

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN  
PROVINSI GORONTALO**

**OLEH:**

**PUTRI PRAMUDITA R. ABDULLAH**

**E21.21.064**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2025**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN  
PROVINSI GORONTALO**

**OLEH:**

**PUTRI PRAMUDITA R. ABDULLAH**

**E21.21.064**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 27 April 2025

**Pembimbing I**

  
Wiwin L Husin, SE,MM  
NIDN : 0923088302

**Pembimbing II**

  
Nur Rahmi, SE.,S.Pd.I., MM  
NIDN : 0928127702

## HALAMAN PERSETUJUAN

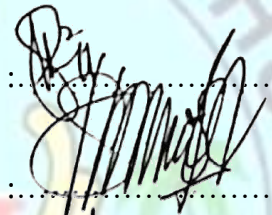
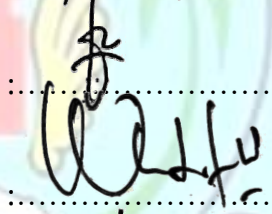
### PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI GORONTALO

Oleh:

**PUTRI PRAMUDITA R. ABDULLAH**  
E21.21.064

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo)  
Gorontalo, 23 Mei 2025

- |                                                         |                                                                                               |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Syamsul, SE.,M.Si<br>(Ketua Penguji)                 | .....<br>  |
| 2. Sri Meike Jusup, SE.,MM<br>(Anggota Penguji)         | .....<br> |
| 3. Anggriani Husain, SE.,MM<br>(Anggota Penguji)        | .....<br> |
| 4. Wiwin L. Husin, SE.,MM<br>(Pembimbing Utama)         | .....<br> |
| 5. Nur Rahmi, SE.,S.Pd.I.,MM<br>(Pembimbing Pendamping) | .....<br> |

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi**  
  
**Dr. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 09028116901

**Ketua Program Studi Manajemen**  
  
**Syamsul, SE., M.Si**  
NIDN. 0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 27 April 2025

Yang Membuat Pernyataan



Putri Pramudita .R. Abdullah

E21.21.064

## **ABSTRACT**

**PUTRI PRAMUDITA R. ABDULLAH. E2121064. THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE HEALTH OFFICE OF GORONTALO PROVINCE**

*This research aims to find the effect of Work-Life Balance (X1) and Workload (X2) on Employee Job Satisfaction (Y) at the Health Office of Gorontalo Province. The population for this research consists of 58 employees at the Health Office. Primary data are collected through a questionnaire tested for validity and reliability. The analysis method utilized is path analysis. The results indicate that both Work-Life Balance (X1) and Workload (X2) have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction (Y), both simultaneously and individually, at the Health Office of Gorontalo Province. Specifically, Work-Life Balance (X1) demonstrates a positive and significant partial effect on Employee Job Satisfaction (Y), and likewise, Workload (X2) shows a positive and significant partial effect on Employee Job Satisfaction (Y) at the office.*

*Keywords: Work-Life Balance, Workload, Job Satisfaction*

## ABSTRAK

**PUTRI PRAMUDITA R. ABDULLAH. E2121064. PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sebanyak 58 orang, Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dan Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). dan hanya kepada TUHAN mulah engkau berharap “  
(QS. Al- insyirah, 6-8)

“Sekali terjun dalam perjalanan jangan pernah mundur sebelum meraihnya, yakin usaha sampai. Karena sukses itu harus melewati banyak proses, bukan hanya menginginkan hasil akhir dan tahu beres tapi harus selalu keep on progress. Meskipun kenyataannya banyak hambatan dan kamu pun sering di buat stres percayalah tidak ada jalan lain untuk meraih sukses sering melewati yang namanya proses”.

Keberhasilan adalah sebuah proses. Niatmu adalah awal keberhasilan, peluh keringatmu adalah penyedapnya. tetesan air matamu adalah pewarnanya, do’amu dan do’a-do’a di sekitarmu adalah bara api yang mematangkannya. Kegagalan disetiap langkahmu adalah pengawetnya, Sesungguhnya kesabaran akan membuatmu mengerti bagaimana cara mensyukuri arti sebuah keberhasilan.

Jangan pernah malu untuk maju, karena malu menjadikan kita takkan pernah mengetahui dan memahami segala sesuatu hal akan hidup ini  
MASA DEPAN SANGGUH ADA, DAN HARAPANMU TIDAK AKAN HILANG.  
( Amsal 23:18)

## **PUTRI PRAMUDITA R. ABDULLAH**

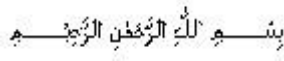
### **PERSEMBAHAN**

Atas Ridho-Nya aku persembahkan karya ini sebagai rasa terimakasihku kepada kedua orang tuaku, Ayahku (Rudi Abdullah) dan Ibuku (Yuhelni Lapoko) yang telah melahirkan, membesarkan, membimbingku, dan tiada henti memberikan do’a, motivasi dan serta cinta dan kasih sayang. Untuk saudaraku Adikku tercinta Muh. Rizki Aditya R. Abdullah yang tiada hentinya memberikan dukungan dan do’a serta teman-temanku yang yang selalu menemani baik suka maupun duka.

*“Semoga Limpahan rahmat dan cinta kasih allah SWT selalu disertakan  
Amin Yaa Robbal Alaamin ”*

**ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TEMPATKU MENIMBA ILMU  
2025**

## KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang mahakuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh makhluk yang ada di muka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan ini yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo”

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Tehnologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. H. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul Nani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Wiwin L Husin, SE.,MM selaku pembimbing I dan Ibu Nur Rahmi, SE.,S.Pd.I selaku pembimbing II yang selalu memberikan saran bagi penulis, seluruh staff dan dosen dilingkungan

Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, Orang tua yang selalu memberi dukungan dan dorongan dari segi Moril maupun Materil, sahabatku Putri Ariyani Kaharu, Alwi Sanubari, S.Kom. Teman-teman seperjuangan angkatan Angkatan Jurusan Manajemen 2021, Adel Leida Rahmawati Uti, SM, Silvani A.M. Suleman, SM, Nurvahira Yusuf, SM, Alsyela Varenza Musa, SM dan Mutiarawati Pakaya, SM. Serta teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih dan hormatku untuk kalian yang memberi pengalaman hidup, kasih sayang, toleransi, serta rasa persaudaraan yang tinggi.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amiiin.

Gorontalo, 27 April 2025

Putri Pramudita R. Abdullah  
E21.21.064

## DAFTAR ISI

|                                                   |       |
|---------------------------------------------------|-------|
| HALAMAN JUDUL .....                               | i     |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                          | ii    |
| HALAMAN PERESTUJUAN .....                         | iii   |
| PERNYATAAN .....                                  | iv    |
| <i>ABSTRACT</i> .....                             | v     |
| ABSTRAK .....                                     | vi    |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....                       | vii   |
| KATA PENGANTAR .....                              | viii  |
| DAFTAR ISI .....                                  | x     |
| DAFTAR TABEL .....                                | xii   |
| DAFTAR GAMBAR .....                               | xiii  |
| DAFTAR GRAFIK .....                               | xiv   |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                             | xv    |
| <br>BAB I PENDAHULUAN .....                       | <br>1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....               | 1     |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                         | 12    |
| 1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian .....            | 13    |
| 1.4 Manfaat Praktis .....                         | 14    |
| <br>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN |       |
| HIPOTESIS .....                                   | 15    |
| 2.1 Kajian Pustaka .....                          | 15    |
| 2.1.1 <i>Work Life Balance</i> .....              | 15    |
| 2.1.2 Beban Kerja .....                           | 21    |
| 2.1.3 Kepuasan Kerja .....                        | 26    |
| 2.2 Hubungan Antar Variabel .....                 | 33    |
| 2.3 Penelitian Terdahulu .....                    | 34    |
| 2.4 Kerangka Pemikiran .....                      | 37    |
| 2.5 Hipotesis Penelitian .....                    | 38    |

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....                          | 40 |
| 3.1 Objek Penelitian .....                                         | 40 |
| 3.2 Metode Penelitian.....                                         | 40 |
| 3.3 Populasi Dan Sampel.....                                       | 42 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data .....                                    | 45 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data.....                                   | 46 |
| 3.6 Instrumen Pengujian Penelitian.....                            | 46 |
| 3.7 Metode Analisis Data .....                                     | 49 |
| 3.8 Pengujian Hipotesis .....                                      | 51 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....                       | 52 |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....                          | 52 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.....      | 52 |
| 4.1.2 Visi Misi Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.....            | 52 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo ..... | 53 |
| 4.1.4. Karakteristik Responden .....                               | 54 |
| 4.1.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....                | 55 |
| 4.1.6. Uji Instrumen penelitian .....                              | 65 |
| 4.1.7 Analisis Data Statistik .....                                | 68 |
| 4.1.8 Pengujian Hipotesis .....                                    | 70 |
| 4.2 Pembahasan Penelitian.....                                     | 72 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....                                   | 77 |
| 5.1Kesimpulan.....                                                 | 77 |
| 5.2 Saran .....                                                    | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                                               | 79 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....                                                                                                                          | 41 |
| Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner .....                                                                                                                                     | 42 |
| Tabel 3.3 Populasi Penelitian .....                                                                                                                                          | 43 |
| Tabel 3.4 Koefisien Korelasi .....                                                                                                                                           | 47 |
| Tabel 4.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                                                                                                     | 54 |
| Tabel 4.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....                                                                                                                | 54 |
| Tabel 4.3. Karakteristik berdasarkan Lamanya Bekerja .....                                                                                                                   | 55 |
| Tabel 4.4 Skala penelitian Jawaban Responden .....                                                                                                                           | 56 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden <i>Work Life Balance</i> (X1).....                                                                                                             | 56 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Beban Kerja (X2).....                                                                                                                          | 60 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Pegawai (Y) .....                                                                                                               | 63 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Work Life Balance</i> (X1).....                                                                                            | 66 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X2) .....                                                                                                        | 67 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas kepuasan kerja pegawai (Y)...                                                                                                | 67 |
| Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh<br><i>Work Life Balance</i> (X1) dan beban kerja (X2) terhadap<br>kepuasan kerja pegawai (Y)..... | 70 |
| Tabel 4.12 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y .....                                                                                                              | 70 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....                            | 38 |
| Gambar 3. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....        | 50 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....                           | 53 |
| Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung ..... | 69 |

## **DAFTAR GRAFIK**

|                                                                       |   |
|-----------------------------------------------------------------------|---|
| Grafik 1.1 Jumlah pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo ..... | 8 |
|-----------------------------------------------------------------------|---|

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner.....                            | 86  |
| Lampiran 2 Data Ordinal dan Data Interval .....      | 91  |
| Lampiran 3 Frequency.....                            | 114 |
| Lampiran 4 Correlations .....                        | 121 |
| Lampiran 5 Regression .....                          | 129 |
| Lampiran 6 Tabel R .....                             | 130 |
| Lampiran 7 Tabel F.....                              | 131 |
| Lampiran 8 Permohonan Izin Penelitian.....           | 132 |
| Lampiran 9 Surat Keterangan Balasan Penelitian ..... | 133 |
| Lampiran 10 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi .....   | 134 |
| Lampiran 11 Hasil Plagiasi .....                     | 135 |
| Lampiran 12 Translate <i>Abstract</i> .....          | 136 |
| Lampiran 13 Curriculum Vitae.....                    | 138 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada setiap warga negara secara optimal. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset utama yang sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk mampu membuat strategi yang tepat dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya berguna untuk mencapai target. (Sudarmono et al., 2022). Dalam melibatkan aspek kehidupan organisasi serta faktor manusia yang memengaruhi dinamika tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting bagi sebuah organisasi. Sejujurnya, kualitas sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia ini digunakan untuk memastikan bahwa pegawai instansi

memiliki kualitas yang tinggi. Sumber daya manusia yang efektif dapat mendorong kemajuan perusahaan melalui keunggulan dalam persaingan yang dihasilkan oleh individu yang berkualitas.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Pada dasarnya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula (Eviana & Achmadi, 2022) Kepuasan kerja penting untuk bisnis dan pegawai, sebagai hasil dari kesempatan untuk mengamati hasil kinerja pegawai. Puas atau tidaknya terhadap atasan merupakan cerminan dari kinerjanya yang semakin meningkat. Kesenangan dan bekerja semakin rajin akan dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaannya, karena kepuasan itu ada didalam individu tersendiri. Melainkan rasa ketidakpuasan kerja terhadap organisasi akan memunculkan rasa ketidak bahagiaan, dan bekerja tidak mempunyai rasa semangat. Jadi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai akan berkaitan dengan kepuasan dan kesenangan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh tindakan, sikap, dan perspektif terkait pekerjaan pegawai, oleh karena itu kepuasan kerja masalah pribadi, maka dari itu kepuasan kerjadengan pekerja akan bertentangan karena bakal berpengaruh terhadap pekerjaan yang di kerjakan pegawai (Bhastary, 2020).

Selain itu kepuasan kerja juga merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Jika pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung pegawai akan loyal terhadap perusahaan dan kinerja menjadi semakin meningkat. Kondisi saat ini, dimana masih banyak pegawai yang kurang optimal

dalam menjalankan pekerjaannya. Hal seperti ini bisa terlihat dari hasil kerja yang masih belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja dari masing-masing pegawai. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, instansi dapat mendorong pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan instansi.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam mengelola emosi ketika menghadapi tantangan di tempat kerja. Regulasi emosi yang efektif memungkinkan karyawan untuk tetap tenang dan fokus, sehingga mereka dapat mengatasi stres dan tekanan dengan lebih baik. Ketika pegawai mampu mengelola emosi mereka, mereka cenderung mengalami lebih banyak pengalaman afektif positif, seperti rasa pencapaian dan kebahagiaan (Madrid et al., 2020). Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, termasuk emosi, keyakinan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Faktor-faktor ini saling berinteraksi, membentuk bagaimana pegawai merasakan dan menilai pengalaman kerja mereka. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan moralitas yang baik, menciptakan suasana positif di tempat kerja (Neupane, 2019). Sehingga ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi *kepuasan kerja* di antaranya *work life balance* (Ogunola, 2022) dan *beban kerja* (Inegbedion et al., 2020).

*Worklife balance* Menurut (Suartana & Dewi, 2020) pada pegawai dapat menjadi indikasi tingkat intensitas *turnover* pegawai. *Work life balance* merupakan gambaran keseimbangan antara pekerjaan seseorang dengan

kehidupan pribadinya. Menurut pandangan pegawai, *work life balance* merupakan pilihan untuk mengelola kewajiban dalam pekerjaan, pribadi, dan tanggung jawab keluarga. Sedangkan *work life balance* dari perspektif bisnis adalah pilihan perusahaan ketika pegawai fokus pada pekerjaan mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi penting untuk dilakukan, karena hal tersebut tentu memiliki manfaat bagi instansi maupun kehidupan pribadi pegawai.

*Work Life Balance* (WLB) merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan. Dampak yang ditimbulkan akibat dari WLB yang tidak seimbang antara lain terganggunya Kesehatan fisik karyawan dan juga membuat pegawai merasa tertekan menurut (Foanto et al., 2020). Akibat adanya ketidak seimbangan pegawai juga berdampak langsung terhadap kehidupan rumah tangga, pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan. (Sandini et al., 2021) mengatakan di Negara Indonesia urusan keluarga merupakan prioritas utama di dalam kehidupan individu, meskipun tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga sama-sama tinggi, individu akan tetap memprioritaskan urusan keluarga.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam lingkungan profesional yang sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang menimpa pegawai. Ketika pegawai merasa beban kerja mereka terlalu berat atau tidak seimbang, hal ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya mengurangi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat pegawai merasa terjebak dan kurang termotivasi, sehingga mengganggu produktivitas dan kreativitas mereka. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan

kemampuan dan keterampilan pegawai dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Menurut (Kerja et al., 2021) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut (Afrianty & Dewi, 2022) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut (Adi Karmawan & Sudibya, 2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

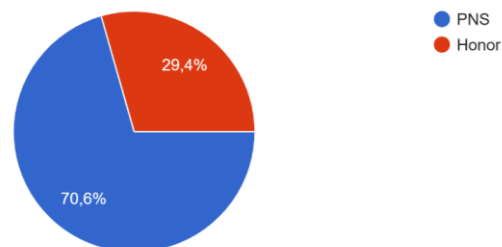
Sala satu komponen penting dalam menjaga Kesehatan pegawai adalah menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, juga dikenal

sebagai keseimbangan pekerjaan-kehidupan. (Malik, 2023) penelitian lain menekankan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan lebih dari sekadar pengaturan waktu; ia juga melibatkan pemeliharaan kesejahteraan emosional dan kesehatan mental. Ketika karyawan merasa seimbang dalam kehidupan pribadi dan profesional, mereka cenderung mengalami stres yang lebih rendah dan lebih mampu menghadapi tantangan sehari-hari. Kesejahteraan mental yang baik mendorong kreativitas, meningkatkan fokus, dan memperkuat hubungan di tempat kerja. Akibatnya, hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan aspek ini agar pegawai tidak hanya produktif, tetapi juga merasa bahagia dan terhubung dengan lingkungan kerja mereka.

Keseimbangan ini penting untuk memastikan kesejahteraan pegawai dan untuk menghindari risiko kelelahan (*burnout*) yang dapat mempengaruhi kinerja. Beban kerja yang tinggi dan stres terkait pekerjaan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai mengalami stres berlebihan, mereka cenderung merasa stres dan tidak mampu bekerja secara optimal. Hal ini berakhir pada penurunan kinerja, mana pegawai mungkin tidak dapat memenuhi target atau harapan yang ditetapkan. Selain itu, kepuasan kerja mereka juga menurun, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan peningkatan angka turnover karyawan. Motivasi untuk bekerja dengan baik pun berkurang, menciptakan siklus negatif yang sulit diatasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan agar produktivitas tetap terjaga (Ismi et al., 2023).

Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo merupakan salah satu penyelenggara pemerintahan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang kesehatan Provinsi Gorontalo. Pegawai Kantor dinas kesehatan merupakan perangkat paling sentral dalam upaya pencapaian program pembangunan khususnya dalam bidang kesehatan masyarakat. Apapun bentuk tujuan, misi dan program kerja yang akan dilaksanakan Kantor dinas kesehatan untuk memenuhi kepentingan masyarakat sangat ditentukan oleh peran pegawai. Kegiatan pegawai kantor dinas kesehatan akan terlibat diseluruh aktivitas pemerintah, mulai dari kegiatan perencanaan hingga terlaksananya administrasi pelayanan publik yang optimal. Melihat peran pegawai dalam lingkungan kerja pemerintah, maka ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berkaitan dengan seleksi penerimaan pegawai dan administrasi penggajian semata, namun lebih dari itu perlu dilakukan pengembangan sesuai dengan kecakapan dan keahlian. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan, sikap senang atau tidak dalam bekerja. Berikut dapat di rangkum grafik jumlah pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Grafik 1.1 Jumlah pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo



Berdasarkan grafik menggunakan kuisioner google from diatas maka dapat dijelaskan bahwa Rata-rata jumlah PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sebesar 70,6% dan Honor sebesar 29,4%.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara dengan bidang sub bagian kepegawaian dan umum Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo bapak Ahmad Yamin Ahsan, SKM.,M.Kes menjelaskan bahwa banyak pegawai yang mengalami tantangan dalam menjaga *work life balance*, hal ini ditengah tuntutan pekerjaan yang tinggi di sektor kesehatan. Dinas Kesehatan seringkali menghadapi beban kerja yang padat, terutama dalam menangani isu-isu kesehatan masyarakat yang mendesak, yang mengakibatkan beberapa pegawai harus bekerja lembur atau bahkan mengabaikan waktu pribadi. Pegawai merasa terbebani dengan jumlah tugas yang tidak sebanding dengan waktu yang tersedia, sementara yang lain merasa waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi menjadi terbatas. Meskipun demikian, ada pula pegawai yang merasa mendapatkan dukungan dari pimpinan dalam hal fleksibilitas waktu kerja, terutama ketika pegawai menghadapi kebutuhan pribadi yang mendesak. Adapun wawancara dengan beberapa pegawai,

pegawai mengungkapkan bahwa meskipun memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab, banyak di antara para pegawai yang merasa kesulitan untuk mencapai *work life balance* yang memadai. Kepuasan kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sangat dipengaruhi oleh bagaimana pegawai dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang merasa memiliki waktu lebih banyak untuk keluarga atau kegiatan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan merasa lebih termotivasi. Sebaliknya, pegawai yang merasa beban kerjanya terlalu berat atau tidak mendapatkan fleksibilitas dalam penataan waktu, seringkali menunjukkan tingkat stres yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dan perhatian terhadap *work life balance* sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di dinas tersebut.

Fenomena kepuasan kerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh work-life balance yang tidak baik, terutama bagi pegawai perempuan yang memiliki tanggung jawab mengurus anak. Banyak pegawai terlambat masuk kerja karena harus menangani urusan keluarga, seperti menyiapkan anak untuk sekolah atau merawat mereka di pagi hari. Situasi ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kepuasan kerja. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga membuat pegawai merasa tertekan dan tidak dihargai, sehingga penting bagi instansi untuk menawarkan fleksibilitas dan dukungan dalam mengelola keseimbangan ini. dengan mendampingi anak setelah melahirkan merupakan suatu hal yang sulit diseimbangkan antara pekerjaan adanya kurang rasa percaya

terhadap sesama pegawai lainnya dan mengakibatkan komunikasi interpersonal menjadi tidak maksimal serta dampak dalam lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. pegawai yang sudah menikah membutuhkan keseimbangan baik pada kehidupan kerjanya maupun kehidupan non-kerjanya. Selain itu masalah mendasar pada keluarga yang istri bekerja adalah keterbatasan waktu untuk melakukan kewajiban, baik terhadap pekerjaan dan keluarga serta pembagian peran tugas rumah tangga.

Keterlibatan pegawai dalam kegiatan di kantor sangat penting untuk membangun suasana kerja yang harmonis, namun ada beberapa pegawai yang kurang berpartisipasi, sementara yang lain sering mengambil cuti sakit. Hal ini dapat menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan di antara pegawai yang aktif, karena mereka merasa beban kerja mereka meningkat akibat ketidakhadiran rekan-rekan. Ketidakadilan ini dapat mengganggu dinamika tim dan menciptakan suasana kompetisi yang tidak sehat. Untuk mengatasi masalah ini, perlu mendorong keterlibatan semua pegawai dan menciptakan kebijakan cuti yang adil, sehingga semua orang merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi.

Permasalahan dalam kerja berhubungan dengan tekanan beban kerja yang berlebihan serta tengat waktu (*deadline*) yang harus dipenuhi, sementara permasalahan dalam keluarga terkait dengan komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang bergantung pada anggota yang lain. Didapatkan pula bahwa prosedur kerja sudah sesuai tetapi terkadang pegawai masih harus menyelesaikannya di rumah bahkan sampai menggunakan waktu libur sekalipun untuk bekerja. Serta tidak adanya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

dari kantor. Sehingga menyebabkan motivasi pegawai dan Kondisi di mana beberapa pegawai tidak terlibat dalam kegiatan kantor dan sering mengambil cuti sakit dapat secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kenyamanan bekerja bagi seluruh tim. Ketidakadilan dalam pembagian beban kerja menciptakan rasa frustrasi di kalangan pegawai yang aktif, yang merasa bahwa usaha mereka tidak diimbangi dengan kontribusi rekan-rekan mereka. Hal ini dapat mengurangi semangat kerja dan mengganggu kolaborasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Untuk meningkatkan motivasi, penting bagi manajemen untuk menciptakan suasana yang inklusif, mendorong partisipasi, dan menerapkan kebijakan yang adil dalam pengelolaan cuti, agar setiap pegawai merasa dihargai dan termotivasi. Banyak pegawai mengalami kesulitan dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kesehatan pribadi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali mengorbankan waktu untuk merawat kesehatan, menyebabkan stres dan kelelahan. Kondisi ini menghambat produktivitas dan kesejahteraan, sehingga penting bagi perusahaan untuk mendukung pegawai dalam mencapai keseimbangan yang lebih baik.

Salah satu fenomena yang berkaitan dengan *work life balance* yang terjadi di instansi adalah pekerjaan yang saat ini sedang dijalani oleh pegawai membuat pegawai sulit mengatur waktu dengan kehidupan pribadi. Hal ini menandakan bahwa terjadi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja pegawai, yang mana waktunya pegawai lebih dominan terhadap pekerjaan dibanding kehidupan pribadi. Serta permasalahan yang terjadi dalam kehidupan pribadinya dapat berpengaruh terhadap performa kerja pegawai.

Selain itu, hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah beban kerja. Bahwa terkadang jam kerja pegawai tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau melebihi jam kerja serta waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu sempit atau pendek (Ajimat, Aini, N., & Budi, 2020), (Barus, n.d. 2022).

Kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh beban kerja yang dimiliki pegawai. Ketika waktu yang dimiliki pegawai lebih dominan di tempat kerja maka pegawai akan merasa tidak puas, hal ini biasanya terjadi karena pekerjaan yang dimiliki pegawai membutuhkan waktu yang lebih lama untuk bisa diselesaikan dengan baik. Namun waktu yang telah ditentukan oleh instansi terlalu sempit, maka biasanya pegawai tetap terus menyelesaikan pekerjaan tersebut sampai selesai. Kondisi pekerjaan pegawai bisa mempengaruhi ketidakpuasan pegawai, seperti kondisi pekerjaan yang terlalu banyak beban kerjanya dan ketidak seimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja pegawai, yang mana lebih dominan di kehidupan kerja pegawai (Dalena, 2022), (Gusvita, 2020) dan (Malika, D., & Irfani, 2022)

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *Work life balance* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo ?
3. Seberapa besar pengaruh *work life balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo?

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka terdapat tujuan yang ingin di capai, antara lain:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pemikiran teoritis terhadap perilaku organisasi dengan melakukan studi empirik terhadap aspek individual, ekspektasi Kepuasan Kerja yang mendorong *Work Life Balance* dan Beban Kerja.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Lokasi penelitian

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam menganalisis *work life balance* dan beban kerja dalam organisasi sehingga efektivitas kerja dapat tercapai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait dengan *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 *Work Life Balance***

###### **2.1.1.1 Pengertian *Work Life Balance***

*Work-life balance* merujuk pada keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk komitmen organisasi dan dukungan sosial dari rekan kerja serta keluarga. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, menjaga *work-life balance* menjadi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung lebih bahagia, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini juga berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik, yang sangat penting bagi keberhasilan jangka panjang individu dan organisasi. (Mubarak, 2023).

Menurut (International Labour Office, 2022) *Work-life balance* adalah keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang sangat dipengaruhi oleh jam kerja dan pola kerja yang diterapkan.

*Work-life balance* adalah kondisi di mana individu dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Hal ini melibatkan integrasi antara tanggung jawab profesional dan kehidupan sosial, yang berkontribusi pada kesejahteraan individu serta meningkatkan produktivitas dan

kepuasan kerja dalam lingkungan yang mendukung (Suartana & Dewi, 2020). Oleh karena itu Keseimbangan ini penting untuk memastikan bahwa seseorang tidak hanya fokus pada karier, tetapi juga memiliki waktu untuk bersosialisasi dan menikmati hobi. (Suartana & Dewi, 2020). *Work-life balance* adalah keadaan di mana individu dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kepuasan dalam kehidupan rumah tangga. Dengan menjaga keseimbangan ini, konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah dapat diminimalisir, sehingga individu dapat berfungsi dengan baik di kedua aspek. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kebahagiaan (IseOlorunkanmi & Singh, 2019). Keseimbangan ini juga mencakup kepuasan dalam peran sebagai pekerja dan individu dalam kehidupan pribadi. Ketika seseorang merasa puas dalam kedua bidang tersebut, mereka cenderung lebih termotivasi dan efektif dalam pekerjaan, serta memiliki hubungan yang lebih baik di rumah (Suartana & Dewi, 2020).

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang berusaha untuk mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

#### **2.1.2.2 Manfaat *Work Life Balance***

Menurut (Shirmohammadi et al., 2022) manfaat *work life balance* adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan : Pekerjaan jarak jauh dapat memberikan bersin yang memungkinkan karyawan untuk mengelola

tanggung jawab kerja dan pribadi dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik.

2. Pengurangan Konflik Kerja-Keluarga : Dengan lokasi dan waktu kerja yang canggung, karyawan dapat mengintegrasikan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang membantu mengurangi stres dan konflik antara kedua peran tersebut.
3. Peningkatan Produktivitas : Ketika karyawan merasa lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dan produktif dalam pekerjaan mereka.
4. Dukungan Psikologis : Manajemen yang mendukung pekerjaan jarak jauh dapat memperkuat kontrak psikologis antara karyawan dan perusahaan, memberikan rasa dukungan yang berkontribusi pada kepuasan kerja.
5. Fleksibilitas dalam Pengaturan Kerja : Karyawan dapat menentukan jadwal kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.
6. Adaptasi Terhadap Kewajiban Keluarga : Pekerjaan jarak jauh memungkinkan karyawan, terutama orang tua, untuk lebih mudah memenuhi kebutuhan keluarga, seperti merawat anak atau menyelesaikan pekerjaan rumah.

Adapun manfaat *Work Life Balance* menurut (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Otonomi dan Fleksibilitas : *Telework* menawarkan otonomi yang lebih besar kepada pekerja, sehingga mereka dapat mengatur waktu dan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi, yang sering kali meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan : Model kerja yang fleksibel, seperti *telework*, dapat mendorong partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, mengingat beban kerja tidak dibayar yang sering mereka pikul di rumah.
3. Kualitas Waktu Kerja : Pekerja yang dapat mengatur waktu kerja mereka dengan lebih baik cenderung melaporkan kualitas waktu kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada kesejahteraan mental dan emosional mereka.
4. Pengurangan Stres : Dengan batasan yang lebih jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pekerja dapat mengalami tingkat stres yang lebih rendah, yang berdampak positif pada kesehatan mental.
5. Peningkatan Kepuasan Kerja : Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada pasangannya dapat meningkatkan produktivitas.

#### **2.1.2.3 Faktor – Faktor *Work Life Balance***

Menurut (Harahap & Ramli, 2023) factor-faktor *work life balance* adalah sebagai berikut:

1. Otonomi dan Fleksibilitas : Telework menawarkan otonomi yang lebih besar kepada pekerja, sehingga mereka dapat mengatur waktu dan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi, yang sering kali meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan : Model kerja yang fleksibel, seperti telework, dapat mendorong partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, mengingat beban kerja tidak dibayar yang sering mereka pikul di rumah.
3. Kualitas Waktu Kerja : Pekerja yang dapat mengatur waktu kerja mereka dengan lebih baik cenderung melaporkan kualitas waktu kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada kesejahteraan mental dan emosional mereka.
4. Pengurangan Stres : Dengan batasan yang lebih jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pekerja dapat mengalami tingkat stres yang lebih rendah, yang berdampak positif pada kesehatan mental.
5. Peningkatan Kepuasan Kerja : Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada pasangannya dapat meningkatkan produktivitas.

Adapun menurut (Aisyah et al., 2023) faktor-faktor *work life balance* adalah sebagai berikut:

1. **Pengelolaan Waktu:** kemampuan individu untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk mencapai keseimbangan.
2. **Dukungan Sosial:** Dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan atasan dapat mengurangi stres dan membantu karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. **Kebijakan Perusahaan:** Kebijakan yang mendukung WLB, seperti kelangsungan jam kerja atau pemotongan yang memadai, memberikan kontribusi pada keseimbangan yang lebih baik.
4. **Tuntutan Pekerjaan:** Tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengganggu WLB, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja karyawan.
5. **Kepuasan Pribadi:** Kesejahteraan mental dan emosional karyawan, termasuk kepuasan dalam kehidupan pribadi, berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-hidup.
6. **Komitmen Keluarga:** Kewajiban terhadap keluarga dan tanggung jawab di rumah juga mempengaruhi kemampuan karyawan untuk mencapai WLB.

#### **2.1.2.4 Indikator *Work Life Balance***

Adapun indikator *Work Life Balance* menurut (Arfandi & Kasran, 2023) untuk mengukur tingkat *Work Life Balance* seseorang dalam sebuah perusahaan dapat menggunakan indikator seperti:

1. Keseimbangan waktu (*time balance*)

Mengacu pada kemampuan individu untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*)

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Merujuk pada kepuasan individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan dalam pekerjaannya (Sitorus & Siagian, 2023). Beban kerja atau *workload* adalah usaha yang harus dilakukan seseorang untuk memenuhi “kebutuhan” pekerjaan. Saat ini, hak adalah hak asasi manusia. Kemampuan tersebut dapat diukur dari kondisi fisik dan mental seseorang. Beban kerja yang dimaksud adalah jumlah (proporsi) terbatasnya kapasitas pengguna yang dibutuhkan untuk melakukan suatu tugas tertentu. Menurut (Auliana & Achmad, 2023) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Maha & Herawati, 2022) Beban kerja yaitu suatu proses dalam penetapan jumlah jam kerja untuk karyawan yang bertujuan agar menyelesaikan

pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Untuk menghindari adanya stres atau tekanan kerja, tidak hanya beban kerja yang berlebihan tetapi dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja merupakan penilaian pekerja antara kapasitas motivasi dengan tuntutan kerja yang diberikan dan juga dipengaruhi berbagai aktivitas. Menurut (Omieku & Kab, 2024) Beban kerja yakni proses atau tugas seorang pekerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Menurut penelitian lain (Felix Chandra, 2024) beban kerja adalah proses untuk mengetahui berapa jam kerja sumber daya manusia yang harus dikerahkan dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Adapun penelitian lain menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja. Kompensasi yang tidak sesuai juga memperburuk masalah ini, sehingga kesejahteraan karyawan harus menjadi fokus Perusahaan (Cahyadi et al., 2023). Meneliti persepsi karyawan terhadap keseimbangan beban kerja dan menemukan bahwa keseimbangan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Inegbedion et al., 2020).

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan individu, yang dipengaruhi oleh tuntutan fisik, mental, dan kognitif, serta dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka tergantung pada seberapa baik beban tersebut diatur dan dikelola.

### **2.1.3.2 Manfaat Beban Kerja**

Menurut (Putri et al., 2022) manfaat beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi Beban Kerja: Memahami beban kerja yang diterima karyawan membantu manajemen dalam mengidentifikasi apakah beban kerja tersebut sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Hal ini penting untuk mencegah kelelahan dan stres kerja.
2. Peningkatan Kinerja: Dengan mengelola beban kerja secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Motivasi Karyawan: Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Karyawan yang merasa beban kerjanya wajar cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.
4. Pengurangan Stres dan Burnout: Mengurangi beban kerja yang berlebihan dapat membantu dalam mengurangi tingkat stres dan potensi burnout di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka.
5. Peningkatan Komunikasi Internal: Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, perusahaan dapat meningkatkan komunikasi internal, sehingga karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai dalam proses kerja.

6. Peningkatan Loyalitas Karyawan: Karyawan yang merasa diperhatikan dalam hal beban kerja mereka cenderung lebih loyal kepada perusahaan, yang dapat mengurangi turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.

### **2.1.3.3 Faktor -Faktor Beban Kerja**

Menurut (Novita & Kusuma, 2020) faktor-faktor beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja Fisik dan Mental: Beban kerja dapat berupa tugas fisik dan mental yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres dan ketidakpuasan.
2. Target Pekerjaan: Karyawan sering kali menghadapi target yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Ketidakmampuan untuk mencapai target tersebut dapat menyebabkan tekanan dan menurunkan kepuasan kerja.
3. Penumpukan Tugas: Karyawan yang menumpuk pekerjaan mereka dapat merasakan beban kerja yang lebih tinggi, yang berpotensi mengakibatkan ketidakpuasan.
4. Kondisi Kesehatan: Beban kerja yang berat dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja.

5. Pengaruh dari Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memperburuk perasaan stres yang dihasilkan dari beban kerja.

#### **2.1.3.1 Indikator Beban Kerja**

Adapun indikator beban kerja menurut (Siswanto et al., 2019) yaitu:

1. Kompetensi karyawan

Beban kerja yang disesuaikan dengan kompetensi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Karyawan berpendidikan tinggi lebih baik beradaptasi terhadap beban kerja, berkat motivasi pencapaian yang lebih kuat. Dengan penyesuaian ini, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

2. Motivasi

Beban kerja yang lebih besar dapat meningkatkan kinerja karyawan jika didukung oleh motivasi yang kuat. Dalam hal ini, motivasi berfungsi sebagai faktor mediasi yang penting. Dengan motivasi yang tepat, karyawan dapat menghadapi tantangan beban kerja dan mencapai hasil yang lebih baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

3. Kenyamanan dalam bekerja

Beban kerja yang diberikan perlu disesuaikan dengan tingkat kenyamanan Pegawai untuk memastikan produktivitas yang optimal.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian kepuasan kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dan yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja juga dianggap sebagai suasana psikologis dan perasaan seseorang yang bersifat relatif dalam memersepsikan pekerjaannya atau aspek-aspek yang terdapat dalam pekerjaan tersebut (Harahap & Ramli, 2023). Ketika seorang karyawan merasakan motivasi dari pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan usaha yang lebih tinggi, menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan merasa terhubung dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. (Kerja et al., 2021).

Menurut (Adi Karmawan & Sudibya, 2020) kepuasan kerja berkaitan erat dengan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan merasa terikat dengan visi serta misi perusahaan. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan, yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Dengan demikian, memahami dan meningkatkan kepuasan kerja menjadi salah satu prioritas bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan saling mendukung.

Menurut (Achmad Fauzi et al., 2023) menyatakan bahwa tingkat kepuasan dalam kerja merupakan cara pendukung untuk dapat menerima rasa yang hadir dalam pekerjaan yang menjadi hasil dari perolehan sikap bekerja tersebut kepada pekerjaannya. Kepuasan Kerja secara garis

besar, Kondisi emosional yang mengasyikkan di tempat kerja merupakan contoh kepuasan kerja. Harapan karyawan serta pengalaman yang ia terima dari pekerjaannya pula diwakili oleh kepuasan kerjaini. Ketidakpuasan terus menjadi besar terus menjadi besar kesenjangan antara harapan serta pengalaman (dalam perihal ini, harapan tidak terpenuhi) (Anggara & Nursanti, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

#### **2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja**

Adupan menurut (Wenno, 2018) Kepuasan kerja memiliki banyak manfaat yang signifikan baik bagi individu karyawan maupun organisasi. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari kepuasan kerja:

1. Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih mungkin memberikan kontribusi positif terhadap hasil kerja.

2. Mengurangi tingkat absensi

Kepuasan kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan tingkat absensi yang lebih rendah. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung hadir dan berkomitmen.

3. Meningkatkan loyalitas

Karyawan yang puas cenderung lebih loyal kepada perusahaan. Mereka mungkin tetap bekerja di organisasi dan enggan mencari peluang di tempat lain.

4. Meningkatkan kualitas kerja

Karyawan yang merasa puas cenderung menghasilkan pekerjaan berkualitas lebih tinggi, karena mereka merasa lebih terlibat dan peduli terhadap hasil kerja mereka.

5. Meningkatkan hubungan interpersonal

Kepuasan kerja berkontribusi pada hubungan yang lebih baik antara rekan kerja. Karyawan yang puas lebih cenderung berkolaborasi dan bekerja sama dengan baik.

6. Mengurangi stres

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi tekanan dan ketegangan.

7. Mendorong inovasi dan kreativitas

Karyawan yang puas lebih terbuka untuk berinovasi dan menyampaikan ide-ide baru. Mereka merasa aman untuk berekspresi dan berkontribusi pada pengembangan organisasi.

#### 8. Meningkatkan citra Perusahaan

Organisasi dengan karyawan yang cenderung memiliki citra positif di mata publik. Hal ini dapat menarik bakat baru dan meningkatkan reputasi perusahaan.

#### 9. Dukungan terhadap kebijakan perusahaan

Karyawan yang puas mungkin mendukung kebijakan dan inisiatif perusahaan, karena mereka merasa terlibat dalam tujuan organisasi.

### 2.1.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan kerja

Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) dalam kepuasan kerja memiliki dimensi serta indikator, antara lain:

#### 1. Lingkungan Kerja:

Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang baik mendukung pelaksanaan tugas dan memberikan rasa aman dan nyaman.

#### 2. Motivasi Kerja:

Motivasi kerja yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaan mereka, meningkatkan kepuasan.

#### 3. Disiplin Kerja:

Disiplin kerja yang baik berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Adapun menurut (Dari et al., 2021) kepuasan kerja memiliki beberapa faktor yaitu:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan rasa kenyamanan dan ketenangan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja serta adanya ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

b. Hubungan Antar Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu hubungan interpersonal yang intensif antar karyawan yang memiliki beban kerja, resiko seperti negativitas dalam kondisi pekerjaan, mengalami kelelahan hal ini mampu mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan bahwa hubungan antar karyawan yang tinggi mampu membuat karyawan puas atas pekerjaan yang akan terlihat dari kinerja karyawan tersebut.

#### **2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Berikut ini adalah beberapa indikator kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan Kerja mencakup berbagai elemen yang mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Salah satu indikator utama adalah makna yang dirasakan dari pekerjaan, di mana karyawan merasa bahwa tugas yang mereka jalani memiliki dampak dan tujuan. Selain itu, tantangan dan kesempatan untuk menerapkan keterampilan juga berperan penting. Otonomi dalam mengambil keputusan, tanggung jawab

yang diberikan, dan tingkat kesulitan pekerjaan turut memengaruhi kepuasan. pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan (Alvionita & Marhalinda, 2024).

## 2. Gaji dan tunjangan

Kompensasi finansial seperti gaji dan tunjangan juga menjadi indikator penting. (Basri & Rauf, 2021) menyatakan salah satu indikator utama *kepuasan kerja* adalah keadilan gaji, di mana kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Karyawan cenderung merasa puas jika gaji yang diberikan memenuhi ekspektasi mereka dan dianggap adil dibandingkan dengan rekan-rekan di lingkungan kerja.

## 3. Hubungan dengan Rekan Kerja dan Manajemen

Interaksi sosial di tempat kerja, baik dengan rekan kerja maupun atasan, merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi yang baik dan dukungan dari manajemen membantu menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk lebih produktif (Sinambow & Lengkong, 2022).

## 4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang tinggi juga menjadi indikator penting dalam kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja meliputi motivasi karyawan, yang berpengaruh langsung pada moral kerja. Karyawan yang merasa

termotivasi cenderung lebih disiplin, berkomitmen, dan menunjukkan performa yang lebih baik. (Sinambow & Lengkong, 2022)

#### 5. Kesesuaian Tugas dengan Keterampilan

Penempatan karyawan pada tugas yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka adalah indikator kepuasan kerja yang signifikan. Menurut (Monalis et al., 2020) Kesesuaian tugas adalah indikator kepuasan kerja yang penting, di mana karyawan merasa mampu dan kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan minat, karyawan cenderung lebih puas, termotivasi, dan menunjukkan performa yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Adapun Menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023) yaitu pekerjaan, upah/gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator - indikator tersebut.

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah/gaji, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
4. Pengawasan, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan kerja, Seseorang yang memiliki posisi yang sama untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja**

*Work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pekerja yang berhasil menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka untuk mengelola waktu dan energi dengan baik, sehingga mengurangi stres yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan. Ketika karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan mereka, mereka lebih termotivasi, produktif, dan terlibat dalam tugas yang diemban. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik, yang pada gilirannya mengurangi tingkat absensi dan perputaran karyawan.

Dengan demikian, perusahaan yang mendukung *work-life balance* tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif. Investasi dalam keseimbangan ini akan membawa manfaat jangka panjang bagi organisasi (Hamid, 2020). Beberapa penelitian yang menunjukkan adanya hubungan *Work Life Balance* dan *Kepuasan Kerja* adalah penelitian yang dilakukan (Ogunola, 2022) dan (Thifal & Kusumaningrum, 2021).

## 2. Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Beban kerja tidak selalu berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja berfungsi sebagai mediator yang penting dalam hubungan ini. Ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, suasana dan dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja dapat memengaruhi bagaimana mereka merasakan tekanan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti adanya komunikasi yang baik, dukungan dari rekan kerja, dan fasilitas yang memadai, dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan. Dengan demikian, meskipun beban kerja meningkat, karyawan tetap dapat merasa puas jika lingkungan kerja mendukung mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan suasana kerja yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja meskipun tantangan beban kerja ada (Ekowati et al., 2021). Beberapa penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan (Hellín Gil et al., 2022) dan (Hayati et al., 2022).

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengfokuskan pada pengaruh *Work Life Balance* dan *beban kerja* terhadap *kepuasan kerja*. (Khoiro & Frianto, 2024) Penelitian tentang pengaruh *Work-Life Balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak signifikan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka

cenderung merasa lebih bahagia dan termotivasi. Hal ini tidak hanya berdampak pada kepuasan individu, tetapi juga meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan ini dan menyebabkan stres. Karyawan yang merasa terbebani oleh pekerjaan sering kali mengalami penurunan motivasi dan kepuasan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedua aspek ini. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan work-life dan manajemen beban kerja yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi.

Sementara (Permadi et al., 2023) mengemukakan bahwa Beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika beban kerja meningkat, terutama jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance/WLB*). Dalam banyak kasus, karyawan yang merasa tertekan akibat beban kerja yang berlebihan cenderung mengalami penurunan motivasi dan produktivitas. Mereka mungkin merasa terjebak dalam rutinitas yang melelahkan, yang pada gilirannya dapat mengurangi rasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka, tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Ketidakpuasan yang muncul akibat tekanan beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan turnover yang tinggi, sehingga penting bagi manajemen untuk

mengimplementasikan strategi yang efektif dalam mengelola beban kerja para perawat demi meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas layanan.

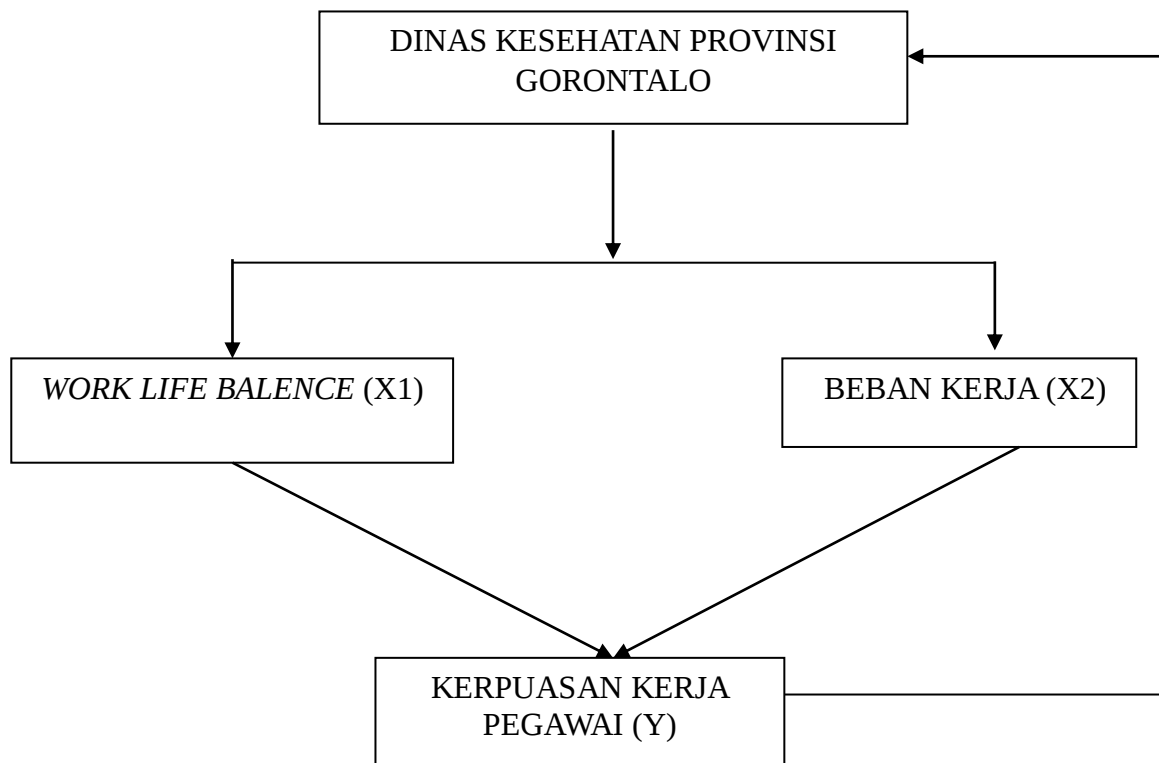
Adapun penelitian (N Sangeetha, 2023) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang baik dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menikmati aktivitas di luar pekerjaan, mereka cenderung merasa lebih segar dan termotivasi saat kembali bekerja. Keseimbangan ini tidak hanya membantu mengurangi stres akibat beban kerja yang tinggi, tetapi juga memfasilitasi perkembangan keterampilan dan kreativitas yang lebih baik. Karyawan yang merasa diberdayakan untuk mengelola waktu mereka dengan efektif dapat menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih baik pada tujuan organisasi. Selain itu, *work-life balance* yang seimbang berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kontrol atas waktu mereka dan dapat memenuhi kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan tanggung jawab pekerjaan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini berujung pada loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan pengurangan tingkat turnover. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, seperti fleksibilitas jam kerja dan dukungan untuk kegiatan di luar pekerjaan, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Ketika mahasiswa memiliki kapabilitas yang baik, mereka lebih mampu menganalisis pilihan. Dengan keterampilan analitis yang kuat, mahasiswa dapat memahami bagaimana keseimbangan antara tuntutan

akademik dan kehidupan pribadi memengaruhi kesehatan mental dan produktivitas mereka. Mereka juga lebih cenderung untuk mengevaluasi efek beban kerja yang berlebihan, sehingga dapat mencari solusi yang lebih efektif dan menyesuaikan prioritas. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja mereka di masa depan, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di dunia profesional dengan lebih baik.

## **2.4 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran menghubungkan berbagai aspek studi dengan menjelaskan hubungan antara konsep-konsep utama dan konteks penelitian. Kerangka ini memberikan arti teoretis pada elemen-elemen penting, memfasilitasi pemahaman yang lebih dalam, serta mendukung pengembangan dan analisis yang lebih lanjut, sehingga meningkatkan validitas penelitian secara keseluruhan. (Muchanga & Chalawila, 2022).

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka akan dikemukakan suatu kerangka atau konsep yang berfungsi sebagai penentuan serta untuk mempermudah cara memahami alur berpikir dalam penelitian ini. Dalam penelitian akan terlihat bahwa pemanfaat teknologi informasi dan budaya kerja individu sangat berkaitan dengan kinerja pegawai, maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran yang diamati dari latar belakang dan kajian pustaka sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan yang mengungkapkan hasil yang diharapkan dari suatu studi penelitian, berdasarkan analisis pengetahuan yang telah dipublikasikan atau penelitian sebelumnya. Fungsi hipotesis adalah sebagai fondasi dalam proposal penelitian, memberikan arahan dan menjadi dasar untuk merencanakan studi yang bermakna dan relevan (Misra & Agarwal, 2020).

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

2. Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
3. *Work Ife Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penilitian adalah *Work Life Balance* (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

#### **3.2. Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, dimana menurut (Santi Hariati , Muhammad Arif Nasution, 2021) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut (Larastrini & Adnyani, 2019) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

### 3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (*Independent*) atau disebut sebagai variabel X yaitu:
  - a. Work life balance yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan.
  - b. Beban Kerja yang terdiri dari Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, Batas waktu penyelesaian pekerjaan, Tingkat kesulitan pekerjaan, dan Kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Variabel tidak bebas (*Dependent*) yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) yang terdiri dari Pekerjaan itu sendiri, gaji dan tunjangan, Hubungan dengan Rekan Kerja dan Manajemen, motivasi kerja, Kesesuaian Tugas dengan Keterampilan.

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

| Variabel                                           | Indikator                                                                            | Skala   |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Work Life Balance (X1)<br>Arfandi & Kasran (2023)  | 1. Keseimbangan waktu.<br>2. Keseimbangan keterlibatan.<br>3. Keseimbangan kepuasan. | Ordinal |
| Beban kerja (X2)<br>Siswanto et al., (2019)        | 1. Kompetensi karyawan.<br>2. Motivasi.<br>3. Kenyamanan dalam bekerja.              | Ordinal |
| Kepuasan kerja (Y)<br>Rahmaizzaty & Nuridin (2023) | 1. Pekerjaan<br>2. Upah/gaji<br>3. Promosi<br>4. Pengawasan<br>5. Rekan kerja        | Ordinal |

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan di lakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen *Work life balance* (X1) dan Beban kerja (X2) serta variabel Dependent Kepuasan Kerja (Y) akan di ukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawabn setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai grade dari sangat positif sampai sangat negatif.
3. Kuesioner disusun dengan mempunyai 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Daftar Pilihan Kuesioner**

| PILIHAN                                           | BOBOT |
|---------------------------------------------------|-------|
| Sangat setuju/selalu (sangat positif)             | 5     |
| Setuju/sering (positif)                           | 4     |
| Ragu-ragu/kadang-kadang (netral)                  | 3     |
| Tidak setuju/jarang (negativ)                     | 2     |
| Sangat tidak setuju/tidak pernah (sangat negativ) | 1     |

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Kegiatan pengumpulan data merupakan Langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. (Afuan et al., 2020) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulanya“. Sedangkan menurut (Adi Karmawan & Sudibya, 2020) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulanyang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini seluruh pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sebanyak 140 Pegawai yang terdiri dari:

**Tabel 3.3 Populasi Penelitian**

| NO | Nama Jabatan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Jumlah Orang                               |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 1. | Kepala Dinas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 1                                          |
| 2. | Sekretaris                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1                                          |
| 3. | SUB bagian umum Dan kepegawaian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 2                                          |
| 4. | Kelompok Jabatan Fungsional Dan Pelaksana                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 3                                          |
| 5. | Bidang kesehatan masyarakat <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seksi gizi dan kesehatan ibu dan anak</li> <li>- Seksi promkes dan pemberdayaan masyarakat</li> <li>- Kelompok sub subtansi kesehatan usia produktif, usia lanjut &amp; kesehatan jiwa.</li> <li>- Tim kerja lansia, usia produktif</li> </ul>                                                                                                                                    | 6<br>10<br>30<br>12                        |
| 6. | Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seksi survailans dan imunisasi</li> <li>- Seksi penyehatan lingkungan</li> <li>- Kelompok sub subtansi pencegahan dan pengendalian penyakit menular dan tidak menular</li> <li>- Tim kerja P2MPPTM</li> </ul>                                                                                                                                                     | 11<br>8<br>10<br>8                         |
| 7. | Bidang pelayanan dan sumber daya kesehatan <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seksi pelayanan kesehatan</li> <li>- Seksi sumber daya manusia kesehatan</li> <li>- Kelompok sub subtansi kefarmasian, alkes dan PKRT</li> <li>- Tim kerja layanan kefarmasian.</li> <li>- UPTD <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ka.Labskeda</li> <li>2. KTU labskeda</li> <li>3. kasie. Lab. Klinis</li> <li>4. kasie lab. Kesmas</li> </ul> </li> </ul> | 4<br>6<br>14<br>5<br>2<br>1<br>1<br>1<br>1 |
| 8. | Bidang pengendalian penduduk KB dan jaminan kesehatan masyarakat                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                            |

|               |                                                                             |            |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------|
|               | - Seksi pengendalian penduduk dan informasi keluarga                        | 1          |
|               | - Seksi pembinaan dan kesertaan ber-KB kesehatan dan kesejahteraan keluarga | 1          |
|               | Seksi jaminan kesehatan                                                     | 1          |
| <b>Jumlah</b> |                                                                             | <b>140</b> |

*Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo*

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019 : 82) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Untuk mendapatkan sampel yang mewakili karakteristik populasi, diperlukan metode pengambilan sampel yang tepat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Nonprobability sampling dengan teknik Sampling Purposive. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2022:138). Sampel pada penelitian pada dinas Kesehatan provinsi Gorontalo.

Untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, maka digunakan rumus Slovin, seperti dikutip Sugiyono (2022:143) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan

Dalam penarikan sampel ini ditentukan minimal 10% dari batas toleransi kesalahan, sehingga berdasarkan rumus di atas dapat diperoleh perhitungan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140 \cdot 0,1^2}$$

$$= 58,3$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

### 3.4 Jenis dan sumber data

Untuk keperluan penelitian ini, jenis dan sumber data yang diperlukan dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu:

#### 1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk numerik dengan variabel atau nilai yang berbeda. Dalam penelitian ini, data kuantitatif hasil kuesioner dengan skala likert dibagikan kepada responden.
- b. Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka tetapi berupa ciri, sifat, keadaan, atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini, data kualitatif adalah keadaan instansi atau sejarah kantor.

#### 2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah ada sebelumnya yang diperoleh dari buku, artikel dan artikel ilmiah.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.6 Instrumen Pengujian Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehinga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrument menurut (Riduwan, 2018) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan

mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono (2017:168) mengatakan bahwa instrumen yang efektif berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ ,  $n$  adalah jumlah sampel dan pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Standar pengujian yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item pernyataan/pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya yang kemudian dapat dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) maka instrumen atau item pernyataan/pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total yang kemudian dinyatakan tidak valid.

Adapun pengujian validitas pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment* (PPM) menurut (Riduwan, 2018) sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{hitung}$  = Koefisien Korelasi

$X_i$  = Jumlah skor item

$Y_i$  = Jumlah skor total (seluruh item)

$n$  = Jumlah responden

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

| <b>Indeks Korelasi (r)</b> | <b>Keterangan</b>           |
|----------------------------|-----------------------------|
| Antara 0,800 – 1,000       | Sangat tinggi               |
| Antara 0,600 – 0.799       | Tinggi                      |
| Antara 0,400 – 0,599       | Cukup                       |
| Antara 0,200 – 0,399       | Rendah                      |
| Antara 0,000 – 0,199       | Sangat Rendah (tidak valid) |

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

1. Lihatlah nilai r dan jelaskan misalnya tinggi, korelasi cukup dll.
2. Dengan mengacu pada tabel nilai kritis dari product moment r untuk melihat apakah korelasinya signifikan. Jika nilai r lebih kecil dari nilai kritis pada tabel, maka korelasi tidak signifikan. Begitu juga sebaliknya.

### **3. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrument) yang digunakan. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar nyata dan dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan kuisioner yang dibagikan akan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Riduwan, 2018) dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Transformasi Data Ordinal Ke Interval

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul adalah data dengan skala ordinal, sedangkan untuk menganalisis data pada penelitian ini diperlukan data dengan ukuran skala interval, hal ini disebabkan karena alat-alat analisis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik (misalnya: *korelasi product moment*, *pearson regresi linear*, *path analysis*, dan *structural equatin modelling*). Statistik parametrik mensyaratkan bahwa jenis data yang digunakan adalah harus data interval.

Harun Al-Rasyid dalam Riduwan (2007), mengemukakan bahwa teknik yang dalam *transformasi scale value* data ordinal ke data interval adalah *Method of Succesive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

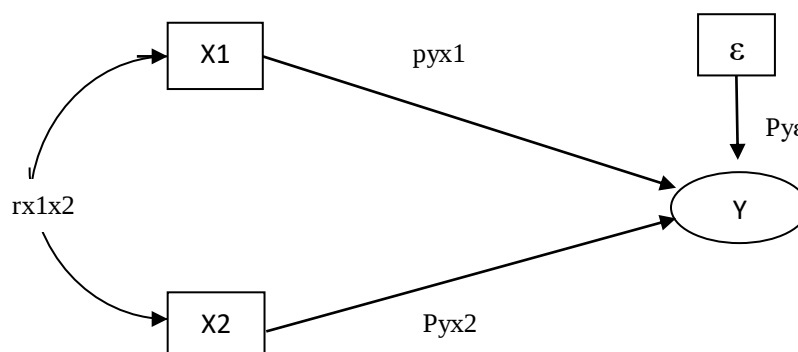
1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (Pilihan jawaban)
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori dihitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung Scale value (Interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah atas- daerah di bawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi ) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut :  $\text{Score} = \text{Scale Value} + \text{Scale Value}_{\min} + 1$

### 3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk memastikan sub-sub variabel penelitian maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kualitas. Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

Di mana :

Di mana :

$X_1$  : *Work Life Balance*

$X_2$  : Beban Kerja

$Y$  : Kepuasan Kerja Pegawai

$\varepsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi  $Y$

$r$  : Korelasi antar variabel  $X$

$PY$  : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$  tetapi ada variabel  $\varepsilon$  yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Nirwana dalam Ucon Arif, (2005) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $PYX_i$  ( $i = 1, 2, \dots$ )

6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$ , terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $P_{y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo**

Provinsi Gorontalo secara resmi menjadi Provinsi sejak tanggal 16 Februari 2001, mempunyai wilayah di sebagian wilayah utara Pulau Sulawesi. Oleh karenanya gambaran kehidupan masyarakat Gorontalo tidak banyak berbeda dengan provinsi disekitarnya. Walaupun demikian, untuk lebih memahami, berikut ini secara rinci akan diberikan ulasan singkat mengenai gambaran umum wilayah dan penduduknya.

Pembangunan kesehatan di Provinsi Gorontalo periode 2023 – 2026 melalui Dinas Kesehatan diarahkan untuk pemenuhan Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan Menuju Cakupan Kesehatan Semesta dengan strategi dan arah kebijakan yang menunjukkan keinginan yang kuat Pemerintah Daerah untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasar warganya dalam kerangka pelayanan publik. Oleh karena itu, penting untuk menentukan beberapa parameter sebagai indikasi bagaimana strategi – strategi tersebut dapat menciptakan sebuah nilai. Selanjutnya parameter-parameter tersebut diterjemahkan lebih lanjut kedalam beberapa indikator kinerja

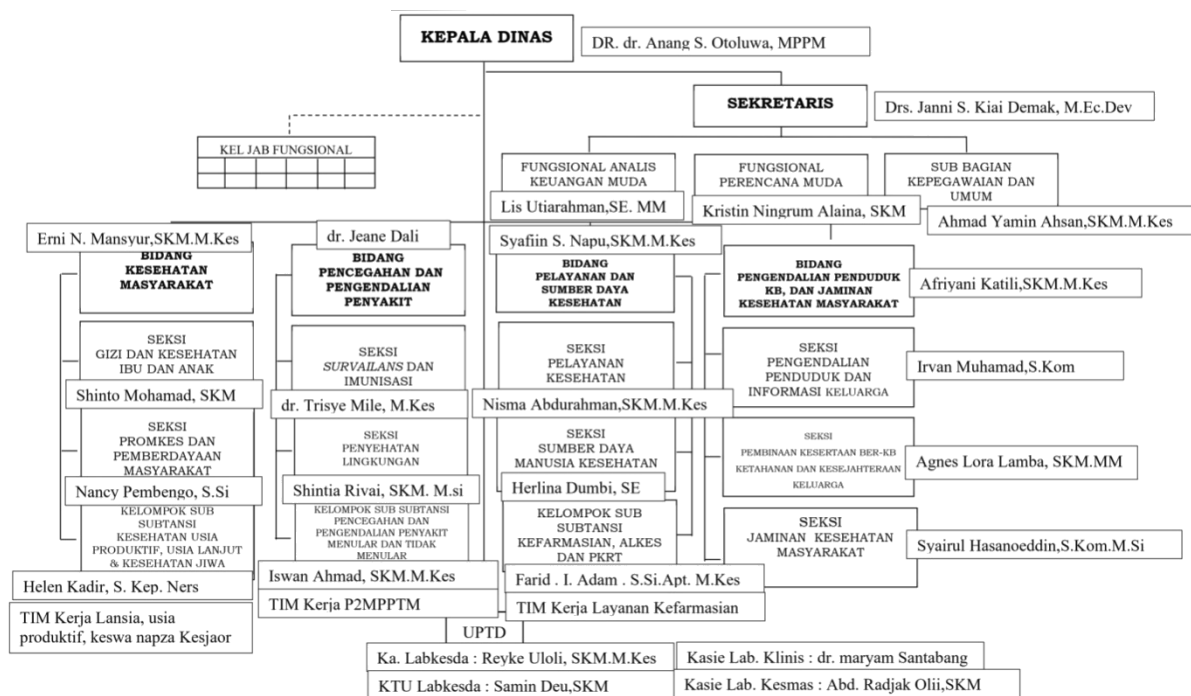
##### **4.1.2 Visi Misi Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo**

Berdasarkan Rencana Strategi (Renstra) Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo Tahun 2023 – 2026 yang disusun secara teknokratik merupakan dokumen perencanaan lima tahunan yang bersifat indikatif memuat tujuan,

sasaran, strategi, kebijakan dan program serta indikator kinerja Dinas Kesehatan selama 4 (empat) tahun yang akan berkontribusi pada pencapaian Visi jangka panjang Pemerintah Provinsi Gorontalo Tahun 2007-2025 yaitu **”Gorontalo Maju dan Mandiri ”**, melalui Misi Kedua yaitu **“Mewujudkan Sumber Daya Manusia Gorontalo yang Handal”** .

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 03 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah, Dinas Kesehatan mempunyai Stuktur Organisasi dengan susunan sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### 4.1.4. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden yang mengisi kuisioner dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan serta lamanya bekerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo seperti dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Jenis Kelamin

Responden yang mengisi kuisioner berdasarkan jenis kelamin berikut:

**Tabel 4.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Karakteristik Responden |           | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|-------------------------|-----------|----------------|----------------|
| Jenis Kelamin           | Laki-laki | 26             | 44.9%          |
|                         | Perempuan | 32             | 55.1%          |
| <b>Jumlah</b>           |           | <b>58</b>      | <b>100%</b>    |

Sumber : Data diolah 2025

Karakteristik responden pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo berdasarkan jenis kelamin terdiri laki-laki sebanyak 26 orang atau 44.9% sedangkan perempuan sebanyak 32 orang atau 55.1%. Responden tersebut berasal dari seluruh bagian yang ada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

##### 2. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut :

**Tabel 4.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Karakteristik responden |          | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|-------------------------|----------|----------------|----------------|
| Pendidikan              | SLTP     | -              | 0 %            |
|                         | SLTA/SMK | 20             | 34.4 %         |
|                         | Diploma  | 9              | 15.6 %         |
|                         | S1       | 24             | 41.3%          |
|                         | S2       | 5              | 8.7%           |
| <b>Jumlah</b>           |          | <b>58</b>      | <b>100%</b>    |

Sumber : Data diolah, 2025.

Karakteristik responden pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. berdasarkan tingkat pendidikan terdiri pendidikan SLTP sebanyak 0 orang atau 0%, pendidikan SLTA/SMK sebanyak 20 orang atau 34.4%, Pendidikan Diploma

sebanyak 9 orang atau 15.6%, Pendidikan S1 sebanyak 24 orang atau 41.3%, pendidikan S2 sebanyak 5 orang 8.7%. Responden tersebut dapat di simpulkan bahwa dari segi tingkat pendidikan responden berada pada tingkat pendidikan sarjana (S1) dan pendidikan paling rendah adalah SLTP.

### 3. Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.3. Karakteristik berdasarkan Lamanya Bekerja**

| Karakteristik responden |             | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|-------------------------|-------------|----------------|----------------|
| Masa Kerja              | 1 - 5 Tahun | 16             | 27,6%          |
|                         | 6 -10 Tahun | 19             | 32,7%          |
|                         | 10- >       | 23             | 39,7%          |
| <b>Jumlah</b>           |             | <b>58</b>      | <b>100%</b>    |

Sumber : Data diolah 2025

Karakteristik reponden pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. berdasarkan masa kerja terdiri 1 sampai 5 tahun sebanyak 16 orang atau 27,6%, 6 sampai 10 tahun sebanyak 19 orang atau 32.7%, 11 keatas sebanyak 23 orang atau 39.7%. Responden tersebut dapat di simpulkan bahwa dari segi masa kerja responden berada 11 tahun keatas.

#### 4.1.5 Analisis Deskriptip Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel etos kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. Berikut Proses perhitunganya.

$$\text{Bobot Terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 1 \times 1 \times 58 = 58$$

$$\text{Bobot Tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 5 \times 1 \times 58 = 290$$

Rentang skalanya yaitu :  $\frac{290-58}{5} = 46,4$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian seperti yang akan dituangkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.4 Skala penelitian Jawaban Responden**

| No | Rentang | Kategori      |
|----|---------|---------------|
| 1  | 58-104  | Sangat Rendah |
| 2  | 105-151 | Rendah        |
| 3  | 152-198 | Sedang        |
| 4  | 199-245 | Tinggi        |
| 5  | 246-292 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data diolah SPSS 25.2025

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

#### 4.1.5.1 Variabel Penelitian *Work Life Balance* (X1)

Hasil Tabulasi data sub variabel *Work Life Balance* (X1) yang diisi oleh 58 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden *Work Life Balance* (X1)**

| SKOR     | Item   |      |      |        |      |      |        |      |      |        |      |      |
|----------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
|          | X1.1   |      |      | X1.2   |      |      | X1.3   |      |      | X1.4   |      |      |
|          | F      | Skor | %    | F      | Skor | %    | F      | Skor | %    | F      | Skor | %    |
| 5        | 0      | 0    | 0,0  | 3      | 15   | 5,2  | 4      | 20   | 6,9  | 1      | 5    | 1,7  |
| 4        | 14     | 56   | 24,1 | 15     | 60   | 25,9 | 15     | 60   | 25,9 | 13     | 52   | 22,4 |
| 3        | 15     | 45   | 25,9 | 18     | 54   | 31   | 18     | 54   | 31   | 19     | 57   | 32,8 |
| 2        | 18     | 36   | 31,0 | 15     | 30   | 25,9 | 14     | 28   | 24,1 | 17     | 34   | 29,3 |
| 1        | 11     | 11   | 19,0 | 7      | 7    | 12,1 | 7      | 7    | 12,1 | 8      | 8    | 13,8 |
| $\Sigma$ | 58     | 148  | 100  | 58     | 166  | 100  | 58     | 169  | 100  | 58     | 156  | 100  |
| Kategori | Rendah |      |      | Sedang |      |      | Sedang |      |      | Sedang |      |      |
| Item     |        |      |      |        |      |      |        |      |      |        |      |      |

| X1.5          |            |            | X1.6          |            |            | X1.7          |            |            | X1.8          |            |            |
|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| F             | Skor       | %          | F             | Skor       | %          | F             | Skor       | %          | F             | Skor       | %          |
| 4             | 20         | 6,9        | 1             | 5          | 1,7        | 4             | 20         | 6,9        | 5             | 25         | 8,6        |
| 17            | 68         | 29         | 15            | 60         | 25,9       | 16            | 64         | 27,6       | 16            | 64         | 28         |
| 18            | 54         | 31         | 15            | 45         | 25,9       | 19            | 57         | 32,8       | 18            | 54         | 31         |
| 12            | 24         | 21         | 17            | 34         | 29,3       | 12            | 24         | 20,7       | 12            | 24         | 21         |
| 7             | 7          | 12         | 10            | 10         | 17,2       | 7             | 7          | 12,1       | 7             | 7          | 12         |
| <b>58</b>     | <b>173</b> | <b>100</b> | <b>58</b>     | <b>154</b> | <b>100</b> | <b>58</b>     | <b>172</b> | <b>100</b> | <b>58</b>     | <b>174</b> | <b>100</b> |
| <b>Sedang</b> |            |            | <b>Sedang</b> |            |            | <b>Sedang</b> |            |            | <b>Sedang</b> |            |            |

| Item          |            |            |               |            |            |               |            |            |               |            |            |
|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| X1.9          |            |            | X1.10         |            |            | X1.11         |            |            | X1.12         |            |            |
| F             | Skor       | %          | F             | Skor       | %          | F             | Skor       | %          | F             | Skor       | %          |
| 3             | 15         | 5,2        | 6             | 30         | 10,3       | 9             | 45         | 15,5       | 2             | 10         | 3,4        |
| 15            | 60         | 25,9       | 16            | 64         | 27,7       | 16            | 64         | 27,6       | 14            | 56         | 24,1       |
| 14            | 42         | 24,1       | 18            | 54         | 31,0       | 16            | 48         | 27,6       | 15            | 45         | 25,9       |
| 18            | 36         | 31         | 12            | 24         | 20,7       | 12            | 24         | 20,7       | 18            | 36         | 31,0       |
| 8             | 8          | 13,8       | 6             | 6          | 10,3       | 5             | 5          | 8,6        | 9             | 9          | 15,5       |
| <b>58</b>     | <b>161</b> | <b>100</b> | <b>58</b>     | <b>178</b> | <b>100</b> | <b>58</b>     | <b>186</b> | <b>100</b> | <b>58</b>     | <b>156</b> | <b>100</b> |
| <b>Sedang</b> |            |            | <b>Sedang</b> |            |            | <b>Sedang</b> |            |            | <b>Sedang</b> |            |            |

| Item          |            |            |               |            |            |               |            |            |
|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| X1.13         |            |            | X1.14         |            |            | X1.15         |            |            |
| F             | Skor       | %          | F             | Skor       | %          | F             | Skor       | %          |
| 6             | 30         | 10,3       | 2             | 10         | 3,4        | 3             | 15         | 5,2        |
| 16            | 64         | 27,6       | 12            | 48         | 20,7       | 12            | 48         | 20,7       |
| 18            | 54         | 31,0       | 14            | 42         | 24,1       | 15            | 45         | 25,9       |
| 12            | 24         | 20,7       | 21            | 42         | 36,2       | 20            | 40         | 34,5       |
| 6             | 6          | 10,3       | 9             | 9          | 15,5       | 8             | 8          | 13,8       |
| <b>58</b>     | <b>178</b> | <b>100</b> | <b>58</b>     | <b>151</b> | <b>100</b> | <b>58</b>     | <b>156</b> | <b>100</b> |
| <b>Sedang</b> |            |            | <b>Sedang</b> |            |            | <b>Sedang</b> |            |            |

Sumber : Data Diolah SPSS 25 dan Microsoft Excel 2007.2025

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan variabel *Work life balance* (X1), responden menjawab item pernyataan X1.1 dengan skor 148 dengan kategori **Rendah** artinya bahwa jumlah waktu dalam bekerja tidak mengganggu kehidupan

pribadi pegawai, Responden yang menjawab item pernyataan X1.2 dengan skor 166 dengan kategori **Sedang** artinya pegawai memiliki keseimbangan dalam mengatur waktu dengan keluarga, Responden yang menjawab item pernyataan X1.3 dengan skor 169 dengan kategori **Sedang** artinya pegawai memiliki keseimbangan dalam mengatur waktu kehidupan pribadi, Responden yang menjawab item pernyataan X1.4 dengan skor 156 dengan kategori **Sedang** artinya pegawai bekerja membatasi waktu untuk menjalankan kehidupan pribadi, Responden yang menjawab item pernyataan X1.5 dengan skor 173 dengan kategori **Sedang** artinya pegawai banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan, Responden yang menjawab item pernyataan dengan X16 dengan skor 154 dengan kategori **Sedang** artinya Keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas kantor tidak mengurangi porsi keterlibatan dalam mengurus keluarga, Responden yang menjawab item pernyataan X1.7 dengan skor 172 dengan kategori **Sedang** artinya keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas kantor tidak mengurangi porsi keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas sosial di lingkungan tempat tinggal, Responden yang menjawab item pernyataan X1.8 dengan skor 174 dengan kategori **Sedang** artinya keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas kantor tidak mengurangi porsi keterlibatan akan hal-hal pribadi pegawai, Responden yang menjawab item pernyataan X1.9 dengan skor 161 dengan kategori **Sedang** artinya pegawai merasa bahwa telah terlibat secara emosional untuk mendapatkan tingkat kepuasan terhadap peran di kehidupan pekerjaan, Responden yang menjawab item pernyataan X1.10 dengan skor 178 dengan kategori **Sedang** artinya pegawai merasa bahwa telah terlibat

secara emosional untuk mendapatkan tingkat kepuasan terhadap peran di kehidupan keluarga, Responden yang menjawab item pernyataan X1.11 dengan skor 186 dengan kategori **Sedang** artinya kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas di kantor sejalan dengan kepuasan pegawai dalam mengurus tugas-tugas di rumah, Responden yang menjawab item pernyataan X1.12 dengan skor 156 dengan kategori **Sedang** artinya kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas di kantor sejalan dengan kepuasan pegawai dapat terlibat dalam berbagai aktivitas sosial di lingkungan, Responden yang menjawab item pernyataan X1.13 dengan skor 178 dengan kategori **Sedang** artinya kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas di kantor sejalan dengan kepuasan dalam melaksanakan aktivitas pribadi yang pegawai sukai, Responden yang menjawab item pernyataan X1.14 dengan skor 151 dengan kategori **Sedang** artinya aktivitas individu mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan, dan Responden yang menjawab item pernyataan X1.15 dengan skor 156 dengan kategori **Sedang** artinya pegawai sangat puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang pegawai jalani di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

#### **4.1.5.2 Variabel Penelitian Beban Kerja (X2)**

Hasil Tabulasi data sub variabel Beban Kerja (X2) yang diisi oleh 58 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Beban Kerja (X2)

| SKOR     | Item   |      |        |        |      |        |        |      |        |        |      |      |
|----------|--------|------|--------|--------|------|--------|--------|------|--------|--------|------|------|
|          | X2.1   |      |        | X2.2   |      |        | X2.3   |      |        | X2.4   |      |      |
|          | F      | Skor | %      | F      | Skor | %      | F      | Skor | %      | F      | Skor | %    |
| 5        | 18     | 90   | 31,0   | 8      | 40   | 13,8   | 27     | 135  | 46,6   | 10     | 50   | 17,2 |
| 4        | 16     | 64   | 27,6   | 16     | 64   | 27,6   | 14     | 56   | 24,1   | 15     | 60   | 25,9 |
| 3        | 20     | 60   | 35     | 26     | 78   | 44,8   | 14     | 42   | 24,1   | 21     | 63   | 36,2 |
| 2        | 3      | 6    | 5,2    | 5      | 10   | 8,6    | 2      | 4    | 3,4    | 7      | 14   | 12,1 |
| 1        | 1      | 1    | 1,7    | 3      | 3    | 5,2    | 1      | 1    | 1,7    | 5      | 5    | 8,6  |
| Σ        | 58     | 221  | 100    | 58     | 195  | 100    | 58     | 238  | 100    | 58     | 192  | 100  |
| Kategori | Tinggi |      |        | Sedang |      |        | Tinggi |      |        | Sedang |      |      |
| Item     |        |      |        |        |      |        |        |      |        |        |      |      |
| X2.5     |        |      | X2.6   |        |      | X2.7   |        |      | X2.8   |        |      |      |
| F        | Skor   | %    | F      | Skor   | %    | F      | Skor   | %    | F      | Skor   | %    |      |
| 10       | 50     | 17   | 14     | 70     | 24,1 | 14     | 70     | 24,1 | 15     | 75     | 26   |      |
| 16       | 64     | 28   | 18     | 72     | 31   | 19     | 76     | 32,8 | 19     | 76     | 33   |      |
| 24       | 72     | 41   | 22     | 66     | 37,9 | 21     | 63     | 36,2 | 20     | 60     | 35   |      |
| 7        | 14     | 12   | 3      | 6      | 5,2  | 3      | 6      | 5,2  | 3      | 6      | 5,2  |      |
| 1        | 1      | 1,7  | 1      | 1      | 1,7  | 1      | 1      | 1,7  | 1      | 1      | 1,7  |      |
| 58       | 201    | 100  | 58     | 215    | 100  | 58     | 216    | 100  | 58     | 218    | 100  |      |
| Tinggi   |        |      | Tinggi |        |      | Tinggi |        |      | Tinggi |        |      |      |

| Item   |      |      |        |      |      |        |      |      |        |      |      |
|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| X2.9   |      |      | X2.10  |      |      | X2.11  |      |      | X2.12  |      |      |
| F      | Skor | %    | F      | Skor | %    | F      | Skor | %    | F      | Skor | %    |
| 17     | 85   | 29,3 | 15     | 75   | 25,9 | 11     | 55   | 19,0 | 9      | 45   | 15,5 |
| 18     | 72   | 31   | 17     | 68   | 29,3 | 21     | 84   | 36,2 | 17     | 68   | 29,3 |
| 19     | 57   | 32,8 | 22     | 66   | 37,9 | 14     | 42   | 24,1 | 5      | 15   | 8,6  |
| 3      | 6    | 5,2  | 3      | 6    | 5,2  | 9      | 18   | 15,5 | 21     | 42   | 36,2 |
| 1      | 1    | 1,7  | 1      | 1    | 1,7  | 3      | 3    | 5,2  | 6      | 6    | 10,3 |
| 58     | 221  | 100  | 58     | 216  | 100  | 58     | 202  | 100  | 58     | 176  | 100  |
| Tinggi |      |      | Tinggi |      |      | Tinggi |      |      | Sedang |      |      |
| Item   |      |      |        |      |      |        |      |      |        |      |      |
| X2.13  |      |      | X2.14  |      |      | X2.15  |      |      |        |      |      |
| F      | Skor | %    | F      | Skor | %    | F      | Skor | %    |        |      |      |
| 6      | 30   | 10,3 | 16     | 80   | 27,6 | 5      | 25   | 8,6  |        |      |      |
| 17     | 68   | 29,3 | 17     | 68   | 29,3 | 13     | 52   | 22,4 |        |      |      |
| 9      | 27   | 15,5 | 21     | 63   | 36,2 | 16     | 48   | 27,6 |        |      |      |

|               |            |            |               |            |            |               |            |            |
|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| 21            | 42         | 36,2       | 3             | 6          | 5,2        | 18            | 36         | 31,0       |
| 5             | 5          | 8,6        | 1             | 1          | 1,7        | 6             | 6          | 10,3       |
| <b>58</b>     | <b>172</b> | <b>100</b> | <b>58</b>     | <b>218</b> | <b>100</b> | <b>58</b>     | <b>167</b> | <b>100</b> |
| <b>Sedang</b> |            |            | <b>Tinggi</b> |            |            | <b>Sedang</b> |            |            |

Sumber : Data Diolah SPSS 25 dan Microsoft Excel 2007.2025

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan variabel Beban Kerja (X2), responden menjawab item pernyataan X2.1 dengan skor 221 dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa pegawai memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik, responden menjawab item pernyataan X2.2 dengan skor 195 dengan kategori **Sedang** artinya bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan, responden menjawab item pernyataan X2.3 dengan skor 238 dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa pegawai mendapatkan pelatihan dan pengembangan ketrampilan untuk mendukung pekerjaan, responden menjawab item pernyataan X2.4 dengan skor 192 dengan kategori **Sedang** artinya bahwa pegawai paham dengan pekerjaan yang dijalani karena sesuai pendidikan yang pernah pegawai pelajari, responden menjawab item pernyataan X2.5 dengan skor 201 dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa pengalaman kerja yang pegawai miliki, membantu mengurangi kesalahan yang pernah dilakukan pada saat bekerja, responden menjawab item pernyataan X2.6 dengan skor 215 dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa dalam bekerja pegawai berusaha untuk meningkatkan kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, responden menjawab item pernyataan X2.7 dengan skor 216 dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa pegawai selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, responden menjawab item pernyataan X2.8 dengan skor 218

dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa pegawai merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat diselesaikan, responden menjawab item pernyataan X2.9 dengan skor 221 dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa pemberian penghargaan untuk pegawai yang berprestasi akan menambah motivasi bekerja, responden menjawab item pernyataan X2.10 dengan skor 216 dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa pegawai bekerja di instansi ini membuat kemampuan pegawai berkembang, responden menjawab item pernyataan X2.11 dengan skor 202 dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa ruang kerja yang nyaman membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, responden menjawab item pernyataan X2.12 dengan skor 178 dengan kategori **Sedang** artinya bahwa prosedur kerja yang ditetapkan instansi menuntut pegawai untuk bekerja lebih cepat, responden menjawab item pernyataan X2.13 dengan skor 172 dengan kategori **Sedang** artinya bahwa pekerjaan yang berlebihan membuat pegawai mudah cepat sakit, responden menjawab item pernyataan X2.14 dengan skor 218 dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa peralatan kerja yang pegawai terima sesuai dengan pekerjaan yang pegawai kerjakan, dan responden menjawab item pernyataan X2.15 dengan skor 167 dengan kategori **Sedang** artinya bahwa Atasan selalu melakukan pengawasan kerja pada saat jam kerja berlangsung di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

#### 4.1.5.3 Variabel Penelitian Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Hasil Tabulasi data sub variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) yang diisi oleh 58 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:



|               |            |            |               |            |            |
|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| 19            | 57         | 32,8       | 22            | 66         | 37,9       |
| 11            | 22         | 19,0       | 6             | 12         | 10,3       |
| 0             | 0          | 0,0        | 0             | 0          | 0          |
| <b>58</b>     | <b>203</b> | <b>100</b> | <b>58</b>     | <b>213</b> | <b>100</b> |
| <b>Tinggi</b> |            |            | <b>Tinggi</b> |            |            |

Sumber : Data Diolah SPSS 25 dan Microsoft Excel 2007.2025

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y), dimana responden menjawab item pernyataan Y1.1 dengan skor 216 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, responden menjawab item pernyataan Y1.2 dengan skor 206 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini, responden menjawab item pernyataan Y1.3 dengan skor 216 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan pegawai, responden menjawab item pernyataan Y1.4 dengan skor 211 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai merasa instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku, responden menjawab item pernyataan Y1.5 dengan skor 199 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan, responden menjawab item pernyataan Y1.6 dengan skor 205 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai menerima gaji sesuai dengan harapan pegawai dan sesuai dengan kompetensi yang di miliki, responden menjawab item pernyataan Y1.7 dengan skor 208 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai senang dengan dasar yang di gunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam instansi, responden menjawab item pernyataan Y1.8 dengan skor 220 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai senang

dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai, responden menjawab item pernyataan Y1.9 dengan skor 209 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan, responden menjawab item pernyataan Y1.10 dengan skor 205 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai pengawasan atasan terhadap pegawai dilakukan dengan ketat agar mencapai target perusahaan, responden menjawab item pernyataan Y1.11 dengan skor 200 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai merasa pengawasan atasan terhadap pegawai membantu jalannya pekerjaan, responden menjawab item pernyataan Y1.12 dengan skor 203 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepadanya, responden menjawab item pernyataan Y1.13 dengan skor 203 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang paling membantu menyelesaikan pekerjaan, dan responden menjawab item pernyataan Y1.14 dengan skor 213 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaan pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

#### **4.1.6. Uji Instrumen penelitian**

Instrumen penelitian terlebih dahulu harus di uji sebelum digunakan dalam mengumpulkan data. Uji instrumen yang dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas keseluruhan variabel penelitian. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan dijelaskan berikut ini:

#### 4.1.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Life Balance* (X1)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Life Balance* (X1)**

| Sub variabel                  | Indikator | Uji Validitas |             |       | Uji Reliabilitas |                      |
|-------------------------------|-----------|---------------|-------------|-------|------------------|----------------------|
|                               |           | $r_{hitung}$  | $r_{tabel}$ | Ket   | Alpha            | Ket                  |
| <i>Work Life Balance</i> (X1) | X1.1      | 0,583         | 0,218       | Valid | 0.885            | > 0,60 =<br>reliabel |
|                               | X1.2      | 0,552         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.3      | 0,539         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.4      | 0,579         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.5      | 0,572         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.6      | 0,617         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.7      | 0,572         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.8      | 0,570         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.9      | 0,581         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.10     | 0,505         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.11     | 0,473         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.12     | 0,607         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.13     | 0,459         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.14     | 0,624         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                               | X1.15     | 0,623         | 0,218       | Valid |                  |                      |

Sumber : Data diolah SPSS 25.2025

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.885 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### 4.1.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X2)**

| Sub variabel     | Indikator | Uji Validitas |             |       | Uji Reliabilitas |                      |
|------------------|-----------|---------------|-------------|-------|------------------|----------------------|
|                  |           | $r_{hitung}$  | $r_{tabel}$ | Ket   | Alpha            | Ket                  |
| Beban Kerja (X2) | X2.1      | 0,565         | 0,218       | Valid | 0.894            | > 0,60 =<br>reliabel |
|                  | X2.2      | 0,506         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.3      | 0,446         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.4      | 0,480         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.5      | 0,535         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.6      | 0,637         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.7      | 0,621         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.8      | 0,553         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.9      | 0,578         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.10     | 0,580         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.11     | 0,542         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.12     | 0,499         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.13     | 0,407         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.14     | 0,579         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|                  | X2.15     | 0,424         | 0,218       | Valid |                  |                      |

Sumber : Sumber : Data diolah SPSS 25.2025

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.894 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### 4.1.6.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

| Sub variabel | Indikator | Uji Validitas |             |       | Uji Reliabilitas |                      |
|--------------|-----------|---------------|-------------|-------|------------------|----------------------|
|              |           | $r_{hitung}$  | $r_{tabel}$ | Ket   | Alpha            | Ket                  |
|              | Y1.1      | 0,775         | 0,218       | Valid | 0.921            | > 0,60 =<br>reliabel |
|              | Y1.2      | 0,569         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|              | Y1.3      | 0,810         | 0,218       | Valid |                  |                      |
|              | Y1.4      | 0,733         | 0,218       | Valid |                  |                      |

|                       |        |       |       |       |  |  |
|-----------------------|--------|-------|-------|-------|--|--|
| Kepuasan Kerja<br>(Y) | Y1.5   | 0,603 | 0,218 | Valid |  |  |
|                       | Y 1.6  | 0,656 | 0,218 | Valid |  |  |
|                       | Y 1.7  | 0,658 | 0,218 | Valid |  |  |
|                       | Y 1.8  | 0,666 | 0,218 | Valid |  |  |
|                       | Y 1.9  | 0,716 | 0,218 | Valid |  |  |
|                       | Y 1.10 | 0,772 | 0,218 | Valid |  |  |
|                       | Y 1.11 | 0,720 | 0,218 | Valid |  |  |
|                       | Y 1.12 | 0,781 | 0,218 | Valid |  |  |
|                       | Y 1.13 | 0,601 | 0,218 | Valid |  |  |
|                       | Y 1.14 | 0,656 | 0,218 | Valid |  |  |

Sumber : Data diolah SPSS 25.2025

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.921 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja pegawai (Y) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### 4.1.7 Analisis Data Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data atas 58 responden dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh persamaan sebagai berikut :

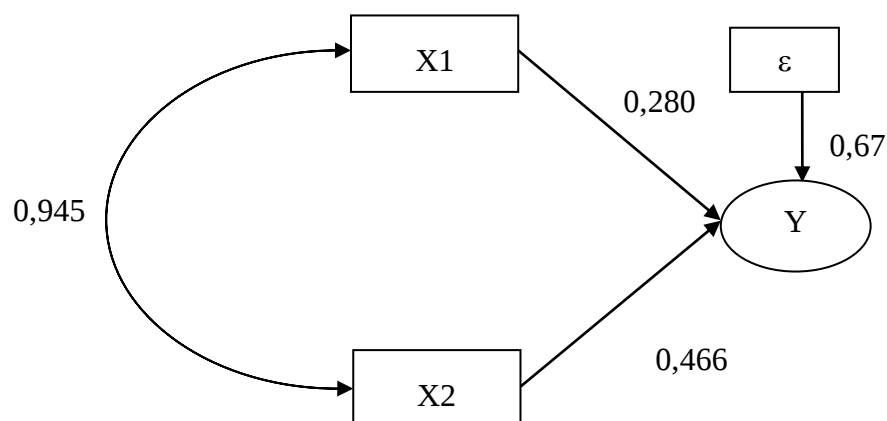
$$Y = 0.280X1 + 0.466X2 + 0.67\varepsilon$$

Berdasarkan persamaa diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0.280 atau 28% dan koefisien variabel *Beban Kerja* (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0.466 atau 46,6% Sedangkan  $\varepsilon$ = epselon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang ikut berpengaruh tetapi tidak diteliti sebesar 0.67 atau sebesar 67%

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien

Determinasi (*R Square*) sebesar 0.330 (terlampir), ini berarti sekitar 33% pengaruh yang ada terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) oleh variabel *Work Life Balance* (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 0.67 atau sekitar 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Untuk lebih jelasnya di berikan struktur jalur dari penelitian.

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel beban kerja (X2) dengan nilai sebesar 0.446 terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo Berdasarkan penjelasan dari hasil analisis tersebut maka dapat dijabarkan dalam sebuah struktur analisis jalur berikut ini :



**Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara *Work Life Balance* (X1) dengan Beban Kerja sebesar 0.945 dengan tingkat hubungan sangat tinggi (**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,280 atau 28%, dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan nilai sebesar 0,466 atau 46,6%.

Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)**

| Keterangan                                    | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | Total (%)   |
|-----------------------------------------------|-------------------|-------------------------|-------------|
| X1 terhadap Y                                 | 0.280             | -                       | 28 %        |
| X2 terhadap Y                                 | 0.466             | -                       | 46.6%       |
| <b>Pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y</b> |                   |                         | <b>33 %</b> |
| <b>Pengaruh variabel lain terhadap Y</b>      |                   |                         | <b>67%</b>  |
| <b>Total</b>                                  |                   |                         | <b>100%</b> |

Sumber : Data diolah SPSS 25.2025

**Tabel 4.12 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y**

| Pengaruh Antar Variabel             | Nilai Sig | Alpha( $\alpha$ ) | Keputusan  |
|-------------------------------------|-----------|-------------------|------------|
| $Y \leftarrow X_1 \text{ dan } X_2$ | 0.000     | 0,05              | Signifikan |
| $Y \leftarrow X_1$                  | 0.015     | 0,05              | Signifikan |
| $Y \leftarrow X_2$                  | 0.000     | 0,05              | Signifikan |

Keterangan : Jika nilai Sig < nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka signifikan.

Sumber : Data diolah SPSS 25.2025

#### 4.1.8 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.8.1 *Work Life Balance* (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.280 dengan nilai sig sebesar 0,015, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,015 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis

yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, Jadi hipotesis **Diterima..**

#### **4.1.8.2 Beban Kerja (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.466 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, Jadi hipotesis **Diterima..**

#### **4.1.8.3 *Work Life Balance* (X1) Dan Beban Kerja (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.**

Hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan hasil sebesar 0,330 atau 33%. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2 secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, sedangkan sisanya 0,67 atau 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 13.563 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.16 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dibanding  $F_{tabel}$  ( $13,563 > 3.16$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel *work life balance* (X1)

dan beban kerja (X2 secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, Jadi hipotesis **Diterima**.

## **4.2 Pembahasan Penelitian**

### **4.2.1 *Work Life Balance* (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.**

Berdasarkan hasil peneltian di atas menunjukan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memainkan peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja pegawai. *Work Life Balance* dalam penelitian ini mencakup fleksibilitas waktu kerja, keseimbangan beban kerja, serta ketersediaan waktu yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Pegawai yang merasa memiliki kendali atas waktu dan energi mereka cenderung menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, merasa lebih termotivasi, serta lebih nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, *Work Life Balance* juga terbukti mampu menurunkan tingkat stres, mengurangi kelelahan kerja, dan meminimalkan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini secara keseluruhan berdampak pada meningkatnya perasaan positif terhadap lingkungan kerja, loyalitas terhadap organisasi, dan produktivitas kerja pegawai.

*Work Life Balance* memiliki tiga indikator Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan dan Keseimbangan kepuasan, kemampuan pegawai untuk membagi waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan

kebutuhan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, istirahat, dan aktivitas sosial. Ketika pegawai mampu mengatur waktu dengan baik, mereka cenderung merasa lebih tenang, tidak terburu-buru, dan lebih siap dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan tingkat energi dan perhatian yang diberikan secara seimbang antara peran di tempat kerja dan peran di luar pekerjaan. Pegawai yang tidak terlalu terfokus hanya pada pekerjaan atau sebaliknya, mampu menjaga keterlibatan emosional dan mental yang sehat, sehingga meminimalisir stres dan kejenuhan. Sementara itu, keseimbangan kepuasan mengacu pada sejauh mana pegawai merasa puas baik dalam aspek pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

Hasil penelitian yang diperoleh juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Tarsisia Adisti Andarini (2020) mengemukakan bahwa program *Work Life Balance* membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalanjalan, pendidikan, dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Dapat dilihat keterkaitan antara *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *Work Life Balance*.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian (Ramadhan & Frendika, 2022) menyatakan *Work Life Balance* pengaruh positif dan signifikan

terhadap terhadap kepuasan kerja dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino et. al, (2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan signifikan Beban Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### **4.2.2 Beban Kerja (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.**

Berdasarkan hasil peneltian di atas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang diterima oleh pegawai memiliki dampak langsung terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja. Beban kerja yang terlalu tinggi, tidak seimbang, atau tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik maupun mental, serta menurunkan motivasi kerja. Pegawai yang merasa terbebani secara berlebihan cenderung mengalami perasaan tidak nyaman, cemas, dan kurang puas terhadap kondisi pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika beban kerja diberikan secara adil, sesuai dengan kapasitas dan waktu yang tersedia, maka pegawai akan merasa lebih dihargai, lebih termotivasi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Nurhadi (2021), yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dari Utami dan Handayani (2019) juga menemukan bahwa beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, termasuk di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Hal ini bahwa beban kerja dirasakan berlebihan dan tidak seimbang dengan kapasitas pegawai, hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karena menimbulkan stres dan kelelahan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu mengelola tugas-tugas yang kompleks dan berat, sehingga beban kerja yang tinggi tidak serta merta menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga motivasi kerja memegang peranan penting pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat akan lebih tahan terhadap tekanan beban kerja dan tetap merasa puas dalam menjalankan tugasnya. Kenyamanan dalam bekerja, baik dari sisi lingkungan fisik maupun hubungan antarpegawai, turut memperkuat atau memperlemah dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi penyeimbang dari tingginya beban kerja, karena pegawai merasa didukung dan dihargai dalam menjalankan tanggung jawabnya. keterkaitan antara beban kerja, kompetensi, motivasi, dan kenyamanan kerja secara bersama-sama membentuk dinamika yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Husin, Nurwati, Sitti Aisyah (2021) dan Hadi & Hidayah, (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kinerja pegawai.

#### **4.2.3 *Work Life Balance* (X1) Dan Beban Kerja (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.**

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang tinggi sering kali berhubungan langsung dengan kelelahan fisik maupun mental, serta menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini berdampak negatif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja, karena pegawai menjadi lebih mudah stres, kehilangan semangat kerja, serta mengalami penurunan kinerja. Di sisi lain, *Work Life Balance* yang baik memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis pegawai, memberikan ruang untuk beristirahat, mengelola waktu dengan lebih baik, serta menumbuhkan motivasi dalam bekerja. pegawai yang berhasil mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih puas terhadap pekerjaannya, dan mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Penelitian oleh Priansa (2018) memperkuat temuan ini, di mana dijelaskan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta pengelolaan beban kerja yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, studi oleh Herlina dan Susanto (2020) juga menyatakan bahwa kombinasi antara beban kerja yang terukur dan *Work Life Balance* yang terjaga dapat

menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga meningkatkan loyalitas dan kepuasan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi, termasuk Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, untuk memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang melalui kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja dan pengaturan beban kerja yang adil agar dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif.

Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzia et.al (2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino et. al, (2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan signifikan Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, yakni sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
2. Beban Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
3. *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo agar tetap mempertahankan *Work Life Balance* dan Beban Kerja karena memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Disarankan kepada Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo untuk lebih meningkatkan Informasi dan komunikasi agar dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada pegawai.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya , disarankan meneliti variable-  
vartiabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya  
kemampuan intelektual, kemampuan fisik energy, dan teknologi (Robbins,  
2016:5).

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i4.130>
- Adi Karmawan, I. K., & Sudibya, I. G. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 364. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I01.P19>
- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Niagawan*, 11(1), 11. <https://doi.org/10.24114/Niaga.V11i1.28829>
- Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i1.327>
- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The Effect Of Work Life Balance On Employee Performance In Manufacture Companies (Case Study At PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal Of Contemporary Administration And Management (ADMAN)*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.61100/Adman.V1i1.19>
- Ajimat, Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1-10
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V7i2.3340>
- Andarini, T. A. (2020). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Skripsi. Yogyakarta. Sustain*, 4(1), 1-9.
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/Jemp.V2i2.106>
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872.

<https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1192>

- Auliana, I. ., & Achmad, N. (2023). Pengaruh *Knowledge Management*, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 654–667.
- Barus, D. A. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata Di Maumere. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 50-56.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/Yum.V11i.76>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Cahyadi, R., Adithio, R., & Santoso, A. B. (2023). The Influence Of Workload And Compensation On Employee Satisfaction. *Prisma Sains : Jurnal Pengkajian Ilmu Dan Pembelajaran Matematika Dan IPA IKIP Mataram*, 11(1), 146. <https://doi.org/10.33394/J-Ps.V11i1.6618>
- Dalena, M. N., Ali, S., & Ediwarman. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115-136.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An Empirical Effect Of Workloads On Employee Satisfaction: Mediating By Work Environment. *Journal Of Southwest Jiaotong University*, 56(1). <https://doi.org/10.35741/Issn.0258-2724.56.1.14>
- Eviana, N., & Achmadi, R. (2022). Leadership Dimension: Increasing Employee Satisfaction And Engagement In Travel Industry. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 7(1), 120–131. <https://doi.org/10.26905/Jpp.V7i1.7195>
- Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022, January). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 201-205).
- Felix Chandra. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45.

- <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gusvita, S. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Hamid, A. A. (2020). *Assessing The Relationship Between Work Life Balance And Employee Job Satisfaction*. 797–802. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.12.05.86>
- Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Perceived Work Productivity* Pada Non-Government Organization. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (Jpkmn)*, 4(3), 2915–2922. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.V4i2.1659>
- Hayati, N., Yusuf, A. M., & Miharja, R. (2022). *The Relationship Between Workload And Career Development On Job Satisfaction; Case Study PT XYZ. HOLISTICA – Journal Of Business And Public Administration*, 13(1), 125–132. <https://doi.org/10.2478/Hjbpa-2022-0008>
- Hellín Gil, M. F., Ruiz Hernández, J. A., Ibáñez-López, F. J., Seva Llor, A. M., Roldán Valcárcel, M. D., Mikla, M., & López Montesinos, M. J. (2022). Relationship Between Job Satisfaction And Workload Of Nurses In Adult Inpatient Units. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811701>
- Husin, H., Nurwati, N., & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(1).
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception Of Workload Balance And Employee Job Satisfaction In Work Organisations. *Heliyon*, 6(1), E03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.E03160>
- International Labour Office. (2022). *Working Time And Work-Life Balance Around The World*.
- Iseolorunkanmi, O. J., & Singh, A. (2019). Cultural Identity-Induced Social Exclusion Of An Ethnic Minority Group And Communal Conflicts In North-Central Nigeria. *The Journal Of Social Sciences Research*, 5(512), 1914–1920. <https://doi.org/10.32861/jssr.512.1914.1920>
- Ismi, N., Musa, M. I., Dipatmojo, T. S. P., Tawe, A., & Haeruddin, I. M. (2023). The Influence Of Stress Effects And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt Bank Rakyat Indonesia Tbk, Panakkukang Makassar Branch. *Journal Of Humanities Social Sciences And Business (Jhssb)*, 3(1), 78–86. <https://doi.org/10.55047/jhssb.V3i1.815>

- Kerja, K., Di, A. S. N., Kantor, L., Ujung, K., & Parepare, K. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadapkepuasan Kerja Asn Di Lingkungan Kantorkecamatan Ujung Kota PAREPARE*. 2(September), 346–360.
- Khoiro, M., & Frianto, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 109–119. <https://doi.org/10.26740/Jim.V12n1.P109-119>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P14>
- Madrid, H. P., Barros, E., & Vasquez, C. A. (2020). The Emotion Regulation Roots Of Job Satisfaction. *Frontiers In Psychology*, 11(November), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609933>
- Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Non Probability Sampling . *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta*, 16(1), 1–11.
- Malik, N. (2023). *Organizations Should Maintain Employee’s Work-Life Balance*. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, 06(08), 3793–3800. <https://doi.org/10.47191/Jefms/V6-I8-29>
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 43-46.
- Misra, D. P., & Agarwal, V. (2020). Generating Working Hypotheses For Original Research Studies. *Central Asian Journal Of Medical Hypotheses And Ethics*, 1(1), 14–19. <https://doi.org/10.47316/Cajmhe.2020.1.1.02>
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- Mubarak, A. (2023). Apakah Work-Life Balance Masih Layak Diteliti? Systematic Review Mengenai Work-Life Balance Terkini. *Schema: Journal Of Psychological Research*, 8(2), 68–81. <https://doi.org/10.29313/Schema.V8i2.12781>
- Muchanga, M., & Chalawila, I. (2022). Challenges Experienced By Postgraduate Candidates In The Application Of Conceptual Frameworks In Scientific Research. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 10(02), 2174–2183. <https://doi.org/10.18535/Ijsrm/V10i2.El02>
- N Sangeetha. (2023). Work Life Balance Impact On Job Satisfaction. *Tuijin Jishu/Journal Of Propulsion Technology*, 44(4), 5716–5720. <https://doi.org/10.52783/Tjjpt.V44.I4.1973>

- Neupane, B. (2019). A Study On Factors Influencing The Job Satisfaction Of Bank Employees In Nepal (With Special Reference To Kathmandu, Lalitpur, And Bhaktapur District). *NCC Journal*, 4(1), 9–15. <https://doi.org/10.3126/Nccj.V4i1.24728>
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). 2. Pendahuluan - Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164–173.
- Ogunola, A. A. (2022). Quality Of Work-Life And Work-Life Balance As Predictors Of Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA: Journal Of Psychology*, 10(1), 74–84. <https://doi.org/10.15408/Tazkiya.V10i1.22499>
- Omieku, C. V, & Kab, F. (2024). *Issn : 3025-9495*. 7(8).
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The Effect Of Work-Life Balance And Workload On Job Satisfaction To Affect Nurse Performance. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 7(2), 884. <https://doi.org/10.33087/Ekonomis.V7i2.1150>
- Putri, N. P. C. S. P., Sugianingrat, I. A. P. W. S., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1032–1042.
- Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 24(1).
- Riduwan Akdon (2007). *Rumusdan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Ramadhan, E. D., & Frendika, R. (2022, January). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa barat. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 170-174).
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job Quality And Work—Life Balance Of Teleworkers. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(6), 1–13. <https://doi.org/10.3390/Ijerph18063239>
- Riduwan. 2018. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemic Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 76–82. <https://doi.org/10.51977/Jsm.V3i2.562>
- Santi Hariati , Muhammad Arif Nasution, W. W. (2021). *Analisis Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Beban Kerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara Pada Pemilihan Umum 2019*. Vol. 10 No. 2 (2021):

- PERSPEKTIF-July*, Analysis, External Factors, Workload. <https://doi.org/10.31289/Perspektif.V10i2.4616>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote Work And Work-Life Balance: Lessons Learned From The Covid-19 Pandemic And Suggestions For HRD Practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Sinambow, C., & Lengkong, V. P. K. (2022). Identifikasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Berdasarkan Hasil-Hasil Riset Pada Jurnal Emba Feb-Unsrat Identification Of Job Satisfaction Factors Based On Research Results In The Jurnal Emba Feb-Unsrat. *Taroreh 80 Jurnal EMBA*, 10(3), 80–87. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i3.41377>
- Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). Does A Workload Influence The Performance Of Bank Employees? *Management Science Letters*, 9(5), 639–650. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2019.2.007>
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediator. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V5i2.6558>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I03.P03>
- Sudarmono, R. A., Supriyono, & Edris, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 265–276. <https://doi.org/10.55927/Ministal.V1i3.1201>
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Thifal, G. R., & Kusumaningrum, F. A. (2021). *Work-Life Balance And Job Satisfaction Among Worker Women*. <https://doi.org/10.4108/Eai.18-11-2020.2311757>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31959/Jm.V7i1.86>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart

Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.  
[Http://Journal.Unas.Ac.Id/Oikonamia/Article/View/1153/941](http://Journal.Unas.Ac.Id/Oikonamia/Article/View/1153/941)

## **LAMPIRAN 1 KUESIONER**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap kepuasan pegawai pada dinas kesehatan provinsi gorontalo”. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Putri Pramudita R. Abdullah  
E21.21.064

## I. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Pendidikan terakhir :
  - a. SLTP
  - b. SLTA/SMK/MA
  - c. DIPLOMA
  - d. S1
  - e. S2
3. Lamanya bekerja :
  - a. 1 – 5 Tahun
  - b. 6 – 10 Tahun
  - c. > 10 Tahun

## II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang dianggap paling tepat.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih pada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

**Tabel Penentuan Skor Jawaban Kuisisioner**

| <b>PILIHAN</b>            | <b>BOBOT</b> |
|---------------------------|--------------|
| Sangat setuju (SS)        | 5            |
| Setuju (S)                | 4            |
| Kurang setuju (S)         | 3            |
| Tidak setuju (TS)         | 2            |
| Sangat tidak setuju (STS) | 1            |

| No                                  | Pernyataan                                                                                                                                               | Jawaban |    |    |   |    |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|----|---|----|
|                                     |                                                                                                                                                          | STS     | TS | KS | S | SS |
| WORK LIFE BALANCE (X1)              |                                                                                                                                                          |         |    |    |   |    |
| INDIKATOR KESEIMBANGAN WAKTU        |                                                                                                                                                          |         |    |    |   |    |
| 1                                   | Jumlah waktu dalam saya bekerja tidak mengganggu kehidupan pribadi saya                                                                                  |         |    |    |   |    |
| 2                                   | Saya memiliki keseimbangan dalam mengatur waktu dengan keluarga                                                                                          |         |    |    |   |    |
| 3                                   | Saya memiliki keseimbangan dalam mengatur waktu kehidupan pribadi                                                                                        |         |    |    |   |    |
| 4                                   | Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi                                                                                         |         |    |    |   |    |
| 5                                   | Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan                                                                          |         |    |    |   |    |
| INDIKATOR KESEIMBANGAN KETERLIBATAN |                                                                                                                                                          |         |    |    |   |    |
| 6                                   | Keterlibatan saya dalam melaksanakan tugas kantor tidak mengurangi porsi keterlibatan saya dalam mengurus keluarga                                       |         |    |    |   |    |
| 7                                   | Keterlibatan saya dalam melaksanakan tugas kantor tidak mengurangi porsi keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas sosial di lingkungan tempat tinggal saya |         |    |    |   |    |
| 8                                   | Keterlibatan saya dalam melaksanakan tugas kantor tidak mengurangi porsi keterlibatan akan hal-hal pribadi saya                                          |         |    |    |   |    |
| 9                                   | Saya merasa bahwa saya telah terlibat secara emosional untuk mendapatkan tingkat kepuasan terhadap peran di kehidupan pekerjaan                          |         |    |    |   |    |
| 10                                  | Saya merasa bahwa saya telah terlibat secara emosional untuk mendapatkan tingkat kepuasan terhadap peran di kehidupan keluarga                           |         |    |    |   |    |
| INDIKATOR KESEIMBANGAN KEPUASAN     |                                                                                                                                                          |         |    |    |   |    |
| 11                                  | Kepuasan saya dalam melaksanakan tugas-tugas di kantor sejalan dengan kepuasan saya dalam mengurus tugas-tugas di rumah                                  |         |    |    |   |    |
| 12                                  | Kepuasan saya dalam melaksanakan tugas-tugas di kantor sejalan dengan kepuasan saya dapat terlibat dalam berbagai aktivitas sosial di lingkungan saya    |         |    |    |   |    |
| 13                                  | Kepuasan saya dalam melaksanakan tugas-tugas di kantor sejalan dengan kepuasan saya dalam melaksanakan aktivitas pribadi yang saya sukai                 |         |    |    |   |    |
| 14                                  | Aktivitas individu mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan                                                                             |         |    |    |   |    |
| 15                                  | Saya sangat puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani                                                                        |         |    |    |   |    |
| BEBAN KERJA (X2)                    |                                                                                                                                                          |         |    |    |   |    |

|                                           |                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| <b>INDIKATOR KOMPETENSI KARYAWAN</b>      |                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 16                                        | Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik                               |  |  |  |  |  |
| 17                                        | Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan                           |  |  |  |  |  |
| 18                                        | Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan ketrampilan untuk mendukung pekerjaan saya                              |  |  |  |  |  |
| 19                                        | Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari                     |  |  |  |  |  |
| 20                                        | Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja                |  |  |  |  |  |
| <b>INDIKATOR MOTIVASI</b>                 |                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 21                                        | Dalam bekerja saya berusaha untuk meningkatkan kualitas dalam penyelesaian pekerjaan                                |  |  |  |  |  |
| 22                                        | Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 23                                        | Saya merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat diselesaikan                                                       |  |  |  |  |  |
| 24                                        | Pemberian penghargaan untuk pegawai yang berprestasi akan menambah motivasi bekerja                                 |  |  |  |  |  |
| 25                                        | Bekerja di instansi ini membuat kemampuan saya berkembang                                                           |  |  |  |  |  |
| <b>INDIKATOR KENYAMANAN DALAM BEKERJA</b> |                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 26                                        | Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja                                                |  |  |  |  |  |
| 27                                        | Prosedur kerja yang ditetapkan instansi menuntut saya untuk bekerja lebih cepat                                     |  |  |  |  |  |
| 28                                        | Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat sakit                                                            |  |  |  |  |  |
| 29                                        | Peralatan kerja yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan                                         |  |  |  |  |  |
| 30                                        | Atasan selalu melakukan pengawasan kerja pada saat jam kerja berlangsung                                            |  |  |  |  |  |
| <b>KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Y)</b>         |                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| <b>INDIKATOR PEKERJAAN</b>                |                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 31                                        | Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang                                                             |  |  |  |  |  |
| 32                                        | Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini                                             |  |  |  |  |  |
| 33                                        | Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya                                           |  |  |  |  |  |
| <b>INDIKATOR UPAH/GAJI</b>                |                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 34                                        | Saya merasa instansi sudah memberikan gaji pegawai                                                                  |  |  |  |  |  |

|                              |                                                                                                          |  |  |  |  |  |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|                              | sesuai dengan standar yang berlaku                                                                       |  |  |  |  |  |
| 35                           | Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan pada saya |  |  |  |  |  |
| 36.                          | Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang di miliki                |  |  |  |  |  |
| <b>INDIKATOR PROMOSI</b>     |                                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 37                           | Saya senang dengan dasar yang di gunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam instansi                 |  |  |  |  |  |
| 38                           | Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai                  |  |  |  |  |  |
| 39                           | Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan                                      |  |  |  |  |  |
| <b>INDIKATOR PENGAWAS</b>    |                                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 40                           | Pengawasan atasan terhadap pegawai dilakukan dengan ketat agar mencapai target perusahaan                |  |  |  |  |  |
| 41                           | Saya merasa pengawasan atasan terhadap pegawai membantu jalannya pekerjaan                               |  |  |  |  |  |
| <b>INDIKATOR REKAN KERJA</b> |                                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 42                           | Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya                   |  |  |  |  |  |
| 43                           | saya senang bekerja dengan rekan kerja yang paling membantu menyelesaikan pekerjaan                      |  |  |  |  |  |
| 44                           | Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaan                             |  |  |  |  |  |

## LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL DAN DATA INTERVAL

### VARIABEL *Work Life Balance* (X1)

| RESPON | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15 | Total |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1      | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3     | 5     | 3     | 3     | 3     | 3     | 46    |
| 2      | 3    | 2    | 5    | 2    | 4    | 3    | 4    | 4    | 2    | 4     | 4     | 2     | 4     | 2     | 3     | 48    |
| 3      | 3    | 2    | 2    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 5     | 3     | 3     | 3     | 3     | 46    |
| 4      | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     | 49    |
| 5      | 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 31    |
| 6      | 4    | 1    | 1    | 4    | 1    | 4    | 1    | 1    | 4    | 1     | 5     | 4     | 1     | 2     | 2     | 36    |
| 7      | 1    | 5    | 5    | 3    | 5    | 1    | 5    | 5    | 1    | 5     | 5     | 1     | 5     | 1     | 5     | 53    |
| 8      | 4    | 2    | 2    | 4    | 2    | 4    | 2    | 2    | 4    | 2     | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 44    |
| 9      | 2    | 4    | 4    | 2    | 4    | 2    | 4    | 4    | 2    | 4     | 4     | 2     | 4     | 2     | 2     | 46    |
| 10     | 3    | 1    | 1    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1    | 3    | 1     | 1     | 3     | 1     | 2     | 2     | 27    |
| 11     | 4    | 1    | 1    | 4    | 1    | 4    | 1    | 1    | 4    | 1     | 1     | 4     | 1     | 4     | 4     | 36    |
| 12     | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2     | 2     | 1     | 2     | 1     | 1     | 23    |
| 13     | 1    | 1    | 1    | 3    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 17    |
| 14     | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 53    |
| 15     | 2    | 5    | 5    | 2    | 5    | 2    | 5    | 5    | 2    | 5     | 5     | 2     | 5     | 2     | 2     | 54    |
| 16     | 2    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 38    |
| 17     | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 30    |
| 18     | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 45    |
| 19     | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1     | 1     | 2     | 1     | 2     | 2     | 22    |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 43 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 38 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 45 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 47 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 65 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 49 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 38 |
| 50 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 44 |
| 51 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 53 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 46 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 55 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 33 |
| 56 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 58 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 37 |

**Succesive Detail**

| Col   | Category | Freq   | Prop  | Cum   | Density | Z     | Scale  |
|-------|----------|--------|-------|-------|---------|-------|--------|
| 1.000 | 1.000    | 11.000 | 0.190 | 0.190 | 0.271   | 0.879 | 12.771 |
|       | 2.000    | 18.000 | 0.310 | 0.500 | 0.399   | 0.000 | 21.209 |
|       | 3.000    | 15.000 | 0.259 | 0.759 | 0.312   | 0.702 | 20.031 |
|       | 4.000    | 14.000 | 0.241 | 1.000 | 0.000   |       | 19.241 |
| 2.000 | 1.000    | 7.000  | 0.121 | 0.121 | 0.201   | 1.172 | 9.271  |
|       | 2.000    | 15.000 | 0.259 | 0.379 | 0.381   | 0.307 | 17.711 |
|       | 3.000    | 18.000 | 0.310 | 0.690 | 0.353   | 0.495 | 22.848 |
|       | 4.000    | 15.000 | 0.259 | 0.948 | 0.106   | 1.628 | 21.941 |
|       | 5.000    | 3.000  | 0.052 | 1.000 | 0.000   |       | 9.052  |
| 3.000 | 1.000    | 7.000  | 0.121 | 0.121 | 0.201   | 1.172 | 10.271 |
|       | 2.000    | 14.000 | 0.241 | 0.362 | 0.375   | 0.353 | 16.625 |
|       | 3.000    | 18.000 | 0.310 | 0.672 | 0.361   | 0.447 | 22.790 |
|       | 4.000    | 15.000 | 0.259 | 0.931 | 0.133   | 1.484 | 21.806 |
|       | 5.000    | 4.000  | 0.069 | 1.000 | 0.000   |       | 10.069 |
| 4.000 | 1.000    | 8.000  | 0.138 | 0.138 | 0.220   | 1.090 | 12.407 |
|       | 2.000    | 17.000 | 0.293 | 0.431 | 0.393   | 0.174 | 19.943 |
|       | 3.000    | 19.000 | 0.328 | 0.759 | 0.312   | 0.702 | 24.100 |
|       | 4.000    | 13.000 | 0.224 | 0.983 | 0.043   | 2.114 | 20.364 |
|       | 5.000    | 1.000  | 0.017 | 1.000 | 0.000   |       | 7.017  |
| 5.000 | 1.000    | 7.000  | 0.121 | 0.121 | 0.201   | 1.172 | 12.271 |
|       | 2.000    | 12.000 | 0.207 | 0.328 | 0.361   | 0.447 | 14.449 |
|       | 3.000    | 18.000 | 0.310 | 0.638 | 0.375   | 0.353 | 22.676 |
|       | 4.000    | 17.000 | 0.293 | 0.931 | 0.133   | 1.484 | 23.840 |
|       | 5.000    | 4.000  | 0.069 | 1.000 | 0.000   |       | 10.069 |
| 6.000 | 1.000    | 10.000 | 0.172 | 0.172 | 0.255   | 0.945 | 16.656 |
|       | 2.000    | 17.000 | 0.293 | 0.466 | 0.397   | 0.087 | 20.070 |
|       | 3.000    | 15.000 | 0.259 | 0.724 | 0.334   | 0.595 | 19.912 |
|       | 4.000    | 15.000 | 0.259 | 0.983 | 0.043   | 2.114 | 22.398 |
|       | 5.000    | 1.000  | 0.017 | 1.000 | 0.000   |       | 7.017  |
| 7.000 | 1.000    | 7.000  | 0.121 | 0.121 | 0.201   | 1.172 | 14.271 |
|       | 2.000    | 12.000 | 0.207 | 0.328 | 0.361   | 0.447 | 14.449 |
|       | 3.000    | 19.000 | 0.328 | 0.655 | 0.368   | 0.399 | 23.750 |
|       | 4.000    | 16.000 | 0.276 | 0.931 | 0.133   | 1.484 | 22.823 |
|       | 5.000    | 4.000  | 0.069 | 1.000 | 0.000   |       | 10.069 |
| 8.000 | 1.000    | 7.000  | 0.121 | 0.121 | 0.201   | 1.172 | 15.271 |
|       | 2.000    | 12.000 | 0.207 | 0.328 | 0.361   | 0.447 | 14.449 |
|       | 3.000    | 18.000 | 0.310 | 0.638 | 0.375   | 0.353 | 22.676 |

|        |       |        |       |       |       |       |        |
|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|
|        | 4.000 | 16.000 | 0.276 | 0.914 | 0.157 | 1.364 | 22.711 |
|        | 5.000 | 5.000  | 0.086 | 1.000 | 0.000 |       | 11.086 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 9.000  | 1.000 | 8.000  | 0.138 | 0.138 | 0.220 | 1.090 | 17.407 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 18.000 | 0.310 | 0.448 | 0.396 | 0.130 | 21.024 |
|        | 3.000 | 14.000 | 0.241 | 0.690 | 0.353 | 0.495 | 18.779 |
|        | 4.000 | 15.000 | 0.259 | 0.948 | 0.106 | 1.628 | 21.941 |
|        | 5.000 | 3.000  | 0.052 | 1.000 | 0.000 |       | 9.052  |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 10.000 | 1.000 | 6.000  | 0.103 | 0.103 | 0.180 | 1.262 | 16.125 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 12.000 | 0.207 | 0.310 | 0.353 | 0.495 | 14.375 |
|        | 3.000 | 18.000 | 0.310 | 0.621 | 0.381 | 0.307 | 22.619 |
|        | 4.000 | 16.000 | 0.276 | 0.897 | 0.180 | 1.262 | 22.614 |
|        | 5.000 | 6.000  | 0.103 | 1.000 | 0.000 |       | 12.103 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 11.000 | 1.000 | 5.000  | 0.086 | 0.086 | 0.157 | 1.364 | 15.965 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 12.000 | 0.207 | 0.293 | 0.344 | 0.544 | 14.300 |
|        | 3.000 | 16.000 | 0.276 | 0.569 | 0.393 | 0.174 | 20.412 |
|        | 4.000 | 16.000 | 0.276 | 0.845 | 0.238 | 1.014 | 22.374 |
|        | 5.000 | 9.000  | 0.155 | 1.000 | 0.000 |       | 15.155 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 12.000 | 1.000 | 9.000  | 0.155 | 0.155 | 0.238 | 1.014 | 21.534 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 18.000 | 0.310 | 0.466 | 0.397 | 0.087 | 21.087 |
|        | 3.000 | 15.000 | 0.259 | 0.724 | 0.334 | 0.595 | 19.912 |
|        | 4.000 | 14.000 | 0.241 | 0.966 | 0.076 | 1.819 | 21.102 |
|        | 5.000 | 2.000  | 0.034 | 1.000 | 0.000 |       | 8.034  |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 13.000 | 1.000 | 6.000  | 0.103 | 0.103 | 0.180 | 1.262 | 19.125 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 12.000 | 0.207 | 0.310 | 0.353 | 0.495 | 14.375 |
|        | 3.000 | 18.000 | 0.310 | 0.621 | 0.381 | 0.307 | 22.619 |
|        | 4.000 | 16.000 | 0.276 | 0.897 | 0.180 | 1.262 | 22.614 |
|        | 5.000 | 6.000  | 0.103 | 1.000 | 0.000 |       | 12.103 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 14.000 | 1.000 | 9.000  | 0.155 | 0.155 | 0.238 | 1.014 | 23.534 |
|        | 2.000 | 21.000 | 0.362 | 0.517 | 0.399 | 0.043 | 24.321 |
|        | 3.000 | 14.000 | 0.241 | 0.759 | 0.312 | 0.702 | 19.014 |
|        | 4.000 | 12.000 | 0.207 | 0.966 | 0.076 | 1.819 | 19.067 |
|        | 5.000 | 2.000  | 0.034 | 1.000 | 0.000 |       | 8.034  |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 15.000 | 1.000 | 8.000  | 0.138 | 0.138 | 0.220 | 1.090 | 23.407 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 20.000 | 0.345 | 0.483 | 0.399 | 0.043 | 23.183 |
|        | 3.000 | 15.000 | 0.259 | 0.741 | 0.323 | 0.648 | 19.971 |
|        | 4.000 | 12.000 | 0.207 | 0.948 | 0.106 | 1.628 | 18.889 |
|        | 5.000 | 3.000  | 0.052 | 1.000 | 0.000 |       | 9.052  |

---

**Successive Interval**

| <b>2</b> | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>5</b> | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>3</b> |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 2.017    | 1.969    | 1.943    | 2.845    | 2.620    | 3.608    | 2.642    | 2.620    | 3.553    | 2.650    | 4.361    | 2.781    | 2.650    | 2.896    | 2.888    |
| 2.766    | 1.969    | 4.589    | 2.008    | 3.490    | 2.726    | 3.518    | 3.453    | 2.033    | 3.466    | 3.384    | 2.024    | 3.466    | 2.095    | 2.888    |
| 2.766    | 1.969    | 1.943    | 2.845    | 3.490    | 2.726    | 2.642    | 2.620    | 2.774    | 2.650    | 4.361    | 2.781    | 2.650    | 2.896    | 2.888    |
| 3.721    | 2.753    | 2.709    | 2.845    | 2.620    | 3.608    | 2.642    | 4.488    | 3.553    | 2.650    | 2.647    | 3.605    | 2.650    | 2.095    | 2.081    |
| 2.017    | 1.969    | 1.943    | 2.845    | 1.890    | 1.996    | 1.890    | 1.890    | 2.033    | 1.902    | 1.922    | 2.024    | 1.902    | 2.095    | 2.081    |
| 3.721    | 1.000    | 1.000    | 3.798    | 1.000    | 3.608    | 1.000    | 1.000    | 3.553    | 1.000    | 4.361    | 3.605    | 1.000    | 2.095    | 2.081    |
| 1.000    | 4.713    | 4.589    | 2.845    | 4.589    | 1.000    | 4.589    | 4.488    | 1.000    | 4.478    | 4.361    | 1.000    | 4.478    | 1.000    | 4.646    |
| 3.721    | 1.969    | 1.943    | 3.798    | 1.890    | 3.608    | 1.890    | 1.890    | 3.553    | 1.902    | 1.922    | 3.605    | 1.902    | 3.675    | 3.649    |
| 2.017    | 3.619    | 3.547    | 2.008    | 3.490    | 1.996    | 3.518    | 3.453    | 2.033    | 3.466    | 3.384    | 2.024    | 3.466    | 2.095    | 2.081    |
| 2.766    | 1.000    | 1.000    | 2.845    | 1.000    | 2.726    | 1.000    | 1.000    | 2.774    | 1.000    | 1.000    | 2.781    | 1.000    | 2.095    | 2.081    |
| 3.721    | 1.000    | 1.000    | 3.798    | 1.000    | 3.608    | 1.000    | 1.000    | 3.553    | 1.000    | 1.000    | 3.605    | 1.000    | 3.675    | 3.649    |
| 1.000    | 1.969    | 1.943    | 1.000    | 1.890    | 1.000    | 1.890    | 1.890    | 1.000    | 1.902    | 1.922    | 1.000    | 1.902    | 1.000    | 1.000    |
| 1.000    | 1.000    | 1.000    | 2.845    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    |
| 2.766    | 3.619    | 3.547    | 2.845    | 3.490    | 2.726    | 3.518    | 3.453    | 2.774    | 3.466    | 3.384    | 2.781    | 3.466    | 2.896    | 2.888    |
| 2.017    | 4.713    | 4.589    | 2.008    | 4.589    | 1.996    | 4.589    | 4.488    | 2.033    | 4.478    | 4.361    | 2.024    | 4.478    | 2.095    | 2.081    |
| 2.017    | 2.753    | 2.709    | 2.008    | 2.620    | 1.996    | 2.642    | 2.620    | 2.033    | 2.650    | 2.647    | 2.024    | 2.650    | 2.095    | 2.081    |
| 2.017    | 1.969    | 1.943    | 2.008    | 1.890    | 1.996    | 1.890    | 1.890    | 2.033    | 1.902    | 1.922    | 2.024    | 1.902    | 2.095    | 2.081    |
| 2.766    | 2.753    | 2.709    | 2.845    | 2.620    | 2.726    | 2.642    | 2.620    | 2.774    | 2.650    | 2.647    | 2.781    | 2.650    | 2.896    | 2.888    |
| 2.017    | 1.000    | 1.000    | 2.008    | 1.000    | 1.996    | 1.000    | 1.000    | 2.033    | 1.000    | 1.000    | 2.024    | 1.000    | 2.095    | 2.081    |
| 1.000    | 4.713    | 4.589    | 1.000    | 4.589    | 1.000    | 4.589    | 4.488    | 1.000    | 4.478    | 4.361    | 1.000    | 4.478    | 1.000    | 1.000    |
| 1.000    | 3.619    | 3.547    | 1.000    | 3.490    | 1.000    | 3.518    | 3.453    | 4.646    | 3.466    | 3.384    | 1.000    | 3.466    | 1.000    | 1.000    |
| 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 1.000    | 4.646    | 4.478    | 4.361    | 4.750    | 4.478    | 4.750    | 4.646    |
| 2.017    | 3.619    | 3.547    | 2.008    | 3.490    | 1.996    | 3.518    | 3.453    | 2.033    | 3.466    | 3.384    | 2.024    | 3.466    | 2.095    | 2.081    |
| 1.000    | 2.753    | 2.709    | 1.000    | 2.620    | 1.000    | 2.642    | 2.620    | 1.000    | 2.650    | 2.647    | 1.000    | 2.650    | 1.000    | 1.000    |
| 3.721    | 2.753    | 2.709    | 3.798    | 2.620    | 3.608    | 2.642    | 2.620    | 3.553    | 2.650    | 2.647    | 3.605    | 2.650    | 3.675    | 3.649    |
| 2.017    | 1.969    | 1.943    | 2.008    | 1.890    | 1.996    | 1.890    | 1.890    | 2.033    | 1.902    | 1.922    | 2.024    | 1.902    | 2.095    | 2.081    |

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.017 | 2.753 | 2.709 | 2.008 | 2.620 | 1.996 | 2.642 | 2.620 | 2.033 | 2.650 | 2.647 | 2.024 | 2.650 | 2.095 | 2.081 |
| 2.017 | 3.619 | 3.547 | 2.008 | 3.490 | 1.996 | 3.518 | 3.453 | 2.033 | 3.466 | 3.384 | 2.024 | 3.466 | 2.095 | 2.081 |
| 2.017 | 1.000 | 1.000 | 2.008 | 1.000 | 1.996 | 1.000 | 1.000 | 2.033 | 1.000 | 1.000 | 2.024 | 1.000 | 2.095 | 2.081 |
| 2.766 | 2.753 | 2.709 | 2.845 | 2.620 | 2.726 | 2.642 | 2.620 | 2.774 | 2.650 | 2.647 | 2.781 | 2.650 | 2.896 | 2.888 |
| 2.766 | 3.619 | 3.547 | 2.845 | 3.490 | 2.726 | 3.518 | 3.453 | 2.774 | 3.466 | 3.384 | 2.781 | 3.466 | 2.896 | 2.888 |
| 2.017 | 1.969 | 1.943 | 2.008 | 1.890 | 1.996 | 1.890 | 1.890 | 2.033 | 1.902 | 1.922 | 2.024 | 1.902 | 2.095 | 2.081 |
| 2.766 | 1.969 | 1.943 | 2.845 | 1.890 | 2.726 | 1.890 | 1.890 | 2.774 | 1.902 | 1.922 | 2.781 | 1.902 | 2.896 | 2.888 |
| 2.017 | 1.969 | 1.943 | 2.008 | 1.890 | 1.996 | 1.890 | 1.890 | 2.033 | 1.902 | 1.922 | 2.024 | 1.902 | 2.095 | 2.081 |
| 2.766 | 3.619 | 3.547 | 2.845 | 3.490 | 2.726 | 3.518 | 3.453 | 2.774 | 3.466 | 3.384 | 2.781 | 3.466 | 2.896 | 2.888 |
| 3.721 | 1.969 | 1.943 | 3.798 | 1.890 | 3.608 | 1.890 | 1.890 | 3.553 | 1.902 | 1.922 | 3.605 | 1.902 | 3.675 | 3.649 |
| 2.766 | 1.969 | 1.943 | 2.845 | 1.890 | 2.726 | 1.890 | 1.890 | 2.774 | 1.902 | 1.922 | 2.781 | 1.902 | 2.896 | 2.888 |
| 3.721 | 2.753 | 2.709 | 3.798 | 2.620 | 3.608 | 2.642 | 2.620 | 3.553 | 2.650 | 2.647 | 3.605 | 2.650 | 3.675 | 3.649 |
| 3.721 | 2.753 | 2.709 | 3.798 | 2.620 | 3.608 | 2.642 | 2.620 | 3.553 | 2.650 | 2.647 | 3.605 | 2.650 | 3.675 | 3.649 |
| 2.017 | 3.619 | 3.547 | 2.008 | 3.490 | 1.996 | 3.518 | 3.453 | 2.033 | 3.466 | 3.384 | 2.024 | 3.466 | 2.095 | 2.081 |
| 1.000 | 3.619 | 3.547 | 1.000 | 3.490 | 1.000 | 3.518 | 3.453 | 1.000 | 3.466 | 3.384 | 1.000 | 3.466 | 1.000 | 1.000 |
| 3.721 | 3.619 | 3.547 | 3.798 | 3.490 | 3.608 | 3.518 | 3.453 | 3.553 | 3.466 | 3.384 | 3.605 | 3.466 | 3.675 | 3.649 |
| 2.017 | 2.753 | 2.709 | 2.008 | 2.620 | 1.996 | 2.642 | 2.620 | 2.033 | 2.650 | 2.647 | 2.024 | 2.650 | 2.095 | 2.081 |
| 2.766 | 2.753 | 2.709 | 2.845 | 2.620 | 2.726 | 2.642 | 2.620 | 2.774 | 2.650 | 2.647 | 2.781 | 2.650 | 2.896 | 2.888 |
| 2.766 | 3.619 | 3.547 | 2.845 | 3.490 | 2.726 | 3.518 | 3.453 | 2.774 | 3.466 | 3.384 | 2.781 | 3.466 | 2.896 | 2.888 |
| 3.721 | 2.753 | 2.709 | 3.798 | 2.620 | 3.608 | 2.642 | 2.620 | 3.553 | 2.650 | 2.647 | 3.605 | 2.650 | 3.675 | 3.649 |
| 1.000 | 2.753 | 2.709 | 5.072 | 4.589 | 4.956 | 4.589 | 4.488 | 4.646 | 4.478 | 4.361 | 4.750 | 2.650 | 4.750 | 4.646 |
| 2.766 | 3.619 | 3.547 | 2.845 | 3.490 | 2.726 | 3.518 | 3.453 | 2.774 | 3.466 | 3.384 | 2.781 | 3.466 | 2.896 | 2.888 |
| 2.017 | 2.753 | 2.709 | 2.008 | 2.620 | 1.996 | 2.642 | 2.620 | 2.033 | 2.650 | 2.647 | 2.024 | 2.650 | 2.095 | 2.081 |
| 3.721 | 1.969 | 1.943 | 3.798 | 1.890 | 3.608 | 1.890 | 1.890 | 3.553 | 1.902 | 1.922 | 3.605 | 1.902 | 3.675 | 3.649 |
| 2.766 | 1.969 | 1.943 | 2.845 | 1.890 | 2.726 | 1.890 | 1.890 | 2.774 | 1.902 | 1.922 | 2.781 | 1.902 | 2.896 | 2.888 |
| 3.721 | 2.753 | 2.709 | 3.798 | 2.620 | 3.608 | 2.642 | 2.620 | 3.553 | 2.650 | 2.647 | 3.605 | 2.650 | 3.675 | 3.649 |
| 2.017 | 3.619 | 3.547 | 2.008 | 3.490 | 1.996 | 3.518 | 3.453 | 2.033 | 3.466 | 3.384 | 2.024 | 3.466 | 2.095 | 2.081 |
| 2.766 | 3.619 | 3.547 | 2.845 | 3.490 | 2.726 | 3.518 | 3.453 | 2.774 | 3.466 | 3.384 | 2.781 | 3.466 | 2.896 | 2.888 |
| 1.000 | 2.753 | 2.709 | 1.000 | 2.620 | 1.000 | 2.642 | 2.620 | 1.000 | 2.650 | 2.647 | 1.000 | 4.478 | 1.000 | 1.000 |

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 3.721 | 2.753 | 2.709 | 3.798 | 2.620 | 3.608 | 2.642 | 2.620 | 3.553 | 2.650 | 2.647 | 3.605 | 2.650 | 3.675 | 3.649 |
| 3.721 | 3.619 | 3.547 | 3.798 | 3.490 | 3.608 | 3.518 | 3.453 | 3.553 | 3.466 | 3.384 | 3.605 | 3.466 | 3.675 | 3.649 |
| 1.000 | 2.753 | 2.709 | 1.000 | 2.620 | 1.000 | 2.642 | 2.620 | 1.000 | 4.478 | 4.361 | 1.000 | 4.478 | 1.000 | 1.000 |

### VARIABEL BEBAN KERJA (X2)

| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2.11 | X2.12 | X2.13 | X2.14 | X2.15 | Total |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     | 3     | 1     | 2     | 5     | 1     | 59    |
| 5    | 4    | 5    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 5    | 3     | 2     | 2     | 2     | 5     | 2     | 54    |
| 5    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 2     | 1     | 5     | 2     | 55    |
| 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 3     | 4     | 1     | 4     | 3     | 2     | 47    |
| 5    | 3    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 56    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 5     | 2     | 5     | 4     | 2     | 57    |
| 5    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 5     | 3     | 2     | 50    |
| 3    | 4    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5     | 1     | 2     | 2     | 3     | 2     | 46    |
| 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 3     | 2     | 2     | 4     | 4     | 54    |
| 3    | 4    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2     | 48    |
| 3    | 3    | 5    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 2     | 1     | 3     | 3     | 46    |
| 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 58    |
| 3    | 3    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 5     | 4     | 3     | 2     | 51    |
| 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3     | 5     | 5     | 5     | 3     | 3     | 56    |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 70    |
| 2    | 3    | 5    | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 4     | 4     | 4     | 2     | 3     | 43    |
| 4    | 3    | 5    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 55    |
| 3    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 5     | 4     | 3     | 1     | 49    |



|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 51 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 69 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 61 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 72 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 69 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 56 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 60 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 39 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 22 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 35 |
| 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 48 |
| 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 62 |
| 5 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 54 |
| 5 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 60 |
| 5 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 63 |

**Succesive Detail**

| Col   | Category | Freq   | Prop  | Cum   | Density | Z     | Scale  |
|-------|----------|--------|-------|-------|---------|-------|--------|
| 1.000 | 1.000    | 1.000  | 0.017 | 0.017 | 0.043   | 2.114 | 0.963  |
|       | 2.000    | 3.000  | 0.052 | 0.069 | 0.133   | 1.484 | 3.770  |
|       | 3.000    | 20.000 | 0.345 | 0.414 | 0.390   | 0.218 | 23.930 |
|       | 4.000    | 16.000 | 0.276 | 0.690 | 0.353   | 0.495 | 21.813 |
|       | 5.000    | 18.000 | 0.310 | 1.000 | 0.000   |       | 24.310 |
| 2.000 | 1.000    | 3.000  | 0.052 | 0.052 | 0.106   | 1.628 | 4.581  |
|       | 2.000    | 5.000  | 0.086 | 0.138 | 0.220   | 1.090 | 6.355  |
|       | 3.000    | 26.000 | 0.448 | 0.586 | 0.390   | 0.218 | 30.642 |
|       | 4.000    | 16.000 | 0.276 | 0.862 | 0.220   | 1.090 | 22.448 |
|       | 5.000    | 8.000  | 0.138 | 1.000 | 0.000   |       | 14.138 |
| 3.000 | 1.000    | 1.000  | 0.017 | 0.017 | 0.043   | 2.114 | 2.963  |
|       | 2.000    | 2.000  | 0.034 | 0.052 | 0.106   | 1.628 | 2.564  |
|       | 3.000    | 14.000 | 0.241 | 0.293 | 0.344   | 0.544 | 17.334 |
|       | 4.000    | 14.000 | 0.241 | 0.534 | 0.397   | 0.087 | 19.260 |
|       | 5.000    | 27.000 | 0.466 | 1.000 | 0.000   |       | 33.466 |
| 4.000 | 1.000    | 5.000  | 0.086 | 0.086 | 0.157   | 1.364 | 8.965  |
|       | 2.000    | 7.000  | 0.121 | 0.207 | 0.286   | 0.817 | 8.796  |
|       | 3.000    | 21.000 | 0.362 | 0.569 | 0.393   | 0.174 | 25.498 |
|       | 4.000    | 15.000 | 0.259 | 0.828 | 0.255   | 0.945 | 21.286 |
|       | 5.000    | 10.000 | 0.172 | 1.000 | 0.000   |       | 16.172 |
| 5.000 | 1.000    | 1.000  | 0.017 | 0.017 | 0.043   | 2.114 | 4.963  |
|       | 2.000    | 7.000  | 0.121 | 0.138 | 0.220   | 1.090 | 8.389  |
|       | 3.000    | 24.000 | 0.414 | 0.552 | 0.396   | 0.130 | 28.491 |
|       | 4.000    | 16.000 | 0.276 | 0.828 | 0.255   | 0.945 | 22.303 |
|       | 5.000    | 10.000 | 0.172 | 1.000 | 0.000   |       | 16.172 |
| 6.000 | 1.000    | 1.000  | 0.017 | 0.017 | 0.043   | 2.114 | 5.963  |
|       | 2.000    | 3.000  | 0.052 | 0.069 | 0.133   | 1.484 | 3.770  |
|       | 3.000    | 22.000 | 0.379 | 0.448 | 0.396   | 0.130 | 26.093 |
|       | 4.000    | 18.000 | 0.310 | 0.759 | 0.312   | 0.702 | 24.083 |
|       | 5.000    | 14.000 | 0.241 | 1.000 | 0.000   |       | 20.241 |
| 7.000 | 1.000    | 1.000  | 0.017 | 0.017 | 0.043   | 2.114 | 6.963  |
|       | 2.000    | 3.000  | 0.052 | 0.069 | 0.133   | 1.484 | 3.770  |
|       | 3.000    | 21.000 | 0.362 | 0.431 | 0.393   | 0.174 | 25.012 |
|       | 4.000    | 19.000 | 0.328 | 0.759 | 0.312   | 0.702 | 25.100 |
|       | 5.000    | 14.000 | 0.241 | 1.000 | 0.000   |       | 20.241 |
| 8.000 | 1.000    | 1.000  | 0.017 | 0.017 | 0.043   | -     | 7.963  |

|        |       |        |       |       |       |       |        |
|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|
|        |       |        |       |       |       | 2.114 |        |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 3.000  | 0.052 | 0.069 | 0.133 | 1.484 | 3.770  |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 3.000 | 20.000 | 0.345 | 0.414 | 0.390 | 0.218 | 23.930 |
|        | 4.000 | 19.000 | 0.328 | 0.741 | 0.323 | 0.648 | 25.040 |
|        | 5.000 | 15.000 | 0.259 | 1.000 | 0.000 |       | 21.259 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 9.000  | 1.000 | 1.000  | 0.017 | 0.017 | 0.043 | 2.114 | 8.963  |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 3.000  | 0.052 | 0.069 | 0.133 | 1.484 | 3.770  |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 3.000 | 19.000 | 0.328 | 0.397 | 0.385 | 0.262 | 22.847 |
|        | 4.000 | 18.000 | 0.310 | 0.707 | 0.344 | 0.544 | 23.906 |
|        | 5.000 | 17.000 | 0.293 | 1.000 | 0.000 |       | 23.293 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 10.000 | 1.000 | 1.000  | 0.017 | 0.017 | 0.043 | 2.114 | 9.963  |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 3.000  | 0.052 | 0.069 | 0.133 | 1.484 | 3.770  |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 3.000 | 22.000 | 0.379 | 0.448 | 0.396 | 0.130 | 26.093 |
|        | 4.000 | 17.000 | 0.293 | 0.741 | 0.323 | 0.648 | 23.006 |
|        | 5.000 | 15.000 | 0.259 | 1.000 | 0.000 |       | 21.259 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 11.000 | 1.000 | 3.000  | 0.052 | 0.052 | 0.106 | 1.628 | 13.581 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 9.000  | 0.155 | 0.207 | 0.286 | 0.817 | 10.831 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 3.000 | 14.000 | 0.241 | 0.448 | 0.396 | 0.130 | 17.955 |
|        | 4.000 | 21.000 | 0.362 | 0.810 | 0.271 | 0.879 | 27.323 |
|        | 5.000 | 11.000 | 0.190 | 1.000 | 0.000 |       | 17.190 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 12.000 | 1.000 | 6.000  | 0.103 | 0.103 | 0.180 | 1.262 | 18.125 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 21.000 | 0.362 | 0.466 | 0.397 | 0.087 | 24.138 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 3.000 | 5.000  | 0.086 | 0.552 | 0.396 | 0.130 | 9.164  |
|        | 4.000 | 17.000 | 0.293 | 0.845 | 0.238 | 1.014 | 23.391 |
|        | 5.000 | 9.000  | 0.155 | 1.000 | 0.000 |       | 15.155 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 13.000 | 1.000 | 5.000  | 0.086 | 0.086 | 0.157 | 1.364 | 17.965 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 21.000 | 0.362 | 0.448 | 0.396 | 0.130 | 24.076 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 3.000 | 9.000  | 0.155 | 0.603 | 0.385 | 0.262 | 13.406 |
|        | 4.000 | 17.000 | 0.293 | 0.897 | 0.180 | 1.262 | 23.632 |
|        | 5.000 | 6.000  | 0.103 | 1.000 | 0.000 |       | 12.103 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 14.000 | 1.000 | 1.000  | 0.017 | 0.017 | 0.043 | 2.114 | 13.963 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 3.000  | 0.052 | 0.069 | 0.133 | 1.484 | 3.770  |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 3.000 | 21.000 | 0.362 | 0.431 | 0.393 | 0.174 | 25.012 |
|        | 4.000 | 17.000 | 0.293 | 0.724 | 0.334 | 0.595 | 22.947 |
|        | 5.000 | 16.000 | 0.276 | 1.000 | 0.000 | 8.161 | 30.437 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
| 15.000 | 1.000 | 6.000  | 0.103 | 0.103 | 0.180 | 1.262 | 21.125 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 18.000 | 0.310 | 0.414 | 0.390 | 0.218 | 20.896 |

|       |        |       |       |       |       |        |
|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 3.000 | 16.000 | 0.276 | 0.690 | 0.353 | 0.495 | 20.813 |
| 4.000 | 13.000 | 0.224 | 0.914 | 0.157 | 1.364 | 19.660 |
| 5.000 | 5.000  | 0.086 | 1.000 | 0.000 |       | 11.086 |

---

**Successive Interval**

| 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 3     | 1     | 2     | 5     | 1     |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4.612 | 3.662 | 4.329 | 4.305 | 3.983 | 4.767 | 4.767 | 3.677 | 4.649 | 4.726 | 2.593 | 1.000 | 2.166 | 4.686 | 1.000 |
| 4.612 | 3.662 | 4.329 | 3.356 | 3.051 | 2.782 | 3.723 | 4.726 | 4.649 | 2.782 | 1.890 | 2.138 | 2.166 | 4.686 | 2.063 |
| 4.612 | 2.671 | 4.329 | 3.356 | 3.983 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 3.392 | 2.138 | 1.000 | 4.686 | 2.063 |
| 2.730 | 3.662 | 2.489 | 2.528 | 3.051 | 2.782 | 2.756 | 4.726 | 2.703 | 2.782 | 3.392 | 1.000 | 3.526 | 2.756 | 2.063 |
| 4.612 | 2.671 | 4.329 | 2.528 | 3.983 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 2.782 | 2.593 | 2.761 | 2.890 | 3.675 | 3.612 |
| 3.608 | 3.662 | 3.253 | 3.356 | 3.051 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 4.478 | 2.138 | 4.563 | 3.675 | 2.063 |
| 4.612 | 2.671 | 4.329 | 2.528 | 3.051 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 2.593 | 2.761 | 4.563 | 2.756 | 2.063 |
| 2.730 | 3.662 | 4.329 | 3.356 | 3.051 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 4.726 | 1.000 | 2.138 | 2.166 | 2.756 | 2.063 |
| 3.608 | 3.662 | 3.253 | 2.528 | 3.983 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 2.593 | 2.138 | 2.166 | 3.675 | 3.612 |
| 2.730 | 3.662 | 4.329 | 3.356 | 3.051 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 4.649 | 2.782 | 2.593 | 2.138 | 2.166 | 2.756 | 2.063 |
| 2.730 | 2.671 | 4.329 | 3.356 | 3.983 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 2.593 | 2.138 | 1.000 | 2.756 | 2.872 |
| 3.608 | 3.662 | 3.253 | 2.528 | 3.983 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 3.392 | 3.275 | 3.526 | 3.675 | 2.872 |
| 2.730 | 2.671 | 4.329 | 3.356 | 3.051 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 3.392 | 4.276 | 3.526 | 2.756 | 2.063 |
| 2.730 | 3.662 | 2.489 | 3.356 | 3.983 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 4.649 | 2.782 | 4.478 | 4.276 | 4.563 | 2.756 | 2.872 |
| 4.612 | 4.646 | 4.329 | 4.305 | 4.956 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 3.392 | 3.275 | 3.526 | 4.686 | 2.872 |
| 1.734 | 2.671 | 4.329 | 2.528 | 3.051 | 1.734 | 1.734 | 1.734 | 1.734 | 1.734 | 3.392 | 3.275 | 3.526 | 1.734 | 2.872 |
| 3.608 | 2.671 | 4.329 | 2.528 | 3.051 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 3.392 | 3.275 | 3.526 | 3.675 | 1.000 |
| 2.730 | 2.671 | 4.329 | 2.528 | 3.051 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 3.392 | 4.276 | 3.526 | 2.756 | 1.000 |
| 3.608 | 2.671 | 4.329 | 3.356 | 3.983 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 3.392 | 3.275 | 3.526 | 3.675 | 2.063 |
| 2.730 | 2.671 | 4.329 | 2.528 | 3.051 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 3.392 | 3.275 | 3.526 | 2.756 | 3.612 |
| 3.608 | 3.662 | 3.253 | 2.528 | 3.051 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 2.593 | 3.275 | 3.526 | 3.675 | 3.612 |
| 2.730 | 2.671 | 2.489 | 3.356 | 3.051 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 3.392 | 3.275 | 3.526 | 2.756 | 3.612 |
| 3.608 | 2.671 | 3.253 | 2.528 | 3.051 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 4.478 | 4.276 | 3.526 | 3.675 | 3.612 |
| 2.730 | 2.671 | 2.489 | 2.528 | 3.983 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 3.392 | 3.275 | 3.526 | 2.756 | 3.612 |

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4.612 | 4.646 | 4.329 | 4.305 | 4.956 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 1.890 | 2.138 | 2.166 | 4.686 | 2.063 |
| 2.730 | 2.671 | 2.489 | 2.528 | 2.003 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 2.593 | 2.761 | 2.890 | 2.756 | 2.872 |
| 2.730 | 2.671 | 2.489 | 2.528 | 3.983 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 2.593 | 2.761 | 2.890 | 2.756 | 4.563 |
| 3.608 | 3.662 | 3.253 | 3.356 | 3.983 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 3.392 | 3.275 | 3.526 | 3.675 | 2.872 |
| 3.608 | 2.671 | 3.253 | 1.760 | 3.051 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 2.593 | 4.276 | 4.563 | 3.675 | 2.063 |
| 2.730 | 2.671 | 2.489 | 3.356 | 3.051 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.756 | 2.872 |
| 2.730 | 2.671 | 2.489 | 1.760 | 2.003 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 1.890 | 2.138 | 1.000 | 2.756 | 2.063 |
| 2.730 | 1.722 | 2.489 | 2.528 | 3.051 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 1.890 | 2.138 | 2.166 | 2.756 | 2.063 |
| 2.730 | 2.671 | 2.489 | 1.760 | 2.003 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 1.890 | 1.000 | 2.166 | 2.756 | 1.000 |
| 2.730 | 2.671 | 2.489 | 2.528 | 3.983 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 2.593 | 2.138 | 2.166 | 2.756 | 2.063 |
| 3.608 | 3.662 | 3.253 | 3.356 | 4.956 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 3.392 | 1.000 | 2.166 | 3.675 | 1.000 |
| 4.612 | 4.646 | 4.329 | 4.305 | 4.956 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 1.890 | 2.138 | 2.166 | 4.686 | 2.063 |
| 4.612 | 4.646 | 4.329 | 4.305 | 4.956 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 3.392 | 3.275 | 2.166 | 4.686 | 3.612 |
| 4.612 | 4.646 | 4.329 | 4.305 | 4.956 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 1.890 | 2.138 | 2.166 | 4.686 | 2.872 |
| 3.608 | 3.662 | 3.253 | 2.528 | 3.983 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 2.593 | 4.276 | 2.166 | 3.675 | 3.612 |
| 3.608 | 2.671 | 3.253 | 3.356 | 3.983 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 4.478 | 3.275 | 2.890 | 3.675 | 2.872 |
| 3.608 | 2.671 | 3.253 | 3.356 | 3.983 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 3.392 | 3.275 | 3.526 | 3.675 | 2.872 |
| 3.608 | 3.662 | 3.253 | 2.528 | 3.051 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 1.890 | 2.138 | 2.166 | 3.675 | 2.872 |
| 2.730 | 2.671 | 2.489 | 2.528 | 3.051 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 3.392 | 3.275 | 3.526 | 2.756 | 2.872 |
| 4.612 | 4.646 | 4.329 | 4.305 | 4.956 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 3.392 | 3.275 | 2.890 | 4.686 | 2.872 |
| 3.608 | 2.671 | 3.253 | 2.528 | 3.051 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 4.478 | 4.276 | 4.563 | 3.675 | 4.563 |
| 4.612 | 4.646 | 4.329 | 4.305 | 4.956 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 4.478 | 3.275 | 3.526 | 4.686 | 3.612 |
| 4.612 | 4.646 | 4.329 | 4.305 | 4.956 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 3.392 | 3.275 | 2.890 | 4.686 | 2.872 |
| 3.608 | 3.662 | 3.253 | 2.528 | 3.051 | 3.745 | 3.723 | 3.677 | 3.608 | 3.721 | 4.478 | 2.138 | 2.166 | 3.675 | 4.563 |
| 1.734 | 1.000 | 1.640 | 1.760 | 3.051 | 1.734 | 1.734 | 1.734 | 1.734 | 1.734 | 2.593 | 2.138 | 2.166 | 1.734 | 2.063 |
| 4.612 | 1.722 | 4.329 | 4.305 | 2.003 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 4.478 | 2.138 | 2.166 | 4.686 | 2.063 |
| 2.730 | 1.722 | 2.489 | 1.760 | 2.003 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 1.000 | 2.138 | 2.166 | 2.756 | 3.612 |
| 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.051 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.890 | 4.276 | 1.000 | 1.000 | 1.000 |
| 1.734 | 1.000 | 1.640 | 1.760 | 2.003 | 1.734 | 1.734 | 1.734 | 1.734 | 1.734 | 3.392 | 2.138 | 2.890 | 1.734 | 4.563 |

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.730 | 3.662 | 2.489 | 1.000 | 3.983 | 2.782 | 2.756 | 2.730 | 2.703 | 2.782 | 4.478 | 2.761 | 2.890 | 2.756 | 3.612 |
| 4.612 | 2.671 | 4.329 | 1.000 | 4.956 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 3.392 | 2.138 | 2.890 | 4.686 | 3.612 |
| 4.612 | 1.722 | 4.329 | 1.760 | 1.000 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 2.593 | 1.000 | 2.166 | 4.686 | 2.872 |
| 4.612 | 2.671 | 4.329 | 1.000 | 2.003 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 4.478 | 2.138 | 4.563 | 4.686 | 2.063 |
| 4.612 | 1.722 | 4.329 | 1.000 | 3.051 | 4.767 | 4.767 | 4.726 | 4.649 | 4.726 | 4.478 | 4.276 | 2.166 | 4.686 | 4.563 |

### VARIABEL KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Y)

| Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | Y1.11 | Y1.12 | Y1.13 | Y1.14 | Total |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 3    | 5    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 48    |
| 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 2     | 2     | 2     | 2     | 5     | 46    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     | 2     | 4     | 5     | 5     | 57    |
| 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 2     | 5     | 44    |
| 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 3     | 3     | 2     | 4     | 49    |
| 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 2     | 4     | 51    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 40    |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 5     | 48    |
| 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 50    |
| 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 2     | 3     | 47    |
| 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     | 53    |
| 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 52    |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 45    |
| 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 49    |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 68    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 4    | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 45    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 50 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 39 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 36 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 58 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 49 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 57 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 44 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 50 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 58 |

**Succesive Detail**

| Col   | Category | Freq   | Prop  | Cum   | Density | Z     | Scale  |
|-------|----------|--------|-------|-------|---------|-------|--------|
| 1.000 | 2.000    | 3.000  | 0.052 | 0.052 | 0.106   | 1.628 | 4.581  |
|       | 3.000    | 23.000 | 0.397 | 0.448 | 0.396   | 0.130 | 27.110 |
|       | 4.000    | 19.000 | 0.328 | 0.776 | 0.299   | 0.758 | 25.161 |
|       | 5.000    | 13.000 | 0.224 | 1.000 | 0.000   |       | 19.224 |
| 2.000 | 2.000    | 3.000  | 0.052 | 0.052 | 0.106   | 1.628 | 5.581  |
|       | 3.000    | 29.000 | 0.500 | 0.552 | 0.396   | 0.130 | 33.577 |
|       | 4.000    | 17.000 | 0.293 | 0.845 | 0.238   | 1.014 | 23.391 |
|       | 5.000    | 9.000  | 0.155 | 1.000 | 0.000   |       | 15.155 |
| 3.000 | 2.000    | 1.000  | 0.017 | 0.017 | 0.043   | 2.114 | 3.963  |
|       | 3.000    | 26.000 | 0.448 | 0.466 | 0.397   | 0.087 | 30.225 |
|       | 4.000    | 19.000 | 0.328 | 0.793 | 0.286   | 0.817 | 25.224 |
|       | 5.000    | 12.000 | 0.207 | 1.000 | 0.000   |       | 18.207 |
| 4.000 | 2.000    | 3.000  | 0.052 | 0.052 | 0.106   | 1.628 | 7.581  |
|       | 3.000    | 22.000 | 0.379 | 0.431 | 0.393   | 0.174 | 26.030 |
|       | 4.000    | 26.000 | 0.448 | 0.879 | 0.201   | 1.172 | 32.700 |
|       | 5.000    | 7.000  | 0.121 | 1.000 | 0.000   |       | 13.121 |
| 5.000 | 1.000    | 2.000  | 0.034 | 0.034 | 0.076   | 1.819 | 6.327  |
|       | 2.000    | 5.000  | 0.086 | 0.121 | 0.201   | 1.172 | 6.236  |
|       | 3.000    | 26.000 | 0.448 | 0.569 | 0.393   | 0.174 | 30.584 |
|       | 4.000    | 16.000 | 0.276 | 0.845 | 0.238   | 1.014 | 22.374 |
|       | 5.000    | 9.000  | 0.155 | 1.000 | 0.000   |       | 15.155 |
| 6.000 | 2.000    | 5.000  | 0.086 | 0.086 | 0.157   | 1.364 | 11.965 |
|       | 3.000    | 26.000 | 0.448 | 0.534 | 0.397   | 0.087 | 30.467 |
|       | 4.000    | 18.000 | 0.310 | 0.845 | 0.238   | 1.014 | 24.408 |
|       | 5.000    | 9.000  | 0.155 | 1.000 | 0.000   |       | 15.155 |
| 7.000 | 2.000    | 7.000  | 0.121 | 0.121 | 0.201   | 1.172 | 15.271 |
|       | 3.000    | 20.000 | 0.345 | 0.466 | 0.397   | 0.087 | 24.121 |
|       | 4.000    | 21.000 | 0.362 | 0.828 | 0.255   | 0.945 | 27.390 |
|       | 5.000    | 10.000 | 0.172 | 1.000 | 0.000   |       | 16.172 |
| 8.000 | 2.000    | 1.000  | 0.017 | 0.017 | 0.043   | 2.114 | 8.963  |
|       | 3.000    | 22.000 | 0.379 | 0.397 | 0.385   | 0.262 | 25.899 |
|       | 4.000    | 23.000 | 0.397 | 0.793 | 0.286   | 0.817 | 29.293 |
|       | 5.000    | 12.000 | 0.207 | 1.000 | 0.000   |       | 18.207 |
| 9.000 | 2.000    | 6.000  | 0.103 | 0.103 | 0.180   | 1.262 | 16.125 |
|       | 3.000    | 24.000 | 0.414 | 0.517 | 0.399   | 0.043 | 28.373 |
|       | 4.000    | 15.000 | 0.259 | 0.776 | 0.299   | 0.758 | 21.092 |
|       | 5.000    | 13.000 | 0.224 | 1.000 | 0.000   |       | 19.224 |

|        |       |        |       |       |       |       |        |
|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 10.000 |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 7.000  | 0.121 | 0.121 | 0.201 | 1.172 | 18.271 |
|        | 3.000 | 24.000 | 0.414 | 0.534 | 0.397 | 0.087 | 28.432 |
|        | 4.000 | 16.000 | 0.276 | 0.810 | 0.271 | 0.879 | 22.236 |
|        | 5.000 | 11.000 | 0.190 | 1.000 | 0.000 |       | 17.190 |
| 11.000 |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 9.000  | 0.155 | 0.155 | 0.238 | 1.014 | 21.534 |
|        | 3.000 | 24.000 | 0.414 | 0.569 | 0.393 | 0.174 | 28.549 |
|        | 4.000 | 15.000 | 0.259 | 0.828 | 0.255 | 0.945 | 21.286 |
|        | 5.000 | 10.000 | 0.172 | 1.000 | 0.000 |       | 16.172 |
| 12.000 |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 8.000  | 0.138 | 0.138 | 0.220 | 1.090 | 21.407 |
|        | 3.000 | 23.000 | 0.397 | 0.534 | 0.397 | 0.087 | 27.415 |
|        | 4.000 | 17.000 | 0.293 | 0.828 | 0.255 | 0.945 | 23.321 |
|        | 5.000 | 10.000 | 0.172 | 1.000 | 0.000 |       | 16.172 |
| 13.000 |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 11.000 | 0.190 | 0.190 | 0.271 | 0.879 | 25.771 |
|        | 3.000 | 19.000 | 0.328 | 0.517 | 0.399 | 0.043 | 23.287 |
|        | 4.000 | 16.000 | 0.276 | 0.793 | 0.286 | 0.817 | 22.172 |
|        | 5.000 | 12.000 | 0.207 | 1.000 | 0.000 | 8.161 | 26.368 |
| 14.000 |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 2.000 | 6.000  | 0.103 | 0.103 | 0.180 | 1.262 | 21.125 |
|        |       |        |       |       |       | -     |        |
|        | 3.000 | 22.000 | 0.379 | 0.483 | 0.399 | 0.043 | 26.217 |
|        | 4.000 | 15.000 | 0.259 | 0.741 | 0.323 | 0.648 | 20.971 |
|        | 5.000 | 15.000 | 0.259 | 1.000 | 0.000 |       | 21.259 |

---

**Successive Interval**

| 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 3     | 5     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4.384 | 4.585 | 4.856 | 2.292 | 4.750 | 4.361 | 2.094 | 4.856 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 |
| 2.318 | 2.469 | 3.816 | 3.477 | 2.785 | 3.337 | 3.057 | 2.571 | 4.074 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.990 |
| 3.343 | 3.585 | 3.816 | 3.477 | 3.774 | 3.337 | 3.057 | 3.727 | 4.074 | 3.122 | 1.000 | 3.082 | 3.810 | 3.990 |
| 2.318 | 3.585 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 2.094 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 1.000 | 3.990 |
| 3.343 | 3.585 | 2.683 | 2.292 | 3.774 | 2.288 | 3.057 | 3.727 | 3.123 | 3.122 | 2.163 | 2.151 | 1.000 | 3.029 |
| 2.318 | 2.469 | 3.816 | 3.477 | 3.774 | 3.337 | 3.057 | 3.727 | 3.123 | 3.122 | 3.069 | 2.151 | 1.000 | 3.029 |
| 2.318 | 2.469 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 1.000 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 1.000 | 2.162 |
| 2.318 | 2.469 | 2.683 | 3.477 | 2.785 | 3.337 | 3.057 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 3.069 | 2.151 | 2.040 | 3.990 |
| 3.343 | 3.585 | 3.816 | 2.292 | 3.774 | 2.288 | 2.094 | 3.727 | 3.123 | 3.122 | 2.163 | 3.082 | 1.000 | 3.029 |
| 2.318 | 2.469 | 3.816 | 3.477 | 2.785 | 3.337 | 4.145 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 3.069 | 2.151 | 1.000 | 2.162 |
| 3.343 | 2.469 | 2.683 | 3.477 | 3.774 | 3.337 | 3.057 | 2.571 | 3.123 | 3.122 | 2.163 | 3.082 | 3.810 | 3.029 |
| 3.343 | 3.585 | 3.816 | 2.292 | 3.774 | 2.288 | 2.094 | 3.727 | 3.123 | 3.122 | 2.163 | 3.082 | 2.838 | 3.029 |
| 2.318 | 2.469 | 2.683 | 3.477 | 2.785 | 3.337 | 2.094 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 3.069 | 2.151 | 2.040 | 2.162 |
| 3.343 | 2.469 | 3.816 | 3.477 | 2.785 | 3.337 | 3.057 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 3.069 | 3.082 | 2.040 | 2.162 |
| 4.384 | 4.585 | 4.856 | 4.713 | 4.750 | 4.361 | 4.145 | 4.856 | 4.074 | 4.093 | 4.018 | 4.078 | 2.040 | 3.990 |
| 2.318 | 2.469 | 2.683 | 2.292 | 3.774 | 2.288 | 2.094 | 1.000 | 3.123 | 3.122 | 2.163 | 2.151 | 2.040 | 3.029 |
| 2.318 | 3.585 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 1.000 | 3.727 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 2.838 | 2.162 |
| 2.318 | 2.469 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 2.094 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 2.040 | 2.162 |
| 3.343 | 2.469 | 3.816 | 3.477 | 2.785 | 3.337 | 3.057 | 3.727 | 2.210 | 2.189 | 3.069 | 3.082 | 2.040 | 2.162 |
| 2.318 | 3.585 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 2.094 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 2.838 | 2.162 |
| 2.318 | 3.585 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 1.000 | 3.727 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 2.838 | 2.162 |
| 2.318 | 3.585 | 2.683 | 3.477 | 3.774 | 3.337 | 3.057 | 2.571 | 3.123 | 3.122 | 3.069 | 2.151 | 2.838 | 3.029 |
| 2.318 | 2.469 | 3.816 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 2.094 | 3.727 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 2.040 | 2.162 |
| 3.343 | 2.469 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 2.094 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 3.082 | 2.040 | 2.162 |
| 4.384 | 4.585 | 4.856 | 4.713 | 4.750 | 4.361 | 4.145 | 4.856 | 4.074 | 4.093 | 4.018 | 4.078 | 3.810 | 3.990 |
| 1.000 | 2.469 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 1.000 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 1.000 | 2.040 | 2.162 |

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 3.343 | 3.585 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 2.094 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 3.082 | 2.838 | 2.162 |
| 3.343 | 3.585 | 2.683 | 3.477 | 3.774 | 3.337 | 2.094 | 3.727 | 3.123 | 3.122 | 3.069 | 3.082 | 2.838 | 3.029 |
| 2.318 | 2.469 | 2.683 | 1.000 | 1.769 | 1.000 | 2.094 | 3.727 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.151 | 2.040 | 1.000 |
| 2.318 | 2.469 | 3.816 | 3.477 | 2.785 | 3.337 | 2.094 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 3.069 | 2.151 | 2.040 | 2.162 |
| 1.000 | 2.469 | 1.000 | 1.000 | 1.769 | 1.000 | 1.000 | 2.571 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.040 | 1.000 |
| 2.318 | 2.469 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 3.057 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 2.040 | 2.162 |
| 1.000 | 2.469 | 2.683 | 1.000 | 2.785 | 1.000 | 1.000 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 1.000 | 1.000 | 2.040 | 2.162 |
| 3.343 | 2.469 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 2.094 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 3.082 | 2.040 | 2.162 |
| 4.384 | 3.585 | 3.816 | 3.477 | 3.774 | 3.337 | 3.057 | 3.727 | 3.123 | 3.122 | 3.069 | 4.078 | 2.838 | 3.029 |
| 4.384 | 4.585 | 4.856 | 4.713 | 4.750 | 4.361 | 4.145 | 4.856 | 4.074 | 4.093 | 4.018 | 4.078 | 3.810 | 3.990 |
| 4.384 | 4.585 | 4.856 | 4.713 | 4.750 | 4.361 | 4.145 | 4.856 | 4.074 | 4.093 | 4.018 | 4.078 | 3.810 | 3.990 |
| 4.384 | 4.585 | 4.856 | 4.713 | 4.750 | 4.361 | 4.145 | 4.856 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 |
| 3.343 | 3.585 | 3.816 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 3.057 | 3.727 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 3.082 | 2.838 | 2.162 |
| 3.343 | 2.469 | 2.683 | 3.477 | 3.774 | 3.337 | 2.094 | 3.727 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 |
| 3.343 | 3.585 | 3.816 | 3.477 | 3.774 | 3.337 | 3.057 | 3.727 | 3.123 | 3.122 | 3.069 | 3.082 | 2.838 | 3.029 |
| 2.318 | 3.585 | 2.683 | 2.292 | 2.785 | 2.288 | 1.000 | 3.727 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 2.838 | 2.162 |
| 2.318 | 2.469 | 2.683 | 3.477 | 2.785 | 2.288 | 3.057 | 2.571 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 2.040 | 2.162 |
| 4.384 | 4.585 | 4.856 | 2.292 | 4.750 | 4.361 | 2.094 | 4.856 | 4.074 | 4.093 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.990 |
| 2.318 | 3.585 | 2.683 | 3.477 | 1.769 | 2.288 | 4.145 | 3.727 | 1.000 | 1.000 | 2.163 | 2.151 | 2.838 | 1.000 |
| 4.384 | 4.585 | 4.856 | 3.477 | 4.750 | 4.361 | 3.057 | 4.856 | 4.074 | 4.093 | 4.018 | 4.078 | 3.810 | 3.990 |
| 4.384 | 4.585 | 4.856 | 2.292 | 4.750 | 4.361 | 2.094 | 4.856 | 4.074 | 4.093 | 4.018 | 4.078 | 3.810 | 3.990 |
| 2.318 | 2.469 | 2.683 | 3.477 | 2.785 | 2.288 | 2.094 | 3.727 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 2.040 | 2.162 |
| 3.343 | 1.000 | 3.816 | 3.477 | 1.769 | 2.288 | 3.057 | 3.727 | 3.123 | 3.122 | 3.069 | 2.151 | 2.838 | 3.029 |
| 3.343 | 2.469 | 3.816 | 3.477 | 3.774 | 1.000 | 3.057 | 3.727 | 4.074 | 4.093 | 4.018 | 4.078 | 3.810 | 3.990 |
| 2.318 | 2.469 | 3.816 | 3.477 | 2.785 | 1.000 | 3.057 | 2.571 | 4.074 | 4.093 | 4.018 | 4.078 | 3.810 | 3.990 |
| 4.384 | 3.585 | 4.856 | 4.713 | 3.774 | 2.288 | 4.145 | 4.856 | 3.123 | 3.122 | 2.163 | 3.082 | 2.838 | 3.029 |
| 3.343 | 1.000 | 3.816 | 3.477 | 1.769 | 3.337 | 4.145 | 3.727 | 3.123 | 3.122 | 3.069 | 3.082 | 3.810 | 3.029 |
| 3.343 | 2.469 | 3.816 | 3.477 | 2.785 | 3.337 | 3.057 | 3.727 | 3.123 | 3.122 | 3.069 | 3.082 | 2.838 | 3.029 |
| 2.318 | 2.469 | 3.816 | 3.477 | 1.000 | 2.288 | 3.057 | 2.571 | 3.123 | 3.122 | 3.069 | 3.082 | 2.838 | 3.029 |

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4.384 | 1.000 | 2.683 | 2.292 | 3.774 | 2.288 | 3.057 | 4.856 | 2.210 | 2.189 | 2.163 | 2.151 | 2.040 | 2.162 |
| 3.343 | 2.469 | 4.856 | 4.713 | 3.774 | 3.337 | 4.145 | 3.727 | 4.074 | 4.093 | 4.018 | 4.078 | 3.810 | 3.990 |
| 4.384 | 2.469 | 4.856 | 3.477 | 1.000 | 2.288 | 2.094 | 4.856 | 4.074 | 4.093 | 4.018 | 3.082 | 3.810 | 3.990 |

---

### LAMPIRAN 3 FREQUENCY

**Frequency Table**

#### X1.1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 11        | 19,0    | 19,0          | 19,0               |
|       | 2     | 18        | 31,0    | 31,0          | 50,0               |
|       | 3     | 15        | 25,9    | 25,9          | 75,9               |
|       | 4     | 14        | 24,1    | 24,1          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### X1.2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 7         | 12,1    | 12,1          | 12,1               |
|       | 2     | 15        | 25,9    | 25,9          | 37,9               |
|       | 3     | 18        | 31,0    | 31,0          | 69,0               |
|       | 4     | 15        | 25,9    | 25,9          | 94,8               |
|       | 5     | 3         | 5,2     | 5,2           | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### X1.3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 7         | 12,1    | 12,1          | 12,1               |
|       | 2     | 14        | 24,1    | 24,1          | 36,2               |
|       | 3     | 18        | 31,0    | 31,0          | 67,2               |
|       | 4     | 15        | 25,9    | 25,9          | 93,1               |
|       | 5     | 4         | 6,9     | 6,9           | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### X1.4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 8         | 13,8    | 13,8          | 13,8               |
|       | 2     | 17        | 29,3    | 29,3          | 43,1               |
|       | 3     | 19        | 32,8    | 32,8          | 75,9               |
|       | 4     | 13        | 22,4    | 22,4          | 98,3               |
|       | 5     | 1         | 1,7     | 1,7           | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### X1.5

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 7         | 12,1    | 12,1          | 12,1               |
|       | 2     | 12        | 20,7    | 20,7          | 32,8               |
|       | 3     | 18        | 31,0    | 31,0          | 63,8               |
|       | 4     | 17        | 29,3    | 29,3          | 93,1               |
|       | 5     | 4         | 6,9     | 6,9           | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### X1.6

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 10        | 17,2    | 17,2          | 17,2               |
|       | 2 | 17        | 29,3    | 29,3          | 46,6               |
|       | 3 | 15        | 25,9    | 25,9          | 72,4               |
|       | 4 | 15        | 25,9    | 25,9          | 98,3               |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 5     | 1  | 1,7   | 1,7   | 100,0 |
| Total | 58 | 100,0 | 100,0 |       |

**X1.7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 7         | 12,1    | 12,1          | 12,1               |
|       | 2     | 12        | 20,7    | 20,7          | 32,8               |
|       | 3     | 19        | 32,8    | 32,8          | 65,5               |
|       | 4     | 16        | 27,6    | 27,6          | 93,1               |
|       | 5     | 4         | 6,9     | 6,9           | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 7         | 12,1    | 12,1          | 12,1               |
|       | 2     | 12        | 20,7    | 20,7          | 32,8               |
|       | 3     | 18        | 31,0    | 31,0          | 63,8               |
|       | 4     | 16        | 27,6    | 27,6          | 91,4               |
|       | 5     | 5         | 8,6     | 8,6           | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.9**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 8         | 13,8    | 13,8          | 13,8               |
|       | 2     | 18        | 31,0    | 31,0          | 44,8               |
|       | 3     | 14        | 24,1    | 24,1          | 69,0               |
|       | 4     | 15        | 25,9    | 25,9          | 94,8               |
|       | 5     | 3         | 5,2     | 5,2           | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.10**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 6         | 10,3    | 10,3          | 10,3               |
|       | 2     | 12        | 20,7    | 20,7          | 31,0               |
|       | 3     | 18        | 31,0    | 31,0          | 62,1               |
|       | 4     | 16        | 27,6    | 27,6          | 89,7               |
|       | 5     | 6         | 10,3    | 10,3          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.11**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 5         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
|       | 2     | 12        | 20,7    | 20,7          | 29,3               |
|       | 3     | 16        | 27,6    | 27,6          | 56,9               |
|       | 4     | 16        | 27,6    | 27,6          | 84,5               |
|       | 5     | 9         | 15,5    | 15,5          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.12**

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 9         | 15,5    | 15,5          | 15,5               |
|       | 2 | 18        | 31,0    | 31,0          | 46,6               |
|       | 3 | 15        | 25,9    | 25,9          | 72,4               |
|       | 4 | 14        | 24,1    | 24,1          | 96,6               |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 5     | 2  | 3,4   | 3,4   | 100,0 |
| Total | 58 | 100,0 | 100,0 |       |

**1.13**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 6         | 10,3    | 10,3          | 10,3               |
|       | 2     | 12        | 20,7    | 20,7          | 31,0               |
|       | 3     | 18        | 31,0    | 31,0          | 62,1               |
|       | 4     | 16        | 27,6    | 27,6          | 89,7               |
|       | 5     | 6         | 10,3    | 10,3          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.14**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 9         | 15,5    | 15,5          | 15,5               |
|       | 2     | 21        | 36,2    | 36,2          | 51,7               |
|       | 3     | 14        | 24,1    | 24,1          | 75,9               |
|       | 4     | 12        | 20,7    | 20,7          | 96,6               |
|       | 5     | 2         | 3,4     | 3,4           | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.15**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 8         | 13,8    | 13,8          | 13,8               |
|       | 2     | 20        | 34,5    | 34,5          | 48,3               |
|       | 3     | 15        | 25,9    | 25,9          | 74,1               |
|       | 4     | 12        | 20,7    | 20,7          | 94,8               |
|       | 5     | 3         | 5,2     | 5,2           | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
|       | 2     | 3         | 5,2     | 5,2           | 6,9                |
|       | 3     | 20        | 34,5    | 34,5          | 41,4               |
|       | 4     | 16        | 27,6    | 27,6          | 69,0               |
|       | 5     | 18        | 31,0    | 31,0          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 3         | 5,2     | 5,2           | 5,2                |
|       | 2     | 5         | 8,6     | 8,6           | 13,8               |
|       | 3     | 26        | 44,8    | 44,8          | 58,6               |
|       | 4     | 16        | 27,6    | 27,6          | 86,2               |
|       | 5     | 8         | 13,8    | 13,8          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.3**

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
|       | 2 | 2         | 3,4     | 3,4           | 5,2                |
|       | 3 | 14        | 24,1    | 24,1          | 29,3               |

|  |       |    |       |       |       |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
|  | 4     | 14 | 24,1  | 24,1  | 53,4  |
|  | 5     | 27 | 46,6  | 46,6  | 100,0 |
|  | Total | 58 | 100,0 | 100,0 |       |

**X2.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 5         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
|       | 2     | 7         | 12,1    | 12,1          | 20,7               |
|       | 3     | 21        | 36,2    | 36,2          | 56,9               |
|       | 4     | 15        | 25,9    | 25,9          | 82,8               |
|       | 5     | 10        | 17,2    | 17,2          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
|       | 2     | 7         | 12,1    | 12,1          | 13,8               |
|       | 3     | 24        | 41,4    | 41,4          | 55,2               |
|       | 4     | 16        | 27,6    | 27,6          | 82,8               |
|       | 5     | 10        | 17,2    | 17,2          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
|       | 2     | 3         | 5,2     | 5,2           | 6,9                |
|       | 3     | 22        | 37,9    | 37,9          | 44,8               |
|       | 4     | 18        | 31,0    | 31,0          | 75,9               |
|       | 5     | 14        | 24,1    | 24,1          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
|       | 2     | 3         | 5,2     | 5,2           | 6,9                |
|       | 3     | 21        | 36,2    | 36,2          | 43,1               |
|       | 4     | 19        | 32,8    | 32,8          | 75,9               |
|       | 5     | 14        | 24,1    | 24,1          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
|       | 2     | 3         | 5,2     | 5,2           | 6,9                |
|       | 3     | 20        | 34,5    | 34,5          | 41,4               |
|       | 4     | 19        | 32,8    | 32,8          | 74,1               |
|       | 5     | 15        | 25,9    | 25,9          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.9**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
|       | 2     | 3         | 5,2     | 5,2           | 6,9                |
|       | 3     | 19        | 32,8    | 32,8          | 39,7               |
|       | 4     | 18        | 31,0    | 31,0          | 70,7               |
|       | 5     | 17        | 29,3    | 29,3          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.10**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
|       | 2     | 3         | 5,2     | 5,2           | 6,9                |
|       | 3     | 22        | 37,9    | 37,9          | 44,8               |
|       | 4     | 17        | 29,3    | 29,3          | 74,1               |
|       | 5     | 15        | 25,9    | 25,9          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.11**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 3         | 5,2     | 5,2           | 5,2                |
|       | 2     | 9         | 15,5    | 15,5          | 20,7               |
|       | 3     | 14        | 24,1    | 24,1          | 44,8               |
|       | 4     | 21        | 36,2    | 36,2          | 81,0               |
|       | 5     | 11        | 19,0    | 19,0          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.12**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 6         | 10,3    | 10,3          | 10,3               |
|       | 2     | 21        | 36,2    | 36,2          | 46,6               |
|       | 3     | 5         | 8,6     | 8,6           | 55,2               |
|       | 4     | 17        | 29,3    | 29,3          | 84,5               |
|       | 5     | 9         | 15,5    | 15,5          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.13**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 5         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
|       | 2     | 21        | 36,2    | 36,2          | 44,8               |
|       | 3     | 9         | 15,5    | 15,5          | 60,3               |
|       | 4     | 17        | 29,3    | 29,3          | 89,7               |
|       | 5     | 6         | 10,3    | 10,3          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.14**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
|       | 2     | 3         | 5,2     | 5,2           | 6,9                |
|       | 3     | 21        | 36,2    | 36,2          | 43,1               |
|       | 4     | 17        | 29,3    | 29,3          | 72,4               |
|       | 5     | 16        | 27,6    | 27,6          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.15**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 6         | 10,3    | 10,3          | 10,3               |
|       | 2     | 18        | 31,0    | 31,0          | 41,4               |
|       | 3     | 16        | 27,6    | 27,6          | 69,0               |
|       | 4     | 13        | 22,4    | 22,4          | 91,4               |
|       | 5     | 5         | 8,6     | 8,6           | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y1.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 3         | 5,2     | 5,2           | 5,2                |
|       | 3     | 23        | 39,7    | 39,7          | 44,8               |
|       | 4     | 19        | 32,8    | 32,8          | 77,6               |
|       | 5     | 13        | 22,4    | 22,4          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y1.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 3         | 5,2     | 5,2           | 5,2                |
|       | 3     | 29        | 50,0    | 50,0          | 55,2               |
|       | 4     | 17        | 29,3    | 29,3          | 84,5               |
|       | 5     | 9         | 15,5    | 15,5          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y1.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
|       | 3     | 26        | 44,8    | 44,8          | 46,6               |
|       | 4     | 19        | 32,8    | 32,8          | 79,3               |
|       | 5     | 12        | 20,7    | 20,7          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y1.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 3         | 5,2     | 5,2           | 5,2                |
|       | 3     | 22        | 37,9    | 37,9          | 43,1               |
|       | 4     | 26        | 44,8    | 44,8          | 87,9               |
|       | 5     | 7         | 12,1    | 12,1          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y1.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 2         | 3,4     | 3,4           | 3,4                |
|       | 2     | 5         | 8,6     | 8,6           | 12,1               |
|       | 3     | 26        | 44,8    | 44,8          | 56,9               |
|       | 4     | 16        | 27,6    | 27,6          | 84,5               |
|       | 5     | 9         | 15,5    | 15,5          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y1.6**

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |

|  |       |    |       |       |       |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
|  | 3     | 26 | 44,8  | 44,8  | 53,4  |
|  | 4     | 18 | 31,0  | 31,0  | 84,5  |
|  | 5     | 9  | 15,5  | 15,5  | 100,0 |
|  | Total | 58 | 100,0 | 100,0 |       |

**Y1.7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 7         | 12,1    | 12,1          | 12,1               |
|       | 3     | 20        | 34,5    | 34,5          | 46,6               |
|       | 4     | 21        | 36,2    | 36,2          | 82,8               |
|       | 5     | 10        | 17,2    | 17,2          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y1.8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
|       | 3     | 22        | 37,9    | 37,9          | 39,7               |
|       | 4     | 23        | 39,7    | 39,7          | 79,3               |
|       | 5     | 12        | 20,7    | 20,7          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y1.9**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 6         | 10,3    | 10,3          | 10,3               |
|       | 3     | 24        | 41,4    | 41,4          | 51,7               |
|       | 4     | 15        | 25,9    | 25,9          | 77,6               |
|       | 5     | 13        | 22,4    | 22,4          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y1.10**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 7         | 12,1    | 12,1          | 12,1               |
|       | 3     | 24        | 41,4    | 41,4          | 53,4               |
|       | 4     | 16        | 27,6    | 27,6          | 81,0               |
|       | 5     | 11        | 19,0    | 19,0          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y1.11**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 9         | 15,5    | 15,5          | 15,5               |
|       | 3     | 24        | 41,4    | 41,4          | 56,9               |
|       | 4     | 15        | 25,9    | 25,9          | 82,8               |
|       | 5     | 10        | 17,2    | 17,2          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y1.12**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 8         | 13,8    | 13,8          | 13,8               |
|       | 3     | 23        | 39,7    | 39,7          | 53,4               |
|       | 4     | 17        | 29,3    | 29,3          | 82,8               |
|       | 5     | 10        | 17,2    | 17,2          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Y1.13

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 11        | 19,0    | 19,0          | 19,0               |
|       | 3     | 19        | 32,8    | 32,8          | 51,7               |
|       | 4     | 16        | 27,6    | 27,6          | 79,3               |
|       | 5     | 12        | 20,7    | 20,7          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Y1.14

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 6         | 10,3    | 10,3          | 10,3               |
|       | 3     | 22        | 37,9    | 37,9          | 48,3               |
|       | 4     | 15        | 25,9    | 25,9          | 74,1               |
|       | 5     | 15        | 25,9    | 25,9          | 100,0              |
|       | Total | 58        | 100,0   | 100,0         |                    |

## LAMPIRAN 4 CORRELATIONS

## Correlations

[illegible]

|       |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.9  | Pearson Correlation | ,640** | -,151  | -,179  | ,687** | -,085  | ,776** | -,088  | -,053  | 1      | -,015  | ,086   | ,886** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,258   | ,179   | ,000   | ,528   | ,000   | ,510   | ,691   |        | ,913   | ,521   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.10 | Pearson Correlation | -,275* | ,811** | ,828** | -,203  | ,862** | -,161  | ,869** | ,844** | -,015  | 1      | ,855** | -,065  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,037   | ,000   | ,000   | ,126   | ,000   | ,228   | ,000   | ,000   | ,913   |        | ,000   | ,627   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.11 | Pearson Correlation | -,188  | ,636** | ,651** | -,104  | ,755** | -,038  | ,737** | ,711** | ,086   | ,855** | 1      | ,023   |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,157   | ,000   | ,000   | ,439   | ,000   | ,776   | ,000   | ,000   | ,521   | ,000   |        | ,865   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.12 | Pearson Correlation | ,757** | -,208  | -,232  | ,804** | -,144  | ,872** | -,149  | -,109  | ,886** | -,065  | ,023   | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,117   | ,080   | ,000   | ,281   | ,000   | ,264   | ,414   | ,000   | ,627   | ,865   |        |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.13 | Pearson Correlation | -,275* | ,811** | ,828** | -,322* | ,808** | -,271* | ,815** | ,791** | -,122  | ,947** | ,804** | -,175  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,037   | ,000   | ,000   | ,014   | ,000   | ,039   | ,000   | ,000   | ,363   | ,000   | ,000   | ,190   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.14 | Pearson Correlation | ,676** | -,134  | -,156  | ,763** | -,062  | ,804** | -,069  | -,084  | ,830** | ,022   | ,010   | ,938** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,315   | ,241   | ,000   | ,641   | ,000   | ,609   | ,533   | ,000   | ,869   | ,939   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.15 | Pearson Correlation | ,578** | -,021  | -,008  | ,758** | ,065   | ,699** | ,062   | ,041   | ,706** | ,140   | ,115   | ,815** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,874   | ,954   | ,000   | ,626   | ,000   | ,646   | ,760   | ,000   | ,294   | ,389   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1    | Pearson Correlation | ,583** | ,552** | ,539** | ,579** | ,572** | ,617** | ,572** | ,570** | ,581** | ,505** | ,473** | ,607** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |

### Correlations

|      |                     | X1.13  | X1.14  | X1.15  | X1     |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | -,275* | ,676** | ,578** | ,583** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,037   | ,000   | ,000   | ,000   |
|      | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,811** | -,134  | -,021  | ,552** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,315   | ,874   | ,000   |
|      | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,828** | -,156  | -,008  | ,539** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,241   | ,954   | ,000   |
|      | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.4 | Pearson Correlation | -,322* | ,763** | ,758** | ,579** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,014   | ,000   | ,000   | ,000   |
|      | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,808** | -,062  | ,065   | ,572** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,641   | ,626   | ,000   |
|      | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.6 | Pearson Correlation | -,271* | ,804** | ,699** | ,617** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,039   | ,000   | ,000   | ,000   |
|      | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.7 | Pearson Correlation | ,815** | -,069  | ,062   | ,572** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,609   | ,646   | ,000   |

|       |                     |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.8  | Pearson Correlation | ,791** | -,084  | ,041   | ,570** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,533   | ,760   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.9  | Pearson Correlation | -,122  | ,830** | ,706** | ,581** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,363   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.10 | Pearson Correlation | ,947** | ,022   | ,140   | ,505** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,869   | ,294   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.11 | Pearson Correlation | ,804** | ,010   | ,115   | ,473** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,939   | ,389   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.12 | Pearson Correlation | -,175  | ,938** | ,815** | ,607** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,190   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.13 | Pearson Correlation | 1      | -,089  | ,031   | ,459** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | ,504   | ,819   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.14 | Pearson Correlation | -,089  | 1      | ,880** | ,624** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,504   |        | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1.15 | Pearson Correlation | ,031   | ,880** | 1      | ,623** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,819   | ,000   |        | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X1    | Pearson Correlation | ,459** | ,624** | ,623** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 58 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 58 | 100,0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,885             | 15         |

## Correlations

[illegible]

|       |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.13 | Pearson Correlation | ,053   | ,098   | ,105   | -,030  | -,016  | ,052   | ,038   | ,069   | ,054   | ,022   | ,571** | ,537** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,693   | ,464   | ,432   | ,823   | ,905   | ,697   | ,779   | ,608   | ,687   | ,871   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X2.14 | Pearson Correlation | ,957** | ,555** | ,705** | ,423** | ,413** | ,955** | ,982** | ,944** | ,919** | ,908** | ,219   | -,075  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,001   | ,001   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,099   | ,574   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X2.15 | Pearson Correlation | ,057   | ,008   | -,081  | -,157  | ,083   | ,112   | ,098   | ,085   | ,058   | ,065   | ,292*  | ,273*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,673   | ,951   | ,546   | ,239   | ,537   | ,403   | ,464   | ,526   | ,668   | ,630   | ,026   | ,038   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| X2    | Pearson Correlation | ,565** | ,506** | ,446** | ,480** | ,535** | ,637** | ,621** | ,553** | ,578** | ,580** | ,542** | ,499** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |

### Correlations

|       |                     | X2.13  | X2.14  | X2.15 | X2     |
|-------|---------------------|--------|--------|-------|--------|
| X2.1  | Pearson Correlation | ,053   | ,957** | ,057  | ,565** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,693   | ,000   | ,673  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.2  | Pearson Correlation | ,098   | ,555** | ,008  | ,506** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,464   | ,000   | ,951  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.3  | Pearson Correlation | ,105   | ,705** | -,081 | ,446** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,432   | ,000   | ,546  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.4  | Pearson Correlation | -,030  | ,423** | -,157 | ,480** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,823   | ,001   | ,239  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.5  | Pearson Correlation | -,016  | ,413** | ,083  | ,535** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,905   | ,001   | ,537  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.6  | Pearson Correlation | ,052   | ,955** | ,112  | ,637** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,697   | ,000   | ,403  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.7  | Pearson Correlation | ,038   | ,982** | ,098  | ,621** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,779   | ,000   | ,464  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.8  | Pearson Correlation | ,069   | ,944** | ,085  | ,553** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,608   | ,000   | ,526  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.9  | Pearson Correlation | ,054   | ,919** | ,058  | ,578** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,687   | ,000   | ,668  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.10 | Pearson Correlation | ,022   | ,908** | ,065  | ,580** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,871   | ,000   | ,630  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.11 | Pearson Correlation | ,571** | ,219   | ,292* | ,542** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,099   | ,026  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.12 | Pearson Correlation | ,537** | -,075  | ,273* | ,499** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,574   | ,038  | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58    | 58     |
| X2.13 | Pearson Correlation | 1      | -,007  | ,125  | ,407** |



|       |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,011   |        | ,000   | ,033   | ,000   | ,004   | ,002   | ,273   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.6  | Pearson Correlation | ,617** | ,568** | ,640** | ,590** | ,660** | 1      | ,461** | ,500** | ,347** | ,312*  | ,320*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,008   | ,017   | ,014   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.7  | Pearson Correlation | ,489** | ,145   | ,550** | ,781** | ,281*  | ,461** | 1      | ,340** | ,390** | ,362** | ,454** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,276   | ,000   | ,000   | ,033   | ,000   |        | ,009   | ,002   | ,005   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.8  | Pearson Correlation | ,780** | ,559** | ,703** | ,367** | ,505** | ,500** | ,340** | 1      | ,332*  | ,388** | ,241   |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,005   | ,000   | ,000   | ,009   |        | ,011   | ,003   | ,069   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.9  | Pearson Correlation | ,455** | ,262*  | ,604** | ,473** | ,375** | ,347** | ,390** | ,332*  | 1      | ,905** | ,620** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,047   | ,000   | ,000   | ,004   | ,008   | ,002   | ,011   |        | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.10 | Pearson Correlation | ,502** | ,293*  | ,587** | ,444** | ,395** | ,312*  | ,362** | ,388** | ,905** | 1      | ,742** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,025   | ,000   | ,000   | ,002   | ,017   | ,005   | ,003   | ,000   |        | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.11 | Pearson Correlation | ,339** | ,104   | ,477** | ,584** | ,146   | ,320*  | ,454** | ,241   | ,620** | ,742** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,009   | ,438   | ,000   | ,000   | ,273   | ,014   | ,000   | ,069   | ,000   | ,000   |        |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.12 | Pearson Correlation | ,533** | ,250   | ,482** | ,475** | ,258   | ,227   | ,467** | ,307*  | ,654** | ,743** | ,778** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,058   | ,000   | ,000   | ,051   | ,087   | ,000   | ,019   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.13 | Pearson Correlation | ,292*  | ,145   | ,294*  | ,345** | ,026   | ,069   | ,278*  | ,259*  | ,544** | ,606** | ,586** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,026   | ,276   | ,025   | ,008   | ,845   | ,606   | ,035   | ,050   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.14 | Pearson Correlation | ,384** | ,251   | ,524** | ,447** | ,334*  | ,335*  | ,373** | ,251   | ,928** | ,840** | ,607** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,003   | ,058   | ,000   | ,000   | ,010   | ,010   | ,004   | ,057   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y     | Pearson Correlation | ,775** | ,569** | ,810** | ,733** | ,603** | ,656** | ,658** | ,666** | ,716** | ,772** | ,720** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     | 58     |

### Correlations

|      |                     | Y1.12  | Y1.13  | Y1.14  | Y      |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | ,533** | ,292*  | ,384** | ,775** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,026   | ,003   | ,000   |
|      | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.2 | Pearson Correlation | ,250   | ,145   | ,251   | ,569** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,058   | ,276   | ,058   | ,000   |
|      | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.3 | Pearson Correlation | ,482** | ,294*  | ,524** | ,810** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,025   | ,000   | ,000   |
|      | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.4 | Pearson Correlation | ,475** | ,345** | ,447** | ,733** |

|       |                     |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,008   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.5  | Pearson Correlation | ,258   | ,026   | ,334*  | ,603** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,051   | ,845   | ,010   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.6  | Pearson Correlation | ,227   | ,069   | ,335*  | ,656** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,087   | ,606   | ,010   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.7  | Pearson Correlation | ,467** | ,278*  | ,373** | ,658** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,035   | ,004   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.8  | Pearson Correlation | ,307*  | ,259*  | ,251   | ,666** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,019   | ,050   | ,057   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.9  | Pearson Correlation | ,654** | ,544** | ,928** | ,716** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.10 | Pearson Correlation | ,743** | ,606** | ,840** | ,772** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.11 | Pearson Correlation | ,778** | ,586** | ,607** | ,720** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.12 | Pearson Correlation | 1      | ,715** | ,599** | ,781** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.13 | Pearson Correlation | ,715** | 1      | ,460** | ,601** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y1.14 | Pearson Correlation | ,599** | ,460** | 1      | ,656** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   |        | ,000   |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |
| Y     | Pearson Correlation | ,781** | ,601** | ,656** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|       | N                   | 58     | 58     | 58     | 58     |

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 58 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 58 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,921             | 14         |

**Correlations**

|    |                     | X1     | X2     | Y      |
|----|---------------------|--------|--------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1      | ,945** | ,829** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,000   |
|    | N                   | 48     | 48     | 48     |
| X2 | Pearson Correlation | ,945** | 1      | ,885** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,000   |
|    | N                   | 48     | 48     | 48     |
| Y  | Pearson Correlation | ,829** | ,885** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   |        |
|    | N                   | 48     | 48     | 48     |

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

**LAMPIRAN 5 REGRESSION****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

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

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,575 <sup>a</sup> | ,330     | ,306              | 6,571                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1171,361       | 2  | 585,681     | 13,563 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2375,070       | 55 | 43,183      |        |                   |
|       | Total      | 3546,431       | 57 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 9,491                       | 7,705      |                           | 1,232 | ,223 |
|       | X1         | ,303                        | ,121       | ,280                      | 2,514 | ,015 |
|       | X2         | ,537                        | ,129       | ,466                      | 4,181 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN 6 TABEL R

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 51         | 0.2284                                   | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52         | 0.2262                                   | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53         | 0.2241                                   | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54         | 0.2221                                   | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55         | 0.2201                                   | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56         | 0.2181                                   | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57         | 0.2162                                   | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58         | 0.2144                                   | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59         | 0.2126                                   | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60         | 0.2108                                   | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61         | 0.2091                                   | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62         | 0.2075                                   | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63         | 0.2058                                   | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64         | 0.2042                                   | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65         | 0.2027                                   | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66         | 0.2012                                   | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67         | 0.1997                                   | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68         | 0.1982                                   | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69         | 0.1968                                   | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70         | 0.1954                                   | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71         | 0.1940                                   | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72         | 0.1927                                   | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73         | 0.1914                                   | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74         | 0.1901                                   | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75         | 0.1888                                   | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76         | 0.1876                                   | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77         | 0.1864                                   | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78         | 0.1852                                   | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79         | 0.1841                                   | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80         | 0.1829                                   | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81         | 0.1818                                   | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82         | 0.1807                                   | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83         | 0.1796                                   | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84         | 0.1786                                   | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85         | 0.1775                                   | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86         | 0.1765                                   | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87         | 0.1755                                   | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88         | 0.1745                                   | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89         | 0.1735                                   | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90         | 0.1726                                   | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91         | 0.1716                                   | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92         | 0.1707                                   | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93         | 0.1698                                   | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94         | 0.1689                                   | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95         | 0.1680                                   | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96         | 0.1671                                   | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97         | 0.1663                                   | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98         | 0.1654                                   | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99         | 0.1646                                   | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100        | 0.1638                                   | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

## LAMPIRAN 7 TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                        | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 46                     | 4.05                    | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47                     | 4.05                    | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48                     | 4.04                    | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49                     | 4.04                    | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50                     | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51                     | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52                     | 4.03                    | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53                     | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54                     | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55                     | 4.02                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56                     | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57                     | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58                     | 4.01                    | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62                     | 4.00                    | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66                     | 3.99                    | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71                     | 3.98                    | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76                     | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77                     | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83                     | 3.96                    | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84                     | 3.95                    | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128  
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 214/PIP/B.04/LP-UIG/2025  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,  
Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Gorontalo  
di -  
Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM  
NIDN : 0929117202  
Pangkat Akademik : Lektor Kepala  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

Nama : Putri Pramudita R. Abdullah  
NIM : E2121064  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo  
Lokasi Penelitian : Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 07/02/2025

Ketua Lembaga Penelitian

  
Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM  
NIDN: 0929117202



## PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO DINAS KESEHATAN

Jln. Pangeran Hidayat Kel. Paguyaman Kec. Kota Tengah Kota Gorontalo Telp. (0435) 831605  
Fax (0435) 831604 e-mail: [dikes.prov.gorontalo@gmail.com](mailto:dikes.prov.gorontalo@gmail.com)

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/Dikes/999/III/2025

Berdasarkan surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor :  
070/Kesbangpol/393/II/2025 10 Februari 2025, maka Kepala Dinas Kesehatan Provinsi  
Gorontalo menerangkan bahwa :

Nama : Putri Pramudita R. Abdullah  
NIM : E2121064  
Program Studi : S1 Manajemen

benar-benar telah melaksanakan Penelitian tentang Pengaruh Work Life Balance dan Beban  
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Demikian surat keterangan ini diberikan, untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 11 Maret 2025



Disandatangani secara elektronik oleh:  
KEPALA DINAS KESEHATAN



Dr. dr. ANANG SAMUDERA OTOLUWA, MPPM

yang diterbitkan oleh BSE

#### Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSE.

Cetakan ini merupakan salinan dan dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QR Code yang terdapat pada dokumen ini





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI  
 Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 037/SRP/FE-UNISAN/IV/2025**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
 NIDN : 092811690103  
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Putri Pramudita R. Abdullah  
 NIM : E2121064  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi  
 Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 21%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui  
 Dekan,  
  
**DR. Musafir, SE., M.Si**  
 NIDN. 0928116901

Gorontalo, 28 April 2025  
 Verifikator,

  
**Nurhasmi, S.KM**

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

## 21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

### Top Sources

- 19%  Internet sources
- 5%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

### Integrity Flags

#### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

**ABSTRACT*****PUTRI PRAMUDITA R. ABDULLAH. E2121064. THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE HEALTH OFFICE OF GORONTALO PROVINCE***

*This research aims to find the effect of Work-Life Balance (X1) and Workload (X2) on Employee Job Satisfaction (Y) at the Health Office of Gorontalo Province. The population for this research consists of 58 employees at the Health Office. Primary data are collected through a questionnaire tested for validity and reliability. The analysis method utilized is path analysis. The results indicate that both Work-Life Balance (X1) and Workload (X2) have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction (Y), both simultaneously and individually, at the Health Office of Gorontalo Province. Specifically, Work-Life Balance (X1) demonstrates a positive and significant partial effect on Employee Job Satisfaction (Y), and likewise, Workload (X2) shows a positive and significant partial effect on Employee Job Satisfaction (Y) at the office.*

*Keywords: work-life balance, workload, job satisfaction*



## ABSTRAK

**PUTRI PRAMUDITA R. ABDULLAH. E2121064. PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sebanyak 58 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dan Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Kata kunci: *work life balance*, beban kerja, kepuasan kerja



## CURRICULUM VITAE

### I. Identitas Pribadi :



|                  |                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------|
| Nama             | : Putri Pramudita R. Abdullah                             |
| NIM              | : E2121064                                                |
| Tempat/Tgl Lahir | : Tibawa 13- Juli-2003                                    |
| Jenis Kelamin    | : Perempuan                                               |
| Angkatan         | : 2021                                                    |
| Fakultas         | : Ekonomi                                                 |
| Jurusan          | : Manajemen                                               |
| Konsentrasi      | : Sumber Daya Manusia (SDM)                               |
| Agama            | : Islam                                                   |
| Alamat           | : Dusun Sadap, Desa Tolotio, Kec<br>Tibawa, Kab Gorontalo |

### II. RIWAYAT PENDIDIKAN:

#### a. Pendidikan Formal

1. Menyelesaikan Belajar di SD Negeri 8 Tibawa Pada Tahun 2015
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang berikutnya di MTs Muh Isimu Pada Tahun 2018
3. Selanjutnya menyelesaikan belajar di SMA Negeri 1 Tibawa pada Tahun 2021
4. Melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi

#### b. Pendidikan Non Formal

1. Mengikuti Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo Pada Tahun 2024.