala Penelitian Kepuasan Kerja.....	82

LAMPIRAN E

Tabel Uji Daya Beda Item Kecerdasan Emosi	88
Tabel Uji Daya Beda Item Kepuasan Kerja	103
Tabel Validitas Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja	120
Tabel Reliabilitas Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja	121
Tabel Uji Normalitas dan Uji Korelasi	122
Tabel Kategorisasi Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja	123

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada mitra pengemudi Gojek Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala kecerdasan emosi dan skala kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah para pengemudi Gojek Jakarta yang berjumlah 101 orang melalui teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Metode pengambilan data menggunakan skala *Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS)* menggunakan tiga aspek kecerdasan emosi dari Salovey dan Mayer (1990) yang disusun oleh Schutte, dkk (1998) dan *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang dikembangkan oleh Spector (1985). Hasil uji normalitas variabel kecerdasan emosi dan kepuasan kerja menunjukkan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada pengemudi Gojek Jakarta. Hasil analisa diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi *product moment pearson* antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja diperoleh $r = 0,688$ dengan nilai p yaitu 0.000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja, Mitra Pengemudi Gojek Jakarta.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Gojek ialah perusahaan yang asalnya dari Indonesia dengan jasa ojek sebagai pelayanan yang ditawarkan. Pendiri dari perusahaan ini yaitu Nadim Makarim bertempat di Jakarta tahun 2010. Dewasa ini ada sekitar 50 Kota di Indonesia yang memiliki layanan Gojek. Tidak hanya di Indonesia, layanan Gojek kini sudah bisa dijumpai di Singapura, Vietnam dan Thailand. Gojek adalah perusahaan teknologi yang memberi fasilitas bagi *driver* selaku mitra dengan masyarakat yang memerlukan jasa antar (Darma, 2019).

Baik secara ekonomi ataupun sosial, banyak sekali hal dan dampak positif yang diperoleh perusahaan ini, seperti tingkatan pengangguran yang kian berkurang sampai tingkatan kehidupan yang kian membaik karena adanya penghasilan yang mengalami peningkatan (Nurhidayah, 2018). bermula dari hadirnya aplikasi transportasi *online* yaitu Gojek, pengemudi Gojek ataunya dinamakan *driver* Gojek jumlahnya sangat naik dengan tajam. Untuk masyarakat yang bisa mengambil peluang pekerjaan, Gojek termasuk peluang yang bisa dicoba sebab bisa menjadi pembuka lapangan kerja yang lumayan besar (Muttaqiyathun, 2018)

Namun hasil wawancara yang telah dilakukan penulis sangat di luar dugaan. Berdasar hasil wawancara yang sudah dilaksanakan penulis dengan beberapa pengemudi Gojek, tidak sedikit yang mengeluh tentang kepuasan

kerja yang mereka rasakan seperti penghasilan yang tidak sepadan dengan usaha yang telah dilakukan. Maftuchan (2018) menjumpai fakta yang jarang diketahui masyarakat, yaitu pengemudi ojek *online* belum merasakan kerja yang cukup layak. Status pengemudi Gojek masih sebagai pekerja informal walaupun posisinya yakni mitra Gojek. Meningkatnya penghasilan sesudah menjadi *driver* Gojek juga tidak diikuti perlindungan ketenagakerjaan dan ikatan kerja yang maju.

Pada tahun 2017, Prakarsa *Policy Brief* , Maftuchan (2018) melaksanakan survei guna melihat keadaan kerja pengemudi ojek *online*. Riset ini dilaksanakan pada 213 orang pengemudi ojek, meliputi 37 ojek pangkalan di Surabaya dan Jakarta serta 176 pengemudi ojek *online*. Ditemukan sejumlah hasil dari riset ini, diantaranya adalah hasil kerja yang dibagikan dianggap lebih membawa keuntungan bagi perusahaan aplikasi, tidak terdapat jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, kesenjangan hubungan kerja, perlindungan kerja yang lemah, pendapatan tidak sebaik diberitakan, dan jam kerja yang tidak wajar (Maftuchan, 2018).

Terdapat beragam jenis fenomena konflik-konflik yang ada pada transportasi *online* ini selama operasionalnya di Indonesia berjalan. Contohnya, adanya catatan para pengemudi ojek *online* pernah mengadakan aksi demonstrasi pada tahun 2016 lalu di Surabaya, menuntut Pemprov Jawa Timur mengeluarkan pergub yang bisa memberi perlindungan hak yang semestinya, khususnya terkait tarif yang layak (Addi, 2018). Saat tahun 2017, pengemudi transportasi *online* yang berjumlah ribuan melaksanakan aksi

massa meneriakkan keluhan dan aspirasi atas kesamaan rasa dirugikan sebab peraturan yang diterapkan perusahaan (Nurita, 2017). Tidak hanya itu, pada Maret 2018 lalu perkumpulan pengemudi transportasi *online* mengadakan demonstrasi lagi di Jakarta, dengan tuntutan yang sama yakni terkait kebutuhan atas kenaikan tarif dan regulasinya (Bintoro, 2018). Selain demonstrasi, para pengemudi Gojek di Kota Malang melaksanakan migrasi yang relatif besar ke perusahaan pesaing ataupun serupa sebab persoalan pendapatan yang diterima (Andi, 2018).

Melihat banyaknya unjuk rasa ataupun demonstrasi yang diulang-ulang pada beberapa tahun kebelakang, penulis menduga bahwa adanya indikasi pada pengemudi Gojek yang tidak puas akan pekerjaannya. Terjadinya hal ini sebab terdapat kesenjangan dari harapan dan realita ataupun dikatakan sebab terdapat ketidaksesuaian bonus maupun gaji yang ditetapkan oleh kebijakan perusahaan.

Selain itu didukung oleh hasil wawancara penulis kepada beberapa pengemudi Gojek Jakarta, banyak yang mengaku bahwa mereka tidak mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya saat ini. Hal yang menyebabkan pengemudi Gojek tidak merasakan kepuasan kerja salah satunya adalah upah yang tidak sejalan dengan apa yang telah dikerjakan. Namun mereka harus menerima apa yang menjadi ketetapan perusahaan. Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan penulis dan dari banyaknya bukti fenomena yang terjadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya ketidakpuasan pada pengemudi Gojek Jakarta memang benar adanya. Hasil riset yang

dilaksanakan Salisu (2015) menjumpai kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari fakta ini dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi pengemudi Gojek puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya adalah kompensasi ataupun pendapatan mereka.

Kepuasan kerja sangatlah dibutuhkan baik itu secara teori maupun praktik sebab berkenaan dengan perasaan seseorang atas kinerja yang dihasilkan (As'as, 1998). Gianakis (dalam As'as, 1998) mengungkapkan penyebab kepuasan kerja diantaranya yakni motivasi kerja dan *job turn over*. Sebab memang kedua aspek ini berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Kepuasan ketika bekerja yakni sesuatu yang diharapkan semua orang yang menjalankan pekerjaan. Secara mendasar kepuasan kerja ialah sesuatu yang sifatnya pribadi. Masing-masing orang memiliki perbedaan tingkatan kepuasan menyesuaikan nilai diri yang dianut, kian banyak aspek pekerjaannya, tingkatan kepuasan yang didapatkan akan kian tinggi dan sebaliknya (As'as, 1998).

Adanya kepuasan kerja pada pengemudi Gojek sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat kepuasan dirasakan karyawan ketika menjalankan pekerjaannya, karyawan akan menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaannya sebak mungkin (Andewi, 2016). Kurangnya kepuasan kerja dapat membuat karyawan tidak semangat melakukan pekerjaan dan dapat membuat karyawan sering tidak hadir bekerja. Spector (dalam Siregar, 2015) menjabarkan kebijakan dahulu memperlihatkan bahwasannya ketidakhadiran kerja ialah efek dari ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan yang dijalankan.

Individu yang tidak menyukai pekerjaannya akan muncul kecenderungan agar terhindar dari pekerjaan itu dibanding orang yang menyukainya. Sejumlah meta analisis memperlihatkan bahwasannya hubungan dari kepuasan kerja dan ketidakhadiran umumnya kecil dan tidak konsisten. Kurangnya kepuasan kerja juga dapat membuat karyawan berhenti bekerja.

Menurut Spector (dalam Siregar, 2015) efek dari kepuasan kerja pada akhirnya yakni berhenti dari pekerjaan. Tidak sedikit riset yang memperlihatkan bahwasannya ketidakpuasan atas pekerjaan yang dijalankan seseorang akan membuatnya cenderung berhenti dari pekerjaan itu daripada mereka yang mempunyai pekerjaan memuaskan. Korelasi dari kepuasan kerja dan berhenti bekerja sudah diuraikan menjadi efek kepuasan pada perilaku. Biasanya riset mengenai berhenti bekerja menganggap kepuasan kerja pada sampel karyawan dalam sebuah kesempatan dan lalu menunggu beberapa periode tahun ataupun bulan guna meninjau karyawan yang berhenti.

Secara mendasar kepuasan kerja ialah pernyataan emosional individu yang menyenangkan ataupun positif selaku akibat dari apresiasi karyawan atas pengalaman dan pekerjaan kerja tertentu Locke (dalam Luthans, 2005). Saat individu mempunyai kecerdasan emosi yang baik, akan muncul kecenderungan perasaan emosi positif dan menghindari emosi negatif. Pengemudi Gojek yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik, maka mereka akan cenderung merasakan emosi positif dan terhindar dari emosi negatif. Pengemudi Gojek yang mempunyai kecerdasan emosi bisa mengendalikan emosi yang membuatnya lebih bisa menangani situasi maupun

keadaan dan dapat terhindar dari stres yang berlebih. Schutte (1998) menguraikan bahwasannya seseorang dengan kecerdasan emosi sedikit akan berhadapan dengan tekanan emosi saat mereka berhadapan dengan stres, oleh karenanya akan ada emosi positif yang banyak dirasakan. Seseorang dengan kecerdasan emosi bisa mengendalikan emosi yang membuatnya lebih bisa menangani lingkungan sekitarnya

Disamping itu mengacu paparan Agustian (2001) terdapat beragam contoh di sekitar yang menjadi bukti bahwasannya orang yang mempunyai gelar tinggi dan otak yang cerdas tidak menentukan orang itu mendapat kesuksesan di dunia kerja. Sering kali pusatnya program pendidikan hanya pada IQ semata, padahal yang sesungguhnya dibutuhkan yakni bagaimana cara meningkatkan kecerdasan emosi, misalnya kemampuan, optimisme, inisiatif dan ketangguhan yang sekarang banyak dijadikan pijakan penilaian baru.

Hubungan antara kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan dari beberapa hasil penelitian. Hasil penelitian Ashraf dkk. (2014), menyebutkan bahwasannya kecerdasan emosi mempunyai ikatan yang kuat dengan kepuasan kerja. Kecerdasan emosi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja terhadap sektor jasa di Sindh Pakistan dengan signifikan dan positif. Menurut Supriyanto (2012), kecerdasan emosi juga mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Tingkatan kecerdasan emosi yang kian tinggi akan membuat tingkatan kepuasan kerja mengalami peningkatan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis terdorong guna meneliti masalah terkait “Hubungan Antara Kecerdasaan Emosi Dengan Kepuasan Kerja Pada Mitra Pengemudi Gojek Jakarta”.

B. Rumusan Masalah

Merujuk uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini yakni : “apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada mitra pengemudi Gojek Jakarta?”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilaksanakan disini yakni guna mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada pengemudi gojek Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitiannya yakni :

1. Manfaat Teoritis

- a. Terdapat harapan penelitian yang dilaksanakan isa menjadi penambah wawasan untuk ilmu pengetahuan yang tengah berkembang terkait dengan indikator variabel yang dikaji.
- b. Penelitian ini bisa dijadikan bahan masukan bagi kepentingan pengembangan ilmu kepada peneliti selanjutnya.
- c. Terdapat harapan penelitian bisa menghasilkan banyak manfaat selaku masukan penelitian terkait pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini mampu mengungkap informasi bagi instansi mengenai wacana kecerdasan emosi bisa berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.
- b. Penelitian ini bisa dijadikan pijakan bagi penelitian selanjutnya terkait objek yang jenisnya sama maupun aspek lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1985), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan serta aspek-aspek di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan yakni perasaan umum mengenai pekerjaan ataupun hubungan konstelasi dari sikap mengenai beragam aspek pekerjaan. Disini perasaan mengenai kepuasan ataupun kesukaan individu akan pekerjaannya maupun ketidaksukaan individu maupun ketidakpuasan individu atas pekerjaan yang dijalani. Sedangkan kepuasan kerja mengacu paparan Robbins (2015) ialah sebuah rasa yang positif mengenai pekerjaan seseorang sebagai hasil atas evaluasi karakteristik pada dirinya. Di sisi lain Guion (dalam Yamoah 2015) menyebutkan definisi kepuasan kerja yakni seberapa jauhnya kebutuhan seseorang dipenuhi dan seberapa jauh anggapan seseorang bahwasannya kepuasan asalnya dari situasi kerja total.

Berdasarkan pemaparan diatas bisa ditarik kesimpulannya bahwasannya kepuasan kerja ialah tingkatan kesenangan seorang individu terhadap pekerjaan dan peranannya di organisasi. Tingkatan rasa kepuasan ini adalah bahwasannya mereka memperoleh imbalan setara dari beragam aspek dalam situasi pekerjaan dari organisasi atau perusahaan tempatnya menjalankan pekerjaan.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1985) ada sembilan aspek yang menggambarkan kepuasan kerja, antara lain akan dijabarkan, yakni :

a. Gaji

Sebuah imbalan yang didapat seorang individu bisa disebut gaji jika menjadi imbalan atas berbagai hal yang telah dilakukannya bagi perusahaan. Distribusi yang adil terkait gaji dari atasan serta persepsi gaji yang sejalan dengan input yang dikorbankan karyawan kepada perusahaan akan membuat job satisfaction kian meningkat.

b. Kesempatan memperoleh promosi

Disini kesempatan didapatkan dari perusahaan kepada karyawan yang tujuannya agar bisa naik jabatan pada pekerjaan yang dijalankan. Riset membuktikan bahwasannya kepuasan akan lebih bisa dirasakan karyawan ketika naik jabatan diberikan untuknya sejalan dengan berbagai hal yang sudah individu berikan pada perusahaan.

c. Tunjangan tambahan

Tunjangan tambahan yaitu tambahan penghasilan di luar gaji pokok, misalnya tunjangan rekreasi ataupun kesehatan. Riset dari McKenna (2000) memperlihatkan bahwasannya individu akan merasakan kepuasan lebih jika mendapat tunjangan tambahan jika memang layak sebab sejalan dengan apa yang sudah individu lakukan bagi perusahaan.

d. Atasan

Aspek ini menjadi pengukur seberapa jauhnya karyawan telah merasakan kepuasan terhadap kepemimpinan atasannya. Mengacu paparan McKenna (2000), kepuasan kerja karyawan bisa bergantung dari kepemimpinan atasan yang dimilikinya.

e. Penghargaan dari perusahaan

Penghargaan dari perusahaan merupakan imbalan yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan karyawan atas kerja keras yang telah karyawan berikan kepada perusahaan, yaitu meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan jabatan. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi atau hasil kerja karyawan, karyawan tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya.

f. Peraturan dan prosedur kerja

Disini yaitu hal yang berkenaan dengan sistem birokrasi tempat karyawan menjalankan pekerjaannya. Bila perusahaan memiliki peraturan yang rumit bisa saja karyawan cenderung merasakan ketidakpuasan atas pekerjaan yang dijalankan. Sebaliknya, karyawan akan merasakan sangat puas jika sistem birokrasi perusahaan dianggap mudah serta tidak rumit.

g. Rekan kerja

Rekan kerja yaitu sejumlah individu yang adanya di dalam satu lingkungan pekerjaan dengan karyawan. Karyawan bisa saja memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika ia mendapatkan rekan kerja yang

menyenangkan dan mendukung, dan diikuti dengan pengaruh yang positif (McKenna, 2000).

h. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yaitu meliputi jadwal pekerjaan, peranan yang dimainkan, variasi tugas, dan deskripsi kerja. Karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika sifat pekerjaan yang dijalankan selaras dengan apa yang diharapkan.

i. Komunikasi dalam perusahaan

Komunikasi pada perusahaan ialah alur informasi yang bergerak diantara karyawan. Jika komunikasi pada perusahaan tidak mengalami permasalahan dan lancar, maka kepuasan akan dirasakan karyawan atas pekerjaan yang dijalankan. Akan tetapi, apabila komunikasi saat bekerja tidak lancar, karyawan akan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Jewell dan Siegal (1998) ada sejumlah aspek sebagai pengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, yaitu berkaitan dengan kejiwaan seseorang yang mencakup keterampilan, bakat, sikap terhadap pekerjaan, ketentraman kerja, dan minat.
- b. Aspek fisik, yaitu berkenaan dengan kondisi karyawan dan keadaan lingkungan pekerjaan secara fisik, antara lain mencakup umur, keadaan kesehatan karyawan, pertukaran udara, penerangan, suhu udara, kondisi ruangan, waktu istirahat, waktu kerja, dan jenis pekerjaan.

- c. Aspek sosial, aspek ini berkaitan dengan interaksi sosial, termasuk pada karyawan dengan atasan ataupun antara karyawan yang memiliki jenis kerja yang berbeda serta hubungan karyawan dengan anggota keluarganya.
- d. Aspek finansial, yaitu aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan serta jaminannya, yang mencakup kebijakan dan kesesuaian gaji, promosi, fasilitas, tunjangan, dan jaminan sosial. (Jewell dan Siegall, 1998).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan menurut Luthans (2005) yaitu :

- a. Gaji (*Pay*).

Gaji bisa disebut sesuatu yang penting sebagai penentu kepuasan kerja, sebab dibutuhkan guna mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Secara mendalam gaji ialah simbol pengakuan diri, kesuksesan ataupun pencapaian. Umumnya karyawan meninjau gaji guna merefleksikan tinjauan perusahaan yang diberikan kepadanya.

Terdapat sejumlah pandangan bahwasannya upah ataupun gaji ialah faktor utama munculnya kepuasan kerja. Hingga taraf tertentu hal tersebut memang dapat diterima, khususnya pada sebuah negara yang berkembang yang mana uang ialah hal krusial agar kebutuhan pokok sehari-hari bisa terpenuhi. Namun jika masyarakat telah mampu melakukan pemenuhan kebutuhan keluarganya maka upah ataupun gaji

disini bukan lagi hal pokok, akan tetapi yang paling penting yakni gaji yang didapatkan karyawan itu adil sejalan dengan kontribusinya bagi perusahaan, sehingga muncul kepuasan kerja.

b. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*).

Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri yaitu adalah sumber kepuasan yang utama, yang mana pekerjaan tersebut membuahkan tugas yang menarik, kesempatan menerima tanggung jawab dan untuk belajar, karyawan. Karyawan akan lebih suka pekerjaan yang memebrianya peluang guna memakai kecakapan dan kemampuan serta adanya penawaran pekerjaan yang bervariasi, bebas dan feedback/tanggapan mengenai seberapa jauh pekerjaannya.

c. Kesempatan promosi (*Promotions opportunities*).

Yaitu termasuk faktor yang ada hubungannya dengan keberadaan kesempatan guna mendapatkan kenaikan jabatan ketika bekerja. Disini faktor berhubungan dengan kemungkinan individu bisa berkembang dan lebih maju, serta proses kenaikan jabatan kurang ataupun terbuka untuk karyawan. Perihall ini pun bisa berpengaruh pada tingkatan kepuasan kerja karyawan. Apabila perancangan sistem penghargaan dilaksanakan dengan tepat oleh perusahaan maka karyawan yang kinerjanya baik akan terpuaskan, sementara yang kinerjanya rendah akan merasakan ketidakpuasan.

d. *Atasan (Supervision)*

Perlakuan atasan terhadap bawahan bisa jadi menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi bawahan bisa dapat berdampak pada kepuasan kerjanya. Atasan yang baik yaitu bersedia menghargai pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dibawahnya. Bagi bawahan, atasan dapat dipersepsikan layaknya ayah, ibu, maupun atasan serta teman. Hubungan dari karyawan dengan atasan bisa dinamakan *functional attraction* yang menjabarkan seberapa jauhnya karyawan menganggap atasannya saat berkomunikasi, memberi bantuan, dan masukan agar hasil yang baik bisa dicapai.

e. *Rekan kerja (Work group)*

Terkait dunia kerja, menciptakan hubungan baik bersama sesama rekan kerja jelas sangatlah penting. Sebab jika hubungan sosialnya baik akan mewujudkan kenyamanan saat bekerja, dan produktivitas pun akan mengalami peningkatan. Rekan kerja yang kooperatif dan bersahabat serta memberikan bantuan masukan dan dukungan ialah kelompok kerja yang baik yang akan menyebabkan pekerjaan menjadi kian menyenangkan.

f. *Kondisi lingkungan kerja (Working conditions)*

Bila kondisi lingkungan kerjanya baik, akan bisa menciptakan kepuasan kerja sebab secara pribadi hal ini termasuk penting guna mempermudah tugas yang dikerjakan dan mewujudkan kenyamanan. Sejumlah riset memperlihatkan bahwasannya karyawan lebih suka

kondisi lingkungan yang tidak tidak merugikan dan tidak berbahaya. Selain itu, dari banyak karyawan yang lebih suka bekerja dengan fasilitas yang bersih dan dekat dengan rumahnya dan relatif modern dengan alat-alat yang mendukung.

Selain itu, Wijono (2010) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya :

- a. Karakteristik individu, mencakup jabatan, jenis kelamin, kecerdasan emosi dan pendidikan, usia, serta perbedaan individu.
- b. Karakteristik pekerjaan, mencakup penghasilan, monoton, keamanan, komunikasi, lingkungan sosial, supervisi langsung serta manajemen dan organisasi.

Dari pernyataan para ahli, peneliti memilih faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja dari Wijono yaitu kecerdasan emosi sebagai salah satu karakteristik individu.

B. Kecerdasan Emosi

1. Pengertian Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi pertama kali didefinisikan oleh Salovey dan Mayer pada tahun 1990, dan menjadi populer pada tahun 1995, setelah Daniel Goleman menerbitkan buku yang berjudul “*Emotional Intelligence*” (Schutte dkk, 1998). Kecerdasan emosi didefinisikan oleh Salovey dan Mayer (dalam Schutte dkk, 1998), termasuk *social intelligence* (kecerdasan sosial), yang mencakup kemampuan guna memakai informasi selaku landasan sebelum bertindak dan berpikir, guna meninjau emosi dan

perasaan orang lain ataupun diri sendiri, serta guna menjadi pembeda keduanya. Mengacu paparan Schutte dkk, (1998) teori kecerdasan emosi yang penyusunnya Salovey dan Mayer (1990) mencakup pemanfaatan emosi guna menangani sebuah permasalahan, pengaturan emosi pada orang lain dan diri sendiri, pengungkapan emosi dan penilaian emosi bagi orang lain dan diri sendiri. Teori ini sendiri memberi gambaran kecerdasan emosi sebagai kecenderungan dan kemampuan (trait dan ability).

Sama halnya dengan pengertian dari Bahtiar (2009) mengungkap bahwasannya kata “kecerdasan emosi” semula dipaparkan oleh psikolog John Mayer dari University of New Hampshire dan Peter Salovey dari Harvard University tahun 1990 guna menjabarkan berbagai kualitas emosi bagi kesuksesan yang penting. Salovey dan Mayer (dalam Bahtiar 2009) mengartikan kecerdasan emosi ataupun yang biasa dinamakan EQ merupakan himpunan atas kecerdasan sosial yang mengikutsertakan kemampuan mengamati perasaan sosial pada orang lain, menyaringnya secara menyeluruh dan memakai informasi tersebut sebagai pembimbing tindakan dan pikiran.

Bahtiar (2009) menyatakan kecerdasan emosi sangatlah terpengaruh oleh lingkungan, sifatnya tidak menetap, dan bisa mengalami perubahan setiap waktu. Maka peranan lingkungan khususnya orang dewasa pada masa kanak-kanak sangatlah berpengaruh pada kecerdasan emosi yang terbentuk. Secara mendalam Bahtiar (2009) mengungkap kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu mengendalikan kehidupan emosinya

dengan inteligensi, menjaga kestabilan emosi dan mengungkapkannya lewat keterampilan sosial, empati, motivasi diri, mengendalikan diri dan kesadaran diri.

Merujuk penjabaran sebelumnya, bisa dipetik kesimpulannya bahwasannya kecerdasan emosi yakni kemampuan yang telah dimiliki seseorang guna mengatur hasrat ataupun dorongan yang asalnya dari dalam diri dan bagaimana orang itu bisa paham atas perasaan yang muncul, termasuk perasaan pada orang lain ataupun diri sendiri.

2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi terbagi atas lima aspek. Sejumlah aspek-aspek kecerdasan emosi ini yakni (Goleman. 1997) :

a. Mengenali Emosi Diri

Dasar dari kecerdasan emosional yakni mengenali emosi diri. Kemampuan ini diiringi dua kemampuan individu, yakni kemampuan mengenali apa yang dirasakan dan menyadari apa yang dipikirkan. Intinya disini ialah mengenali perasaan pada saat perasaan tersebut terjadi ataupun muncul. Kesadaran diri ialah nama lain dari mengenali emosi diri, yakni mengetahui apa yang sedang dirasakan pada sebuah waktu dan memanfaatkannya guna mengambil keputusan diri sendiri, mempunyai acuan yang realistis dari kemampuan diri dan mempunyai kekuatan untuk percaya terhadap diri sendiri. Kesadaran diri merujuk pada apa yang diperhatikan individu yang introspektif dan menjadi pengalaman yang dialaminya sebagai cerminnya.

b. Mengelola Emosi

Mengelola emosi yaitu berani mengatasi perasaan sendiri supaya bisa diungkapkan secara tepat. Kemampuan pengelolaan emosi ini ialah kemampuan yang menyesuaikan pada kesadaran diri, yang terdiri dari kemampuan memberi hiburan bagi diri sendiri, melepaskan ketersinggungan, kemurungan ataupun kecemasan. Orang yang mempunyai kemampuan ini dapat bangkit lagi dari keadaan, sementara orang yang tidak memiliki kemampuan di bidang ini maka akan terus berkelahi dengan perasaan yang dimilikinya sendiri.

c. Memotivasi Diri Sendiri

Memotivasi diri ialah kemampuan guna melakukan tata kelola emosi. Mengatur emosi selaku alat guna meraih tujuannya yaitu seperti berkreasi, menguasai diri sendiri, memotivasi diri sendiri, dan memberikan perhatian. Memotivasi diri pun dapat dimaknai seperti memakai hasrat yang terdalam dalam bergerak dan menuntunnya ke arah tujuan, membantu individu memutuskan tindakan dan inisiatif secara efektif, serta dapat mempertahankan diri saat berhadapan dengan frustrasi ataupun gagal.

Memotivasi diri sendiri juga bisa dimaknai seseorang dapat bangkit dan bergerak mengalami perubahan. Seseorang dengan kemampuan ini tidak terpaku pada sebuah dan mudah puas dengan pekerjaan yang dijalankan, namun senantiasa mengusahakan agar melaksanakan perbaikan dirinya sendiri. Mengedalikan diri ataupun menahan diri pada

kepuasan dan mengatur desakan hati untuk dijadikan acuan kesuksesan pada beragam bidang tertentu.

d. Mengenali Emosi Orang Lain

Mengenali emosi orang lain dapat dinamakan pula empati. Orang yang empati lebih dapat mengambil sinyal-sinyal sosial yang tidak terlihat ataupun yang mengisyaratkan apa yang diperlukan ataupun dialami orang lainnya. Empati pun dapat meliputi kemampuan mempunyai perasaan yang sama dengan orang lain, juga bisa melakukan pemahaman perspektifnya, memunculkan hubungan saling mempercayai dan menyesuaikan diri dengan watak orang yang bervariasi.

e. Membina Hubungan

Membina hubungan merupakan kemampuan guna melaksanakan interaksi bersama orang lain, kemampuan guna membina hubungan dan bagaimana individu memposisikan diri pada sebuah kelompok. Kemampuan guna mengkomunikasikan perasaan dan diri ialah dasar guna menjalin hubungan bersama orang lain.

Sedangkan Schutte dkk (1998) menarik kesimpulan tiga aspek kecerdasan emosional, yakni :

a. Penilaian dan ekspresi emosi.

Individu dengan harapan positif pada dirinya sendiri dapat memberi penilaian emosi orang lain, paham ekspresi emosinya dan bisa mengekspresikan emosi.

b. Pengaturan emosi.

Individu dengan kemampuan menguasai dan menyadari emosi diri, serta bisa menjadi pengubah perasaan orang lain menjadi lebih baik.

c. Penggunaan emosi sebagai penanganan permasalahan.

Seseorang bisa memakai pengalaman sebelumnya guna menangani persoalan, bisa berempati atas permasalahan orang lain dan memakai mood positif guna menanganinya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Goleman (1998) mengemukakan ada tiga faktor yang bisa berpengaruh pada perkembangan kecerdasan emosi siswa, yakni :

- a. Faktor yang sifatnya bawaan, ataupun ditemukannya dari genetik (temperamen). Faktor bawaan yakni kebiasaan yang diturunkan dari nenek moyang/leluhur ataupun dari orangtua (berbagai sifat yang diwariskannya dari nenek moyang secara turun temurun).
- b. Faktor yang asalnya dari lingkungan keluarga (cara pengasuhan orangtua). Faktor lingkungan keluarga sangatlah berpengaruh pada kecerdasan emosional individu sebab keluarga ialah sekolah pertama guna belajar mengenai emosi.
- c. Faktor pendidikan emosi yang didapatkan siswa di sekolah. Peran yang diberikan sekolah yakni lewat pendidikan emosi, termasuk cara pengajaran ataupun kurikulum guru kepada siswa. Para guru memberi

kesempatan dan mengajarkan kepada siswaguna mengenali perasaan dan diri mereka sendiri.

C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kepuasan Kerja Pada Mitra Pengemudi Gojek Jakarta

Luthans (2005) mendefinisikan keputusan kerja mencakup sikap evaluatif, afektif, dan kognitif. Mengungkap kepuasan kerja yakni kondisi emosi yang positif ataupun senang dimana asalnya dari pengalaman ataupun penilaian kinerja seorang individu. Hal yang sama juga ditegaskan oleh Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja ialah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan individu yang menjadi hasil atas evaluasi karakteristik pada dirinya. Individu dengan kepuasan kerja tinggi mempunyai berbagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, sebaliknya seseorang yang tidak puas mempunyai perasaan yang negatif atas pekerjaan yang dijalankan.

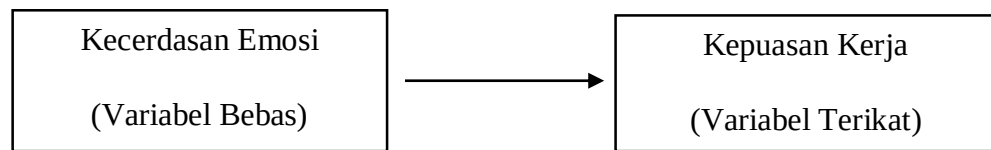
Hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada riset yang dimiliki Simarmata dan Rospita (2012) menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan dari kecerdasan emosi dan kepuasan kerja pada karyawan secara positif. Disini disimpulkan juga karyawan dengan kecerdasan emosi tinggi akan melihat pekerjaan sebagai tantangan dan memperlihatkan perasaan positif pada pekerjaan sebagai dukungan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan. Sebaliknya rendahnya kecerdasan emosi karyawan akan meninjau pekerjaan selaku beban dan memperlihatkan perasaan negatif pada

pekerjaan yang dijalankan, akibatnya kepuasan kerja pada karyawan itu kurang.

Hal yang sama pun dijabarkan Emiliana dan Anny E. L. (2005), risetnya terkait kecerdasan emosi dan kepuasan kerja mmeperlihatkan hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja secara positif. Jika sejumlah peran dan pengertian dari kecerdasan emosi di dunia kerja dihubungkan dengan faktor kepuasan kerja, artikel berita, dan hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada riset sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulannya bahwasannya guna memperoleh kepuasan kerja individu memerlukan kecerdasan emosi yang baik, sebab dengannya seorang individu mampu mengatur stress dan bisa memotivasi dirinya sampai tidak menghentikan kemampuan berpikir. Untuk itu kemungkinan guna merasakan ketidakpuasan kerja yang merujuk pada stress lebih rendah daripada orang yang kecerdasannya rendah secara emosi.

Kecerdasan emosi pun bisa dipakai pada beragam kondisi dan situasi misalnya berhadapan dengan situasi kerja yang tidak nyaman, konflik, ketidakpastian, perubahan, dan tantangan kerja secara psikologis ataupun fisik (Patton, 1998).

Kerangka konsep penelitian ini menggambarkan dua variabel yang dipakai pada penelitian ini yakni kecerdasan emosi dan kepuasan kerja. Dengan judul penelitian hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada mitra pengemudi Gojek Jakarta. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian yakni :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Apabila melihat dari hubungan antara latar belakang dengan tinjauan pustaka yang ada serta melihat kaitannya di dalam kerangka berpikir maka di dapatkanlah suatu hipotesis penelitian penelitian sebagai berikut:

H_a = Terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada mitra pengemudi Gojek Jakarta.

H_o = Tidak terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada mitra pengemudi Gojek Jakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Mengacu paparan Azwar (2010), *research* (penelitian) ialah serangkaian kegiatan ilmiah guna menangani sebuah masalah. Fungsi penelitian yakni mengidentifikasi dan menumukan suatu permasalahan dan pilihan lainnya saat cara tersebut tidak mempunyai pengaruh pada penanganan sebuah permasalahan (Azwar, 2010).

Metode penelitian ini adalah korelasional dengan pendekatannya kuantitatif. Penelitian korelasional ialah riset yang tujuannya guna menjadi penentu keberadaan hubungan, serta meninjau sejauh mana hubungan antara dua variabel ataupun lebih (Sumanto, 1990).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Suryabrata (1991) variabel penelitian bisa diartikan sebagai berbagai hal yang hendak dijadikan obyek pengamatan pada suatu penelitian. Variabel suatu obyek yang dipakai pada penelitian ini mencakup dua macam. Yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat disini yakni kepuasan kerja, sedangkan variabel bebasnya yakni kecerdasan emosi.

C. Definisi Konseptual

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah rasa puas ataupun tidak puas yang dialami seseorang akan pekerjaannya yang diukur memakai aspek-aspek. Aspek kepuasan kerja menurut Spector (1985) yaitu komunikasi, jenis kerja, rekan

kerja, peraturan dan prosedur, penghargaan, tunjangan tambahan, supervisi, promosi, dan gaji.

2. Kecerdasan Emosi

Kecerdasaan emosi ialah kemampuan individu dalam mengendalikan, mengelola, mengontrol emosi orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan untuk mengendalikan tindakan dan pikiran. Schutte dkk (1998) menyimpulkan tiga aspek kecerdasan emosi yakni , penilaian ekspresi emosi, pengaturan emosi dan penggunaan emosi dalam mengatasi permasalahan.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek didalam pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur dengan skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985).

2. Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi ialah kemampuan individu dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kecerdasan emosi diukur dengan menggunakan aspek dari Schutte dkk yaitu, penilaian ekspresi emosi, pengaturan emosi dan penggunaan emosi dalam mengatasi masalah. Kecerdasan emosi diukur menggunakan skala *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) yang disusun oleh Schutte, dkk (1998).

E. Populasi

Populasi yakni semua objek yang dikaji dengan batasnya yakni sejumlah kriteria yang tidak sesuai (Hidayat & Sedarmayanti, 2002). Gagasan lainnya dari Sugiyono (2009), bahwasannya populasi yakni semua wilayah yang mencakup subjek dan objek dengan kualitas ataupun kriteria yang sudah direncanakan peneliti agar data bisa diambil dan memetik kesimpulan darinya. Riset populasi dilaksanakan bila subjek penelitian tidak banyak. Oleh karenanya yang dijadikan subjek penelitiannya yakni semua subjek yang ada di populasi (Arikunto, 2006). Populasi keseluruhan pengemudi Gojek Jakarta cukup banyak, oleh karena itu peneliti hanya berfokus mengambil data sampel pengemudi dengan jumlah target sampel sebanyak 101 orang. Kriteria sampel mitra pengemudi Gojek yaitu pengemudi Gojek yang telah bekerja lebih dari 6 bulan. Karena dengan begitu pengemudi Gojek telah memiliki pengalaman yang cukup untuk merasakan puas atau tidak puasnya ia bekerja. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini memakai skala dengan alat pengumpulan datanya adalah skala pengukuran. Skala yang dipakai disini yakni skala likert. Definisi skala ini ialah merupakan sebuah skala psikometrik yang banyak dipakai pada skala dan termasuk skala yang paling umum dipakai pada riset.

Alat guna mengumpulkan data penelitiannya berbentuk skala pengukuran yang mencakup dua buah yaitu skala pengukuran kecerdasan emosi dan skala pengukuran kepuasan kerja. Kedua skala tersebut disusun dengan memakai metode *rating* yang dijumlahkan ataupun *summated rating method*.

Hadi (1991) mengatakan bahwa alternatif jawaban ragu-ragu (R) dalam skala mempunyai nilai ganda. Pertama, ragu-ragu diartikan bahwa subjek belum dapat memutuskan jawaban atau tidak bisa menentukan pilihan. Kedua, menimbulkan kecenderungan untuk menemukan pilihan di tengah tengah atau netral.

Tabel 1.
Alternatif pilihan

Pilihan	Skor	
	Favorabel	Unfavorabel
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (TS)	1	4

Jadi ada empat alternatif pilihan yang penulis sediakan dalam skala yaitu “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Tidak Sesuai” (TS), dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Pernyataan yang ada dalam skala terdiri dari dua jenis yaitu favorabel dengan penilaian empat, tiga, dua dan satu. Skor tertinggi ada pada pernyataan “Sangat Sesuai”. Sedangkan pada pernyataan unfavorabel dengan

penilaian empat, tiga, dua dan satu, dengan skor tertinggi pada pilihan pernyataan “Sangat Tidak Sesuai”.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan peneliti sebagai cara untuk mempermudah melakukan penelitian. Sugiyono (2009) mengatakan bahwa instrumen penelitian merupakan alat ukur yang dapat membantu mengukur fenomena atau kejadian alam maupun sosial yang dapat diamati (variabel penelitian). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel instrumen yaitu kecerdasan emosi dan kepuasan kerja. Berikut rincian dari masing -masing variable.

1. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja diukur dengan menggunakan skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985). JSS mengukur kepuasan kerja melalui sembilan aspek, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan, rekan kerja, jenis kerja dan komunikasi. Melalui analisis literatur dimensi pekerjaan, sembilan sub-skala diciptakan Spector untuk mewakili domain kepuasan. Data reliabilitas menunjukkan bahwa total skala dan subskala memiliki konsistensi internal yang wajar, dan data uji-ulang terbatas menunjukkan reliabilitas yang baik dari waktu ke waktu. Faktanya, data ini dikumpulkan dengan selang waktu 18 bulan, yang mencakup periode banyak perubahan dan gangguan (staf administrasi puncak baru, reorganisasi, dan PHK), menunjukkan konsistensi yang luar biasa dalam

kepuasan kerja. Analisis multitra-multimetode, interkorelasi antar sub-skala, dan hasil analisis faktor memberikan bukti untuk validitas diskriminan dan konvergen. Banyak peneliti terdahulu yang menggunakan skala ini salah satu penelitian terbaru yang menggunakan skala ini adalah penelitian dari Amanda Riski dan Agustina Ike (2018) yang berjudul hubungan antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan.

Total skor kepuasan kerja dapat dihitung dengan menjumlahkan skor seluruh item-item pada setiap faset tersebut (Spector, 1985). JSS merupakan format yang paling populer untuk skala kepuasan kerja, dibuat relatif mudah untuk dimodifikasi. *Job Satisfaction Survey* (JSS) menggunakan skala likert yang terdiri dari 36 item dan menyediakan 4 pilihan jawaban, antara lain : SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Skala ini memiliki 36 item yang terdiri dari 16 item favorable dan 20 item unfavorable. Berikut blueprint dari skala kepuasan kerja.

Tabel 2.
Blueprint Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Gaji	1, 28	10, 19	4
2.	Promosi	11, 33	2, 20	4
3.	Supervisi	3, 30	12, 21	4

4.	Tunjangan	13, 22	4, 29	4
5.	Penghargaan	5	14, 23, 32	4
6.	Prosedur Operasional	15	6, 24, 31	4
7.	Rekan Kerja	7, 25	16, 34	4
8.	Sifat Pekerjaan	17, 27, 35	8	4
9.	Komunikasi	9	18, 26, 36	4
Jumlah		16	20	36

2. Skala Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi diukur dengan menggunakan skala *Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS)* yang disusun oleh Schutte, dkk (1998). Skala ini menggunakan tiga aspek kecerdasan emosi dari Salovey dan Mayer (1990) yaitu penilaian ekspresi emosi, pengaturan emosi, dan penggunaan emosi. Menurut Schutte, dkk (1998) sebanyak 62 item mewakili berbagai dimensi model. Analisis faktor dari tanggapan 346 peserta menyarankan pembuatan skala 33 item. Studi tambahan menunjukkan 33 item ukuran memiliki konsistensi internal yang baik dan reliabilitas tes ulang. Studi validasi menunjukkan bahwa skor pada 33 item ukuran berkorelasi dengan delapan dari sembilan konstruksi yang secara teoritis terkait. Penelitian sebelumnya yang menggunakan skala ini salah satunya adalah Gisella, N. A. dan Fajrianthi (2017) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karyawan *frontline* yang bekerja di bank perkreditan rakyat (BPR) surabaya.

Schutte Emotional Intelligence Scale menggunakan skala likert yang terdiri dari 33 item dan menyediakan 4 pilihan jawaban, antara lain : SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Skala ini memiliki 33 item yang terdiri dari 30 item favorable dan 3 item unfavorable. Berikut blueprint dari skala kecerdasan emosi.

Tabel 3.
Blueprint Kecerdasan Emosi

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Penilaian dan ekspresi emosi (diri sendiri dan orang lain)	3, 8, 10, 4, 18, 25, 29, 32, 11, 24,	28, 33, 5	13
2.	Pengaturan emosi (diri sendiri dan orang lain)	1, 9, 12, 14, 15, 19, 21, 22, 23, 13, 16, 30,		12
3.	Penggunaan emosi (dalam mengatasi masalah	2, 6, 26, 7, 17, 20, 27, 31		8
Jumlah		30	3	33

H. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik uji coba terpakai, artinya pelaksanaan uji coba dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian sesungguhnya. Jadi, uji coba terpakai adalah suatu teknik untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji

hipotesis. Uji coba instrumen ini dilakukan terhadap 50 subyek penelitian, untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur.

1. Uji Daya Beda

Uji daya beda item ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item mampu membedakan antara individu ataupun kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2000). Komputasi ini menghasilkan koefisien korelasi item total yang bisa dilakukan menggunakan formula koefisien korelasi Pearson Product Moment (Azwar, 2000). Uji daya beda item ini akan dilakukan pada alat ukur yang dalam penelitian ini adalah skala kecerdasan emosi dan kepuasan kerja. Item yang mencapai nilai 0,3 daya pembedanya dianggap memuaskan. Begitupun sebaliknya, jika nilai yang didapat dibawah 0,3 dianggap item tersebut memiliki daya beda yang rendah dan dipertimbangkan untuk dibuang. (Azwar, 2011).

2. Uji Validitas

Instrument yang dinyatakan valid yaitu berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Hasil penelitian yang valid yaitu jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014). Validitas alat ukur adalah sejauh mana tes itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas menurut Azwar (2010) diperlukan untuk mengetahui apakah sebuah alat ukur mampu menghasilkan data yang akurat sesuai

dengan tujuan ukurannya. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji Kaiser-Meyer Olkin (KMO) dan Barlette's Test. Bila Nilai Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequency (KMO MSA) lebih dari 0,50, maka proses analisis dapat dilanjutkan.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2009) dilakukan untuk dapat mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran agar tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap kasus yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner bisa diandalkan, suatu alat ukur dinyatakan dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang-ulang akan memberikan hasil yang relatif sama ataupun tidak berbeda jauh. Suatu instrument dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alphanya lebih besar dari pada 0,6 (Siregar, 2015). Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach dibawah 0,6 menunjukkan reliabilitas kurang baik. Koefisien Alpha Cronbach 0,6-0,8 dapat diterima. Koefisien Alpha Cronbach di atas 0,8 dianggap paling baik (Azwar, 2011).

I. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Uji Daya Beda

Berikut ini disajikan hasil uji daya beda item untuk menentukan item mana saja yang memiliki daya beda item tinggi dari dua skala yang

digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Skala Kepuasan Kerja

Dalam uji daya beda item skala kepuasan kerja yang berjumlah 36 item, dinyatakan terdapat 9 item yang gugur sehingga mempunyai 27 item terpakai. Adapun keterangannya sebagai berikut:

Tabel 4.
Sebaran Item Valid Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Item		Jumlah Item Valid
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Gaji	1, 28	10, 19*	3
2.	Promosi	11, 33	2, 20*	3
3.	Supervisi	3, 30	12, 21	4
4.	Tunjangan	13, 22*	4, 29	3
5.	Penghargaan	5*	14, 23, 32	3
6.	Prosedur Operasional	15	6, 24, 31	4
7.	Rekan Kerja	7, 25*	16, 34	3
8.	Sifat Pekerjaan	17*, 27, 35	8*	2
9.	Komunikasi	9*	18*, 26, 36	2
Jumlah		11	16	27

*) Item dinyatakan gugur

b. Skala Kecerdasan Emosi

Dalam uji daya beda item skala kecerdasan emosi, yang berjumlah

33 item dinyatakan terdapat 8 item yang gugur sehingga mempunyai 25 item terpakai. Adapun keterangannya sebagai berikut:

Tabel 5.
Sebaran Item Valid Skala Kecerdasan Emosi

No.	Aspek	Item		Jumlah Item Valid
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Penilaian dan ekspresi emosi (diri sendiri dan orang lain)	3, 8*, 10*, 4, 18, 25, 29, 32, 11, 24,	28, 33*, 5*	9
2.	Pengaturan emosi (diri sendiri dan orang lain)	1, 9*, 12, 14, 15, 19, 21, 22, 23, 13, 16, 30*,		10
3.	Penggunaan emosi (dalam mengatasi masalah	2, 6*, 26, 7, 17, 20*, 27, 31		6
Jumlah		24	1	25

*) Item dinyatakan gugur

2. Uji Validitas

Setelah melewati uji daya beda item, maka selanjutnya item-item yang bertahan akan diuji validitasnya. Item dinyatakan valid jika nilai $p > 0,50$. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode analisis faktor yang dibantu program SPSS. Hasil uji validitas pada skala kecerdasan emosi yaitu nilai KMO MSA sebesar 0,621 dan pada skala kepuasan kerja nilai KMO MSA sebesar 0,515.

3. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas yang dimodifikasi pada masing-masing skala, maka didapatkan nilai koefisien asli cronbach's alpha dari skala Kecerdasan Emosi sebesar 0,895 dengan jumlah item 25. Sedangkan nilai koefisien cronbach's alpha dari skala Kepuasan Kerja sebesar 0,875 dengan jumlah 27 item.

Tabel 6.
Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja

Skala	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item
Kecerdasan Emosi	0,895	25
Kepuasan Kerja	0,875	27

Pengujian reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* dari skala kecerdasan emosi sebesar 0,895 di mana nilai tersebut dapat dinyatakan reliabel. Kemudian untuk skala kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,875 artinya skala tersebut sangat reliabel digunakan sebagai alat ukur.

J. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan sesuai dengan tujuan awal penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dari variabel bebas yaitu kecerdasan emosi dengan variabel terikat, yaitu kepuasan kerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *bivariate*

correlation yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari kedua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2009).

Penilaian korelasi *pearson* (*bivariate correlation*) berfungsi untuk menguji hipotesis atau asumsi bahwa korelasi *pearson* mampu menunjukkan hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel dengan menggunakan *SPSS* untuk menguji apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja.

Sebelum analisis data dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data baik variabel bebas maupun variabel terikat terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan *SPSS* dan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig.} > 0,05$) dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig.} < 0,05$) dapat ditarik kesimpulan data tersebut tidak terdistribusi normal (Azwar, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah individu yang bekerja sebagai *driver* gojek. Peneliti menyebar data penelitian melalui sosial media dan juga memberikannya langsung pada subjek. Peneliti juga mengambil data pada komunitas komunitas ojek *online* khususnya driver Gojek Jakarta. Salah satu komunitas bernama GMR (Gojek Munjul Raya). Komunitas ini sudah berdiri selama 2 tahun, kegiatan komunitas ini berfokus pada solidaritas antar driver ojek *online*. Selain itu peneliti juga mengambil data pada perantara online yaitu grup *facebook* dan *what's app*.

B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian perlu dilakukan agar penelitian berjalan lancar dan terarah. Hal yang perlu dipersiapkan adalah yang berkaitan dengan perijinan untuk melakukan penelitian.

Persiapan penelitian diawali dengan meminta izin kepada pengurus dan ketua komunitas Gojek yang ada di Jakarta untuk menyebar skala berupa *Google Form*, setelah disetujui peneliti menghubungi via pesan pribadi dengan tujuan untuk meminta ketua komunitas tersebut menyebarkan skala kepada anggota-anggotanya, selain pada komunitas peneliti juga menyebar skala melalui grup *facebook* dan grup *what's app* Gojek Jakarta. Peneliti terlebih dahulu menghubungi ketua grup tersebut untuk meminta kerja sama agar menyebarkan skala penelitian.

C. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dimulai dari tanggal 8 Oktober 2020 hingga 31 Oktober 2020. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala yang disusun menggunakan *Google Form*. Selama periode pengambilan data tersebut peneliti mendapatkan 101 responden. Responden mengisi skala menggunakan aplikasi *Google Form*, yaitu pengisian skala secara *online*. Peneliti membagikan link skala ke group *What's App* dan *Facebook*, dan juga personal. Data yang didapatkan langsung tersimpan secara otomatis karena berbasis online. Peneliti mengunduh data hasil pengisian skala dan selanjutnya dilakukan uji statistik dengan menggunakan SPSS.

Penelitian ini menggunakan try out terpakai yang artinya data yang diperoleh dengan sekali try out dalam penyebaran skala sekaligus sebagai data dalam penelitian, hal ini dilakukan untuk efisiensi waktu dan tenaga.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Deskripsi Frekuensi Subjek

Responden dalam penelitian ini adalah driver Gojek Jakarta. Gambaran penyebaran responden diperoleh dari data diri yang terletak di halaman awal skala penelitian. Data diri yang dicantumkan terdiri dari inisial, jenis kelamin dan lama bekerja. Adapun hasilnya dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 7.
Sebaran Data Demografis Responden

No.	Karakteristik	Data Demografis	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	94	93,1%
		Perempuan	7	6,9%
			101	100%
2.	Lama Bekerja	6 bulan – 1 Tahun	20	19,8%
		>1 Tahun	81	80,2%
			101	100%

Berdasarkan tabel 7, jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 94 orang (93,1%), jenis kelamin wanita sebanyak 7 orang (6,9%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan tabel lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang sudah bekerja selama 6 bulan - 1 tahun sebanyak 20 orang (19,8%) dan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 81 orang (80,2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 1 tahun.

2. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti akan memberikan gambaran kecerdasan emosi dan kepuasan kerja yang dilihat dari mean, nilai minimum, dan nilai maksimum pada subjek yang telah mengisi skala yang telah diberikan.

Tabel 8.
Deskriptif Statistik

	Kecerdasan Emosi	Kepuasan Kerja
Nilai minimum	33	36
Nilai maksimum	132	144
Range	99	108
Mean	82,5	90
Std. Deviation	16,5	18

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai *mean* pada variable kecerdasan emosi sebesar 82,5 (SD = 16,5) dan variabel kepuasan kerja sebesar 90 (SD = 18). Variabel kecerdasan emosi memiliki nilai minimum sebesar 33 dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 36. Selanjutnya, nilai maksimum kecerdasan emosi sebesar 132 dan nilai maksimum kepuasan kerja sebesar 144. Artinya nilai mean kecerdasan emosi dan kepuasan kerja lebih besar dari nilai standar deviasi masing-masing variabel, sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Setelah memberikan gambaran, peneliti akan melakukan kategorisasi untuk menempatkan subjek penelitian ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan

atribut yang diukur (Azwar, 2011). Rumus kategorisasi menurut Azwar (2011) sebagai berikut:

Tabel 9.
Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Rendah	$X < mean - SD$
Sedang	$mean - SD \leq x \leq mean + SD$
Tinggi	$x > mean + SD$

3. Kategorisasi Subjek

a. Kecerdasan Emosi

Dari hasil data yang sudah didapatkan, kategorisasi kecerdasan emosi memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10.
Kategorisasi Kecerdasan Emosi

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$x < 66$	1	1%
Sedang	$66 \leq x \leq 99$	99	98%
Tinggi	$X > 99$	1	1%
Total		101	100%

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa terdapat 1 orang (1%) pada kategori rendah, 99 orang (98%) berada di kategori sedang, dan 1

orang (1%) kategori tinggi. Dari tiga kategori diatas persentase tertinggi ada pada kategori sedang. Jadi rata-rata orang memiliki nilai sedang.

b. Kepuasan Kerja

Dari hasil data yang sudah didapatkan, kategorisasi kepuasan kerja memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11.
Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$x < 72$	38	37,6%
Sedang	$72 \leq x \leq 108$	63	62,4%
Tinggi	$X > 108$	0	0%
Total		101	100%

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat bahwa terdapat 38 orang (37,6%) berada di kategori rendah, 63 orang (62,4%) kategori sedang, dan tidak ada orang di kategori tinggi. Dari tiga kategori diatas persentase tertinggi ada pada kategori sedang. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata orang memiliki nilai sedang.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data baik *variable independent* maupun *variable dependent* terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan *SPSS* dan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig.} > 0,05$) maka artinya data terdistribusi secara normal. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig.} < 0,05$) maka artinya data tidak terdistribusi normal.

Hasil uji normalitas variabel kecerdasan emosi memperoleh nilai signifikan yaitu 0,153 menunjukkan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan variabel kepuasan kerja memperoleh nilai signifikan yaitu 0,491 menunjukkan juga sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

5. Uji Korelasi

Setelah mendapatkan hasil uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji korelasi menggunakan analisis korelasi *bivariate* untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja pada pengemudi Gojek Jakarta.

Berdasarkan hasil *SPSS* menunjukkan hasil analisa yang diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi *product moment pearson* antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja yaitu $r = 0,688$ dengan nilai p yaitu 0.000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada pengemudi Gojek Jakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi pengemudi Gojek maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi pengemudi Gojek maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

BAB V

PENUTUP

A. Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada mitra pengemudi Gojek Jakarta. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,688 dengan nilai p yaitu 0.000 ($p < 0,05$). Artinya, bila kecerdasan emosi pengemudi Gojek tinggi maka kepuasan kerjanya tinggi. Sebaliknya, jika kecerdasan emosi pengemudi Gojek rendah maka kepuasan kerja rendah. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis alternatif yaitu adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada mitra pengemudi Gojek Jakarta diterima dan hipotesis null yaitu tidak adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada mitra pengemudi Gojek Jakarta ditolak.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Simarmata dan Rospita (2012), hasil analisis statistik yang menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson yaitu koefisien korelasi (r) antara variabel kecerdasan emosional dan variabel kepuasan kerja adalah 0,386 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut saling berkorelasi positif secara signifikan. Karyawan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya yang mendukung terwujudnya kepuasan kerja yang tinggi pula pada diri karyawan tersebut. Sebaliknya,

karyawan yang kecerdasan emosionalnya rendah cenderung untuk mengalami ketegangan emosi dan menghindari situasi bermasalah yang menimbulkan tekanan pada dirinya yang mengakibatkan tidak teratasinya persoalan sehingga mengganggu kinerja karyawan sendiri. Akibatnya karyawan tidak mempunyai pengendalian diri sehingga karyawan memandang pekerjaan sebagai beban.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Emiliana dan Anny E. L. (2005) nilai korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,304, dapat dilihat bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan dan karyawan dengan kepuasan kerja rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan. Sikap positif atau negatif ini bergantung pada kecerdasan emosional.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 101 responden, mendapatkan hasil bahwa pada variabel kecerdasan emosi terdapat 1 orang pada kategori rendah, 99 orang berada di kategori sedang, dan 1 orang kategori tinggi. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja, terdapat 38 orang berada di kategori rendah, dan 63 orang kategori sedang. Dari hasil ini diketahui masing – masing pengemudi Gojek rata - rata mempunyai kecerdasan emosi yang cukup. Rata- rata pengemudi Gojek mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga mendukung terwujudnya kepuasan kerja. Namun ada 38 pengemudi Gojek yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Akan tetapi jumlah pengemudi yang memiliki kepuasan kerja yang sedang berjumlah 63,

jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pengemudi Gojek Jakarta sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang cukup ataupun sedang. Hasil dari penelitian ini sangat berbeda dari anggapan peneliti tentang banyaknya pengemudi Gojek Jakarta yang mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Namun sayangnya hasil dari penelitian ini belum sepenuhnya akurat dikarenakan alat ukur kepuasan kerja hanya uji keterbacaan dan belum diadaptasi.

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan telah ditarik kesimpulan bahwa hipotesis null yaitu tidak adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada mitra pengemudi Gojek Jakarta ditolak dan hipotesis alternatif yaitu adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada mitra pengemudi Gojek Jakarta diterima.

C. Saran

1. Saran Teoritis

Berikut adalah saran teoritis untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa :

- a. Menggunakan faktor-faktor lain yang dapat dijadikan *variable independent* untuk melihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja seperti budaya organisasi dan komitmen organisasi.
- b. Menggunakan skala baku sesuai dengan prosedur, seperti *translate* kemudian uji coba item dan lebih banyak menggunakan item-item yang lebih *update* dan lebih valid dalam mengukur konstruk-konstruk psikologisnya.

- c. Menambahkan atau memperbanyak jumlah sample, sehingga lebih dapat mewakili populasi.
- d. Pengambilan sample disarankan dengan memberikan secara langsung dan menemani partisipan dalam mengisi kuesioner, sehingga partisipan tidak mengisi secara asal dan mengisi dengan baik. Partisipan juga dapat bertanya langsung kepada peneliti jika terdapat pertanyaan atau bagian yang tidak dimengerti.

2. Saran Praktis

- a. Disarankan kepada mitra pengemudi gojek untuk meningkatkan kecerdasan emosi dengan mengurangi emosi negatif karena kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Jika tingkat kecerdasan emosi semakin meningkat maka tingkat kepuasan kerja semakin meningkat pula.
- b. Disarankan kepada mitra pengemudi gojek untuk melatih kemampuan untuk bangkit dari tekanan. Saat berada dalam tekanan, hal paling penting untuk diingat adalah menjaga diri tetap tenang.

DAFTAR PUSTAKA

- Addi, M. I. (2018). Gojek Menyatakan Sedang Kaji Ulang Sistem Suspend Driver. Retrieved March 19, 2019, from Tirto.id website:
<https://tirto.id/gojekmenyatakansedangkajiulangsisitemsuspenddriverdapg>
- Agustian, Ary Ginanjar, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual– ESQ*, Jakarta: Penerbit Arga.
- Amanda, R., & Agustina, I. (2018). *Hubungan antara kebermanaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan*.
- Andewi, N. Y., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.7, 2231-2260.
- Andi, H. (2018). Perkara bonus, driver Grab berbondongbondong beralih ke Gojek. Retrieved December 10, 2018, from kompas.com website:
<https://regional.kompas.com/read/2018/12/03/14283921/perkarabonusdrivergrabberbondongbondongberalihkegojek>
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri Edisi KeEmpat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Ashraf, M. G. (2014). The Promotional Tools and Situational Factors Impact on Consumer Buying Behaviour and Sales Promotion. *Jurnal of Public Administration and Governance*, 4, 179-201.
- Azwar, S. (2010). *Human attitude: Theory and ist measurement*, Yogyakarta:Student Literature
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian (Cetakan ke XII)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahtiar. 2009. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar Siswa Kelas II SMA Negeri 2 Mataram: Mataram. *Jurnal pemikiran alternatif kependidikan insania* Vol. 14 No. 2, 254-268.
- Bintoro, A. (2018). ojek online kembali demo masih tuntutan tarif dan payung hukum. Retrieved July 30, 2018, from CNN Indonesia website:
<https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20180327122208384286197/ojekonlinekembalidemomasihuntuttarifdanpayunghukum>

- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *Jurnal Ilmiah Manajemen bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* Vol.6 No.3, 232-244.
- Emiliana, D., Widjaya, A. E. L. (2005). *Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama*. Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Unika Atma Jaya, Jakarta
- Gisella, N. A., & Fajrianti. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Adaptabilitas Karyawan Frontline Yang bekerja Di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 6, 1-20.
- Goleman, D. (1997), *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, PT Gramedia Pustaka Umum, Jakarta
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hidayat, Syarifudin; dan Sedarmayanti. (2002). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju
- Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*, Yogyakarta: ANDI.
- Maftuchan, A. (2018). Pengemudi Ojek Daring dan Kerja Layak. *PRAKARSA Policy Brief* Vol. 08, 1-4.
<https://repository.theprakarsa.org/publications/293911/policy-brief-08-pengemudi-ojek-daring-dan-kerja-layak>
- McKenna & Nic Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Muttaqiyathun, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver go-jek di kota yogyakarta. *Seminar Nasional & Call For Paper*, 18–26.
- Nurhidayah, F. (2018). Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 179–186.
- Nurita, D. (2017). ribuan pengemudi ojek online berdemo kami mitra bukan jongos. Tempo.Com. Retrieved from

<https://bisnis.tempo.co/read/1036376/ribuanpengemudionlineberdemo-kamimitrabuk-anjongos/full&view=ok>

- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas*. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Salisu, Jamilu B., Chinyio, Ezekiel., and Suresh, Subashimi. 2015. The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business and Management Review*. 6(4).
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence . *Personality and Individual Differences* 25 , 167-177.
- Simarmata. Nicholas dan Rospita, Indri Oktavia. (2012). Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi*. 32-45
- Siregar, L. M. (2015). Analisis Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Al-Qalb*, Jilid 7, Nomor 2, 89-99.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, Vol 13, No. 6, , 693-713.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sumanto. 1990. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10, Nomor 4, 693-709.
- Suryabrata, Sumadi. 1991. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Yamoah, E. E. (2015). Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction. *Developing Country Studies*, 4(March), 27–37.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Rizky Abdilah
Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta, 20 Juni 1997
Kebangsaan : Indonesia
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Masjid Al- Akbar RT 06/01 Munjul, Cipayung-Jakarta Timur.

PENDIDIKAN FORMAL

SD : SDN Pondok Ranggon 04 Pagi (2003-2009)
SMP : SMPN 230 Jakarta (2009-2012)
SMA : SMKN 52 Jakarta (2012-2015)
Perguruan Tinggi : Psikologi (S-1) Universitas Tama Jagakarsa dari tahun 2016 sampai dengan sekarang.

RIWAYAT PEKERJAAN

- Administrasi di PT. EMKA Rekayasa Energi (2015-2016)

Demikianlah daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 8 Desember 2020

Yang membuat,



(Rizky Abdilah)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizky Abdilah
Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta, 20 Juni 1997
NPM : 16700012
Program Studi : Psikologi (S-1)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa keaslian isi skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Apabila di kemudian hari ternyata yang saya susun ini tidak asli, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan ijazah Sarjana Strata Satu dari Universitas Tama Jagakarsa.

Jakarta, 8 Desember 2020

Yang menyatakan,



(Rizky Abdilah)

LAMPIRAN A

1. SKALA *TRY OUT* KECERDASAN EMOSI
2. TABULASI *TRY OUT* SKALA KECERDASAN EMOSI

KUESIONER PENELITIAN

Salam Hormat,

Perkenalkan, saya Rizky Abdilah mahasiswa psikologi tingkat akhir dari Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa yang sedang melakukan tugas akhir untuk memenuhi syarat mendapat gelar sarjana strata satu psikologi. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini agar kami dapat memperoleh data mengenai beberapa aspek yang terkait dengan hal itu. Adapun kriteria partisipan yaitu *driver* Gojek Jakarta.

Saya meminta kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara mengisi pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Keikutsertaan Anda bersifat sukarela. Saya harap Anda menjawab sesuai dengan apa yang Anda alami dan rasakan. Jawaban Anda tidak akan dinilai benar atau salah. Jawaban yang Anda berikan sangat penting untuk keberhasilan penelitian ini. Pastikan Anda tidak mengosongkan isian manapun. Identitas Anda akan dijaga kerahasiaannya tidak akan disebarluaskan dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Terimakasih atas partisipasi Anda yang telah meluangkan waktunya guna membantu terwujudnya proses penelitian ini.

Jakarta, 24 September 2020

Peneliti

SKALA PENELITIAN

IDENTITAS

Nama/Inisial : _____

Usia : _____

Jenis Kelamin : _____

Lama bekerja sebagai *driver* : - 6 bulan sampai 1 tahun ☐
 - Lebih dari 1 tahun ☐

Saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini : Ya ☐ Tidak ☐

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Dibawah ini, Anda akan melihat sejumlah pernyataan mengenai kecerdasan emosi dan kepuasan kerja sebagai driver Gojek. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan, kemudian nilailah diri Anda sesuai dengan kenyataan pada aktivitas bekerja yang Anda lakukan. **Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini.**

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda, dengan cara memberi tanda centang (✓) pada setiap pernyataan yang sesuai dengan keadaan diri Anda.

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

No .	Pernyataan	1	2	3	4
				✓	

SKALA TRY OUT KECERDASAN EMOSI

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1	Saya tahu kapan harus berbicara tentang masalah pribadi saya kepada orang lain				
2	Ketika saya dihadapkan pada rintangan, saya ingat saat-saat saya menghadapi rintangan serupa dan mengatasinya				
3	Saya berharap bahwa saya akan berhasil dalam banyak hal yang saya coba				
4	Orang lain mudah memercayai saya				
5	Saya merasa sulit untuk memahami pesan yang tidak dikatakan secara langsung oleh orang lain				
6	Beberapa peristiwa besar dalam hidup saya telah membuat saya mengevaluasi kembali apa yang penting dan tidak penting dalam hidup ini				
7	Ketika suasana hati saya berubah, saya melihat terdapat banyak kesempatan untuk dijalani				
8	Emosi adalah salah satu hal yang membuat hidup saya layak dijalani				
9	Saya menyadari emosi saya saat mengalaminya				
10	Saya mengharapkan hal-hal baik terjadi				
11	Saya suka berbagi perasaan dengan orang lain				
12	Ketika saya mengalami emosi positif, saya tahu bagaimana membuatnya bertahan				
13	Saya mementingkan kesenangan orang lain				
14	Saya mencari aktivitas yang membuat saya bahagia				
15	Saya menyadari pesan non-verbal yang saya kirim ke orang lain				

16	Saya menampilkan diri saya dengan cara yang memberi kesan baik pada orang lain				
17	Ketika saya dalam suasana hati yang positif, memecahkan masalah itu mudah bagi saya				
18	Dengan melihat ekspresi wajah mereka, saya mengenali emosi yang dialami orang				
19	Saya tahu mengapa emosi saya berubah				
20	Ketika saya dalam suasana hati yang positif, saya bisa menemukan ide-ide baru				
21	Saya memiliki kendali atas emosi saya				
22	Saya dengan mudah mengenali emosi saya saat mengalaminya				
23	Saya memotivasi diri sendiri dengan membayangkan hasil yang baik untuk tugas yang saya lakukan				
24	Saya memuji orang lain ketika mereka telah melakukan sesuatu dengan baik				
25	Saya paham mengenai pesan non-verbal yang dikirim orang lain				
26	Ketika orang lain memberi tahu saya tentang peristiwa penting dalam hidupnya, saya hampir merasa seolah-olah saya sendiri yang mengalami peristiwa ini				
27	Ketika saya merasakan perubahan emosi, saya cenderung memunculkan ide-ide baru				
28	Ketika saya dihadapkan pada tantangan, saya menyerah karena saya yakin saya akan gagal				
29	Saya tahu apa yang orang lain rasakan hanya dengan melihatnya				
30	Saya membantu orang lain merasa lebih baik ketika mereka sedang down				
31	Saya menggunakan suasana hati yang baik untuk membantu diri saya sendiri terus berusaha dalam				

	menghadapi rintangan				
32	Saya dapat mengetahui perasaan orang dengan mendengarkan nada suaranya				
33	Sulit bagi saya untuk memahami mengapa orang merasa seperti itu				

TABULASI SKALA TRY OUT KECERDASAN EMOSI

No ·	x 1	x 2	x 3	x 4	x 5	x 6	x 7	x 8	x 9	x 10	x 11	x 12	x 13	x 14	x 15	x 16	x 17	x 18	x 19	x 20	x 21	x 22	x 23	x 24	x 25	x 26	x 27	x 28	x 29	x 30	x 31	x 32	x 33	
1	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	
2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	
4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2
5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	4	2
6	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2
7	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2	2	
8	4	3	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2
9	4	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	
10	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	
11	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3
12	4	4	4	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	
14	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	1	3	4	4	4	1	
15	2	3	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2
16	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	2	1	3	4	4	4	2	
17	2	3	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	
18	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	1	3	
19	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	2	
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
21	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	
22	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	
23	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2

24	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	
25	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	2	3		
26	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
27	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3	
28	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	
29	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
30	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	4	4	2	
31	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3
32	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3
33	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3
34	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3
35	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3
36	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3
37	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3
38	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3
39	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
40	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	
41	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4
42	3	3	4	3	1	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	
43	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4
44	3	4	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	2	4	4	1	4
45	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	
46	3	3	3	3	2	2	1	1	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	4	4	4	3
47	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
49	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	2	1	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	1	2	4	4	3	2	
50	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	1	3	4	4	2	2	

LAMPIRAN B

1. SKALA *TRY OUT* KEPUASAN KERJA
2. TABULASI *TRY OUT* SKALA KEPUASAN KERJA

SKALA TRY OUT KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1	Saya merasa dibayar cukup untuk pekerjaan yang saya lakukan				
2	Hanya ada sedikit kesempatan untuk promosi dalam pekerjaan saya				
3	Supervisor/ atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.				
4	Saya tidak puas dengan keuntungan dalam pekerjaan yang saya terima.				
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan yang seharusnya saya terima.				
6	Banyak aturan dan prosedur kita yang mempersulit melakukan pekerjaan dengan baik.				
7	Saya menyukai orang yang bekerja dengan saya.				
8	Saya terkadang merasa pekerjaan saya tidak berarti.				
9	Komunikasi tampaknya baik dalam organisasi ini.				
10	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jaraknya jauh.				
11	Mereka yang berhasil dalam pekerjaannya memiliki peluang yang adil untuk dipromosikan.				
12	Supervisor saya tidak adil kepada saya.				
13	Manfaat yang kami terima sama baiknya dengan yang ditawarkan oleh kebanyakan organisasi lain.				
14	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.				
15	Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang ditolak				
16	Saya merasa saya harus bekerja lebih keras pada pekerjaan saya daripada yang seharusnya karena ada				

	persaingan antar rekan kerja				
17	Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja.				
18	Sasaran organisasi ini tidak jelas bagi saya.				
19	Ketika melihat bayaran yang saya terima, Saya merasa tidak dihargai oleh organisasi.				
20	Orang-orang di sini dapat maju seperti halnya mereka bekerja di tempat lain.				
21	Atasan saya tidak terlalu peduli pada perasaan bawahan.				
22	Paket tunjangan kerja yang kita miliki adil.				
23	Imbalan yang diterima kecil bagi mereka yang bekerja di kantor saya				
24	Banyak yang harus saya lakukan di tempat kerja.				
25	Saya suka dengan rekan kerja saya.				
26	Saya sering merasa tidak tahu apa yang terjadi dengan organisasi.				
27	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.				
28	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.				
29	Ada manfaat yang tidak kita miliki yang seharusnya kita miliki.				
30	Saya suka supervisor saya.				
31	Pekerjaan saya terlalu banyak.				
32	Saya tidak merasa usaha saya dihargai sebagaimana mestinya.				
33	Saya puas dengan peluang saya untuk promosi.				
34	Ada terlalu banyak pertengkaran di tempat kerja.				

35	Pekerjaan saya menyenangkan.				
36	Tugas kerja seringkali tidak sepenuhnya dijelaskan.				

TABULASI SKALA TRY OUT KEPUASAN KERJA

N o .	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Y 21	Y 22	Y 23	Y 24	Y 25	Y 26	Y 27	Y 28	Y 29	Y 30	Y 31	Y 32	Y 33	Y 34	Y 35	Y 36		
1	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2		
2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	
3	4	4	3	2	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3
4	2	2	1	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
5	2	4	2	3	4	4	3	1	4	4	4	2	2	2	4	2	3	4	3	1	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	
6	3	2	3	2	3	2	4	1	4	2	1	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	
7	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4		
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
10	3	2	2	3	4	1	4	1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3		
11	2	2	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	1	4	2	2	3	2	2	3	3	1	4	3	1	4	1	1	3	2	4	2	2		
12	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3		
14	1	4	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	4	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4		
15	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2		
16	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	1	1	4	4	1	3	2	4	3	4	4	3	1	3	4	1	2	4	1		
17	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2		
1	3	4	4	2	2	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	1	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	1		

LAMPIRAN C

1. SKALA PENELITIAN SKALA KECERDASAN EMOSI
2. TABULASI SKALA PENELITIAN KECERDASAN EMOSI

SKALA PENELITIAN SKALA KECERDASAN EMOSI

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1	Saya tahu kapan harus berbicara tentang masalah pribadi saya kepada orang lain				
2	Ketika saya dihadapkan pada rintangan, saya ingat saat-saat saya menghadapi rintangan serupa dan mengatasinya				
3	Saya berharap bahwa saya akan berhasil dalam banyak hal yang saya coba				
4	Orang lain mudah memercayai saya				
5	Ketika suasana hati saya berubah, saya melihat terdapat banyak kesempatan untuk dijalani				
6	Saya suka berbagi perasaan dengan orang lain				
7	Ketika saya mengalami emosi positif, saya tahu bagaimana membuatnya bertahan				
8	Saya mementingkan kesenangan orang lain				
9	Saya mencari aktivitas yang membuat saya bahagia				
10	Saya menyadari pesan non-verbal yang saya kirim ke orang lain				
11	Saya menampilkan diri saya dengan cara yang memberi kesan baik pada orang lain				
12	Ketika saya dalam suasana hati yang positif, memecahkan masalah itu mudah bagi saya				
13	Dengan melihat ekspresi wajah mereka, saya mengenali emosi yang dialami orang				
14	Saya tahu mengapa emosi saya berubah				
15	Saya memiliki kendali atas emosi saya				
16	Saya dengan mudah mengenali emosi saya saat mengalaminya				
17	Saya memotivasi diri sendiri dengan membayangkan				

	hasil yang baik untuk tugas yang saya lakukan				
18	Saya memuji orang lain ketika mereka telah melakukan sesuatu dengan baik				
19	Saya paham mengenai pesan non-verbal yang dikirim orang lain				
20	Ketika orang lain memberi tahu saya tentang peristiwa penting dalam hidupnya, saya hampir merasa seolah-olah saya sendiri yang mengalami peristiwa ini				
21	Ketika saya merasakan perubahan emosi, saya cenderung memunculkan ide-ide baru				
22	Ketika saya dihadapkan pada tantangan, saya menyerah karena saya yakin saya akan gagal				
23	Saya tahu apa yang orang lain rasakan hanya dengan melihatnya				
24	Saya menggunakan suasana hati yang baik untuk membantu diri saya sendiri terus berusaha dalam menghadapi rintangan				
25	Saya dapat mengetahui perasaan orang dengan mendengarkan nada suaranya				

TABULASI SKALA PENELITIAN KECERDASAN EMOSI

No.	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25
1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2
2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4
6	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
7	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	1	2	3	2
8	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
9	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
11	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2
14	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	1	3	4	4
15	2	3	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
16	4	4	4	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	1	3	4	4
17	2	3	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
18	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
21	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4
22	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2
23	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2
24	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	3	2
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	2
26	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3

27	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3
28	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4
29	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
30	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4
31	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3
32	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3
33	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3
34	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3
35	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3
36	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3
37	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3
38	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3
39	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	4	4
42	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3
43	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
44	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	1	2	4	1
45	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
46	3	3	3	3	1	3	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	1	4	4	4
47	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	3	4	4	2	1	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	1	2	4	3
50	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	1	3	4	2
51	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4
52	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
53	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	3	4
54	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4

55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3
56	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3
57	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3
58	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
59	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	1	3	4	3
61	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	3
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	3
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	3
65	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
66	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3
67	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3
68	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	2	1	2	4	4
69	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	1	2	4
70	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
71	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4
74	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
75	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
77	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2
79	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
80	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2
81	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4
82	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4

83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
84	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
85	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
86	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	1	4	1	2
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
89	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3
90	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
91	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
92	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
93	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
94	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
95	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
96	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
97	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
98	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
99	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
100	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
101	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4

LAMPIRAN D

1. SKALA PENELITIAN SKALA KEPUASAN KERJA
2. TABULASI SKALA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

SKALA PENELITIAN SKALA KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1	Saya merasa dibayar cukup untuk pekerjaan yang saya lakukan				
2	Hanya ada sedikit kesempatan untuk promosi dalam pekerjaan saya				
3	Supervisor/ atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.				
4	Saya tidak puas dengan keuntungan dalam pekerjaan yang saya terima.				
5	Banyak aturan dan prosedur kita yang mempersulit melakukan pekerjaan dengan baik.				
6	Saya menyukai orang yang bekerja dengan saya.				
7	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jaraknya jauh.				
8	Mereka yang berhasil dalam pekerjaannya memiliki peluang yang adil untuk dipromosikan.				
9	Supervisor saya tidak adil kepada saya.				
10	Manfaat yang kami terima sama baiknya dengan yang ditawarkan oleh kebanyakan organisasi lain.				
11	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.				
12	Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang ditolak				
13	Saya merasa saya harus bekerja lebih keras pada pekerjaan saya daripada yang seharusnya karena ada persaingan antar rekan kerja				
14	Atasan saya tidak terlalu peduli pada perasaan bawahan.				
15	Imbalan yang diterima kecil bagi mereka yang bekerja di kantor saya				

16	Banyak yang harus saya lakukan di tempat kerja.				
17	Saya sering merasa tidak tahu apa yang terjadi dengan organisasi.				
18	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.				
19	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.				
20	Ada manfaat yang tidak kita miliki yang seharusnya kita miliki.				
21	Saya suka supervisor saya.				
22	Pekerjaan saya terlalu banyak.				
23	Saya tidak merasa usaha saya dihargai sebagaimana mestinya.				
24	Saya puas dengan peluang saya untuk promosi.				
25	Ada terlalu banyak pertengkaran di tempat kerja.				
26	Pekerjaan saya menyenangkan.				
27	Tugas kerja seringkali tidak sepenuhnya dijelaskan.				

TABULASI SKALA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

No.	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27
1	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2
2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3
4	2	2	1	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
5	2	4	2	3	4	3	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3
6	3	2	3	2	2	4	2	1	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2
7	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4
8	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
9	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3
10	3	2	2	3	1	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3
11	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	3	3	4	3	1	4	1	1	3	2	4	2	2
12	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3
14	1	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4
15	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2
16	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	1	3	4	1	2	4	1
17	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2
18	3	4	4	2	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	1
19	1	1	1	2	4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2
20	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
21	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3
22	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
23	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	2
24	2	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	1	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
25	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
26	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4
27	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2

28	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	
29	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3		
30	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	
31	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
32	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
33	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
34	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
35	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
36	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
37	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
38	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
39	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
40	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	
41	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1
42	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	4	2	4	2	
43	3	3	4	2	2	2	3	1	4	3	2	1	4	4	4	1	1	2	2	3	1	1	3	2	1	3	2	
44	2	4	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	
45	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
46	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	
47	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	
48	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	
49	2	4	2	4	3	4	4	3	1	2	3	4	3	1	3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	1	3	3	
50	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	
51	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	1	2	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	
52	4	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	
53	2	3	2	4	2	3	3	1	1	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
54	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	
55	3	3	4	3	4	4	3	1	2	3	2	4	2	3	4	1	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	
56	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	1	4	2	2	3	3	2	4	4	
57	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	

58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
59	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	
60	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	
61	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	1	
62	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	
63	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	
64	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	
65	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4
66	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
67	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
68	2	1	3	1	2	4	2	4	1	3	1	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	2	4	2
69	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3
70	4	3	1	3	4	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2
71	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	
72	2	3	2	2	4	3	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	1	2	3	4	3	4	1	2	1	2	
73	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3
74	2	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2
75	3	3	3	3	4	3	4	1	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2
76	3	3	2	2	3	4	4	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	1	4
78	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
79	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
80	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
81	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
82	4	4	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
83	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	1	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	
84	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	2	1	4	3	3	4	2
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2
86	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2

88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3
90	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
91	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
92	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
93	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
94	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
95	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
96	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
97	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
98	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
99	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
100	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
101	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3

LAMPIRAN E

1. UJI DAYA BEDA ITEM
2. VALIDITAS
3. RELIABILITAS
4. UJI NORMALITAS
5. UJI KORELASI
6. KATEGORISASI

UJI DAYA BEDA ITEM KECERDASAN EMOSI

Correl ations

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x39	x40	x41	x42	x43	x44	x45	x46	x47	x48	x49	x50	x51	x52	x53	x54	x55	x56	x57	x58	x59	x60	x61	x62	x63	x64	x65	x66	x67	x68	x69	x70	x71	x72	x73	x74	x75	x76	x77	x78	x79	x80	x81	x82	x83	x84	x85	x86	x87	x88	x89	x90	x91	x92	x93	x94	x95	x96	x97	x98	x99	x100	x101	x102	x103	x104	x105	x106	x107	x108	x109	x110	x111	x112	x113	x114	x115	x116	x117	x118	x119	x120	x121	x122	x123	x124	x125	x126	x127	x128	x129	x130	x131	x132	x133	x134	x135	x136	x137	x138	x139	x140	x141	x142	x143	x144	x145	x146	x147	x148	x149	x150	x151	x152	x153	x154	x155	x156	x157	x158	x159	x160	x161	x162	x163	x164	x165	x166	x167	x168	x169	x170	x171	x172	x173	x174	x175	x176	x177	x178	x179	x180	x181	x182	x183	x184	x185	x186	x187	x188	x189	x190	x191	x192	x193	x194	x195	x196	x197	x198	x199	x200	x201	x202	x203	x204	x205	x206	x207	x208	x209	x210	x211	x212	x213	x214	x215	x216	x217	x218	x219	x220	x221	x222	x223	x224	x225	x226	x227	x228	x229	x230	x231	x232	x233	x234	x235	x236	x237	x238	x239	x240	x241	x242	x243	x244	x245	x246	x247	x248	x249	x250	x251	x252	x253	x254	x255	x256	x257	x258	x259	x260	x261	x262	x263	x264	x265	x266	x267	x268	x269	x270	x271	x272	x273	x274	x275	x276	x277	x278	x279	x280	x281	x282	x283	x284	x285	x286	x287	x288	x289	x290	x291	x292	x293	x294	x295	x296	x297	x298	x299	x300	x301	x302	x303	x304	x305	x306	x307	x308	x309	x310	x311	x312	x313	x314	x315	x316	x317	x318	x319	x320	x321	x322	x323	x324	x325	x326	x327	x328	x329	x330	x331	x332	x333	x334	x335	x336	x337	x338	x339	x340	x341	x342	x343	x344	x345	x346	x347	x348	x349	x350	x351	x352	x353	x354	x355	x356	x357	x358	x359	x360	x361	x362	x363	x364	x365	x366	x367	x368	x369	x370	x371	x372	x373	x374	x375	x376	x377	x378	x379	x380	x381	x382	x383	x384	x385	x386	x387	x388	x389	x390	x391	x392	x393	x394	x395	x396	x397	x398	x399	x400	x401	x402	x403	x404	x405	x406	x407	x408	x409	x410	x411	x412	x413	x414	x415	x416	x417	x418	x419	x420	x421	x422	x423	x424	x425	x426	x427	x428	x429	x430	x431	x432	x433	x434	x435	x436	x437	x438	x439	x440	x441	x442	x443	x444	x445	x446	x447	x448	x449	x450	x451	x452	x453	x454	x455	x456	x457	x458	x459	x460	x461	x462	x463	x464	x465	x466	x467	x468	x469	x470	x471	x472	x473	x474	x475	x476	x477	x478	x479	x480	x481	x482	x483	x484	x485	x486	x487	x488	x489	x490	x491	x492	x493	x494	x495	x496	x497	x498	x499	x500	x501	x502	x503	x504	x505	x506	x507	x508	x509	x510	x511	x512	x513	x514	x515	x516	x517	x518	x519	x520	x521	x522	x523	x524	x525	x526	x527	x528	x529	x530	x531	x532	x533	x534	x535	x536	x537	x538	x539	x540	x541	x542	x543	x544	x545	x546	x547	x548	x549	x550	x551	x552	x553	x554	x555	x556	x557	x558	x559	x560	x561	x562	x563	x564	x565	x566	x567	x568	x569	x570	x571	x572	x573	x574	x575	x576	x577	x578	x579	x580	x581	x582	x583	x584	x585	x586	x587	x588	x589	x590	x591	x592	x593	x594	x595	x596	x597	x598	x599	x600	x601	x602	x603	x604	x605	x606	x607	x608	x609	x610	x611	x612	x613	x614	x615	x616	x617	x618	x619	x620	x621	x622	x623	x624	x625	x626	x627	x628	x629	x630	x631	x632	x633	x634	x635	x636	x637	x638	x639	x640	x641	x642	x643	x644	x645	x646	x647	x648	x649	x650	x651	x652	x653	x654	x655	x656	x657	x658	x659	x660	x661	x662	x663	x664	x665	x666	x667	x668	x669	x670	x671	x672	x673	x674	x675	x676	x677	x678	x679	x680	x681	x682	x683	x684	x685	x686	x687	x688	x689	x690	x691	x692	x693	x694	x695	x696	x697	x698	x699	x700	x701	x702	x703	x704	x705	x706	x707	x708	x709	x710	x711	x712	x713	x714	x715	x716	x717	x718	x719	x720	x721	x722	x723	x724	x725	x726	x727	x728	x729	x730	x731	x732	x733	x734	x735	x736	x737	x738	x739	x740	x741	x742	x743	x744	x745	x746	x747	x748	x749	x750	x751	x752	x753	x754	x755	x756	x757	x758	x759	x760	x761	x762	x763	x764	x765	x766	x767	x768	x769	x770	x771	x772	x773	x774	x775	x776	x777	x778	x779	x780	x781	x782	x783	x784	x785	x786	x787	x788	x789	x790	x791	x792	x793	x794	x795	x796	x797	x798	x799	x800	x801	x802	x803	x804	x805	x806	x807	x808	x809	x810	x811	x812	x813	x814	x815	x816	x817	x818	x819	x820	x821	x822	x823	x824	x825	x826	x827	x828	x829	x830	x831	x832	x833	x834	x835	x836	x837	x838	x839	x840	x841	x842	x843	x844	x845	x846	x847	x848	x849	x850	x851	x852	x853	x854	x855	x856	x857	x858	x859	x860	x861	x862	x863	x864	x865	x866	x867	x868	x869	x870	x871	x872	x873	x874	x875	x876	x877	x878	x879	x880	x881	x882	x883	x884	x885	x886	x887	x888	x889	x890	x891	x892	x893	x894	x895	x896	x897	x898	x899	x900	x901	x902	x903	x904	x905	x906	x907	x908	x909	x910	x911	x912	x913	x914	x915	x916	x917	x918	x919	x920	x921	x922	x923	x924	x925	x926	x927	x928	x929	x930	x931	x932	x933	x934	x935	x936	x937	x938	x939	x940	x941	x942	x943	x944	x945	x946	x947	x948	x949	x950	x951	x952	x953	x954	x955	x956	x957	x958	x959	x960	x961	x962	x963	x964	x965	x966	x967	x968	x969	x970	x971	x972	x973	x974	x975	x976	x977	x978	x979	x980	x981	x982	x983	x984	x985	x986	x987	x988	x989	x990	x991	x992	x993	x994	x995	x996	x997	x998	x999	x1000	x1001	x1002	x1003	x1004	x1005	x1006	x1007	x1008	x1009	x1010	x1011	x1012	x1013	x1014	x1015	x1016	x1017	x1018	x1019	x1020	x1021	x1022	x1023	x1024	x1025	x1026	x1027	x1028	x1029	x1030	x1031	x1032	x1033	x1034	x1035	x1036	x1037	x1038	x1039	x1040	x1041	x1042	x1043	x1044	x1045	x1046	x1047	x1048	x1049	x1050	x1051	x1052	x1053	x1054	x1055	x1056	x1057	x1058	x1059	x1060	x1061	x1062	x1063	x1064	x1065	x1066	x1067	x1068	x1069	x1070	x1071	x1072	x1073	x1074	x1075	x1076	x1077	x1078	x1079	x1080	x1081	x1082	x1083	x1084	x1085	x1086	x1087	x1088	x1089	x1090	x1091	x1092	x1093	x1094	x1095	x1096	x1097	x1098	x1099	x1100	x1101	x1102	x1103	x1104	x1105	x1106	x1107	x1108	x1109	x1110	x1111	x1112	x1113	x1114	x1115	x1116	x1117	x1118	x1119	x1120	x1121	x1122	x1123	x1124	x1125	x1126	x1127	x1128	x1129	x1130	x1131	x1132	x1133	x1134	x1135	x1136	x1137	x1138	x1139	x1140	x1141	x1142	x1143	x1144	x1145	x1146	x1147	x1148	x1149	x1150	x1151	x1152	x1153	x1154	x1155	x1156	x1157	x1158	x1159	x1160	x1161	x1162	x1163	x1164	x1165	x1166	x1167	x1168	x1169	x1170	x1171	x1172	x1173	x1174	x1175	x1176	x1177	x1178	x1179	x1180	x1181	x1182	x1183	x1184	x1185	x1186	x1187	x1188	x1189	x1190	x1191	x1192	x1193	x1194	x1195	x1196	x1197	x1198	x1199	x1200	x1201	x1202	x1203	x1204	x1205	x1206	x1207	x1208	x1209	x1210	x1211	x1212	x1213	x1214	x1215	x1216	x1217	x1218	x1219	x1220	x1221	x1222	x1223	x1224	x1225	x1226	x1227	x1228	x1229	x1230	x1231	x1232	x1233	x1234	x1235	x1236	x1237	x1238	x1239	x1240	x1241	x1242	x1243	x1244	x1245	x1246	x1247	x1248	x1249	x1250	x1251	x1252	x1253	x1254	x1255	x1256	x1257	x1258	x1259	x1260	x1261	x1262	x1263	x1264	x1265	x1266	x1267	x1268	x1269	x1270	x1271	x1272	x1273	x1274	x1275	x1276	x1277	x1278	x1279	x1280	x1281	x1282	x1283	x1284	x1285	x1286	x1287	x1288	x1289	x1290	x1291	x1292	x1293	x1294	x1295	x1296	x1297	x1298	x1299	x1300	x1301	x1302	x1303	x1304	x1305	x1306	x1307	x1308	x1309	x1310	x1311	x1312	x1313	x1314	x1315	x1316	x1317	x1318	x1319	x1320	x1321	x1322	x1323	x1324	x1325	x1326	x1327	x1328	x1329	x1330	x1331	x1332	x1333	x1334	x1335	x1336	x1337	x1338	x1339	x1340	x1341	x1342	x1343	x1344	x1345	x1346	x1347	x1348	x1349	x1350	x1351	x1352	x1353	x1354	x1355	x1356	x1357	x1358	x1359	x1360	x1361	x1362	x1363	x1364	x1365	x1366	x1367	x1368	x1369	x1370	x1371	x1372	x1373	x1374	x1375	x1376	x1377	x1378	x1379	x1380	x1381	x1382	x1383	x1384	x1385	x1386	x1387	x1388	x1389	x1390	x1391	x1392	x1393	x1394	x1395	x1396	x1397	x1398	x1399	x1400	x1401	x1402	x1403	x1404	x1405	x1406	x1407	x1408	x1409	x1410	x1411	x1412	x1413	x1414	x1415	x1416	x1417	x1418	x1419	x1420	x1421	x1422	x1423	x1424	x1425	x1426	x1427	x1428	x1429	x1430	x1431	x1432	x1433	x1434	x1435	x1436	x1437	x1438	x1439	x1440	x1441	x1442	x1443	x1444	x1445	x1446	x1447	x1448	x1449	x1450	x1451	x1452	x1453	x1454	x1455	x1456	x1457	x1458	x1459	x1460	x1461	x1462	x1463	x1464	x1465	x1466	x1467	x1468	x1469	x1470	x1471	x1472	x1473	x1474	x1475	x1476	x1477	x1478	x1479</
--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---------

x4

x5	N	50	50	50	50	50	50	50	5	0	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	5	0	50	50	5	0	50
	Pearson Correlation	,265	,029	,146	,081	1	-,024	,127	-,154	-,024	,038	,228	-,082	,231	-,117	-,292*	,085	,096	,042	-,112	-,251	,180	,184	-,040	,517**	,045	,472**	,310*	-,333*	-,009	,235	,333*	,277			
	Sig. (2-tailed)	,063	,043	,311	,578		,871	,852	,286	,867	,795	,111	,572	,107	,420	,040	,557	,506	,774	,441	,078	,211	,561	,242	,785	,000	,759	,001	,029	,018	,949	,101	,018	,052		
	N	50	50	50	50	50	50	50	5	0	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	5	0	50	50	5	0	50
	Pearson Correlation	,124	,272	,137	,211	-	,024	,384**	,040	-,071	,369**	,000	,105	,110	-,035	-,138	,246	,213	,400**	-,053	,548**	,165	,107	,292*	,173	,205	-	,045	-	,191	,173	,264	,132	,092	,274	
x6	Sig. (2-tailed)	,392	,056	,344	,141	,871	,006	,780	,625	,008	1,000	,466	,446	,808	,338	,085	,138	,004	,716	,000	,252	,461	,040	,228	,154	,725	,872	,755	,184	,228	,064	,362	,527	,054		
	N	50	50	50	50	50	50	50	5	0	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	5	0	50	50	5	0	50	

[illegible]

x10	Sig. (2-tailed)	,285	,493	,265	,878	,867	,625	,945	,014		,737	,445	,691	,936	,501	,579	,300	,002	,731	,848	,012	,529	,973	,036	,741	,002	,343	,132	,217	,668	,318	,730	,173	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
	Pearson Correlation	,088	,176	,087	- ,016	,038	,369**	- ,020	- ,045	- ,049	1	,075	,019	,006	,489**	- ,004	,291*	,260	,195	,405**	,267	,319*	,277	,108	,044	- ,028	- ,067	- ,077	- ,032	,108	,167	,295*	,2343	
	Sig. (2-tailed)	,545	,222	,548	,910	,795	,008	,889	,757	,737		,606	,893	,966	,000	,980	,087	,040	,068	,176	,004	,061	,024	,052	,454	,763	,846	,247	,594	,824	,454	,247	,038	,098
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	,563**	,347*	,452**	,242	,228	,000	,359*	,235	- ,010	,075	1	,115	,432**	,341*	,036	,472**	,364**	,230	- ,077	- ,059	,370**	,318*	,404**	,291*	,314*	,371**	,312*	,288*	,463**	- ,049	,280*	,395**	,100**
x11	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,001	,090	,111	1,000	,010	,100	,445	,606		,426	,002	,015	,804	,001	,009	,109	,597	,269	,025	,004	,026	,008	,027	,043	,001	,738	,049	,005	,490	,000	

x13

x16

x17	Sig. (2-tailed)	,135	,003	,001	,035	,557	,085	,001	,696	,579	,087	,001	,047	,003	,001	,188		,002	,000	,395	,267	,000	,025	,000	,007	,008	,013	,012	,757	,047	,035	,000	,014	,971	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
	Pearson Correlation	,249	,276	,304*	-,121	,096	,213	,352*	-,064	-,096	,291*	,364**	,226	,369**	,342*	-,131	,428**	1	,422**	,059	,154	,288*	,248	,504**	,445**	,240	,347*	,159	-,010	,181	-,019	,413	,191	,458**	
	Sig. (2-tailed)	,082	,052	,032	,401	,506	,138	,012	,660	,508	,040	,009	,115	,008	,015	,363	,002		,002	,682	,284	,043	,082	,000	,001	,092	,013	,270	,944	,208	,967	,002	,436	,184	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	,074	,219	,327*	,265	,042	,400**	,508**	,168	-,150	,260	,230	,359*	,300*	,450**	,082	,628**	,422**	1	,050	,208	,642**	,246	,392**	,334*	,288*	,235	,114	,083	,089	-,045	,357*	,173	-,251	,528**
	Sig. (2-tailed)	,608	,126	,021	,063	,774	,004	,000	,242	,300	,068	,109	,010	,034	,001	,569	,000	,002		,731	,148	,000	,085	,005	,018	,043	,101	,432	,565	,539	,754	,011	,229	,078	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,074	,219	,327*	,265	,042	,400**	,508**	,168	-,150	,260	,230	,359*	,300*	,450**	,082	,628**	,422**	1	,050	,208	,642**	,246	,392**	,334*	,288*	,235	,114	,083	,089	-,045	,357*	,173	-,251	,528**
	Sig. (2-tailed)	,608	,126	,021	,063	,774	,004	,000	,242	,300	,068	,109	,010	,034	,001	,569	,000	,002		,731	,148	,000	,085	,005	,018	,043	,101	,432	,565	,539	,754	,011	,229	,078	,000
x18	Sig. (2-tailed)	,608	,126	,021	,063	,774	,004	,000	,242	,300	,068	,109	,010	,034	,001	,569	,000	,002		,731	,148	,000	,085	,005	,018	,043	,101	,432	,565	,539	,754	,011	,229	,078	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	,074	,219	,327*	,265	,042	,400**	,508**	,168	-,150	,260	,230	,359*	,300*	,450**	,082	,628**	,422**	1	,050	,208	,642**	,246	,392**	,334*	,288*	,235	,114	,083	,089	-,045	,357*	,173	-,251	,528**
	Sig. (2-tailed)	,608	,126	,021	,063	,774	,004	,000	,242	,300	,068	,109	,010	,034	,001	,569	,000	,002		,731	,148	,000	,085	,005	,018	,043	,101	,432	,565	,539	,754	,011	,229	,078	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	,074	,219	,327*	,265	,042	,400**	,508**	,168	-,150	,260	,230	,359*	,300*	,450**	,082	,628**	,422**	1	,050	,208	,642**	,246	,392**	,334*	,288*	,235	,114	,083	,089	-,045	,357*	,173	-,251	,528**
	Sig. (2-tailed)	,608	,126	,021	,063	,774	,004	,000	,242	,300	,068	,109	,010	,034	,001	,569	,000	,002		,731	,148	,000	,085	,005	,018	,043	,101	,432	,565	,539	,754	,011	,229	,078	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	,074	,219	,327*	,265	,042	,400**	,508**	,168	-,150	,260	,230	,359*	,300*	,450**	,082	,628**	,422**	1	,050	,208	,642**	,246	,392**	,334*	,288*	,235	,114	,083	,089	-,045	,357*	,173	-,251	,528**
	Sig. (2-tailed)	,608	,126	,021	,063	,774	,004	,000	,242	,300	,068	,109	,010	,034	,001	,569	,000	,002		,731	,148	,000	,085	,005	,018	,043	,101	,432	,565	,539	,754	,011	,229	,078	,000

x18

x19	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
-----	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

x23

x27

[illegible]

x31	Sig. (2-tailed)	,572	,429	,621	,869	,018	,228	,586	,592	,217	,454	,738	,335	,414	,655	,948	,035	,967	,754	,662	,065	,950	,923	,433	,791	,915	,104	,816	,015	,562		,038	,142	,403	,697
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
	Pearson Correlation	,100	,351*	,362**	,216	- ,009	,264	,293*	- ,032	,062	,167	,280*	,345*	,338*	,509**	,220	,612**	,419**	,357*	,157	,163	,418**	,206	,556**	,558**	,252	,266	,419**	,133	,287*	,294*		,21	,252	,064
	Sig. (2-tailed)	,489	,013	,010	,132	,949	,064	,039	,825	,668	,247	,049	,014	,016	,000	,125	,000	,002	,011	,277	,258	,003	,152	,000	,077	,062	,060	,002	,356	,043		,038	,077	,661	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	,168	,028	,283*	,188	,235	,132	,027	,068	- ,044	,295*	,395**	,176	,246	,228	- ,006	,346*	,113	,173	,221	,096	,293*	,093	,370**	,164	,066	,239	,088	,179	,478**	,210		,252	,11	,450
x32	Sig. (2-tailed)	,242	,844	,046	,190	,101	,362	,854	,640	,318	,038	,005	,220	,085	,111	,970	,014	,436	,229	,124	,509	,039	,522	,008	,256	,648	,095	,545	,214	,000		,147	,077	,298	,001

UJI DAYA BEDA ITEM KEPUASAN KERJA

Corre
lation
s

		y 1	y 2	y 3	y 4	y 5	y 6	y 7	y 8	y 9	y 10	y 11	y 12	y 13	y 14	y 15	y 16	y 17	y 18	y 19	y 20	y 21	y 22	y 23	y 24	y 25	y 26	y 27	y 28	y 29	y 30	y 31	y 32	y 33	y 34	y 35	y 36	yt otal
y1	Pearson Correlation	1	,087	,508*	-,105	,152	,160	,263	,183	,38*	-,031	,123	,29*	,489*	,443*	,194	,233	-,053	-,021	-,008	,204	,085	,231	,031	,166	,005	,083	,104	,300*	,101	,535*	,027	,245	,300*	,088	,129	,255	,49*
	Sig. (2-tailed)		,547	,006	,407	,294	,465	,004	,264	,002	,830	,394	,003	,000	,001	,167	,130	,705	,887	,525	,158	,156	,803	,421	,944	,579	,564	,491	,085	,408	,000	,801	,056	,034	,899	,373	,074	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,087	1	,188*	,418*	-,188	,32*	,178	,231	,033	,58*	,052	,126	,105	,207	-,006	-,026	,049	,127	,136	-,121	,139	-,279*	,594*	,129	,191	,317*	,191	,157	,122	-,119	,093	,389*	,144	,044	,050	,135	,35*

y3	Sig. (2- taile d)	,5 4 7		,2 0 9	,0 0 1	,1 0 6	,0 1 6	,2 0 7	,1 0 3	,8 0 0	,0 1 9	,7 8 2	,3 7 0	,4 3 0	,1 3 4	,6 5 7	,8 3 5	,7 3 1	,3 8 5	,3 4 2	,1 3 5	,0 5 0	,0 0 0	,3 7 2	,1 4 5	,0 2 3	,2 9 4	,2 3 8	,3 9 1	,5 2 5	,0 0 5	,3 1 7	,7 6 3	,7 3 2	,4 3 3	,0 1 7	,0 0 3		
	N	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	
	Pear son Corr elati on	,5 0 8*	,1 8 1	,1 0 5	,0 6 9	,1 2 5	,0 6 3	,3 6 8*	,1 3 6	,0 5 6	- 1 5	- 0 8	,3 0 5*	,2 2 4	,0 0 7	,0 8 2	,0 3 7	,1 9 2	,3 3 6	,1 9 0	,3 5 4*	- 0 2	- 0 8	,0 4 6	,2 0 8	,1 9 3	,4 9 8*	,0 4 0	,0 9 7	,3 0 2*	- 0 7	,0 9 3	,7 0 2	,4 9 1	,0 1 5	- 0 6*	,3 3 6*		
	Sig. (2- taile d)	,0 0 0	,2 0 9	,4 6 9	,6 3 2	,3 8 7	,6 6 5	,0 0 8	,3 4 6	,7 0 9	,2 6 0	,5 8 0	,0 3 1	,7 6 9	,5 9 9	,4 7 3	,0 8 2	,8 1 7	,2 3 6	,5 7 2	,0 6 2	,1 4 8	,3 4 9	,8 4 8	,7 4 9	,1 4 8	,1 7 9	,0 5 0	,7 8 0	,5 0 2	,0 3 3	,6 1 5	,5 2 5	,9 1 5	,0 1 7	,0 1 5			
	N	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	
	Pear son Corr elati on	- 1 0	,4 4 8*	,1 0 5	,0 8 7	,2 6 8	,1 9 2	,4 1 2*	,0 7 6	,5 2 8*	,0 3 2	,1 6 7	- 1 4	,3 1 9*	,0 1 6	,1 9 3	,4 1 7	- 1 1	,3 7 1*	,4 8 1*	- 2 5	,1 4 4*	,2 2 3	- 0 9	- 2 7	- 1 0	- 0 9	,0 7 6	,0 9 2	,5 2 5*	,1 2 9	,1 1 2	,2 7 0	- 0 1	,5 3 6*	,4 3 4*	- 6 *	,4 3 *	
	Sig. (2- taile d)	,4 6 7	,0 0 1	,4 6 9	,5 4 8	,0 6 0	,1 8 1	,0 0 3	,6 0 2	,0 0 5	,8 2 8	,2 4 1	,3 2 8	,0 2 4	,3 4 1	,4 0 8	,0 0 0	,0 7 8	,0 0 0	,0 7 3	,4 8 8	,0 0 9	,1 1 8	,5 5 6	,0 5 4	,4 6 7	,5 2 9	,5 9 7	,0 0 0	,3 7 2	,4 3 8	,0 5 8	,6 7 6	,0 0 0	,6 7 6	,0 0 2	,0 0 2		
	N	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0
	Pear son Corr elati on	- 1 0	,4 4 8*	,1 0 5	,0 8 7	,2 6 8	,1 9 2	,4 1 2*	,0 7 6	,5 2 8*	,0 3 2	,1 6 7	- 1 4	,3 1 9*	,0 1 6	,1 9 3	,4 1 7	- 1 1	,3 7 1*	,4 8 1*	- 2 5	,1 4 4*	,2 2 3	- 0 9	- 2 7	- 1 0	- 0 9	,0 7 6	,0 9 2	,5 2 5*	,1 2 9	,1 1 2	,2 7 0	- 0 1	,5 3 6*	,4 3 4*	- 6 *	,4 3 *	
	Sig. (2- taile d)	,4 6 7	,0 0 1	,4 6 9	,5 4 8	,0 6 0	,1 8 1	,0 0 3	,6 0 2	,0 0 5	,8 2 8	,2 4 1	,3 2 8	,0 2 4	,3 4 1	,4 0 8	,0 0 0	,0 7 8	,0 0 0	,0 7 3	,4 8 8	,0 0 9	,1 1 8	,5 5 6	,0 5 4	,4 6 7	,5 2 9	,5 9 7	,0 0 0	,3 7 2	,4 3 8	,0 5 8	,6 7 6	,0 0 0	,6 7 6	,0 0 2	,0 0 2		
	N	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0
	Pear son Corr elati on	- 1 0	,4 4 8*	,1 0 5	,0 8 7	,2 6 8	,1 9 2	,4 1 2*	,0 7 6	,5 2 8*	,0 3 2	,1 6 7	- 1 4	,3 1 9*	,0 1 6	,1 9 3	,4 1 7	- 1 1	,3 7 1*	,4 8 1*	- 2 5	,1 4 4*	,2 2 3	- 0 9	- 2 7	- 1 0	- 0 9	,0 7 6	,0 9 2	,5 2 5*	,1 2 9	,1 1 2	,2 7 0	- 0 1	,5 3 6*	,4 3 4*	- 6 *	,4 3 *	

y4

[illegible]

y7	Pearson Correlation	,263	,178	,063	,192	,152	,063	1	-,224	,473*	,084	,216	,004	,108	,044	,467*	-	,527	-	-,022	-,220	-,176	-,110	-,139	-,175	-,043	-,211	-,156	-,270	-,397*	-,14	-,337*	
	Sig. (2-tailed)	,065	,216	,655	,181	,292	-,118	-,001	,562	,137	,949	,454	,701	,001	,400	,693	-,020	,409	,693	,106	,221	,446	,520	,340	,641	,331	,390	,024	,270	,764	,43	,017	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	,183	,231	,368*	,412*	-	,162	-,11	-,163	-,115	-,123	-,300	-,347	-,053	-,280	-,246	-,035	-,283	-,064	-,254	-,172	-,098	-,211	-,093	-,184	-,007	-,188	-,342	-,097	-,188	-,241	-,256	-,202
y8	Sig. (2-tailed)	,204	,177	,008	,003	,369	,251	-,11	,259	,466	,355	,033	,853	,033	,625	,042	,645	,073	,231	,037	,896	,037	,896	,037	,896	,037	,896	,037	,896	,037	,896	,037	,896
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	,318*	,03	,13	,07	,08	-,07	-,163	-,177	-,270	-,205	-,192	-,109	-,347	-,053	-,280	-,246	-,035	-,283	-,064	-,254	-,172	-,093	-,184	-,007	-,188	-,342	-,097	-,188	-,241	-,256	-,202	
	N	81	31	66	66	0	9	3*	3	9	8	2	0	7	5*	7	6	8*	9	5	0	3	1	5	2	7	9	1	3	8	3	5	

y10	Sig. (2- taile d)	,0 2 4	,8 3 3	,3 4 6	,6 0 2	,5 8 7	,8 9 1	,0 0 1	,2 5 9		,2 1 3	,0 5 1	,1 6 0	,2 9 9	,5 0 4	,0 1 4	,5 9 6	,2 8 0	,0 1 7	,2 5 4	,6 3 5	,8 1 2	,9 5 6	,1 5 7	,2 2 5	,6 1 7	,3 7 1	,3 6 3	,9 6 0	,2 0 4	,3 3 9	,2 6 8	,5 2 3	,3 7 5	,5 1 4	,3 2 3	,2 6 8	,5 7 5	,3 1 4	,5 4 2	,1 0 4	,8 7 4	,0 6 2	,3 5 9	,2 0 3	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0	,5 5 0
-----	----------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

[illegible]

[illegible]

y17	Sig. (2- taile d)	,1 0 3	,8 5 7	,5 6 9	,3 4 3	,6 0 9	,8 5 1	,4 2 0	,6 4 5	,5 9 6	,9 7 9	,0 0 7	,1 5 1	,0 0 2	,6 8 7	,2 4 0		,9 9 3	,1 0 4	,1 8 4	,1 5 2	,0 4 6	,1 6 8	,3 0 7	,5 8 2	,4 2 1	,1 0 0	,0 0 1	,3 0 8	,3 3 7	,5 3 6	,1 7 4	,1 7 4	,0 6 9	,0 4 1	,8 5 2		
	N	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	
	Pear son Corr elati on	- ,0 5 3	,0 4 9	- ,1 0 4	,1 1 1	,0 5 9	- ,0 6 0	,5 2 7*	- ,2 8 8*	,1 5 6	,0 5 6	,2 1 0	,1 0 0	,0 9 9	- ,2 8 4*	- ,3 4 4*	- ,0 0 1		- ,0 5 6	- ,0 8 7	,2 1 7	- ,0 1 3	,0 6 3	,2 1 6	,0 1 7	,2 0 4	,2 ,1 9 5	,5 0 1*	- ,1 4 2	- ,0 1 3	,2 8 8*	,0 9 8	,0 9 8	,0 6 7	,3 9 6	,0 4 1	,2 ,3 6*	
	Sig. (2- taile d)	,7 1 5	,7 3 5	,4 7 3	,4 4 1	,6 8 6	,6 7 9	,0 0 0	,0 4 2	,2 8 0	,6 9 8	,1 4 2	,4 8 8	,4 9 5	,0 4 6	,0 1 5	,9 3 5		,6 9 9	,5 4 9	,1 3 0	,9 2 9	,1 6 3	,1 3 2	,9 0 5	,1 5 5	,0 2 2	,1 7 5	,0 0 0	,3 2 6	,9 3 1	,0 4 2	,4 9 8	,6 4 3	,0 0 4	,7 7 6	,0 9 1	
	N	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0
	Pear son Corr elati on	- ,0 2 1	,1 2 7	- ,2 4 4	,3 7 1*	,0 6 0	,0 2 7	- ,0 5 7	- ,0 6 3	,3 7 8*	- ,0 6 2	- ,2 9 2	- ,0 6 2	- ,2 9 8	- ,1 0 3	- ,2 4 7	- ,0 3 3	- ,0 5 6		,4 6 9*	- ,0 9 6	,2 6 8	- ,0 4 4	,1 2 9	,0 1 8	- ,1 6 2	- ,0 7 9	- ,0 6 0	- ,0 6 4	,4 9 0*	- ,0 7 5	- ,0 8 0	,2 9 2*	- ,1 4 4	- ,0 6 *	,4 0 6*		
	Sig. (2- taile d)	,8 8 7	,3 8 1	,0 8 8	,0 0 8	,6 7 7	,8 5 3	,6 9 3	,6 6 4	,0 0 7	,9 8 8	,0 6 6	,5 2 6	,0 6 0	,0 8 9	,4 5 8	,1 0 4	,6 9 9		,0 0 1	,5 0 7	,0 6 0	,7 6 3	,1 6 6	,2 4 5	,4 4 1	,5 3 7	,6 2 8	,6 5 8	,0 0 0	,6 5 4	,0 0 6	,5 8 0	,0 3 9	,3 1 9	,0 0 3	,4 9 1	

y18	Sig. (2- taile d)	,8 8 7	,3 8 1	,0 8 8	,0 0 8	,6 7 7	,8 5 3	,6 9 3	,6 6 4	,0 0 7	,9 8 8	,0 6 6	,5 2 6	,0 6 0	,0 8 9	,4 5 8	,1 0 4	,6 9 9		,0 0 1	,5 0 7	,0 6 0	,7 6 3	,1 6 6	,2 4 5	,4 4 1	,5 3 7	,6 2 8	,6 5 4	,0 0 0	,6 5 4	,0 0 6	,5 8 0	,0 3 9	,3 1 9	,0 0 3	,4 9 1		
	N	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0
	Pear son Corr elati on	- ,0 2 1	,1 2 7	- ,2 4 4	,3 7 1*	,0 6 0	,0 2 7	- ,0 5 7	- ,0 6 3	,3 7 8*	- ,0 6 2	- ,2 9 2	- ,0 6 2	- ,1 0 3	- ,2 4 7	- ,0 3 3	- ,0 5 6		,4 6 9*	- ,0 9 6	,2 6 8	- ,0 4 4	,1 2 9	,0 1 8	- ,1 6 2	- ,0 7 9	- ,0 6 0	- ,0 6 4	,4 9 0*	- ,0 7 5	- ,0 8 0	,2 9 2*	- ,1 4 4	- ,0 6 *	,4 0 6*				
	Sig. (2- taile d)	,8 8 7	,3 8 1	,0 8 8	,0 0 8	,6 7 7	,8 5 3	,6 9 3	,6 6 4	,0 0 7	,9 8 8	,0 6 6	,5 2 6	,0 6 0	,0 8 9	,4 5 8	,1 0 4	,6 9 9		,0 0 1	,5 0 7	,0 6 0	,7 6 3	,1 6 6	,2 4 5	,4 4 1	,5 3 7	,6 2 8	,6 5 4	,0 0 0	,6 5 4	,0 0 6	,5 8 0	,0 3 9	,3 1 9	,0 0 3	,4 9 1		

[illegible]

y21	Pearson Correlation	.085	.139	-.002	.110	-.001	.317	-.002	.303	.006	.631*	.003	.310	-.008	-.001	.268	.367*	-.002	1	-.029	.485*	.007	-.014	.303*	-.002	.282	-.009	-.003	.428*	.3032*	-.007	.312*	-.002	-.004	.428*	.002	
	Sig. (2-tailed)	.588	.305	.983	.408	.985	.021	.983	.985	.000	.000	.804	.003	.791	.986	.980	.009	.980	.7	.039	.005	.602	.303	.983	.504	.287	.506	.600	.001	.805	.027	.005	.902	.001	.002		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
	Pearson Correlation	.231	-.027	.334	-.024	-.006	.316	-.001	.002	.426	-.002	-.003	.006	.008	-.009	-.001	.199	.009	.299	-.022	1	.315	.148	.293	.325	.009	-.005	-.008	.270	.410*	.317*	.009	.173	.220	-.008	-.001	
y22	Sig. (2-tailed)	.106	.050	.008	.004	.670	.406	.981	.002	.105	.006	.957	.804	.805	.109	.103	.024	.003	.003		.006	.307	.009	.001	.002	.406	.006	.004	.008	.000	.000	.001	.003	.105	.207	.006	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	.033	.509	.109	.504	-.008	.308	.002	.200	-.006	-.003	.006	.003	-.001	-.006	.009	.407	-.001	.408	-.003		-.001	.106	.100	.307	.003	.008	.000	.000	.000	.405	.108	-.005	.205	-.008	.501	.409
	Sig. (2-tailed)	.806	.000	.208	.000	.984	.000	.984	.984	.984	.984	.984	.984	.984	.984	.984	.000	.984	.984	.984		.984	.208	.208	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
y23	Pearson Correlation	.031	.504*	.109	.504*	-.004	.308	.002	.200	-.006	-.003	.006	.003	-.001	-.006	.009	.407	-.001	.408	-.003		-.001	.106	.100	.307	.003	.008	.000	.000	.000	.405	.108	-.005	.205	-.008	.501	.409
	Sig. (2-tailed)	.806	.000	.208	.000	.984	.000	.984	.984	.984	.984	.984	.984	.984	.984	.984	.000	.984	.984	.984		.984	.208	.208	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.031	.504*	.109	.504*	-.004	.308	.002	.200	-.006	-.003	.006	.003	-.001	-.006	.009	.407	-.001	.408	-.003		-.001	.106	.100	.307	.003	.008	.000	.000	.000	.405	.108	-.005	.205	-.008	.501	.409

y24	Sig. (2- taile d)	,8 3 1	,0 0 0	,1 7 2	,0 0 0	,7 6 3	,0 0 6	,5 2 2	,0 3 6	,1 5 7	,0 0 0	,7 8 6	,0 0 9	,9 2 9	,0 1 1	,3 9 3	,6 4 8	,6 6 3	,1 6 6	,0 0 0	,2 2 2	,0 0 6		,2 4 9	,4 5 4	,0 0 7	,8 3 0	,5 7 6	,8 2 0	,8 6 8	,0 0 1	,1 9 6	,7 0 5	,0 7 1	,5 5 7	,0 0 0	,0 0 0			
	N	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0		
	Pear son Corr elati on	,1 1 6	,1 2 9	- 1 3 0	,2 2 3	,2 0 1	,2 0 3	,1 3 8	- 1 8 1	,1 7 5	,2 4 9	,6 4 6*	,2 1 5	,4 3 7*	,1 5 9	,3 3 9	,1 4 7	,2 1 6	,0 2 4	- 0 9	- 0 8	,0 7 1	,1 6 6		- 1 0	,5 5 1*	,3 9 4*	,4 6 4*	,3 6 0*	,1 9 8	,4 2 4*	,3 7 3*	,4 3 1*	,3 1 8*	,2 1 0	,4 3 0*	,5 9 8*			
	Sig. (2- taile d)	,4 2 1	,3 7 2	,3 6 7	,1 1 9	,1 6 1	,1 5 7	,3 4 0	,2 0 8	,2 8 5	,0 0 1	,0 0 0	,1 3 3	,0 7 2	,2 1 6	,0 0 7	,3 1 2	,1 3 7	,8 6 2	,8 4 2	,9 5 6	,6 2 7	,3 0 9	,2 4 5		,4 8 8	,0 0 0	,0 0 1	,0 2 9	,1 6 7	,0 0 2	,0 0 8	,0 2 5	,1 4 3	,0 0 2	,0 0 3	,0 0 2			
	N	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0		
	Pear son Corr elati on	,0 0 5	,1 9 1	,3 5 4*	- 0 9	- 3 1	- 2 0	,0 0 6	- 0 3	,0 7 2	- 0 9	,4 1 0*	,4 2 4*	,0 8 6	,0 2 1	,2 9 5*	,0 8 0	,0 1 7	,1 6 8	,0 2 2	,2 8 6	,1 4 4	,2 3 9	,1 0 8		- 1 9	,1 9 5	,0 4 5	,0 9 7	- 0 2	,2 5 2	- 0 8	- 0 9	,1 7 2	,2 4 3	,1 4 7	,0 9 2	,0 6 4	,0 7 3	
	Sig. (2- taile d)	,9 7 4	,1 8 4	,0 1 2	,5 1 8	,0 2 4	,0 9 3	,6 4 1	,9 8 6	,6 1 7	,7 3 7	,0 0 3	,0 0 2	,5 5 2	,8 8 7	,0 3 2	,5 8 2	,9 3 5	,2 4 0	,5 7 0	,1 1 5	,3 2 0	,0 9 4	,4 5 4		,1 6 5	,7 5 7	,5 0 4	,7 4 7	,0 9 7	,4 3 3	,6 3 1	,2 3 8	,0 8 1	,2 1 8	,1 8 9	,6 3 2	,0 8 9	,6 3 3	
	N	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0
	Pear son Corr elati on	,0 0 5	,1 9 1	,3 5 4*	- 0 9	- 3 1	- 2 0	,0 0 6	- 0 3	,0 7 2	- 0 9	,4 1 0*	,4 2 4*	,0 8 6	,0 2 1	,2 9 5*	,0 8 0	,0 1 7	,1 6 8	,0 2 2	,2 8 6	,1 4 4	,2 3 9	,1 0 8		- 1 9	,1 9 5	,0 4 5	,0 9 7	- 0 2	,2 5 2	- 0 8	- 0 9	,1 7 2	,2 4 3	,1 4 7	,0 9 2	,0 6 4	,0 7 3	
	Sig. (2- taile d)	,9 7 4	,1 8 4	,0 1 2	,5 1 8	,0 2 4	,0 9 3	,6 4 1	,9 8 6	,6 1 7	,7 3 7	,0 0 3	,0 0 2	,5 5 2	,8 8 7	,0 3 2	,5 8 2	,9 3 5	,2 4 0	,5 7 0	,1 1 5	,3 2 0	,0 9 4	,4 5 4		,1 6 5	,7 5 7	,5 0 4	,7 4 7	,0 9 7	,4 3 3	,6 3 1	,2 3 8	,0 8 1	,2 1 8	,1 8 9	,6 3 2	,0 8 9	,6 3 3	

[illegible]

y28	Pearson Correlation	.33	.17	.20	-.09	.17	.30	.12	-.12	.00	.05	.42	.23	.46	.09	.34	.46	.19	-.07	-.05	.30	.28	-.07	.00	.46	.09	.31	.50	1	.27	.32	.45	.38	.58	.11	.63	.21	.64
	Sig. (2-tailed)	.019	.234	.148	.527	.220	.379	.349	.906	.716	.010	.118	.001	.001	.157	.004	.001	.175	.684	.023	.006	.666	.556	.001	.001	.001	.001	.000		.051	.009	.001	.000	.000	.044	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	.10	-.11	.19	.07	.14	.09	.32	-.12	-.08	.16	.11	.37	-.11	-.21	.00	.26	.18	-.02	-.24	.13	.09	.24	.03	.31	.04	.13	.26	.27	1	.07	.14	.46	.18	.31	.15	-.07	.27
y29	Sig. (2-tailed)	.485	.398	.179	.529	.334	.020	.160	.884	.240	.417	.008	.415	.108	.300	.688	.022	.117	.982	.046	.093	.546	.800	.029	.005	.005	.005	.005	.005		.962	.322	.001	.200	.024	.291	.715	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	.53	.09	.49	.09	.22	.11	.00	.11	.00	.11	-.02	.42	.50	.11	-.01	-.02	.00	-.02	.06	.11	.23	.01	.12	.31	.03	.23	.00	.32	-.07		.11	.11	.44	-.01	.22	.00	.50
	Sig. (2-tailed)	.000	.399	.000	.492	.284	.777	.999	.999	.999	.999	.000	.000	.000	.000	.999	.999	.999	.999	.999	.999	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
y30	Pearson Correlation	.53	.09	.49	.09	.22	.11	.00	.11	.00	.11	-.02	.42	.50	.11	-.01	-.02	.00	-.02	.06	.11	.23	.01	.12	.31	.03	.23	.00	.32	-.07		.11	.11	.44	-.01	.22	.00	.50
	Sig. (2-tailed)	.000	.399	.000	.492	.284	.777	.999	.999	.999	.999	.000	.000	.000	.000	.999	.999	.999	.999	.999	.999	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	.53	.09	.49	.09	.22	.11	.00	.11	.00	.11	-.02	.42	.50	.11	-.01	-.02	.00	-.02	.06	.11	.23	.01	.12	.31	.03	.23	.00	.32	-.07		.11	.11	.44	-.01	.22	.00	.50

[illegible]

[illegible]

y35	Pearson Correlation	,129	,132	,021	-,061	-,203	-,397	-,216	,233	,031	,313	-,017	,141	-,207	,46*	,291	-,148	-,400	-,205	-,210	,278	,058	,53*	,66*	,152	,226	,098	-,026	,47*	,049	1	-,019	,48*
	Sig. (2-tailed)	,373	,433	,525	,626	,158	,937	,043	,104	,925	,027	,968	,329	,149	,011	,045	,395	,011	,925	,157	,239	,691	,000	,000	,292	,157	,497	,857	,011	,733		,849	,043
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
y36	Pearson Correlation	,255	,335	-,015	,536	,104	,303	,124	,203	,38*	,100	,397	-,001	,656	-,029	,027	,46*	,49*	-,400	-,148	-,400	-,205	-,53*	-,66*	-,152	-,226	-,098	-,157	-,497	-,857	-,011	-,733	,54*
	Sig. (2-tailed)	,074	,017	,905	,003	,407	,013	,107	,805	,409	,005	,907	,000	,802	,805	,706	,031	,001	,801	,009	,102	,803	,103	,107	,102	,705	,501	,006	,307	,204	,809		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ytotal	Pearson Correlation	,494	,413	,336	,423	,526	,337	,230	,266	,423	,535	,525	,428	,499	,322	,241	-,008	-,103	-,424	-,509	-,606	-,327	-,647	-,207	,58*	,61*	,43*	,52*	,34*	,39*	,48*	,57*	1
	Sig. (2-tailed)	,44*	,66*	,36*	,44*	,279	,337	,202	,266	,423	,535	,525	,428	,499	,322	,241	-,008	-,103	-,424	-,509	-,606	-,327	-,647	-,207	,58*	,61*	,43*	,52*	,34*	,39*	,48*	,57*	1
	N	4*	6*	6*	4*	9*	37*	202	65	2*	3*	1*	6*	5*	7*	2*	01	838	401	984	562	7*	7*	277	8*	3*	2*	3*	4*	8*	4*	7*	1

VALIDITAS KECERDASAN EMOSI

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.621
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	778.464
	df	300
	Sig.	.000

VALIDITAS KEPUASAN KERJA

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.515
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	862.366
	df	325
	Sig.	.000

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	25

RELIABILITAS KECERDASAN EMOSI

RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

	.875	27
--	------	----

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosi	Kepuasan Kerja
N		101	101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82.93	75.94
	Std. Deviation	8.774	11.437
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.083
	Positive	.075	.058
	Negative	-.113	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.134	.833
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153	.491

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

KORELASI

Correlations

		Kecerdasan Emosi	Kepuasan Kerja
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	1	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	101	101
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.0200	
	N	101	101

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

UJI

KATEGORISASI KECERDASAN EMOSI

Kecerdasan Emosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.0	1.0	1.0
	Sedang	99	98.0	98.0	99.0
	Tinggi	1	1.0	1.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

KATEGORISASI KEPUASAN KERJA

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	38	37.6	37.6	37.6
	Sedang	63	62.4	62.4	100.0
	Total	101	100.0	100.0	