

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *MEANING OF LIFE*  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN  
PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH DARUMAFATIHIL ULUM  
JAWA TIMUR (KSPPS DMU JATIM)**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

Muhammad Mahbub Hidayatulloh

NIM: 19410048

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2023**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *MEANING OF LIFE*  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN  
PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH DARUMAFATIHIL ULUM  
JAWA TIMUR (KSPPS DMU JATIM)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana  
Psikologi (S.Psi)

Oleh:

**Muhammad Mahbub Hidayatulloh  
19410048**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *MEANING OF LIFE*  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN  
PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH DARUMAFATIHIL ULUM  
JAWA TIMUR (KSPPS DMU JATIM)**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Muhammad Mahbub Hidayatulloh**

**NIM. 19410048**

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



**Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si.**  
NIP. 197605122003121002



**Dr. Yulia Sholichatun, M.Si.**  
NIP. 197007242005012003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.**  
NIP. 197611282002122001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *MEANING OF LIFE* TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN  
PEMBIAYAAN SYARIAH DARUMAFATIHIL ULUM JAWA TIMUR (KSPPS DMU  
JATIM)**

Oleh  
**Muhammad Mahbub Hidayatulloh**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 19 Juni 2023

**Susunan Dewan Penguji**

**Sekretaris Penguji**



**Dr. Yulia Sholichatun, M.Si.**  
NIP. 197007242005012003

**Penguji Utama**



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si.**  
NIP. 197502202003122004

**Ketua Penguji**



**Dr. Fathul Lubabin Nugul, M.Si.**  
NIP. 197605122003121002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal, 19 Juni 2023

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.**  
NIP. 197611282002122001

## HALAMAN ORISINALITAS

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Mahbub Hidayatulloh

NIM : 19410048

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan *Meaning of Life* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan KSPPS DMU JATIM merupakan karya peneliti sendiri dan bukan karya orang lain, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, jika surat pernyataan ini atau klaim pihak lain, maka peneliti siap menerima sanksi akademis.

Malang, 30 Mei 2023

Peneliti,



M. Mahbub Hidayatulloh

NIM. 19410048

**MOTTO**

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

*“Siapa yang bersungguh maka ia akan menemukan atau  
siapa yang bersungguh-sungguh maka ia akan dapat.”*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Saya persembahkan tugas akhir ini kepada kedua orang tua saya, Bapak Muhammad Muzaki dan Ibu Juwareyah yang selalu memberikan dukungan lahir dan batin. Kepada kakak dan adik saya, Muhammad Ainur Rizqi dan Ahmad Fajri Farhani yang selalu memberikan semangat kepada saya. Dan tidak lupa kepada guru-guru, *masyayikh* serta dosen yang telah mendidik dan mendoakan saya hingga sampai pada titik ini, khususnya kepada yang terhormat dosen pembimbing saya Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si. dan Dr. Yulia Sholichatun, M.Si.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah *swt.* Yang telah memberikan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Sholawat beriring salam semoga tetap tumpahruah kepada junjungan kita, yaitu Nabi Muhammad *saw.* yang senantiasa kita harapkan syafaatnya di hari kiamat. Pada kesempatan ini peneliti hendak menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA. selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si. selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si dan Dr. Yulia Sholichatun, M.Si. selaku dosen pembimbing sekaligus dosen penguji yang senantiasa memberikan ilmu dan arahnya.
4. Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
5. Kedua orang tua saya, Muhammad Muzaki dan Juwareyah yang senantiasa memberikan dukungan dan doa.
6. Kepada guru-guru saya, segenap *masyayikh*, dan para dosen yang telah memberikan ilmunya kepada saya.
7. Seluruh pihak yang bersangkutan yang juga turut membantu dalam penyelesaian skripsi.

Malang, 30 Mei 2023

Peneliti,



**M. Mahbab Hidayatulloh**

NIM. 19410048



## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL.....                                   | ii   |
| HALAMAN PERSETUJUAN.....                             | iii  |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                              | iv   |
| HALAMAN ORISINALITAS.....                            | v    |
| MOTTO .....  | vi   |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                            | vii  |
| KATA PENGANTAR .....                                 | viii |
| DAFTAR ISI.....                                      | ix   |
| DAFTAR TABEL.....                                    | xi   |
| DAFTAR GAMBAR .....                                  | xii  |
| ABSTRAK.....   | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN.....                               | 1    |
| A.    Latar Belakang .....                           | 1    |
| B.    Rumusan Masalah .....                          | 6    |
| C.    Tujuan Penelitian.....                         | 7    |
| D.    Manfaat Penelitian.....                        | 7    |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA .....                          | 9    |
| A.    Motivasi Kerja .....                           | 9    |
| 1.    Aspek Motivasi Kerja .....                     | 10   |
| 2.    Indikator Motivasi Kerja.....                  | 10   |
| 3.    Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....   | 11   |
| 4.    Motivasi dalam Perspektif Islam .....          | 11   |
| B.    Budaya Organisasi.....                         | 12   |
| 1.    Aspek Budaya Organisasi .....                  | 13   |
| 2.    Indikator Budaya Organisasi .....              | 13   |
| 3.    Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam ..... | 14   |
| C. <i>Meaning of Life</i> .....                      | 15   |
| 1.    Aspek <i>Meaning of Life</i> .....             | 15   |
| 2.    Indikator <i>Meaning of Life</i> .....         | 16   |

|   |    |
|---|----|
| 3. <i>Meaning of Life</i> dalam Perspektif Islam .....  | 17 |
| D.    Kerangka Konseptual .....   | 18 |
| E.    Hipotesis Penelitian .....  | 19 |
| BAB III METODE PENELITIAN.....  | 20 |
| A.    Jenis dan Desain Penelitian .....   | 20 |
| B.    Identifikasi Variabel Penelitian .....  | 20 |
| C.    Definisi Operasional.....   | 20 |
| D.    Populasi dan Sampel .....   | 21 |
| E.    Instrument Penelitian.....  | 22 |
| 1.    Skala Motivasi Kerja .....  | 23 |
| 2.    Skala Budaya Organisasi .....   | 26 |
| 3.    Skala <i>Meaning of Life</i> .....  | 29 |
| F.    Teknik Analisis Data.....   | 33 |
| BAB IV HASIL & PEMBAHASAN.....  | 34 |
| A.    Setting Penelitian.....   | 34 |
| B.    Hasil Penelitian.....   | 35 |
| 1.    Hasil Statistik Variabel Budaya Organisasi, <i>Meaning of Life</i> , dan<br>Motivasi Kerja.....                 | 35 |
| 2.    Uji Korelasi.....   | 37 |
| 3.    Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ...   | 38 |
| 4.    Pengaruh <i>Meaning of Life</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan .....  | 39 |
| 5.    Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Meaning of Life</i> secara Simultan<br>Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ..... | 40 |
| C.    Pembahasan .....  | 40 |
| BAB V PENUTUP.....  | 47 |
| A.    Kesimpulan.....   | 47 |
| B.    Saran .....   | 47 |
| DAFTAR PUSTAKA .....  | 50 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN.....  | 53 |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3.1 Blueprint Skala Motivasi Kerja.....  | 24 |
| Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja.....   | 25 |
| Tabel 3.3 Blueprint Skala Budaya Organisasi .....  | 27 |
| Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala Budaya Organisasi .....  | 28 |
| Tabel 3.5 Blueprint Skala <i>Meaning of Life</i> .....   | 30 |
| Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala <i>Meaning of Life</i> .....   | 32 |
| <br>   |    |
| Tabel 4.1 Kategorisasi Hipotetik Motivasi Kerja .....  | 35 |
| Tabel 4.2 Kategorisasi Hipotetik Budaya Organisasi .....   | 36 |
| Tabel 4.3 Kategorisasi Hipotetik <i>Meaning of Life</i> .....  | 36 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi Budaya Organisasi dan <i>Meaning of Life</i> terhadap<br>Motivasi Kerja.....                          | 37 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Variabel Budaya Organisasi terhadap Motivasi<br>Kerja .....  | 38 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Variabel <i>Meaning of Life</i> terhadap Motivasi<br>Kerja .....                                       | 39 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Variabel Budaya Organisasi dan <i>Meaning of Life</i><br>secara Simultan terhadap Motivasi Kerja ..... | 40 |

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Variabel X Terhadap Y..... 18

## ABSTRAK

**Muhammad Mahbub Hidayatulloh.** 2023. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Meaning of Life* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur (KSPPS DMU JATIM). Skripsi Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si  
Dr. Yulia Sholichatun, M.Si.

---

Persaingan yang ketat dalam dunia perkoperasian membuat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing baik dengan antar koperasi maupun dengan KUR. Motivasi kerja menjadi sebuah energi yang membuat seseorang semangat dalam bekerja serta menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan perlu memiliki dirasa penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. KSPPS DMU JATIM merupakan lembaga yang bergerak di bidang keuangan yang membantu perekonomian masyarakat sektor menengah dan ke bawah. Permasalahan gaji yang menurun merupakan salah satu faktor yang membuat motivasi kerja karyawan juga menurun. Namun, karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur (KSPPS DMU JATIM) tetap bekerja dengan giat yang menandakan motivasi kerjanya yang tinggi. Kondisi ini memunculkan pertanyaan apa yang membuat motivasi kerja karyawan tetap tinggi. Budaya organisasi dan *meaning of life* diindikasikan menjadi faktor yang mempengaruhi tingginya motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM. Peneliti mencoba untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan *meaning of life* secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui tingkat budaya organisasi, *meaning of life*, dan motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM; (2) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM; (3) Mengetahui pengaruh *meaning of life* terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM; (4) Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *meaning of life* secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi. Subjek yang diteliti sebanyak 104 orang karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur (KSPPS DMU JATIM). Pengambilan data menggunakan koesioner skala budaya organisasi yang disusun oleh, kuesioner skala motivasi kerja yang disusun oleh, dan skala *meaning of life* berdasarkan ketiga aspeknya, yaitu *the freedom of will*, *the will of meaning*, dan *the maning of life*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tingkat budaya organisasi, *meaning of life*, dan motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM cenderung tinggi; (2) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sebesar 64%; (3) *Meaning of life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sebesar 53%; (4) Budaya organisasi dan *meaning of life* secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 67%.

**Kata Kunci:** *budaya organisasi, meaning of life, motivasi kerja.*

## ABSTRACT

**Muhammad Mahbub Hidayatulloh.** 2023. The Influence of Organizational Culture and Meaning of Life on Work Motivation of East Java Darumafatihil Ulum Sharia Savings and Loans Cooperative (KSPPS DMU JATIM) Employees. Faculty of Psychology Thesis. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si, Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

---

---

Intense competition in the world of cooperatives makes companies required to be able to compete both with cooperatives and with KUR. Work motivation becomes an energy that makes a person passionate about working and completing his work. Employees need to have a sense of importance to increase employee motivation. KSPPS DMU JATIM is an institution engaged in the financial sector that helps the economy of the middle and lower sectors of society. The problem of declining salaries is one of the factors that make employee motivation also decrease. However, the employees of the East Java Darumafatihil Ulum Sharia Savings and Loans Cooperative (KSPPS DMU JATIM) continue to work diligently which indicates their high work motivation. This condition raises the question of what keeps employee motivation high. Organizational culture and meaning of life are indicated to be factors that influence the high work motivation of KSPPS DMU JATIM employees. Researchers try to examine the effect of organizational culture and meaning of life simultaneously on the work motivation of KSPPS DMU JATIM employees.

This study aims to: (1) determine the level of organizational culture, the meaning of life, and work motivation of KSPPS DMU JATIM employees; (2) Knowing the effect of organizational culture on the work motivation of KSPPS DMU JATIM employees; (3) Knowing the effect of meaning of life on the work motivation of KSPPS DMU JATIM employees; (4) Knowing the influence of organizational culture and meaning of life simultaneously on the work motivation of KSPPS DMU JATIM employees.

This study uses a quantitative approach with the method of regression analysis. The subjects studied were 104 employees of the East Java Darumafatihil Ulum Sharia Savings and Loans Cooperative (KSPPS DMU JATIM). Data were collected using a questionnaire on an organizational culture scale compiled by a questionnaire on work motivation scale compiled by a meaning of life scale based on its three aspects, namely the freedom of will, the will of meaning, and the management of life.

The results showed that: (1) The level of organizational culture, meaning of life, and work motivation of KSPPS DMU JATIM employees tended to be high; (2) organizational culture has a positive effect on work motivation by 64%; (3)

Meaning of life has a positive effect on work motivation by 53%; (4) Organizational culture and meaning of life simultaneously affect work motivation by 67%.

**Keywords:** *organizational culture, the meaning of life, work motivation.*



## ABSTRACT

محمد محبوب هداية الله. تأثير الثقافة التنظيمية ومعنى الحياة على حافز العمل لموظفي تعاونية الادخار والقروض والتمويل المتوافق مع الشريعة دار مفاتيح العلوم، جاوة الشرقية. رسالة لكية علم النفس. الجامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

المرشد: الدكتور فتح لباب النقول الماجستير, الدكتور يوليا صالحه الماجستير

المنافسة الشديدة في عالم التعاونيات تجعل الشركات مطلوبة لتكون قادرة على التنافس مع التعاونيات ومع KUR. يصبح دافع العمل طاقة تجعل الشخص متحمسًا للعمل وإتمام عمله. يحتاج الموظفون إلى الشعور بالأهمية لزيادة تحفيز الموظفين. KSPPS DMU JATIM هي مؤسسة تعمل في القطاع المالي تساعد اقتصاد القطاعات المتوسطة والدنيا من المجتمع. تعد مشكلة انخفاض الرواتب أحد العوامل التي تجعل دافع الموظف ينخفض أيضًا. ومع ذلك ، يواصل موظفو تعاونية الادخار والقروض والتمويل المتوافق مع الشريعة دار مفاتيح العلوم، جاوة الشرقية (KSPPS DMU JATIM) العمل بجد مما يدل على حافزهم الكبير للعمل. يثير هذا الشرط التساؤل حول ما الذي يحافظ على تحفيز الموظف. يشار إلى أن الثقافة التنظيمية ومعنى الحياة من العوامل التي تؤثر على دافع العمل العالي لموظفي KSPPS DMU JATIM. يحاول الباحثون دراسة تأثير الثقافة التنظيمية ومعنى الحياة في وقت واحد على دوافع العمل لموظفي KSPPS DMU JATIM.

يهدف هذا البحث إلى: (١) معرفة مستوى الثقافة التنظيمية، ومعنى الحياة، ودوافع العمل لموظفي KSPPS DMU JATIM؛ (٢) معرفة تأثير الثقافة التنظيمية على دوافع العمل لموظفي KSPPS DMU JATIM؛ (٣) معرفة تأثير معنى الحياة على دوافع العمل لموظفي KSPPS DMU JATIM؛ (٤) معرفة تأثير الثقافة التنظيمية ومعنى الحياة في وقت واحد على دوافع العمل لموظفي KSPPS DMU JATIM.

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي مع طريقة تحليل الانحدار. شارك في الدراسة ١٠٤ موظفًا من جمعية تعاونية الادخار والقروض والتمويل المتوافق مع الشريعة دار مفاتيح العلوم (KSPPS DMU JATIM). تم جمع البيانات باستخدام استبانة على مقياس الثقافة التنظيمية تم تجميعه بواسطة استبانة على مقياس تحفيز العمل تم تجميعه بواسطة مقياس معنى الحياة بناءً على جوانبه الثلاثة، وهي حرية الإرادة، وإرادة المعنى، وإدارة الحياة.

تظهر نتائج البحث ما يلي: (١) يميل مستوى الثقافة التنظيمية، ومعنى الحياة، ودوافع العمل لموظفي KSPPS DMU JATIM إلى الارتفاع؛ (٢) للثقافة التنظيمية تأثير إيجابي على تحفيز العمل بنسبة ٦٤٪؛ (٣) معنى الحياة له تأثير إيجابي على تحفيز العمل بنسبة ٥٣٪؛ (٤) تؤثر الثقافة التنظيمية ومعنى الحياة في نفس الوقت على دوافع العمل بنسبة ٦٧٪.

**الكلمات المفتاحية:** الثقافة التنظيمية، معنى الحياة، الدافعية للعمل.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Persaingan antar perusahaan menjadi hal yang pasti dialami oleh sebuah perusahaan. Persaingan ini terjadi sebagai bentuk bertahan hidup suatu perusahaan sehingga tidak mengalami kebangkrutan. Perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan berarti produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan tersebut mampu mengalahkan atau setidaknya menandingi lawannya di dunia industri. Oleh karena itu, menjadi hal yang penting bagi suatu perusahaan untuk memastikan bahwa mereka mampu untuk bersaing dengan kompetitornya di industri global.

Salah satu hal yang harus dimiliki agar suatu perusahaan mampu bersaing dalam pasar global adalah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan optimal. Apabila tugas-tugas dapat dikerjakan dengan baik maka target-target yang ditetapkan oleh perusahaan akan terpenuhi. Seperti yang diketahui bahwa setiap perusahaan memiliki visi dan misi perusahaan. Dari visi dan misi itulah yang menjadi sebuah patukan bagi suatu perusahaan untuk membuat target-target, baik berupa target jangka pendek, target jangka menengah, maupun target jangka panjang. Maka harus dipastikan bahwa target-target yang ditetapkan harus

menjadi jembatan bagi perusahaan untuk lebih maju dan mampu bersaing dengan kompetitornya. Ketika perusahaan memenuhi semua target yang ada berarti juga memastikan bahwa perusahaan tersebut sukses dan mengalami perkembangan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja mereka dalam bekerja. Silaen (2021) mengatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya secara menyeluruh dalam rentang waktu tertentu. Kinerja berbicara mengenai prestasi yang dicapai oleh seseorang yang bekerja dalam suatu instansi dalam periode waktu tertentu. Apabila prestasi yang dicapainya baik maka orang tersebut memiliki kinerja yang baik. Begitu pula sebaliknya, apabila prestasi yang diraih kurang baik maka mengindikasikan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang kurang baik. Jadi menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk memastikan seluruh karyawannya memiliki kinerja yang baik untuk menunjang performa perusahaan dalam persaingannya di dunia industri.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja (Anggraini, 2019). Motivasi kerja menjadi aset penting bagi seorang pekerja. Baiknya motivasi kerja menjadikan seseorang menjadi lebih semangat serta maksimal dalam bekerja (Kristanti & Lestari, 2019). Penting bagi seorang karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi menjadi bahan bakar yang menjadikan karyawan semangat dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur (KSPPS DMU JATIM) merupakan sebuah koperasi jasa penyedia layanan keuangan bagi kalangan usaha mikro kecil menengah (UMKM) serta masyarakat dengan penghasilan rendah. Seperti halnya perusahaan pada umumnya, KSPPS DMU JATIM memiliki tujuan dan target yang ingin dicapai, baik target bulanan maupun target tahunan. Hal ini dilakukan agar koperasi dapat terus berjalan dan dalam kondisi yang baik. KSPPS DMU JATIM dituntut untuk mampu bersaing dengan kompetitornya. Kompetitor yang dihadapi oleh KSPPS DMU JATIM adalah banyaknya koperasi-koperasi lain di sekitarnya dan dari Kredit Usaha Rakyat (KUR). Untuk dapat bersaing dengan baik dan kompetitif, KSPPS DMU JATIM membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menjadi perusahaan yang terus berkembang (Safri, 2019).

Observasi pra penelitian dilakukan pada karyawan KSPPS DMU JATIM mengenai motivasi kerja mereka. Salah satu indikator yang dapat menggambarkan motivasi kerja karyawan adalah dengan mengamati apakah ada indikasi kemalasan karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Kemalasan tersebut menyebabkan menurunnya motivasi kerja (Sutedjo & Mangkunegara, 2018). Karyawan KSPPS DMU JATIM terlihat cenderung giat dalam bekerja. Melihat laporan absensi dan hasil kinerja karyawan, mayoritas dalam mereka dislipin dalam bekerja. Meskipun demikian, beberapa karyawan kurang memiliki kesadaran untuk meningkatkan kapasitas dan kinerjanya secara mandiri. Masalah yang juga dirasakan oleh

karyawan adalah menurunnya gaji, seperti hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek MF:

*“Pernah ngalami turun motivasi, sebab katanya gajinya dinaikkan, tapi malah menurun.”*

Gaji karyawan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Warna et al., 2020). Upah yang sesuai akan membuat motivasi kerja karyawan meningkat. Fakta ini menarik untuk diteliti, pasalnya dalam pengakuan karyawan terkait kurangnya motivasi karena masalah upah, karyawan tetap terlihat bekerja dengan giat serta merasa cukup dengan pekerjaan yang dijalannya saat ini. Tingginya motivasi karyawan dibuktikan dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek MZ:

*“Tingkat kehadiran karyawan alhamdulillah tinggi. Ketercapaian target juga lumayan tercapai, dibuktikan dengan hasil penilaian kinerja rata-rata di atas 80.”*

Temuan tersebut kemudian memunculkan pertanyaan bagi peneliti, bagaimana faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam situasi tekanan tersebut.

Karyawan KSPPS DMU JATIM memiliki perilaku yang ramah dan santun baik kepada sesama karyawan maupun kepada *customer*. Karyawan juga saling membantu. Budaya organisasi memiliki peran yang berarti dalam suatu organisasi (Firanti et al., 2021). Keberadaannya dalam organisasi dapat mempengaruhi terhadap berbagai hal, tidak terkecuali motivasi kerja. Budaya organisasi pada KSPPS DMU JATIM dibuat sebagai salah satu cara agar koperasi menjadi lebih baik di masa yang akan

datang. Hal yang menjadi salah satu ciri khas dari KSPPS DMU JATIM adalah lahir dari pondok pesantren dan rata-rata karyawan merupakan alumni pesantren sehingga nilai-nilai kesantrian cukup terasa di dalamnya. Santri telah berpengalaman terkait sikap santun dan hormat kepada orang lain, bagaimana melakukan interaksi sosial yang baik serta saling membantu. Perilaku-perilaku tersebut telah ditanamkan kepada santri di pondok pesantren.

Dalam segi keilmuan, santri menjadi sosok yang intelek khususnya dalam bidang agama. Begitu pula dalam hal ibadah dan perilaku yang dilakukan untuk mendekatkan diri kepada Tuhan. Dalam aktivitas sehari-hari seseorang melakukan kegiatan yang bersifat duniawi dapat bernilai pahala apabila berorientasi akhirat. Oleh karenanya penting untuk melakukan pemaknaan dalam hidup yang mengarahkan diri untuk tetap dekat kepada Tuhan. *Meaning of life* merupakan sesuatu yang dianggap berharga, penting dan diharapkan oleh individu sehingga layak dijadikan tujuan hidupnya (Bastaman, 2004). *Meaning of life* dapat melahirkan sebuah motivasi yang cukup kuat. Motivasi tersebut dapat membuat dorongan pada individu untuk melakukan aktivitas yang bermanfaat bagi dirinya. Hidup yang bermanfaat merupakan hidup yang memberikan makna pada diri individu sendiri maupun pada individu lain secara terus menerus. *meaning of life* diyakini dapat membantu karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Giantari dan Riana (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Mendukung dari riset yang dilakukan oleh Giantari, Sutoro (2020) mendapatkan hasil dari penelitiannya berupa budaya organisasi juga secara positif berpengaruh terhadap motivasi kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Firanti et al. (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja. Budaya kerja yang baik akan mempengaruhi suasana yang ada di dalam organisasi sehingga memunculkan motivasi kerja pada anggota organisasi (Firanti et al., 2021). Penelitian dilakukan oleh Fakhatin (2012) menunjukkan bahwa *meaning of life* memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini menarik untuk dilakukan karena karyawan memiliki permasalahan terkait upah/gaji yang dapat membuat motivasi kerjanya rendah, tapi karyawan tetap bekerja dengan giat.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM?
2. Bagaimana tingkat budaya organisasi karyawan KSPPS DMU JATIM?
3. Bagaimana tingkat *meaning of life* karyawan KSPPS DMU JATIM?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM?



5. Apakah ada pengaruh *meaning of life* terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM?
6. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan *meaning of life* secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang diusung dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM.
2. Mengetahui tingkat budaya organisasi karyawan KSPPS DMU JATIM.
3. Mengetahui tingkat *meaning of life* karyawan KSPPS DMU JATIM.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM.
5. Mengetahui pengaruh *meaning of life* terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM.
6. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *meaning of life* secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini terdapat dua aspek, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan yaitu tentang gambaran pengaruh budaya organisasi dan *meaning of life* terhadap motivasi kerja. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk mengetahui pentingnya budaya organisasi dan *meaning of life* dalam menghadapi masalah yang dihadapi oleh karyawan seperti motivasi kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif dengan menggunakan budaya organisasi dan *meaning of life* sebagai solusi terhadap masalah motivasi kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang didapat seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Definisi motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016). Motivasi dapat muncul dari dua factor, yaitu dari dalam diri individu (intrinsik) dan dari luar diri individu (ekstrinsik). Motivasi menjadi layaknya daya pemacu bagi individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Munandar (2001) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu. Dari definisi tersebut, motivasi dianggap sebagai kebutuhan yang harus dimiliki individu dapat melakukan tindakannya. Sedangkan Iqbal dan Airulmukminin (2020) mengatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya gerak yang memunculkan hasrat untuk kerja bagi individu agar mau bekerja secara maksimal. Dalam melakukan pekerjaannya individu menggunakan daya dan upayanya demi tercapainya tujuan yang ingin diraih.

Dari pengertian motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong yang didapatkan individu untuk melakukan pekerjaan yang dimiliki sehingga target yang telah ditentukan dapat tercapai. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan yang dimiliki mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan demi tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi serta untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

### **1. Aspek Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa aspek dalam motivasi yang mengacu dari pendapat Robbins dan Judge (2017) yaitu:

- 1) Memiliki sifat agresif
- 2) Kreatif dalam melakukan pekerjaan
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- 4) Mematuhi jam kerja
- 5) Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kemampuan
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi.

### **2. Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator dari motivasi kerja menurut Anoraga (2006) menyebutkan antara lain:

- 1) Perasaan senang dalam bekerja

- 2) Mendapatkan kepuasan kerja
- 3) Usaha memperoleh hasil yang maksimal
- 4) Adanya kegairahan dalam bekerja
- 5) Mengembangkan tugas dan dirinya
- 6) Selalu meningkatkan prestasi
- 7) Bertanggung jawab
- 8) Kesadaran dalam bekerja.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang ada dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Winardi, 1992). Faktor internal motivasi antara lain persepsi seseorang tentang diri sendiri, harga diri dan prestasi, harapan, kebutuhan, dan kepuasan kerja. Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja secara internal adalah *meaning of life* (Usholeha, 2010). Sedangkan faktor eksternal dari motivasi adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dari individu, situasi lingkungan, dan sistem imbalan yang diterima. Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja (Safitri, 2018).

### **4. Motivasi dalam Perspektif Islam**

Bekerja merupakan perintah Allah yang harus dilakukan dengan sebaik mungkin dengan ikhlas dan tekun. Dengan melakukan pekerjaan yang baik akan meningkatkan iman dan takwa seseorang kepada Allah

(Kasim & Mansor, 2007). Dalam islam Allah memotivasi manusia yang bersungguh-sungguh mencari ridha-Nya, Allah berjanji akan memberikan petunjuk kepadanya jalan menuju apa yang ia tuju. Allah berfirman dalam QS. Al-Ankabut ayat 69.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

*“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridaan) Kami, Kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sungguh, Allah beserta orang-orang yang berbuat baik.”*

Allah menjamin untuk menolong orang-orang yang bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa betapa Allah menyayangi orang-orang yang bersungguh-sungguh. Adapun untuk mencari *ridha* Allah tidak hanya dengan melakukan ibadah seperti shalat, puasa, sedekah, dan sebagainya. Bekerja juga dapat membuka *ridha*-Nya. Hal ini dikarenakan bekerja dengan baik berarti meninggalkan pekerjaan yang haram dan dilarang oleh-Nya.

## **B. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan pemecahan masalah-masalah dalam organisasi tersebut (Sutrisno, 2010). Menurut Djaha (2022) budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah

organisasi. Sedangkan menurut Muis et al. (2018) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Dalam organisasi terdapat seperangkat nilai atau norma yang relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam penyelesaian masalah-masalah dalam organisasi.

### **1. Aspek Budaya Organisasi**

Dimensi budaya organisasi meliputi: *locus control*, sifat penurut, orientasi ke masa depan, proaktivitas/reaktivitas, pencari tanggung jawab, partisipasi, dan kewabijan kepada orang lain (Wirawan, 2010). Adapun budaya organisasi memiliki empat aspek, yakni *involvement* (keterlibatan), *consistency* (konsistensi), *adaptability* (adaptasi), dan *mission* (misi) (Denison & Mishra, 1995).

### **2. Indikator Budaya Organisasi**

Indikator dari budaya organisasi adalah fleksibilitas, keterbukaan, dan daya tanggap yang merupakan indikator dari aspek keterlibatan dan adaptasi. Sedangkan indikator dari aspek konsistensi dan misi adalah integrasi, arah, dan visi (Denison & Mishra, 1995).

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut (Robbins & Judge, 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan berani mengambil resiko
- b. Memperhatikan detail

- c. Orientasi pada hasil
- d. Orientasi pada orang
- e. Orientasi pada tim
- f. Keagresifan
- g. Stabilitas

### 3. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Dalam islam, penjelasan mengenai budaya organisasi dapat ditemukan dalam ayat Al-Quran surat Al-Hujuran ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”* (QS. Al-Hujurat: 13)

Ayat tersebut menjelaskan tentang pentingnya melakukan aktivitas secara bersama-sama agar terciptanya efektivitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Dalam proses melakukan kegiatan tersebut diperlukan budaya-budaya yang dapat mendukung diri manusia agar dapat mencapai targetnya. Dalam islam, kebudayaan dapat digunakan untuk melestarikan hubungan manusia dengan Tuhan dan hubungan manusia dengan manusia yang lain (Syihabuddin, 2011).



### ***C. Meaning of Life***

Dalam menjalani hidupnya, manusia akan dihadapkan pada sebuah pandangan tertentu mengenai kehidupan yang dijalannya. Dari pandangan tersebut seorang manusia akan menemukan makna hidup (*meaning of life*) dan tujuannya. *Meaning of life* adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diinginkan sehingga layak untuk dijadikan sebagai pedoman hidup (Ma'ruf, 2019). *Meaning of life* yang dimiliki oleh seorang individu dengan individu yang lain tentunya dapat berbeda. Hal ini tergantung pada pengalaman hidup beserta pandangan yang ia lihat yang akan memunculkan cara memaknainya. Pengalaman hidup yang didapatkan oleh setiap individu sangat beragam, bisa pengalaman baik, buruk, menyenangkan, maupun menyedihkan, dan sebagainya.

*Meaning of life* merupakan sesuatu yang dianggap berharga, penting dan diharapkan oleh individu sehingga layak dijadikan tujuan hidupnya (Bastaman, 2004). *Meaning of life* dapat melahirkan sebuah motivasi yang cukup kuat. Motivasi tersebut dapat membuat dorongan pada individu untuk melakukan aktivitas yang bermanfaat bagi dirinya. Hidup yang bermanfaat merupakan hidup yang memberikan makna pada diri individu sendiri maupun pada individu lain secara terus menerus.

#### **1. Aspek *Meaning of Life***

Adapun komponen-komponen dari logoterapi yang dicetuskan oleh Victor Frankl ada tiga (Bastaman, 2004). Tiga komponen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebebasan berkehendak (*the freedom of will*), yaitu kebebasan yang membuat manusia bebas untuk menentukan sikap dalam kondisi tertentu.
2. Hasrat untuk Hidup Bermakna (*the will to meaning*), yaitu menginginkan kehidupannya memiliki tujuan yang jelas. Individu tidak menginginkan kehidupan mereka dihinggapai ketidakjelasan sehingga menjadi hampa dan tidak berguna tanpa arah tujuan yang jelas. Dengan terpenuhinya hasrat ini membuat individu merasakan kehidupan yang bermakna.
3. Makna hidup (*the meaning of life*), yaitu hal-hal dalam hidup yang dianggap penting dan berharga hingga memberikan makna dan nilai tertentu bagi individu tersebut. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi maka individu akan merasakan kebahagiaan dengan kehidupan yang bermakna.

## **2. Indikator *Meaning of Life***

Adapun beberapa indikator dari *meaning of life* yang diadaptasi dari Frankl (Schultz, 1995) yaitu:

- a. Bebas memilih langkah tindakan mereka sendiri.
- b. Secara pribadi bertanggung jawab terhadap tingkah laku hidupnya dan sikap yang mereka anut terhadap nasib sendiri.
- c. Tidak ditentukan oleh kekuatan-kekuatan di luar dirinya.
- d. Menemukan arti dalam kehidupan yang cocok dengan dirinya.

- e. Secara sadar mengontrol kehidupannya
- f. Mampu mengungkapkan nilai-nilai daya cipta, nilai-nilai pengalaman dan nilai-nilai sikap.
- g. Tekah mengatasi perhatian terhadap diri.
- h. Berorientasi pada masa depan, diarahkan pada tujuan dan tugas-tugas yang akan datang.
- i. Komitmen terhadap pekerjaan.
- j. Mampu memberi dan menerima cinta.
- k. Memiliki alasan untuk meneruskan kehidupan.

### 3. *Meaning of Life* dalam Perspektif Islam

Manusia menurut perspektif agama islam dibekali dengan Al-Quran dan Sunnah untuk digunakan sebagai pedoman dalam hidupnya. dari pedoman tersebut ditemukan bahwa manusia itu hidup tidak sekedar hidup tanpa arah dan tujuan. Allah telah menjelaskan dalam Al-Quran mengenai tujuan dari penciptaan manusia, yaitu dalam surat Adz-Dzariyat ayat 56 sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

*“Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku.”*

Manusia perlu memaknai kehidupan dengan baik dan benar. Salah satu cara untuk memaknainya adalah dengan mengetahui tujuan dari hidup di dunia ini. Karena manusia akan kebingungan untuk melakukan sesuatu apabila tidak memiliki tujuan hidup. Seperti yang

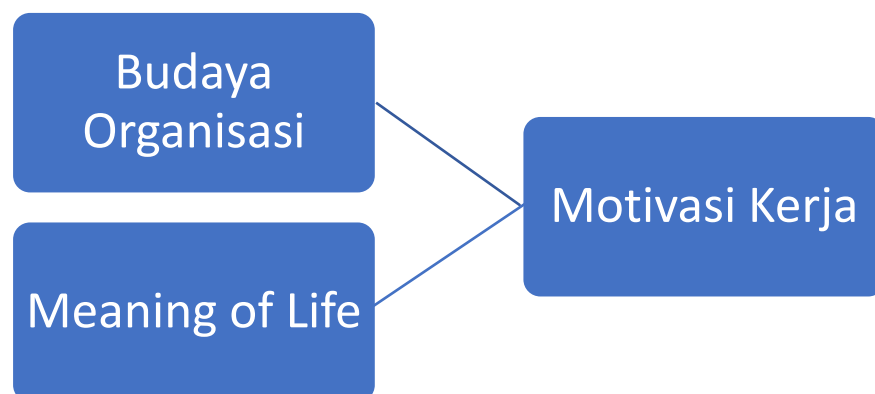
telah dijelaskan pada surat Adz-Dzariyat ayat 56, Allah telah menetapkan tujuan manusia untuk hidup, yaitu untuk beribada kepada-Nya.

Hidup di dunia hanya bersifat sementara, kehidupan yang sebenarnya adalah di akhirat. Manusia diperintahkan oleh Allah untuk mempersiapkan diri untuk hidup di akhirat dengan mencari bekal di dunia ini. Bekal ini didapatkan dengan beribadah kepada Allah. Apabila individu memahami tujuan dari penciptaannya, maka akan diketahui makna hidup yang dijalani.

#### **D. Kerangka Konseptual**

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual Pengaruh Budaya Organisasi dan *Meaning of Life* Terhadap Motivasi Kerja**



## **E. Hipotesis Penelitian**

### **1. Hipotesis Mayor**

Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan *meaning of life* secara simultan terhadap motivasi kerja.

### **2. Hipotesis Minor**

- a. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja.
- b. Terdapat pengaruh antara *meaning of life* terhadap motivasi kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi korelasional. Pendekatan korelasional merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan dalam mengetahui pengaruh dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mengondisikan variabel yang diteliti sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Fraenkel & Wallen, 2009).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu motivasi kerja (Y), budaya organisasi (X1), *meaning of life* (X2). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Sedangkan variabel bebasnya terdiri dari dua variabel, yaitu budaya organisasi dan *meaning of life*.

#### **C. Definisi Opsional**

##### 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dalam bekerja yang dirikan dengan perasaan senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan kerja, usaha memperoleh hasil yang maksimal, adanya kegairahan dalam bekerja, mengembangkan tugas dan dirinya, selalu meningkatkan prestasi, bertanggung jawab, dan kesadaran dalam bekerja.

## 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah rangkaian karakteristik inti yang dihormati bersama-sama oleh seluruh karyawan. Budaya organisasi dapat mengubah perilaku karyawan, cara mengungkapkan pekerjaannya, cara kerja dengan teman sejawat, dan memiliki wawasan yang luas untuk memandang masa depan yang ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaan.

## 3. *Meaning of Life*

*Meaning of life* adalah sesuatu dalam diri seseorang yang dianggap bermakna dan menjadi tujuan hidup dengan dicirikan oleh kebebasan berkehendak (*the freedom of will*), hasrat untuk hidup bermakna (*the will to meaning*), dan makna hidup (*the meaning of life*).

## **D. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian (Hernaeny, 2021). Sedangkan sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah anggota populasi yang memiliki karakter yang sama dengan populasi (Hernaeny, 2021). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur (KSPPS DMU JATIM) yang berjumlah 115 orang yang semuanya berjenis kelamin laki-laki.

Pada awalnya penelitian ini bersifat populatif non sampling dengan subjek penelitian seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur (KSPPS DMU JATIM). Namun terdapat beberapa karyawan yang tidak mengisi kuesioner sehingga beralih menggunakan metode *insidental sampling*. *Insidental sampling* adalah metode penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel apabila orang tersebut dipandang cocok sebagai sumber data (Marlius & Putriani, 2020). Penentuan sampel ini dilakukan dengan mempertimbangkan realitas saat di lapangan, yaitu adanya beberapa karyawan yang tidak bersedia untuk mengisi kuesioner. Total subjek yang diteliti menjadi berjumlah 104 orang.

#### **E. Instrument Penelitian**

Metode yang digunakan untuk mengambil data di lapangan menggunakan media kuesioner untuk mendapatkan data variabel budaya organisasi, *meaning of life* dan motivasi kerja. Adapun penyebaran kuesioner ke lapangan memanfaatkan media *google form*. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan koesioner untuk mendapatkan data variabel bebas dan variabel terikat. Instrumen dari variabel *meaning of life* menggunakan alat ukur *meaning of life* yang didapatkan dari hasil penyusunan dengan melakukan penyesuaian terhadap kondisi subjek yang diteliti.



## 1. Skala Motivasi Kerja

Instrumen variabel motivasi kerja menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan teori (Anoraga, 2006) mengenai ciri-ciri motivasi kerja. Skala ini menggunakan skala Likert yang diadopsi dari skala penelitian (Ramada, 2019). Skala ini terdiri atas 28 aitem. Instrumen ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari empat pilihan, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

**Tabel 3.1**  
**Blueprint Skala Motivasi Kerja**

| Indikator                          | Jumlah Item |              | Jumlah Item |
|------------------------------------|-------------|--------------|-------------|
|                                    | Favourable  | Unfavourable |             |
| Perasaan senang dalam bekerja      | 1           | 2            | 2           |
| Mendapatkan kepuasan dalam bekerja | 3,4         | 5,6          | 4           |
| Usaha memperoleh hasil maksimal    | 7,8         | 9            | 3           |
| Adanya kegairahan dalam bekerja    | 10,11       | 12,13        | 4           |
| Mengembangkan tugas dan dirinya    | 14,15       | 16,17        | 4           |
| Selalu meningkatkan prestasi       | 18,19       | 20           | 3           |
| Bertanggung jawab                  | 21,22       | 23,24        | 4           |
| Kesadaran dalam bekerja            | 25,26       | 27,28        | 4           |
| <b>Total</b>                       | <b>15</b>   | <b>13</b>    | <b>28</b>   |

**Keterangan:** Aitem yang diketik tebal tidak dimasukkan dalam analisis data karena tidak valid dan tidak reliabel.

Uji validitas konstruk menggunakan teknik *bivariate correlation* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Karena subjek berjumlah 104 orang, maka nilai tabel R adalah 0,195. Jika nilai korelasi total (R Hitung) lebih besar daripada nilai R Tabel, maka item dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai R Hitung lebih kecil daripada nilai R Tabel, maka item dinyatakan tidak valid. Adapun hasil yang diperoleh adalah dua item dinyatakan tidak valid, yakni item nomor 16 dan 26 dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 3. 2**  
**Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja**

**N = 104**

| Aspek                              | No Item | R Hitung | R Tabel | Ket         |
|------------------------------------|---------|----------|---------|-------------|
| Perasaan senang dalam bekerja      | 1       | 0,614    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 2       | 0,553    | 0,195   | Valid       |
| Mendapatkan kepuasan dalam bekerja | 3       | 0,529    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 4       | 0,586    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 5       | 0,627    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 6       | 0,425    | 0,195   | Valid       |
| Usaha memperoleh hasil maksimal    | 7       | 0,599    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 8       | 0,529    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 9       | 0,709    | 0,195   | Valid       |
| Adanya kegairahan dalam bekerja    | 10      | 0,606    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 11      | 0,318    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 12      | 0,315    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 13      | 0,581    | 0,195   | Valid       |
| Mengembangkan tugas dan dirinya    | 14      | 0,552    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 15      | 0,684    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 16      | 0,168    | 0,195   | Tidak Valid |
| Selalu meningkatkan prestasi       | 17      | 0,428    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 18      | 0,692    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 19      | 0,497    | 0,195   | Valid       |
| Bertanggung jawab                  | 20      | 0,377    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 21      | 0,671    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 22      | 0,691    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 23      | 0,577    | 0,195   | Valid       |
| Kesadaran dalam bekerja            | 24      | 0,716    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 25      | 0,379    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 26      | 0,173    | 0,195   | Tidak Valid |
|                                    | 27      | 0,706    | 0,195   | Valid       |
|                                    | 28      | 0,445    | 0,195   | Valid       |

Setelah melakukan uji validitas, item yang dinyatakan valid akan diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach alpha dengan menggunakan bantuan SPSS. Adapun

hasil yang diperoleh adalah nilai reliabilitas item total sebesar 0,898. Meskipun demikian terdapat beberapa item yang memiliki reliabilitas rendah yakni item nomor 11,12, dan 25 sehingga harus dibuang. Setelah melakukan pembuangan item, reliabilitas item total meningkat menjadi 0,907. Menurut Suryabata (2004), apabila nilai reliabilitas alat ukur lebih dari 0,9 maka item tersebut termasuk ke dalam kategori memiliki reliabilitas sempurna. Maka dari itu, dapat dinyatakan alat ukur skala motivasi kerja dalam penelitian ini valid dan reliabel.

## **2. Skala Budaya Organisasi**

Skala budaya organisasi yang digunakan mengadopsi dari skala penelitian Nathalia (2019) yang disusun berdasarkan karakteristik budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2017). Skala ini merupakan skala Likert dengan aitem sebanyak 22. Skala tersebut dilakukan modifikasi terhadap bahasa yang digunakan untuk menyesuaikan subjek penelitian. Instrumen ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari empat pilihan, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

**Tabel 3.3**  
**Blueprint Skala Budaya Organisasi**

| Indikator                      | Jumlah Item |              | Jumlah Item |
|--------------------------------|-------------|--------------|-------------|
|                                | Favourable  | Unfavourable |             |
| Inovasi dan pengambilan resiko | 1           | <b>2,3</b>   | 3           |
| Memperhatikan detail           | 4,6         | 5            | 3           |
| Orientasi hasil                | 7,8         | 9            | 3           |
| Orientasi orang                | 10,12       | 11           | 3           |
| Orientasi tim                  | 13,15       | 14,16        | 4           |
| Keagresifan                    | 17          | 18,19        | 3           |
| Stabilitas                     | 20          | 21,22        | 3           |
| <b>Total</b>                   | <b>11</b>   | <b>11</b>    | <b>22</b>   |

**Keterangan:** Aitem yang diketik tebal tidak dimasukkan dalam analisis data karena tidak valid dan tidak reliabel.

Uji validitas konstruk dilakukan dengan menggunakan teknik *bivariate correlation* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Karena subjek berjumlah 104 orang, maka nilai tabel R adalah 0,195. Jika nilai korelasi total (R Hitung) lebih besar daripada nilai R Tabel, maka item dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai R Hitung lebih kecil daripada nilai R Tabel, maka item dinyatakan tidak valid. Adapun hasil yang diperoleh adalah seluruh item dinyatakan valid dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Skala Budaya Organisasi**

**N = 104**

| Aspek                          | No Item | R Hitung | R Tabel | Ket   |
|--------------------------------|---------|----------|---------|-------|
| Inovasi dan pengambilan resiko | 1       | 0,581    | 0,195   | Valid |
|                                | 2       | 0,269    | 0,195   | Valid |
|                                | 3       | 0,206    | 0,195   | Valid |
| Memperhatikan detail           | 4       | 0,635    | 0,195   | Valid |
|                                | 5       | 0,608    | 0,195   | Valid |
|                                | 6       | 0,688    | 0,195   | Valid |
| Orientasi hasil                | 7       | 0,644    | 0,195   | Valid |
|                                | 8       | 0,701    | 0,195   | Valid |
|                                | 9       | 0,454    | 0,195   | Valid |
| Orientasi orang                | 10      | 0,736    | 0,195   | Valid |
|                                | 11      | 0,554    | 0,195   | Valid |
|                                | 12      | 0,679    | 0,195   | Valid |
| Orientasi tim                  | 13      | 0,686    | 0,195   | Valid |
|                                | 14      | 0,739    | 0,195   | Valid |
|                                | 15      | 0,622    | 0,195   | Valid |
|                                | 16      | 0,545    | 0,195   | Valid |
| Keagresifan                    | 17      | 0,779    | 0,195   | Valid |
|                                | 18      | 0,584    | 0,195   | Valid |
|                                | 19      | 0,71     | 0,195   | Valid |
| Stabilitas                     | 20      | 0,594    | 0,195   | Valid |
|                                | 21      | 0,678    | 0,195   | Valid |
|                                | 22      | 0,597    | 0,195   | Valid |

Setelah melakukan uji validitas, item yang dinyatakan valid akan diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach alpha dengan menggunakan bantuan SPSS. Adapun hasil yang diperoleh adalah nilai reliabilitas item total sebesar 0,906. Meskipun demikian terdapat beberapa item yang memiliki reliabilitas rendah yakni item nomor 2 dan 3 sehingga harus dibuang. Setelah melakukan pembuangan item, reliabilitas item total meningkat menjadi

0,922. Maka dari itu, dapat dinyatakan alat ukur skala motivasi kerja dalam penelitian ini valid dan reliabel.

### 3. Skala *Meaning of Life*

Adapun skala *meaning of life* disusun berlandaskan pada aspek dari teori Victor Frankl, yaitu *the freedom of will*, *the will to meaning*, dan *the meaning of life* (Bastaman, 2004). Dari ketiga aspek tersebut kemudian menghasilkan 21 aitem dengan skala likert yang terdiri dari empat pilihan, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

**Tabel 3.5**  
**Blueprint Skala *Meaning of Life***

| No           | Aspek                      | Indikator   | Item          |              | Total     |
|--------------|----------------------------|---|---------------|--------------|-----------|
|              |                            |   | Favourable    | Unfavourable |           |
| 1            | <i>The freedom of will</i> | Bebas dalam mengambil langkah dalam hidupnya  | 1             | 4            | 2         |
|              |                            | Bertanggungjawab atas pilihan dalam hidup   | 7             | 10           | 2         |
|              |                            | Tidak terpengaruh oleh hal-hal eksternal dan memiliki <i>self-control</i> yang baik       | <b>13, 16</b> |              | 2         |
| 2            | <i>The will to meaning</i> | Berkomitmen terhadap kegiatan atau tugas yang sedang dilakukan                            | 2             | 5            | 2         |
|              |                            | Memiliki tujuan yang berorientasikan masa depan   | 8, 11         | <b>14</b>    | 3         |
|              |                            | Berkeinginan untuk menjadi seseorang yang berharga atau berarti ( <i>being somebody</i> ) | 17            | <b>19</b>    | 2         |
| 3            | <i>The meaning of Life</i> | Bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan hidup  | 3             | 6            | 2         |
|              |                            | Menjadi orang yang bermanfaat bagi dirinya dan sekitarnya                                 | 9, 12         |              | 2         |
|              |                            | Mampu memberikan dan menerima cinta dan kasih sayang                                      | 15, 18        |              | 2         |
|              |                            | Merasakan kepuasan dalam hidup  | 20            | 21           | 2         |
| <b>TOTAL</b> |                            |   | <b>14</b>     | <b>7</b>     | <b>21</b> |

**Keterangan:** Aitem yang diketik tebal tidak dimasukkan dalam analisis data karena tidak valid dan tidak reliabel.



Setelah itu dilakukan uji validitas konstruk menggunakan teknik *bivariate correlation* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Karena subjek berjumlah 104 orang, maka nilai tabel R adalah 0,195. Jika nilai korelasi total (R Hitung) lebih besar daripada nilai R Tabel, maka item dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai R Hitung lebih kecil daripada nilai R Tabel, maka item dinyatakan tidak valid. Adapun hasil yang diperoleh adalah seluruh item dinyatakan valid dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Skala *Meaning of Life***

| Aspek                      | No Item | R Hitung | R Tabel | Ket         |
|----------------------------|---------|----------|---------|-------------|
| <i>The freedom of will</i> | 1       | 0,387    | 0,195   | Valid       |
|                            | 4       | 0,413    | 0,195   | Valid       |
|                            | 7       | 0,677    | 0,195   | Valid       |
|                            | 10      | 0,405    | 0,195   | Valid       |
|                            | 13      | 0,329    | 0,195   | Valid       |
|                            | 16      | 0,49     | 0,195   | Valid       |
| <i>The will to meaning</i> | 2       | 0,552    | 0,195   | Valid       |
|                            | 5       | 0,651    | 0,195   | Valid       |
|                            | 8       | 0,567    | 0,195   | Valid       |
|                            | 11      | 0,615    | 0,195   | Valid       |
|                            | 14      | 0,397    | 0,195   | Valid       |
|                            | 17      | 0,63     | 0,195   | Valid       |
|                            | 19      | 0,131    | 0,195   | Tidak Valid |
| <i>The meaning of Life</i> | 3       | 0,605    | 0,195   | Valid       |
|                            | 6       | 0,694    | 0,195   | Valid       |
|                            | 9       | 0,53     | 0,195   | Valid       |
|                            | 12      | 0,692    | 0,195   | Valid       |
|                            | 15      | 0,698    | 0,195   | Valid       |
|                            | 18      | 0,541    | 0,195   | Valid       |
|                            | 20      | 0,646    | 0,195   | Valid       |
|                            | 21      | 0,533    | 0,195   | Valid       |

Setelah dilakukan uji validitas, item yang dinyatakan valid akan diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha* dengan menggunakan bantuan SPSS. Adapun hasil yang diperoleh adalah nilai reliabilitas item total sebesar 0,874. Meskipun demikian terdapat beberapa item yang memiliki reliabilitas rendah yakni item nomor 13 dan 14 sehingga harus dibuang. Setelah melakukan pembuangan item, reliabilitas item total meningkat menjadi 0,879. Menurut Suryabata (2004), apabila nilai reliabilitas alat ukur lebih dari 0,8 maka item

tersebut termasuk ke dalam kategori memiliki reliabilitas yang kuat. Maka dari itu, dapat dinyatakan alat ukur skala motivasi kerja dalam penelitian ini valid dan reliabel.

## **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

### **1. Uji Korelasional**

Uji korelasional merupakan teknik untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih serta bagaimana arah dari hubungan tersebut, apakah berkorelasi positif atau negatif (Furqon, 1999). Uji ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari uji ini akan didapatkan tingkat dan jenis hubungan antara budaya organisasi dan *meaning of life* dengan motivasi kerja.

### **2. Uji Regresi**

Analisis uji regresi merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiono, 2011). Dalam penelitian ini uji regresi dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut dalam pengujian hipotesis yaitu mengukur seberapa dan bagaimana budaya organisasi dan *meaning of life* dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM. Dalam pengujian ini dihitung dengan bantuan media SPSS.

## **BAB IV**

### **HASIL & PEMBAHASAN**

#### **A. Setting Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di lembaga Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur pada tanggal 10 Desember – 20 Desember 2022. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur atau biasanya disingkat KSPPS DMU JATIM adalah sebuah koperasi jasa penyedia layanan keuangan bagi kalangan usaha mikro kecil menengah (UMKM) serta masyarakat dengan penghasilan rendah.

Hari kerja karyawan KSPPS DMU JATIM adalah setiap hari kecuali hari Jumat libur. Adapun jam masuk kerja karyawan KSPPS DMU JATIM mulai pukul 08.00-16.00 WIB. Koperasi ini lahir dari pondok pesantren, karena itu nilai-nilai keagamaan dan budaya pesantren diterapkan, seperti akhlak santri yang ramah, menghormati orang lain, dan kebiasaan-kebiasaan lain seperti memakai sarung dan songkok yang digunakan sebagai seragam sehari-hari ketika bekerja. Mayoritan karyawan KSPPS DMU JATIM pun merupakan alumni pondok pesantren sehingga menjadi wajar kalau suasana religius ala pesantren terasa di dalam lembaga ini.

Jumlah seluruh karyawan KSPPS DMU JATIM adalah 115 orang dengan seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Keseluruhan karyawan tersebut tersebar dalam 23 kantor cabang.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Statistik Variabel Budaya Organisasi, *Meaning of Life*, dan Motivasi Kerja

Dalam mengkategorisasikan tingkat variabel X dan Y pada subjek penelitian, peneliti menggunakan kategorisasi hipotetik. Sehingga menghasilkan data untuk mengidentifikasi apakah variabel tersebut masuk dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi. Adapun hasilnya adalah sebagaimana berikut.

**Tabel 4.1**  
**Kategorisasi Hipotetik Motivasi Kerja**

| Kategori | Rentang | Frekuensi | Presentase |
|----------|---------|-----------|------------|
| Tinggi   | >69     | 84        | 0,81       |
| Sedang   | 46-69   | 20        | 0,19       |
| Rendah   | <46     | 0         | 0,00       |

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM yang berada pada kategori tinggi adalah 84 (80,77%), dan kategori sedang sebanyak 20 (19,23%). Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan KSPPS DMU JATIM memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.

**Tabel 4.2**  
**Kategorisasi Hipotetik Budaya Organisasi**

| Kategori | Rentang | Frekuensi | Presentase |
|----------|---------|-----------|------------|
| Tinggi   | >60     | 83        | 0,80       |
| Sedang   | 40-60   | 21        | 0,20       |
| Rendah   | <40     | 0         | 0,00       |

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa tingkat budaya organisasi karyawan KSPPS DMU JATIM yang berada pada kategori tinggi adalah 83 (79,81%), dan kategori sedang sebanyak 21 (20,19%). Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan KSPPS DMU JATIM memiliki tingkat budaya organisasi yang tinggi.

**Tabel 4.3**  
**Kategorisasi Hipotetik *Meaning of Life***

| Kategori | Rentang | Frekuensi | Presentase |
|----------|---------|-----------|------------|
| Tinggi   | >54     | 73        | 0,70       |
| Sedang   | 36-54   | 31        | 0,30       |
| Rendah   | <36     | 0         | 0,00       |

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tingkat budaya organisasi karyawan KSPPS DMU JATIM yang berada pada kategori tinggi adalah 73 (70,19%), dan kategori sedang sebanyak 31 (29,81%). Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan KSPPS DMU JATIM memiliki tingkat budaya organisasi yang tinggi.

## 2. Uji Korelasi

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Korelasi Budaya Organisasi dan *Meaning of Life* terhadap Motivasi Kerja**

| No   | Variabel               | Mean    | SD      | 1      | 2      | 3      |
|--|------------------------|---------|---------|--------|--------|--------|
| 1  | Motivasi Kerja         | 78,6346 | 8,47619 | 1      | .804** | .731** |
| 2  | Budaya Organisasi      | 69,6635 | 7,72540 | .804** | 1      | .779** |
| 3  | <i>Meaning of Life</i> | 59,5192 | 6,47921 | .731** | .779** | 1      |
| Tanda bintang (*) menunjukkan nilai $p < 0,05$ . Sedangkan tanda bintang (**) menunjukkan nilai $p < 0,01$ . |                        |         |         |        |        |        |

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM cukup tinggi yakni sebesar 78,63. Sedangkan rata-rata budaya organisasi karyawan adalah sebesar 69,66 yang berarti cukup tinggi. Adapun rata-rata *meaning of life* juga cukup tinggi yakni sebesar 59,52.

Besar korelasi antara budaya organisasi dan *meaning of life* adalah sebesar 0,779 ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan budaya organisasi dan *meaning of life* karyawan berkorelasi dengan sangat kuat. Adapun hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja adalah sebesar 0,804 ( $p < 0,01$ ) yang berarti berkorelasi dengan sangat kuat. Sedangkan hubungan antara *meaning of life* dengan motivasi kerja sebesar 0,731 ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan bahwa keduanya berkorelasi dengan sangat kuat. Adapun arah hubungannya adalah berkorelasi positif yang ditunjukkan oleh nilai pearson corellationnya yang bernilai positif.

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 4.5

Hasil Uji Regresi Variabel Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

| Variabel          | B         | 95% CI for B |        | SE B  | $\beta$  | R <sup>2</sup> | $\Delta R^2$ |
|-------------------|-----------|--------------|--------|-------|----------|----------------|--------------|
|                   |           | LL           | UL     |       |          |                |              |
| Constant          | 17,187*** | 8,206        | 26,169 | 4,528 |          | 0,646          | 0,643***     |
| Budaya Organisasi | 0,882     | 0,754        | 1,01   | 0,099 | 0,597*** |                |              |

**Keterangan:** Tanda bintang (\*) menunjukkan nilai  $p < 0,05$ , tanda (\*\*) menunjukkan nilai  $p < 0,01$ , dan tanda (\*\*\*) menunjukkan nilai  $p < 0,001$

Hasil uji F pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* ( $\Delta R^2$ ) adalah sebesar 0,643 dengan signifikansi ( $p < 0,001$ ). Hasil tersebut mengartikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja, Adapun besar pengaruhnya adalah sebesar 64%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Pengaruh tersebut bersifat positif ( $\beta = 0,597$ ), artinya semakin besar budaya organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Oleh karena itu hipotesis minor 1 diterima.



#### 4. Pengaruh *Meaning of Life* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 4.6

Hasil Uji Regresi Variabel *Meaning of Life* terhadap Motivasi Kerja

| Variabel               | B         | 95% CI for B |        | SE B  | $\beta$ | R <sup>2</sup> | $\Delta R^2$ |
|------------------------|-----------|--------------|--------|-------|---------|----------------|--------------|
|                        |           | LL           | UL     |       |         |                |              |
| Constant               | 21,720*** | 11,223       | 32,217 | 5,292 |         | 0,534          | 0,530***     |
| <i>Meaning of Life</i> | 0,956     | 0,781        | 1,132  | 0,088 | 0,731** |                |              |

**Keterangan:** Tanda bintang (\*) menunjukkan nilai  $p < 0,05$ , tanda (\*\*)

menunjukkan nilai  $p < 0,01$ , dan tanda (\*\*\*) menunjukkan nilai  $p < 0,001$

Hasil uji F yang disajikan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* ( $\Delta R^2$ ) adalah sebesar 0,530 dengan signifikansi ( $p < 0,001$ ). Hasil tersebut mengartikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara *meaning of life* terhadap motivasi kerja. Adapun besar pengaruhnya adalah 53% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Pengaruh tersebut bersifat positif ( $\beta = 0,731$ ), artinya semakin besar *meaning of life* karyawan akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Oleh karena itu hipotesis minor 2 diterima.

## 5. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Meaning of Life* secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 4.7

Hasil Uji Regresi Variabel Budaya Organisasi dan *Meaning of Life* secara Simultan terhadap Motivasi Kerja

| Variabel               | B        | 95% CI for B |        | SE B  | $\beta$  | R <sup>2</sup> | $\Delta R^2$ |
|------------------------|----------|--------------|--------|-------|----------|----------------|--------------|
|                        |          | LL           | UL     |       |          |                |              |
| Constant               | 12,316** | 3,047        | 21,585 | 4,672 |          | 0,674          | 0,668***     |
| Budaya Organisasi      | 0,655    | 0,457        | 0,852  | 0,099 | 0,597*** |                |              |
| <i>Meaning of Life</i> | 0,348    | 0,113        | 0,583  | 0,119 | 0,266**  |                |              |

**Keterangan:** Tanda bintang (\*) menunjukkan nilai  $p < 0,05$ , tanda (\*\*) menunjukkan nilai  $p < 0,01$ , dan tanda (\*\*\*) menunjukkan nilai  $p < 0,001$

Pada tabel 4.3 disajikan hasil yang menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* ( $\Delta R^2$ ) adalah sebesar 0,668 dengan signifikansi ( $p < 0,001$ ). Hasil tersebut mengartikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan *meaning of life* secara simultan terhadap motivasi kerja. Adapun besar pengaruhnya adalah 67% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Pengaruh masing-masing dengan budaya organisasi sebesar ( $\beta = 0,597$ ) dan *meaning of life* sebesar ( $\beta = 0,266$ ). Hasil ini menunjukkan semakin besar budaya organisasi dan *meaning of life* karyawan akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Oleh karena itu hipotesis mayor diterima.

### C. Pembahasan

Tingkat motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM tergolong tinggi. Motivasi kerja yang tinggi ini dibuktikan dengan perilaku karyawan

yang tetap giat dalam bekerja, tingkat kehadiran karyawan yang tinggi, dan hasil penilaian kinerja karyawan yang baik. Kondisi ini salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi karyawan yang tinggi. Motivasi kerja akan meningkat apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut (Robbins, 2008) dalam (Safitri, 2018). KSPPS DMU JATIM yang lahir dari pondok pesantren dengan karyawannya yang mayoritas lulusan dari pondok pesantren membuat budaya organisasi dalam perusahaan tidak jauh berbeda dari pondok pesantren. KSPPS DMU JATIM memiliki karyawan yang mayoritas lulusan pesantren karena dalam merekrut karyawan baru mengutamakan dari alumni pondok pesantren.

Karyawan yang merupakan alumni pesantren telah terdidik dalam hal interaksi sosial, sikap santun dan ramah kepada orang lain. Kondisi inilah yang dilaksanakan oleh para karyawan KSPPS DMU JATIM dalam kehidupan kerja sehari-hari yang telah menjadi budaya. Kondisi ini membuat karyawan tidak terlalu sulit untuk beradaptasi dan mudah untuk berinteraksi antar karyawan perusahaan sehingga karyawan nyaman yang membuahakan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Memang seharusnya pesantren dituntut agar bisa adaptif terhadap tantangan globalisasi agar dapat beradaptasi terhadap tuntutan masyarakat (Prasetyo et al., 2021). Oleh karena KSPPS DMU JATIM lahir dari pesantren dan masih memegang erat nilai-nilai kepesantrenan, maka karyawan dengan

mayoritas alumni pesantren tidak akan kesulitan untuk beradaptasi di dalamnya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa dengan tingkat budaya organisasi yang lebih tinggi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan memiliki tingkat budaya organisasi yang tinggi karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan masalah-masalah yang ada dalam perusahaan dapat tereduksi. Budaya organisasi pula dapat mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM.

Tingkat *meaning of life* karyawan KSPPS DMU JATIM tergolong tinggi. Kondisi ini terjadi karena karyawan pada dasarnya karyawan telah memiliki pemahaman tentang agama dan ritual peribadatan yang baik kepada Tuhan. hal tersebut telah tertanam dalam diri karyawan pada saat menjadi santri. Meskipun dalam bekerja karyawan dapat meyakini bahwa bekerja pun juga dapat bernilai ibadah apabila diniatkan untuk akhirat. Contoh dari bekerja diniatkan untuk perkara akhirat adalah niat bekerja karena memang terdapat perintah dalam islam untuk mencari nafkah yang nama dapat digunakan untuk menafkahi keluarga selagi gaji yang didapat masih mampu untuk menanggung kebutuhan keluarga sehari-hari. Selain itu juga membantu pondok pesantren karena ada bagian dari keuntungan koperasi digunakan untuk kemaslahatan pondok pesantren.

Dalam KSPPS DMU JATIM juga diajak untuk melakukan perenungan diri dan pemaknaan diri dalam berbagai kesempatan, seperti dalam kegiatan pelatihan, kegiatan-kegiatan keagamaan, maupun pada kegiatan lainnya. Karyawan senantiasa diajak untuk menghayati kehidupan, meningkatkan keimanan serta memotivasi karyawan agar lebih semangat untuk bekerja. Abintara (2015) menyatakan bahwa nilai spiritualitas berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, tingkat *meaning of life* yang tinggi akan membuat motivasi kerja juga tinggi.

Seseorang yang memiliki tingkat *meaning of life* yang tinggi akan memiliki rasa senang dan nyaman dalam organisasinya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sujoko & Khasan (2017) yang mengatakan bahwa seseorang dengan kehendak hidup bermakna memiliki rasa senang dan nyaman dalam lingkungannya. Rasa senang dan nyaman dalam lingkungannya dapat membuat motivasi seseorang menjadi lebih tinggi. Ketika merasa senang dalam organisasi seseorang tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi (Dona, 2013).

Karyawan dengan *meaning of life* yang baik berkontribusi meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan memiliki *meaning of life* yang tinggi berarti karyawan telah menemukan makna dan tujuan dalam hidupnya. Dengan makna tersebut membuat hidup mereka tidak hampa tanpa ada arah tujuan yang jelas. Dengan adanya nilai dalam hidup mereka akan menjalani hidup dengan baik dengan melakukan kegiatan dan pekerjaan dengan semangat dan optimal agar bisa mencapai tujuan tersebut.

Karena dengan terpenuhinya hasrat atau tujuan tersebut membuat mereka merasakan kehidupan yang bermakna.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan didapatkan bahwa *meaning of life* berkorelasi positif terhadap motivasi kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Riwan (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Fakhatin (2012) yang menunjukkan bahwa *meaning of life* memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja. Hasil ini memberi arti bahwa apabila budaya organisasi dan *meaning of life* meningkat maka motivasi kerja seseorang juga akan meningkat.

Selain itu, ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Firanti et al. (2021) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif terhadap motivasi kerja. Hasil yang sama pun ditunjukkan oleh penelitian Juliningrum dan Sudiro (2013) bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Hasil yang sama juga didapatkan oleh Sutoro (2020) bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja.

Dalam analisis lebih lanjut ditemukan bahwa tingkat budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, *meaning of life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, serta budaya organisasi dan *meaning of life* secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya, apabila semakin tinggi tingkat budaya organisasi dan *meaning of*

*life* karyawan maka motivasi kerjanya juga akan semakin tinggi. Dari hasil analisis juga didapatkan bahwa besar pengaruh budaya organisasi dan *meaning of life* masing-masing secara parsial lebih rendah dibandingkan pengaruhnya secara simultan terhadap motivasi kerja. Hal ini mengartikan bahwa adanya variabel baru yang dimasukkan membuat motivasi kerja lebih besar daripada variabel secara parsial baik budaya organisasi atau *meaning of life*.

Solusi yang bisa dilakukan untuk mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan agar tetap tinggi adalah dengan menjaga budaya organisasi yang ada. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan pengarahan kepada para karyawan tentang budaya organisasi yang penting untuk diterapkan serta ditunjukkan manfaat dari penerapan budaya organisasi tersebut. Setelah itu dilakukan pembiasaan oleh karyawan perusahaan dengan secara bertahap sampai budaya tersebut dapat diterapkan dengan baik. Selain itu, budaya organisasi yang tidak terlalu berbeda dengan latar belakang budaya karyawan juga dapat mempermudah karyawan beradaptasi dalam perusahaan. Cara yang bisa dilakukan adalah pada penerimaan karyawan baru diutamakan orang yang memiliki lingkungan budaya yang mirip dengan yang ada dalam perusahaan. Begitu juga dengan *meaning of life*, hendaknya karyawan diberi pemahaman mengenai pentingnya *meaning of life* dalam hidup mereka. Karyawan diberi pemahaman tentang pentingnya memiliki sebuah makna dalam hidup mereka sehingga dapat menjalani hidup dengan baik dan optimal. Salah satu

cara yang bisa dilakukan adalah dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan dimasukkan pemahaman-pemahaman tentang pentingnya makna hidup. Selain itu, koperasi juga dapat mengadakan kegiatan-kegiatan keagamaan pada saat hari besar islam.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rata-rata tingkat budaya organisasi karyawan KSPPS DMU JATIM adalah tinggi dengan persentase sebesar 66,98%.
2. Rata-rata tingkat *meaning of life* karyawan KSPPS DMU JATIM adalah tinggi dengan persentase sebesar 57,23%.
3. Rata-rata tingkat motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM adalah tinggi dengan persentase sebesar 75,61%.
4. Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS DMU JATIM dengan pengaruh sebesar 64%.
5. *Meaning of life* berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja KSPPS DMU JATIM dengan pengaruh sebesar 53%.
6. Budaya organisasi dan *meaning of life* secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja KSPPS DMU JATIM dengan pengaruh 67%.

#### **B. Saran**

1. Saran bagi Masyarakat Umum

Agar menjaga budaya organisasi dan *meaning of life* untuk mempertahankan motivasi kerja karyawan. Meningkatkan *meaning of life* dengan cara mencari makna hidup. Dengan menemukan makna dalam hidupnya akan menemukan tujuan yang akan dituju sehingga langkah yang ditempuh menjadi lebih jelas. Sedangkan meningkatkan budaya organisasi dengan membiasakan diri untuk mengikuti organisasi sebagai bekal pengalaman di dunia pekerjaan ydi masa mendatang sehingga terbiasan dalam pergaulan-pergaulan dan budaya-budaya dalam organisasi.

## 2. Saran bagi Instansi Perusahaan

Memfaatkan budaya organisasi dan *meaning of life* untuk mempertahankan motivasi kerja karyawan. Salah satunya dengan menghidupkan budaya-budaya positif sehingga karyawan dapat lebih nyaman dalam perusahaan. Selain itu, pentingnya akan kesadaran untuk memiliki pemaknaan hidup bagi karyawan khususnya dalam lingkup pekerjaan dengan menemukan suatu makna dalam pekerjaan dan aktivitas kerjanya.

## 3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menelusuri lebih banyak terkait lingkungan dan aktivitas-aktivitas yang ada dalam lembaga. Sehingga dapat diketahui secara lebih rinci dan kompleks permasalahan terkait motivasi kerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan

untuk meninjau lebih dalam mengenai pengaruh budaya organisasi dan *meaning of life* terhadap motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abintara, H. B. (2015). *Pengaruh Spiritualitas Terhadap Kebahagiaan Melalui Kebermaknaan Hidup Pada Tentara Nasional Indonesia Bintaldam V/Brawijaya*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Anggraini, P. N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Serdang Bedagai. *Journal Economy and Currency Study* .... <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jecs/article/view/97>
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *KBBI Daring*. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Indonesia. <https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/Medan>
- Bastaman, H. D. (2004). *Logoterapi Psikologi untuk Menemukan Makna Hidup dan Meraih Hidup Bermakna*. Raja Grafindo Persada.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Djaha, Z. A. (2022). Budaya Organisasi. In H. F. Ningrum (Ed.), *Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoritis)* (pp. 29–44). Media Sains Indonesia.
- Dona, E. (2013). Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP Lia Payakumbuh. *Jurnal KBP*, 1(3), 339–359. <http://akbpstie.ac.id/cmsz/medias/file/5.ELVA.DONA.pdf>
- Fakihatn. (2012). *Hubungan antara motivasi kerja dengan kebermaknaan hidup karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15–25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Fraenkel, J. E., & Wallen, N. E. (2009). *How To Design And Evaluate Research In Education* (7 Edition). McGraw-Hill.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12).
- Hernaeny, U. (2021). Populasi dan Sampel. In S. Haryati (Ed.), *Pengantar Statistika 1*. Penerbit Media Sains Indonesia.
- Iqbal, M., & Airulmukminin, A. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District.

- Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i1.734>
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4).
- Kasim, T. S. A. T., & Mansor, F. (2007). Keperluan Motivasi dalam Pengurusan Kerja Berkualiti dari Perspektif Pemikiran Islam. *Jurnal Ushuluddin*, 25(7), 103–124.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Ma'ruf, M. G. (2019). Hubungan Konsep Diri dan Self Control dengan Kebermaknaan Hidup. *Indonesian Psychological Research*, 1(1). <https://doi.org/10.29080/ipr.v1i1.166>
- Marlius, D., & Putriani, I. (2020). Kepuasan Nasabah PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Tapan Cabang Painan Dilihat dari Kualitas Layanan Customer Service. *Jurnal Pundi*, 3(2), 111. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i2.151>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Nathalia, D. N. (2019). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada PT. X*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Prasetyo, M. A. M., Salabi, A. S., & Muadin, A. (2021). Mengelola Efektivitas Organisasi Pesantren: Model Kesesuaian Budaya Organisasi. *Fenomena*, 13(1), 41–62. <https://doi.org/10.21093/fj.v13i01.3245>
- Ramada, I. (2019). *Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Riwan, E. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II Dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau. *JBMP: Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 179–186. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3750>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (XVI)*. Salemba Empat.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan

- Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- Safri, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Informatika*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.748>
- Schultz, D. (1995). *Psikologi Pertumbuhan*. Kanisius.
- Silaen, N. R. (2021). No Title. In *Kinerja Karyawan* (pp. 13–14). Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Sujoko, & Khasan, M. (2017). Kebermaknaan hidup pada punkers di Surakarta. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 9(2), 55–71.
- Suryabata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2). <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1). <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Sutrisno, H. E. (2010). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Syihabuddin, M. A. (2011). Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam. *Menara*, 12(2), 1–4.
- Usholeha, A. (2010). *Hubungan Antara Makna Hidup Dengan Motivasi Kerja Pada Usia Dewasa Madya Yang Berstatus Sebagai Guru SMP di Kecamatan Bengkalis*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Warna, E., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). PENGARUH UPAH KERJA, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU EKONOMI DI SMA NEGERI SE KOTA JAMBI. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.274>
- Winardi. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cipta Aditya Bakti.
- Wirawan. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### Informed Consent dan Identitas

|   |  |
|---|--|
| Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.  |  |
| Perkenalkan saya <b>Muhammad Mahbub Hidayatulloh</b> mahasiswa Fakultas Psikologi 2019 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.  |  |
| Tujuan dari survei ini adalah untuk memperoleh data penelitian dalam penulisan tugas akhir (skripsi) Fakultas Psikologi.  |  |
| Dalam mengisi survey ini anda tidak perlu khawatir karena <b>saya bertanggungjawab sepenuhnya atas kerahasiaan data anda</b> . Hasil survey ini akan digunakan hanya untuk keperluan akademis sehingga tidak disebarluaskan dan <b>tidak terdapat penilaian apakah jawaban anda benar atau salah</b> . Oleh karena itu, kami harap anda mengisi dengan <b>jujur dan sesuai dengan yang anda alami</b> . |  |
| Akhir kata, saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Anda mengisi survei ini. semoga senantiasa diberi kemudahan dan keberkahan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Aamiin  |  |
| Hormat saya,<br>Muhammad Mahbub Hidayatulloh  |  |
| Saya telah membaca ketentuan dalam survei ini dan bersedia mengisi dengan jujur.<br>[ <input type="checkbox"/> ] Setuju   |  |
| <b>IDENTITAS DIRI</b>   |  |
| Nama  |  |
| Usia  |  |
| Jabatan   |  |

### Skala Motivasi Kerja

| <b>Instruksi:</b>   |   |     |    |   |    |
|---|---|-----|----|---|----|
| Jawablah pernyataan berikut ini menggunakan tanda centang (✓) dengan ketentuan sebagai berikut: |   |     |    |   |    |
| SS = Sangat Setuju  |   |     |    |   |    |
| S = Setuju  |   |     |    |   |    |
| TS = Tidak Setuju   |   |     |    |   |    |
| STS = Sangat Tidak Setuju   |   |     |    |   |    |
| NO  | PERNYATAAN  | STS | TS | S | SS |
| 1   | Saya merasa senang telah menjadi karyawan di Perusahaan ini |     |    |   |    |
| 2   | Saya merasa terpaksa melaksanakan tugas yang diberikan      |     |    |   |    |
| 3   | Lingkungan tempat saya bekerja sangat memberikan kenyamanan |     |    |   |    |



|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 4  | Fasilitas yang tersedia di Perusahaan ini sangat menunjang kebutuhan kerja karyawan                       |  |  |  |  |
| 5  | Saya merasa kurang puas dengan kondisi kerja di sini  |  |  |  |  |
| 6  | Perusahaan belum sepenuhnya menyediakan fasilitas lengkap yang dapat menunjang pekerjaan karyawan         |  |  |  |  |
| 7  | Saya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin  |  |  |  |  |
| 8  | Usaha keras dalam memperoleh hasil yang maksimal akan memberikan keuntungan tersendiri bagi saya          |  |  |  |  |
| 9  | Bagi saya, bekerja secara maksimal hanya sia-sia, karena tidak ada keuntungan untuk saya                  |  |  |  |  |
| 10 | Saya terpacu untuk mengerjakan pekerjaan dengan optimal   |  |  |  |  |
| 11 | Saya termasuk orang yang berambisi dalam mengerjakan pekerjaan  |  |  |  |  |
| 12 | Lokasi kantor yang jauh dari tempat tinggal membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja                 |  |  |  |  |
| 13 | Kegagalan yang pernah terjadi membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja                               |  |  |  |  |
| 14 | Saya mengevaluasi diri agar ada perubahan yang lebih baik dalam bekerja                                   |  |  |  |  |
| 15 | Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki |  |  |  |  |
| 16 | Teknik bekerja yang saya gunakan sama dengan teknik teknik sebelumnya                                     |  |  |  |  |
| 17 | Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya termasuk seorang yang jarang bekerja keras                       |  |  |  |  |
| 18 | Saya meningkatkan kinerja agar menjadi semakin baik   |  |  |  |  |
| 19 | Saya berusaha mengembangkan ide-ide kreatif dalam bekerja   |  |  |  |  |
| 20 | Saya mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan   |  |  |  |  |
| 21 | Bagi saya mengerjakan tugas dengan baik merupakan sebuah kewajiban  |  |  |  |  |
| 22 | Memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan menjadi tanggungjawab saya                    |  |  |  |  |
| 23 | Ketika merasa bosan, saya berhenti mengerjakan tugas pekerjaan  |  |  |  |  |
| 24 | Ketika perusahaan mengalami masalah, saya tidak peduli karena bukan urusan saya                           |  |  |  |  |
| 25 | Saya bekerja seoptimal mungkin walaupun atasan tidak mengawasi  |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 26 | Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, saya tidak pernah mengharapkan perusahaan memberikan bonus ataupun kenaikan jabatan |  |  |  |  |
| 27 | Saya baru melakukan suatu pekerjaan jika atasan mengawasi   |  |  |  |  |
| 28 | Meskipun saya menyelesaikan tugas dengan baik, perusahaan belum tentu memberikan bonus ataupun menaikkan jabatan          |  |  |  |  |

### Skala Budaya Organisasi

| <b>Instruksi:</b><br>Jawablah pernyataan berikut ini menggunakan tanda centang (√) dengan ketentuan sebagai berikut:<br>SS = Sangat Setuju<br>S = Setuju<br>TS = Tidak Setuju<br>STS = Sangat Tidak Setuju |  |     |    |   |    |
|--|--|-----|----|---|----|
| NO   | PERNYATAAN   | STS | TS | S | SS |
| 1  | Saya di dorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya.                 |     |    |   |    |
| 2  | Saya terkadang mendapat tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah di berikan.                  |     |    |   |    |
| 3  | Seringkali saya menghadapi resiko yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan.                                |     |    |   |    |
| 4  | Pihak perusahaan memberitahu saya untuk lebih memperhatikan hal detail dalam pekerjaan.                    |     |    |   |    |
| 5  | Saya di tuntutan menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan teliti.   |     |    |   |    |
| 6  | Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan. |     |    |   |    |
| 7  | Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal.   |     |    |   |    |
| 8  | Saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang terbaik.                    |     |    |   |    |
| 9  | Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam pekerjaan.                    |     |    |   |    |
| 10   | Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh–ungguh.   |     |    |   |    |
| 11   | Pihak perusahaan tidak memotivasi saya untuk mengambil kesempatan atau peluang yang ada.                   |     |    |   |    |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 12 | Saya berusaha menerapkan pengetahuan yang didapat dari pendidikan maupun pelatihan dengan sepenuh hati untuk perusahaan.             |  |  |  |  |
| 13 | Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota kerja yang lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.               |  |  |  |  |
| 14 | Dalam melaksanakan pekerjaan saya tidak melakukan koordinasi dengan rekan kerja.   |  |  |  |  |
| 15 | Pihak perusahaan dan pemimpin memberi solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan.                      |  |  |  |  |
| 16 | Saya tidak berusaha menolong rekan kerja jika ada yang mengalami kesulitan.  |  |  |  |  |
| 17 | Saya berusaha bekerja dengan giat dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab saya.                                |  |  |  |  |
| 18 | Saya terkadang datang tidak tepat waktu agar tanggungjawab pekerjaan saya menjadi lebih sedikit.                                     |  |  |  |  |
| 19 | Dalam bekerja saya tidak mematuhi peraturan yang ada jika tidak ada pengawasan.  |  |  |  |  |
| 20 | Saya merasa di hargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya stabilitas lingkungan kerja yang baik. |  |  |  |  |
| 21 | Saya tidak merasakan ketenangan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.  |  |  |  |  |
| 22 | Saya tidak bekerja dengan jujur dalam pemanfaatan waktu kerja sehingga tidak dapat memberikan hasil kerja dengan optimal.            |  |  |  |  |

### Skala *Meaning of Life*

| <b>Instruksi:</b><br>Jawablah pernyataan berikut ini menggunakan tanda centang (✓) dengan ketentuan sebagai berikut:<br>SS = Sangat Setuju<br>S = Setuju<br>TS = Tidak Setuju<br>STS = Sangat Tidak Setuju |  |     |    |   |    |
|--|--|-----|----|---|----|
| NO   | PERNYATAAN   | STS | TS | S | SS |
| 1  | Saya memiliki kebebasan dalam mengendalikan hidup saya   |     |    |   |    |
| 2  | Saya selalu menyelesaikan segala hal yang saya kerjakan. |     |    |   |    |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 3  | Saya berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang saya miliki.                  |  |  |  |  |
| 4  | Orang lain ikut mengatur kehidupan saya   |  |  |  |  |
| 5  | Saya sering membiarkan tugas yang diberikan sehingga tidak selesai.                   |  |  |  |  |
| 6  | Saya setengah-setengah dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.                       |  |  |  |  |
| 7  | Saya bertanggungjawab atas keputusan yang saya pilih.                                 |  |  |  |  |
| 8  | Saya memiliki rencana untuk mewujudkan keinginan saya di masa depan.                  |  |  |  |  |
| 9  | Saya selalu melakukan hal yang bermanfaat bagi saya.                                  |  |  |  |  |
| 10 | Saya menghindari jika terjadi sesuatu yang tidak sesuai harapan dalam keputusan saya. |  |  |  |  |
| 11 | Saya melakukan kegiatan yang bermanfaat untuk kehidupan saya di masa depan.           |  |  |  |  |
| 12 | Saya selalu melakukan hal yang bermanfaat bagi orang-orang di sekitar saya.           |  |  |  |  |
| 13 | Tidak ada yang bisa mempengaruhi saya ketika melakukan sesuatu.                       |  |  |  |  |
| 14 | Tidak ada yang perlu dipersiapkan untuk masa yang akan datang.                        |  |  |  |  |
| 15 | Saya selalu menunjukkan rasa kasih sayang kepada orang lain.                          |  |  |  |  |
| 16 | Saya dapat mengendalikan diri ketika sedang melakukan sesuatu.                        |  |  |  |  |
| 17 | Saya melakukan kegiatan tertentu agar hidup saya menjadi berharga.                    |  |  |  |  |
| 18 | Saya dikelilingi oleh orang yang mencintai saya.                                      |  |  |  |  |
| 19 | Saya tidak berhasrat untuk menjadi orang yang berharga.                               |  |  |  |  |
| 20 | Saya selalu bersyukur dengan segala hal yang terjadi dalam hidup saya.                |  |  |  |  |
| 21 | Saya sering kecewa dengan hal yang terjadi dalam hidup saya.                          |  |  |  |  |

### Data Penelitian

| MOTIVASI KERJA |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       |
|----------------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| Subjek         | Item |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Total |
|                | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |       |
| S1             | 4    | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 1  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 102   |
| S2             | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 80    |
| S3             | 4    | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 101   |
| S4             | 4    | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 97    |
| S5             | 4    | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 85    |
| S6             | 4    | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 93    |
| S7             | 4    | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 101   |
| S8             | 4    | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 106   |
| S9             | 4    | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 99    |
| S10            | 4    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 99    |
| S11            | 4    | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 104   |
| S12            | 3    | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 86    |
| S13            | 4    | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 83    |
| S14            | 3    | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 97    |
| S15            | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 83    |
| S16            | 3    | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 81    |
| S17            | 3    | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 87    |
| S18            | 3    | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 98    |
| S19            | 3    | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 96    |
| S20            | 4    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 109   |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|----|
| S47 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 81  |    |
| S48 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 78  |    |
| S49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 107 |    |
| S50 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 100 |    |
| S51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 94  |    |
| S52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 99  |    |
| S53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 100 |    |
| S54 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2   | 83 |
| S55 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 90  |    |
| S56 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 102 |    |
| S57 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 93  |    |
| S58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3   | 86 |
| S59 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 94  |    |
| S60 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 79  |    |
| S61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 99  |    |
| S62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 99  |    |
| S63 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 83  |    |
| S64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 99  |    |
| S65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 83  |    |
| S66 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 101 |    |
| S67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 87  |    |
| S68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 98  |    |
| S69 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 85  |    |
| S70 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 88  |    |
| S71 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 96  |    |
| S72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 107 |    |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |     |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|----|
| S73 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3  | 82  |    |
| S74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2  | 106 |    |
| S75 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 76 |     |    |
| S76 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4  | 101 |    |
| S77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4  | 101 |    |
| S78 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 79  |    |
| S79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 93  |    |
| S80 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 71  |    |
| S81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4  | 103 |    |
| S82 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 92  |    |
| S83 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3  | 100 |    |
| S84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 100 |    |
| S85 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 71  |    |
| S86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3  | 98  |    |
| S87 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2  | 99  |    |
| S88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 109 |    |
| S89 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 93  |    |
| S90 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 81  |    |
| S91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 110 |    |
| S92 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3  | 91  |    |
| S93 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3  | 94  |    |
| S94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1  | 103 |    |
| S95 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4  | 85  |    |
| S96 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3  | 96  |    |
| S97 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 95  |    |
| S98 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1  | 2   | 83 |



|      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |    |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|----|
| S99  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 103 |    |
| S100 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 84  |    |
| S101 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 99  |    |
| S102 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 93  |    |
| S103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 109 |    |
| S104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4   | 97 |

| BUDAYA ORGANISASI |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       |
|-------------------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| Subjek            | item |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Total |
|                   | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |       |
| S1                | 4    | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 85    |
| S2                | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 67    |
| S3                | 3    | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 79    |
| S4                | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 74    |
| S5                | 3    | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 68    |
| S6                | 3    | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 77    |
| S7                | 3    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 83    |
| S8                | 4    | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 80    |
| S9                | 2    | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 83    |
| S10               | 4    | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 78    |
| S11               | 4    | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 84    |
| S12               | 3    | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 70    |
| S13               | 3    | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 63    |
| S14               | 3    | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 74    |
| S15               | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 65    |
| S16               | 3    | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 64    |
| S17               | 3    | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 78    |
| S18               | 3    | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 86    |
| S19               | 3    | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 75    |
| S20               | 4    | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 86    |
| S21               | 4    | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 83    |
| S22               | 4    | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 79    |
| S23               | 3    | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 72    |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S50 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 82 |
| S51 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 86 |
| S52 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 81 |
| S53 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| S54 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 62 |
| S55 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 75 |
| S56 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| S57 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 81 |
| S58 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 71 |
| S59 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 73 |
| S60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 71 |
| S61 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 78 |
| S62 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 71 |
| S63 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 64 |
| S64 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 83 |
| S65 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| S66 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 81 |
| S67 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| S68 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 74 |
| S69 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| S70 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| S71 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| S72 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| S73 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 68 |
| S74 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 79 |
| S75 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 61 |

|      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S76  | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 78 |
| S77  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 87 |
| S78  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| S79  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 68 |
| S80  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 57 |
| S81  | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| S82  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 70 |
| S83  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 64 |
| S84  | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 78 |
| S85  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 59 |
| S86  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 77 |
| S87  | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 72 |
| S88  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| S89  | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| S90  | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| S91  | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| S92  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| S93  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 70 |
| S94  | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 82 |
| S95  | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 75 |
| S96  | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 76 |
| S97  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 70 |
| S98  | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 68 |
| S99  | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| S100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 |
| S101 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 81 |

|      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S102 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 76 |
| S103 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 67 |
| S104 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 71 |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S24 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| S25 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 73 |
| S26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| S27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 81 |
| S28 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| S29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 60 |
| S30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 68 |
| S31 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 67 |
| S32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 62 |
| S33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 76 |
| S34 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 76 |
| S35 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 67 |
| S36 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| S37 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| S38 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 58 |
| S39 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 64 |
| S40 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| S41 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 73 |
| S42 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| S43 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 67 |
| S44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 76 |
| S45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 74 |
| S46 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 57 |
| S47 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 59 |
| S48 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 68 |
| S49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 77 |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S50 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 78 |
| S51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 79 |
| S52 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 72 |
| S53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| S54 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 61 |
| S55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 70 |
| S56 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 75 |
| S57 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| S58 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 64 |
| S59 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 68 |
| S60 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 67 |
| S61 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 70 |
| S62 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 70 |
| S63 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| S64 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 67 |
| S65 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| S66 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 73 |
| S67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| S68 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 62 |
| S69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 59 |
| S70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| S71 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| S72 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 75 |
| S73 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 56 |
| S74 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 65 |
| S75 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 58 |

|      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S76  | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 65 |
| S77  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 75 |
| S78  | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 58 |
| S79  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| S80  | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 56 |
| S81  | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| S82  | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 62 |
| S83  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| S84  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| S85  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 62 |
| S86  | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 75 |
| S87  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 72 |
| S88  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 75 |
| S89  | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 64 |
| S90  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| S91  | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 76 |
| S92  | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 69 |
| S93  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 68 |
| S94  | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| S95  | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| S96  | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 63 |
| S97  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 69 |
| S98  | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 68 |
| S99  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| S100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 62 |
| S101 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 66 |

|      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S102 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 63 |
| S103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 78 |
| S104 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 71 |

### Uji Validitas Konstruk Skala Motivasi Kerja

| Correlations |           |           |           |                |           |                |                |           |           |                |                |                |           |                |           |                |                |           |           |           |           |           |           |           |           |                |           |                |           |
|--------------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|----------------|----------------|-----------|-----------|----------------|----------------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|
|              | 1         | 2         | 3         | 4              | 5         | 6              | 7              | 8         | 9         | 10             | 11             | 12             | 13        | 14             | 15        | 16             | 17             | 18        | 19        | 20        | 21        | 22        | 23        | 24        | 25        | 26             | 27        | 28             | TO<br>T   |
| 1            | 1         | .41<br>2" | .49<br>4" | .39<br>5"      | .37<br>6" | .20<br>0"      | .36<br>7"      | .38<br>9" | .51<br>4" | .28<br>0"      | 0,1<br>52      | 0,1<br>14      | .31<br>8" | .41<br>5"      | .55<br>0" | 0,0<br>29      | .22<br>9"      | .49<br>5" | .30<br>6" | 0,1<br>61 | .41<br>3" | .42<br>5" | .20<br>7" | .36<br>1" | .22<br>7" | 0,0<br>14      | .34<br>3" | .21<br>9"      | .61<br>4" |
| 2            | .41<br>2" | 1         | .27<br>7" | .32<br>1"      | .36<br>0" | .35<br>9"      | .29<br>9"      | .36<br>5" | .47<br>4" | .21<br>1"      | 0,0<br>35      | 0,22<br>4"     | .21<br>7" | .21<br>4"      | .34<br>1" | 0,1<br>12      | .29<br>8"      | .27<br>0" | 0,0<br>99 | .25<br>3" | .31<br>9" | .28<br>1" | .28<br>1" | .26<br>2" | 0,0<br>63 | 0,0<br>18      | .38<br>5" | 0,1<br>86      | .55<br>3" |
| 3            | .49<br>4" | .27<br>7" | 1         | .35<br>1"      | .22<br>6" | 0,0<br>56      | .38<br>4"      | .33<br>5" | .31<br>0" | .28<br>9"      | .22<br>8"      | 0,1<br>28      | .36<br>9" | .33<br>9"      | .54<br>2" | -<br>0,0<br>89 | 0,0<br>88      | .40<br>1" | .31<br>5" | 0,1<br>50 | .27<br>2" | .44<br>9" | 0,1<br>13 | .31<br>9" | .21<br>5" | 0,0<br>64      | .34<br>0" | 0,1<br>34      | .52<br>9" |
| 4            | .39<br>5" | .32<br>1" | .35<br>1" | 1              | .28<br>4" | .34<br>2"      | .26<br>6"      | .30<br>3" | .41<br>7" | .26<br>9"      | 0,1<br>13      | -<br>0,0<br>31 | .32<br>8" | .25<br>7"      | .44<br>7" | 0,1<br>30      | .29<br>1"      | .42<br>0" | .28<br>8" | 0,1<br>76 | .33<br>6" | .47<br>0" | .34<br>9" | .38<br>7" | 0,1<br>51 | 0,0<br>80      | .38<br>5" | .25<br>8"      | .58<br>6" |
| 5            | .37<br>6" | .36<br>0" | .22<br>6" | .28<br>4"      | 1         | .45<br>1"      | .22<br>6"      | .21<br>6" | .49<br>3" | .21<br>2"      | .21<br>2"      | .32<br>5"      | .46<br>3" | 0,1<br>53      | .36<br>1" | 0,1<br>30      | 0,1<br>83      | .34<br>2" | 0,0<br>99 | .19<br>7" | .33<br>0" | .38<br>2" | .33<br>3" | .44<br>6" | .41<br>9" | 0,0<br>67      | .43<br>3" | 0,1<br>67      | .62<br>7" |
| 6            | .20<br>0" | .35<br>9" | 0,0<br>56 | .34<br>2"      | .45<br>1" | 1              | 0,0<br>79      | .29<br>6" | .25<br>3" | -<br>0,0<br>20 | -<br>0,0<br>53 | 0,1<br>2"      | .32<br>2" | -<br>0,0<br>59 | 0,1<br>78 | .37<br>5"      | 0,1<br>25      | 0,1<br>92 | 0,0<br>00 | 0,1<br>91 | 0,1<br>43 | .25<br>11 | .28<br>6" | .28<br>8" | 0,0<br>30 | 0,0<br>13      | .27<br>9" | .21<br>8"      | .42<br>5" |
| 7            | .36<br>7" | .29<br>9" | .38<br>4" | .26<br>6"      | .22<br>6" | 0,0<br>79      | 1              | .50<br>3" | .49<br>3" | .44<br>7"      | .22<br>8"      | -<br>0,0<br>04 | .32<br>9" | .67<br>8"      | .44<br>6" | -<br>0,0<br>86 | .20<br>5"      | .44<br>9" | .40<br>8" | .20<br>2" | .48<br>6" | .39<br>6" | .29<br>8" | .32<br>2" | 0,1<br>11 | 0,0<br>64      | .40<br>6" | .24<br>3"      | .59<br>9" |
| 8            | .38<br>9" | .36<br>5" | .33<br>5" | .30<br>3"      | .21<br>6" | .29<br>6"      | .50<br>3"      | 1         | .38<br>2" | .32<br>5"      | 0,0<br>90      | 0,0<br>12      | .34<br>3" | .33<br>5"      | .30<br>8" | 0,0<br>54      | 0,0<br>98      | .30<br>3" | .22<br>4" | 0,1<br>74 | .50<br>4" | .34<br>6" | .41<br>5" | .27<br>6" | 0,0<br>24 | -<br>0,0<br>42 | .28<br>6" | 0,1<br>82      | .52<br>9" |
| 9            | .51<br>4" | .47<br>4" | .31<br>0" | .41<br>7"      | .49<br>3" | .25<br>3"      | .49<br>3"      | .38<br>2" | 1         | .36<br>0"      | 0,0<br>93      | .28<br>2"      | .43<br>8" | .36<br>1"      | .36<br>9" | 0,0<br>62      | .36<br>6"      | .42<br>0" | .24<br>4" | .21<br>8" | .50<br>2" | .50<br>6" | .37<br>8" | .56<br>7" | .20<br>7" | 0,0<br>03      | .59<br>6" | .29<br>3"      | .70<br>9" |
| 10           | .28<br>0" | .21<br>1" | .28<br>9" | .26<br>9"      | .21<br>2" | -<br>0,0<br>20 | .44<br>7"      | .32<br>5" | .36<br>0" | 1              | .50<br>6"      | 0,1<br>13      | .29<br>8" | .46<br>7"      | .37<br>4" | 0,0<br>77      | 0,1<br>75      | .48<br>7" | .44<br>6" | .25<br>3" | .56<br>0" | .47<br>1" | .34<br>2" | .44<br>9" | 0,1<br>92 | 0,0<br>38      | .46<br>9" | 0,1<br>46      | .60<br>6" |
| 11           | 0,1<br>52 | 0,0<br>35 | .22<br>8" | 0,1<br>13      | .21<br>2" | -<br>0,0<br>94 | .22<br>8"      | 0,0<br>90 | 0,0<br>93 | .50<br>6"      | 1              | 0,0<br>05      | 0,1<br>25 | .37<br>0"      | .23<br>1" | -<br>0,0<br>89 | -<br>0,0<br>34 | .31<br>2" | .19<br>5" | 0,0<br>29 | .31<br>8" | .26<br>1" | 0,0<br>37 | 0,1<br>25 | 0,1<br>84 | 0,0<br>34      | 0,1<br>40 | -<br>0,1<br>20 | .31<br>8" |
| 12           | 0,1<br>14 | .22<br>4" | 0,1<br>28 | -<br>0,0<br>31 | .32<br>5" | 0,1<br>53      | -<br>0,0<br>04 | 0,0<br>12 | .28<br>2" | 0,1<br>13      | 0,0<br>05      | 1              | 0,1<br>46 | -<br>0,0<br>71 | 0,1<br>32 | -<br>0,1<br>21 | 0,1<br>03      | 0,1<br>21 | 0,1<br>23 | 0,1<br>23 | 0,1<br>14 | 0,1<br>04 | 0,1<br>46 | .37<br>0" | .24<br>0" | -<br>0,0<br>52 | .27<br>2" | 0,1<br>38      | .31<br>5" |
| 13           | .31<br>8" | .21<br>7" | .36<br>9" | .32<br>8"      | .46<br>3" | .32<br>2"      | .32<br>9"      | .34<br>3" | .43<br>8" | .29<br>8"      | 0,1<br>25      | 0,1<br>46      | 1         | .24<br>2"      | .31<br>8" | 0,1<br>37      | 0,1<br>48      | .33<br>3" | 0,1<br>87 | .24<br>5" | .35<br>8" | .43<br>1" | .28<br>6" | .45<br>9" | 0,1<br>07 | 0,0<br>11      | .44<br>3" | 0,1<br>86      | .58<br>1" |
| 14           | .41<br>5" | .21<br>4" | .33<br>9" | .25<br>7"      | 0,1<br>53 | -<br>0,0<br>59 | .67<br>8"      | .33<br>5" | .36<br>1" | .46<br>7"      | .37<br>0"      | -<br>0,0<br>71 | .24<br>2" | 1              | .48<br>8" | 0,0<br>95      | .21<br>9"      | .51<br>8" | .44<br>8" | .24<br>6" | .51<br>8" | .43<br>3" | .21<br>4" | .24<br>6" | 0,1<br>89 | 0,0<br>96      | .27<br>2" | 0,1<br>44      | .55<br>2" |
| 15           | .55<br>0" | .34<br>1" | .54<br>2" | .44<br>7"      | .36<br>1" | 0,1<br>78      | .44<br>6"      | .30<br>8" | .36<br>9" | .37<br>4"      | .23<br>1"      | 0,1<br>32      | .31<br>8" | .48<br>8"      | 1         | -<br>0,0<br>37 | .26<br>1"      | .54<br>8" | .31<br>8" | .26<br>4" | .38<br>7" | .56<br>9" | .33<br>0" | .40<br>2" | .25<br>7" | 0,1<br>49      | .45<br>7" | .24<br>8"      | .68<br>4" |

|             |            |            |                |            |            |            |                |                |            |            |                |                |            |                |                |                |                |                |                |                |                |            |            |            |                |                |            |                |            |
|-------------|------------|------------|----------------|------------|------------|------------|----------------|----------------|------------|------------|----------------|----------------|------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------|------------|------------|----------------|----------------|------------|----------------|------------|
| 16          | 0,0<br>29  | 0,1<br>12  | -<br>0,0<br>89 | 0,1<br>30  | 0,1<br>30  | .37<br>5** | -<br>0,0<br>86 | 0,0<br>54      | 0,0<br>62  | 0,0<br>77  | -<br>0,0<br>89 | -<br>0,1<br>21 | 0,1<br>37  | -<br>0,0<br>95 | -<br>0,0<br>37 | 1              | 0,1<br>06      | -<br>0,0<br>48 | -<br>0,0<br>31 | -<br>0,0<br>28 | -<br>0,0<br>53 | 0,0<br>05  | 0,0<br>68  | 0,0<br>61  | -<br>0,0<br>16 | .24<br>1'      | 0,1<br>20  | 0,0<br>91      | 0,1<br>68  |
| 17          | .22<br>9   | .29<br>8** | 0,0<br>88      | .29<br>1** | 0,1<br>83  | 0,1<br>25  | .20<br>5'      | 0,0<br>98      | .36<br>6** | 0,1<br>75  | -<br>0,0<br>34 | 0,1<br>03      | 0,1<br>48  | .21<br>9'      | .26<br>1**     | 0,1<br>06      | 1              | .21<br>8'      | 0,0<br>98      | .23<br>7'      | .22<br>2'      | 0,1<br>52  | .46<br>7** | .33<br>3** | 0,0<br>16      | -<br>0,1<br>46 | .25<br>1'  | .40<br>8**     | .42<br>8** |
| 18          | .49<br>5** | .27<br>0** | .40<br>1**     | .42<br>0** | .34<br>2** | 0,1<br>92  | .44<br>9**     | .30<br>3**     | .42<br>0** | .48<br>7** | .31<br>2**     | 0,1<br>21      | .33<br>3** | .51<br>8**     | .54<br>8**     | -<br>0,0<br>48 | .21<br>8'      | 1              | .64<br>9**     | .21<br>6'      | .58<br>7**     | .54<br>6** | .34<br>3** | .43<br>8** | .26<br>8**     | 0,1<br>35      | .38<br>1** | .23<br>8'      | .69<br>2** |
| 19          | .30<br>6** | 0,0<br>99  | .31<br>5**     | .28<br>8** | 0,0<br>99  | 0,0<br>00  | .40<br>8**     | .22<br>4'      | .24<br>4'  | .44<br>6** | .19<br>5'      | 0,1<br>23      | 0,1<br>87  | .44<br>8**     | .31<br>8**     | -<br>0,0<br>31 | 0,0<br>98      | .64<br>9**     | 1              | 0,1<br>51      | .42<br>2**     | .48<br>5** | .23<br>6'  | .31<br>7** | .24<br>1'      | 0,0<br>11      | .33<br>8** | .24<br>2'      | .49<br>7** |
| 20          | 0,1<br>61  | .25<br>3** | 0,1<br>50      | 0,1<br>76  | .19<br>7'  | 0,1<br>91  | .20<br>2'      | 0,1<br>74      | .21<br>8'  | .25<br>3** | 0,0<br>29      | 0,1<br>23      | .24<br>5'  | .24<br>6'      | .26<br>4**     | -<br>0,0<br>28 | .23<br>7'      | .21<br>6'      | 0,1<br>51      | 1              | 0,1<br>86      | .22<br>5'  | .29<br>6** | .22<br>6'  | -<br>0,0<br>82 | 0,1<br>12      | .26<br>9** | 0,0<br>71      | .37<br>7** |
| 21          | .41<br>3** | .31<br>9** | .27<br>2**     | .33<br>6** | .33<br>0** | 0,1<br>43  | .48<br>6**     | .50<br>4**     | .50<br>2** | .56<br>0** | .31<br>8**     | 0,1<br>14      | .35<br>8** | .51<br>8**     | .38<br>7**     | -<br>0,0<br>53 | .22<br>2**     | .58<br>7**     | .42<br>2**     | 0,1<br>86      | 1              | .61<br>0** | .38<br>5** | .46<br>1** | .25<br>4**     | 0,0<br>62      | .38<br>9** | .23<br>4'      | .67<br>1** |
| 22          | .42<br>5** | .28<br>1** | .44<br>9**     | .47<br>0** | .38<br>2** | 0,1<br>11  | .39<br>6**     | .34<br>6**     | .50<br>6** | .47<br>1** | .26<br>1**     | 0,1<br>04      | .43<br>1** | .43<br>3**     | .56<br>9**     | 0,0<br>05      | 0,1<br>52      | .54<br>6**     | .48<br>5**     | .22<br>5'      | .61<br>0**     | 1          | .38<br>5** | .45<br>5** | .30<br>6**     | 0,0<br>72      | .45<br>8** | .27<br>0**     | .69<br>1** |
| 23          | .20<br>7'  | .28<br>1** | 0,1<br>13      | .34<br>9** | .33<br>3** | .25<br>6** | .29<br>8**     | .41<br>5**     | .37<br>8** | .34<br>2** | 0,0<br>37      | 0,1<br>46      | .28<br>6** | .21<br>4'      | .33<br>0**     | 0,0<br>68      | .46<br>7**     | .34<br>3**     | .23<br>6'      | .29<br>6**     | .38<br>5**     | .38<br>5** | 1          | .46<br>4** | 0,1<br>06      | 0,0<br>01      | .31<br>9** | .35<br>3**     | .57<br>7** |
| 24          | .36<br>1** | .26<br>2** | .31<br>9**     | .38<br>7** | .44<br>6** | .28<br>8** | .32<br>2**     | .27<br>6**     | .56<br>7** | .44<br>9** | 0,1<br>25      | .37<br>0**     | .45<br>9** | .24<br>6'      | .40<br>2**     | 0,0<br>61      | .33<br>3**     | .43<br>8**     | .31<br>7**     | .22<br>6'      | .46<br>1**     | .45<br>5** | .46<br>4** | 1          | .23<br>6'      | 0,1<br>50      | .74<br>2** | .36<br>9**     | .71<br>6** |
| 25          | .22<br>7'  | 0,0<br>63  | .21<br>5'      | 0,1<br>51  | .41<br>9** | 0,0<br>30  | 0,1<br>11      | 0,0<br>24      | .20<br>7'  | 0,1<br>92  | 0,1<br>84      | .24<br>0'      | 0,1<br>07  | 0,1<br>89      | .25<br>7**     | -<br>0,0<br>16 | 0,0<br>16      | .26<br>8**     | .24<br>1'      | -<br>0,0<br>82 | .25<br>4**     | .30<br>6** | 0,1<br>06  | .23<br>6'  | 1              | .23<br>2'      | .20<br>9'  | 0,0<br>95      | .37<br>9** |
| 26          | 0,0<br>14  | 0,0<br>18  | 0,0<br>64      | 0,0<br>80  | 0,0<br>67  | 0,0<br>13  | 0,0<br>64      | -<br>0,0<br>42 | 0,0<br>03  | 0,0<br>38  | 0,0<br>34      | -<br>0,0<br>52 | 0,0<br>11  | 0,0<br>96      | 0,1<br>49      | .24<br>1'      | -<br>0,1<br>46 | 0,1<br>35      | 0,0<br>11      | -<br>0,1<br>12 | 0,0<br>62      | 0,0<br>72  | 0,0<br>01  | 0,1<br>50  | .23<br>2'      | 1              | 0,0<br>96  | -<br>0,0<br>08 | 0,1<br>73  |
| 27          | .34<br>3** | .38<br>5** | .34<br>0**     | .38<br>5** | .43<br>3** | .27<br>9** | .40<br>6**     | .28<br>6**     | .59<br>6** | .46<br>9** | 0,1<br>40      | .27<br>2**     | .44<br>3** | .27<br>2**     | .45<br>7**     | 0,1<br>20      | .25<br>1'      | .38<br>1**     | .33<br>8**     | .26<br>9**     | .38<br>9**     | .45<br>8** | .31<br>9** | .74<br>2** | .20<br>9'      | 0,0<br>96      | 1          | .33<br>6**     | .70<br>6** |
| 28          | .21<br>9'  | 0,1<br>86  | 0,1<br>34      | .25<br>8** | 0,1<br>67  | .21<br>8'  | .24<br>3'      | 0,1<br>82      | .29<br>3** | 0,1<br>46  | -<br>0,1<br>20 | 0,1<br>38      | 0,1<br>86  | 0,1<br>44      | .24<br>8'      | 0,0<br>91      | .40<br>8**     | .23<br>8'      | .24<br>2'      | 0,0<br>71      | .23<br>4'      | .27<br>0** | .35<br>3** | .36<br>9** | 0,0<br>95      | -<br>0,0<br>08 | .33<br>6** | 1              | .44<br>5** |
| T<br>O<br>T | .61<br>4** | .55<br>3** | .52<br>9**     | .58<br>6** | .62<br>7** | .42<br>5** | .59<br>9**     | .52<br>9**     | .70<br>9** | .60<br>6** | .31<br>8**     | .31<br>5**     | .58<br>1** | .55<br>2**     | .68<br>4**     | 0,1<br>68      | .42<br>8**     | .69<br>2**     | .49<br>7**     | .37<br>7**     | .67<br>1**     | .69<br>1** | .57<br>7** | .71<br>6** | .37<br>9**     | 0,1<br>73      | .70<br>6** | .44<br>5**     | 1          |

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

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

### Uji Validitas Konstruk Skala Budaya Organisasi

| Correlations |                |                |                |                |                |            |                |            |                |            |            |            |            |            |            |            |                |            |            |            |            |            |            |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|              | 1              | 2              | 3              | 4              | 5              | 6          | 7              | 8          | 9              | 10         | 11         | 12         | 13         | 14         | 15         | 16         | 17             | 18         | 19         | 20         | 21         | 22         | TO<br>T    |
| 1            | 1              | 0,06<br>6      | -<br>0,02<br>9 | .366<br>..     | .346<br>..     | .351<br>.. | .521<br>..     | .521<br>.. | .354<br>..     | .400<br>.. | .331<br>.. | .408<br>.. | .566<br>.. | .475<br>.. | .431<br>.. | 0,11<br>2  | .479<br>..     | 0,09<br>9  | .215<br>.  | .303<br>.. | .319<br>.. | .341<br>.. | .581<br>.. |
| 2            | 0,06<br>6      | 1              | .357<br>..     | -<br>0,02<br>0 | -<br>0,16<br>6 | .225<br>.  | -<br>0,00<br>3 | 0,10<br>9  | -<br>0,03<br>6 | 0,08<br>3  | .307<br>.. | 0,02<br>2  | 0,10<br>2  | .228<br>.  | .226<br>.  | 0,06<br>3  | 0,09<br>8      | 0,06<br>5  | 0,10<br>8  | 0,06<br>4  | 0,12<br>3  | 0,02<br>4  | .269<br>.. |
| 3            | -<br>0,02<br>9 | .357<br>..     | 1              | -<br>0,08<br>0 | -<br>0,14<br>7 | 0,10<br>9  | -<br>0,04<br>0 | 0,06<br>6  | -<br>0,14<br>4 | 0,01<br>1  | 0,16<br>0  | 0,03<br>4  | 0,05<br>2  | 0,00<br>8  | 0,04<br>5  | 0,17<br>2  | -<br>0,03<br>2 | .249<br>.  | 0,13<br>4  | 0,00<br>3  | 0,15<br>0  | 0,09<br>7  | .206<br>.  |
| 4            | .366<br>..     | -<br>0,02<br>0 | -<br>0,08<br>0 | 1              | .625<br>..     | .445<br>.. | .486<br>..     | .425<br>.. | .324<br>..     | .516<br>.. | .360<br>.. | .484<br>.. | .388<br>.. | .558<br>.. | .380<br>.. | .307<br>.. | .611<br>..     | .245<br>.  | .327<br>.. | .381<br>.. | .295<br>.. | .330<br>.. | .635<br>.. |
| 5            | .346<br>..     | -<br>0,16<br>6 | -<br>0,14<br>7 | .625<br>..     | 1              | .441<br>.. | .704<br>..     | .395<br>.. | .559<br>..     | .552<br>.. | .252<br>.. | .538<br>.. | .488<br>.. | .386<br>.. | .269<br>.. | .234<br>.  | .567<br>..     | .213<br>.  | .319<br>.. | .356<br>.. | .241<br>.  | .297<br>.. | .608<br>.. |
| 6            | .351<br>..     | .225<br>.      | 0,10<br>9      | .445<br>..     | .441<br>..     | 1          | .546<br>..     | .577<br>.. | .258<br>..     | .434<br>.. | .473<br>.. | .499<br>.. | .357<br>.. | .436<br>.. | .588<br>.. | .341<br>.. | .512<br>..     | .226<br>.  | .356<br>.. | .350<br>.. | .414<br>.. | .230<br>.  | .688<br>.. |
| 7            | .521<br>..     | -<br>0,00<br>3 | -<br>0,04<br>0 | .486<br>..     | .704<br>..     | .546<br>.. | 1              | .589<br>.. | .512<br>..     | .599<br>.. | .244<br>.  | .503<br>.. | .556<br>.. | .379<br>.. | .375<br>.. | .205<br>.  | .544<br>..     | 0,14<br>7  | .259<br>.. | .333<br>.. | .295<br>.. | 0,19<br>1  | .644<br>.. |
| 8            | .521<br>..     | 0,10<br>9      | 0,06<br>6      | .425<br>..     | .395<br>..     | .577<br>.. | .589<br>..     | 1          | .380<br>..     | .697<br>.. | .377<br>.. | .556<br>.. | .536<br>.. | .418<br>.. | .484<br>.. | .351<br>.. | .558<br>..     | .244<br>.  | .378<br>.. | .297<br>.. | .361<br>.. | .265<br>.. | .701<br>.. |
| 9            | .354<br>..     | -<br>0,03<br>6 | -<br>0,14<br>4 | .324<br>..     | .559<br>..     | .258<br>.. | .512<br>..     | .380<br>.. | 1              | .413<br>.. | 0,15<br>6  | .402<br>.. | .424<br>.. | .301<br>.. | .199<br>.  | 0,04<br>0  | .361<br>..     | 0,15<br>7  | 0,17<br>0  | 0,18<br>7  | 0,18<br>5  | 0,10<br>3  | .454<br>.. |
| 10           | .400<br>..     | 0,08<br>3      | 0,01<br>1      | .516<br>..     | .552<br>..     | .434<br>.. | .599<br>..     | .697<br>.. | .413<br>..     | 1          | .293<br>.. | .556<br>.. | .572<br>.. | .451<br>.. | .425<br>.. | .397<br>.. | .699<br>..     | .359<br>.. | .491<br>.. | .377<br>.. | .441<br>.. | .340<br>.. | .736<br>.. |
| 11           | .331<br>..     | .307<br>..     | 0,16<br>0      | .360<br>..     | .252<br>..     | .473<br>.. | .244<br>.      | .377<br>.. | 0,15<br>6      | .293<br>.. | 1          | .223<br>.  | .215<br>.  | .450<br>.. | .365<br>.. | 0,16<br>3  | .325<br>..     | .226<br>.  | .384<br>.. | 0,18<br>8  | .303<br>.. | .266<br>.. | .554<br>.. |
| 12           | .408<br>..     | 0,02<br>2      | 0,03<br>4      | .484<br>..     | .538<br>..     | .499<br>.. | .503<br>..     | .556<br>.. | .402<br>..     | .556<br>.. | .223<br>.  | 1          | .632<br>.  | .434<br>.. | .411<br>.. | .235<br>.  | .692<br>..     | .340<br>.. | .327<br>.. | .442<br>.. | .377<br>.. | .277<br>.. | .679<br>.. |
| 13           | .566<br>..     | 0,10<br>2      | 0,05<br>2      | .388<br>..     | .488<br>..     | .357<br>.. | .556<br>..     | .536<br>.. | .424<br>..     | .572<br>.. | .215<br>.  | .632<br>.  | 1          | .586<br>.. | .461<br>.. | .196<br>.  | .631<br>..     | .354<br>.. | .372<br>.. | .316<br>.. | .365<br>.. | .290<br>.. | .686<br>.. |
| 14           | .475<br>..     | .228<br>.      | 0,00<br>8      | .558<br>..     | .386<br>..     | .436<br>.. | .379<br>..     | .418<br>.. | .301<br>..     | .451<br>.. | .450<br>.. | .434<br>.. | .586<br>.. | 1          | .440<br>.. | .406<br>.. | .674<br>..     | .464<br>.. | .569<br>.. | .334<br>.. | .434<br>.. | .442<br>.. | .739<br>.. |

|         |            |            |                |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|---------|------------|------------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 15      | .431<br>.. | .226<br>.  | 0,04<br>5      | .380<br>.. | .269<br>.. | .588<br>.. | .375<br>.. | .484<br>.. | .199<br>.  | .425<br>.. | .365<br>.. | .411<br>.. | .461<br>.. | .440<br>.. | 1          | .246<br>.  | .467<br>.. | 0,16<br>4  | .272<br>.. | .442<br>.. | .378<br>.. | .244<br>.  | .622<br>.. |
| 16      | 0,11<br>2  | 0,06<br>3  | 0,17<br>2      | .307<br>.. | .234<br>.  | .341<br>.. | .205<br>.  | .351<br>.. | 0,04<br>0  | .397<br>.. | 0,16<br>3  | .235<br>.  | .196<br>.  | .406<br>.. | .246<br>.  | 1          | .332<br>.. | .376<br>.. | .539<br>.. | .358<br>.. | .457<br>.. | .470<br>.. | .545<br>.. |
| 17      | .479<br>.. | 0,09<br>8  | -<br>0,03<br>2 | .611<br>.. | .567<br>.. | .512<br>.. | .544<br>.. | .558<br>.. | .361<br>.. | .699<br>.. | .325<br>.. | .692<br>.. | .631<br>.. | .674<br>.. | .467<br>.. | .332<br>.. | 1          | .427<br>.. | .476<br>.. | .412<br>.. | .362<br>.. | .500<br>.. | .779<br>.. |
| 18      | 0,09<br>9  | 0,06<br>5  | .249<br>.      | .245<br>.  | .213<br>.  | .226<br>.  | 0,14<br>7  | .244<br>.  | 0,15<br>7  | .359<br>.. | .226<br>.  | .340<br>.. | .354<br>.. | .464<br>.. | 0,16<br>4  | .376<br>.. | .427<br>.. | 1          | .729<br>.. | .367<br>.. | .546<br>.. | .532<br>.. | .584<br>.. |
| 19      | .215<br>.  | 0,10<br>8  | 0,13<br>4      | .327<br>.. | .319<br>.. | .356<br>.. | .259<br>.. | .378<br>.. | 0,17<br>0  | .491<br>.. | .384<br>.. | .327<br>.. | .372<br>.. | .569<br>.. | .272<br>.. | .539<br>.. | .476<br>.. | .729<br>.. | 1          | .461<br>.. | .735<br>.. | .614<br>.. | .710<br>.. |
| 20      | .303<br>.. | 0,06<br>4  | 0,00<br>3      | .381<br>.. | .356<br>.. | .350<br>.. | .333<br>.. | .297<br>.. | 0,18<br>7  | .377<br>.. | 0,18<br>8  | .442<br>.. | .316<br>.. | .334<br>.. | .442<br>.. | .358<br>.. | .412<br>.. | .367<br>.. | .461<br>.. | 1          | .520<br>.. | .397<br>.. | .594<br>.. |
| 21      | .319<br>.. | 0,12<br>3  | 0,15<br>0      | .295<br>.. | .241<br>.  | .414<br>.. | .295<br>.. | .361<br>.. | 0,18<br>5  | .441<br>.. | .303<br>.. | .377<br>.. | .365<br>.. | .434<br>.. | .378<br>.. | .457<br>.. | .362<br>.. | .546<br>.. | .735<br>.. | .520<br>.. | 1          | .525<br>.. | .678<br>.. |
| 22      | .341<br>.. | 0,02<br>4  | 0,09<br>7      | .330<br>.. | .297<br>.. | .230<br>.  | 0,19<br>1  | .265<br>.. | 0,10<br>3  | .340<br>.. | .266<br>.. | .277<br>.. | .290<br>.. | .442<br>.. | .244<br>.  | .470<br>.. | .500<br>.. | .532<br>.. | .614<br>.. | .397<br>.. | .525<br>.. | 1          | .597<br>.. |
| TO<br>T | .581<br>.. | .269<br>.. | .206<br>.      | .635<br>.. | .608<br>.. | .688<br>.. | .644<br>.. | .701<br>.. | .454<br>.. | .736<br>.. | .554<br>.. | .679<br>.. | .686<br>.. | .739<br>.. | .622<br>.. | .545<br>.. | .779<br>.. | .584<br>.. | .710<br>.. | .594<br>.. | .678<br>.. | .597<br>.. | 1          |

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

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

### Uji Validitas Konstruk Skala *Meaning of Life*

| Correlations |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                        |                        |                   |                   |                   |                        |                   |                   |                   |                   |                        |                   |                   |                   |
|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|              | 1                 | 2                 | 3                 | 4                 | 5                 | 6                 | 7                 | 8                 | 9                      | 10                     | 11                | 12                | 13                | 14                     | 15                | 16                | 17                | 18                | 19                     | 20                | 21                | tot               |
| 1            | 1                 | .469 <sub>1</sub> | 0,06 <sub>1</sub> | 0,14 <sub>5</sub> | .204 <sub>1</sub> | .229 <sub>1</sub> | 0,17 <sub>9</sub> | 0,05 <sub>4</sub> | .230 <sub>1</sub>      | 0,10 <sub>1</sub>      | .236 <sub>1</sub> | 0,14 <sub>1</sub> | .309 <sub>1</sub> | -<br>0,09 <sub>2</sub> | 0,13 <sub>2</sub> | .339 <sub>1</sub> | .301 <sub>1</sub> | .208 <sub>1</sub> | -<br>.235 <sub>1</sub> | 0,08 <sub>5</sub> | 0,15 <sub>0</sub> | .387 <sub>1</sub> |
| 2            | .469 <sub>1</sub> | 1                 | .331 <sub>1</sub> | .227 <sub>1</sub> | .412 <sub>1</sub> | .436 <sub>1</sub> | .332 <sub>1</sub> | 0,15 <sub>9</sub> | 0,10 <sub>6</sub>      | .381 <sub>1</sub>      | .201 <sub>1</sub> | .243 <sub>1</sub> | 0,15 <sub>9</sub> | 0,08 <sub>2</sub>      | .256 <sub>1</sub> | .217 <sub>1</sub> | .320 <sub>1</sub> | 0,10 <sub>5</sub> | -<br>0,01 <sub>6</sub> | .317 <sub>1</sub> | .366 <sub>1</sub> | .552 <sub>1</sub> |
| 3            | 0,06 <sub>1</sub> | .331 <sub>1</sub> | 1                 | 0,14 <sub>8</sub> | .353 <sub>1</sub> | .491 <sub>1</sub> | .519 <sub>1</sub> | .449 <sub>1</sub> | .445 <sub>1</sub>      | 0,13 <sub>3</sub>      | .431 <sub>1</sub> | .427 <sub>1</sub> | 0,05 <sub>0</sub> | .280 <sub>1</sub>      | .367 <sub>1</sub> | .206 <sub>1</sub> | .315 <sub>1</sub> | .314 <sub>1</sub> | 0,07 <sub>7</sub>      | .489 <sub>1</sub> | 0,11 <sub>9</sub> | .605 <sub>1</sub> |
| 4            | 0,14 <sub>5</sub> | .227 <sub>1</sub> | 0,14 <sub>8</sub> | 1                 | .378 <sub>1</sub> | .352 <sub>1</sub> | 0,14 <sub>0</sub> | 0,02 <sub>3</sub> | 0,00 <sub>0</sub>      | .317 <sub>1</sub>      | 0,11 <sub>5</sub> | 0,16 <sub>7</sub> | 0,17 <sub>1</sub> | 0,09 <sub>0</sub>      | 0,14 <sub>8</sub> | 0,16 <sub>8</sub> | 0,12 <sub>2</sub> | 0,03 <sub>1</sub> | 0,09 <sub>1</sub>      | .313 <sub>1</sub> | .264 <sub>1</sub> | .413 <sub>1</sub> |
| 5            | .204 <sub>1</sub> | .412 <sub>1</sub> | .353 <sub>1</sub> | .378 <sub>1</sub> | 1                 | .750 <sub>1</sub> | .321 <sub>1</sub> | .219 <sub>1</sub> | .255 <sub>1</sub>      | .363 <sub>1</sub>      | .207 <sub>1</sub> | .299 <sub>1</sub> | 0,09 <sub>3</sub> | .278 <sub>1</sub>      | .333 <sub>1</sub> | .231 <sub>1</sub> | .318 <sub>1</sub> | .235 <sub>1</sub> | 0,12 <sub>0</sub>      | .348 <sub>1</sub> | .468 <sub>1</sub> | .651 <sub>1</sub> |
| 6            | .229 <sub>1</sub> | .436 <sub>1</sub> | .491 <sub>1</sub> | .352 <sub>1</sub> | .750 <sub>1</sub> | 1                 | .530 <sub>1</sub> | .285 <sub>1</sub> | .248 <sub>1</sub>      | .279 <sub>1</sub>      | .224 <sub>1</sub> | .344 <sub>1</sub> | 0,07 <sub>8</sub> | .363 <sub>1</sub>      | .350 <sub>1</sub> | .196 <sub>1</sub> | .281 <sub>1</sub> | .303 <sub>1</sub> | 0,12 <sub>5</sub>      | .500 <sub>1</sub> | .384 <sub>1</sub> | .694 <sub>1</sub> |
| 7            | 0,17 <sub>9</sub> | .332 <sub>1</sub> | .519 <sub>1</sub> | 0,14 <sub>0</sub> | .321 <sub>1</sub> | .530 <sub>1</sub> | 1                 | .487 <sub>1</sub> | .495 <sub>1</sub>      | 0,16 <sub>7</sub>      | .493 <sub>1</sub> | .561 <sub>1</sub> | 0,07 <sub>8</sub> | .251 <sub>1</sub>      | .518 <sub>1</sub> | .325 <sub>1</sub> | .395 <sub>1</sub> | .359 <sub>1</sub> | -<br>0,02 <sub>6</sub> | .447 <sub>1</sub> | .242 <sub>1</sub> | .677 <sub>1</sub> |
| 8            | 0,05 <sub>4</sub> | 0,15 <sub>9</sub> | .449 <sub>1</sub> | 0,02 <sub>3</sub> | .219 <sub>1</sub> | .285 <sub>1</sub> | .487 <sub>1</sub> | 1                 | .425 <sub>1</sub>      | 0,05 <sub>5</sub>      | .548 <sub>1</sub> | .485 <sub>1</sub> | 0,08 <sub>0</sub> | .464 <sub>1</sub>      | .415 <sub>1</sub> | .195 <sub>1</sub> | .382 <sub>1</sub> | .274 <sub>1</sub> | 0,01 <sub>6</sub>      | .416 <sub>1</sub> | 0,10 <sub>7</sub> | .567 <sub>1</sub> |
| 9            | .230 <sub>1</sub> | 0,10 <sub>6</sub> | .445 <sub>1</sub> | 0,00 <sub>0</sub> | .255 <sub>1</sub> | .248 <sub>1</sub> | .495 <sub>1</sub> | .425 <sub>1</sub> | 1                      | -<br>0,01 <sub>0</sub> | .625 <sub>1</sub> | .437 <sub>1</sub> | 0,11 <sub>5</sub> | 0,10 <sub>6</sub>      | .320 <sub>1</sub> | 0,18 <sub>4</sub> | .461 <sub>1</sub> | .411 <sub>1</sub> | -<br>0,01 <sub>5</sub> | 0,18 <sub>2</sub> | 0,05 <sub>4</sub> | .530 <sub>1</sub> |
| 10           | 0,10 <sub>1</sub> | .381 <sub>1</sub> | 0,13 <sub>3</sub> | .317 <sub>1</sub> | .363 <sub>1</sub> | .279 <sub>1</sub> | 0,16 <sub>7</sub> | 0,05 <sub>5</sub> | -<br>0,01 <sub>0</sub> | 1                      | 0,08 <sub>3</sub> | 0,17 <sub>8</sub> | 0,00 <sub>9</sub> | 0,11 <sub>0</sub>      | .236 <sub>1</sub> | 0,09 <sub>4</sub> | 0,16 <sub>7</sub> | 0,06 <sub>5</sub> | -<br>0,11 <sub>5</sub> | .292 <sub>1</sub> | .445 <sub>1</sub> | .405 <sub>1</sub> |
| 11           | .236 <sub>1</sub> | .201 <sub>1</sub> | .431 <sub>1</sub> | 0,11 <sub>5</sub> | .207 <sub>1</sub> | .224 <sub>1</sub> | .493 <sub>1</sub> | .548 <sub>1</sub> | .625 <sub>1</sub>      | 0,08 <sub>3</sub>      | 1                 | .637 <sub>1</sub> | 0,12 <sub>6</sub> | 0,15 <sub>7</sub>      | .462 <sub>1</sub> | .272 <sub>1</sub> | .459 <sub>1</sub> | .327 <sub>1</sub> | -<br>0,02 <sub>0</sub> | .387 <sub>1</sub> | 0,10 <sub>4</sub> | .615 <sub>1</sub> |
| 12           | 0,14 <sub>1</sub> | .243 <sub>1</sub> | .427 <sub>1</sub> | 0,16 <sub>7</sub> | .299 <sub>1</sub> | .344 <sub>1</sub> | .561 <sub>1</sub> | .485 <sub>1</sub> | .437 <sub>1</sub>      | 0,17 <sub>8</sub>      | .637 <sub>1</sub> | 1                 | 0,18 <sub>4</sub> | 0,19 <sub>1</sub>      | .664 <sub>1</sub> | .409 <sub>1</sub> | .478 <sub>1</sub> | .387 <sub>1</sub> | -<br>0,04 <sub>5</sub> | .437 <sub>1</sub> | .350 <sub>1</sub> | .692 <sub>1</sub> |
| 13           | .309 <sub>1</sub> | 0,15 <sub>9</sub> | 0,05 <sub>0</sub> | 0,17 <sub>1</sub> | 0,09 <sub>3</sub> | 0,07 <sub>8</sub> | 0,07 <sub>8</sub> | 0,08 <sub>0</sub> | 0,11 <sub>5</sub>      | 0,00 <sub>9</sub>      | 0,12 <sub>6</sub> | 0,18 <sub>4</sub> | 1                 | -<br>0,05 <sub>6</sub> | .228 <sub>1</sub> | .198 <sub>1</sub> | .238 <sub>1</sub> | .389 <sub>1</sub> | -<br>0,12 <sub>3</sub> | 0,06 <sub>5</sub> | 0,16 <sub>9</sub> | .329 <sub>1</sub> |



|     |                        |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
|-----|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 14  | -<br>0,09<br>2         | 0,08<br>2         | .280 <sup>*</sup> | 0,09<br>0         | .278 <sup>*</sup> | .363 <sup>*</sup> | .251 <sup>*</sup> | .464 <sup>*</sup> | 0,10<br>6         | 0,11<br>0         | 0,15<br>7         | 0,19<br>1         | -<br>0,05<br>6    | 1                 | 0,16<br>4         | 0,00<br>4         | 0,16<br>6         | 0,08<br>5         | .265 <sup>*</sup> | .340 <sup>*</sup> | 0,12<br>3         | .397 <sup>*</sup> |
| 15  | 0,13<br>2              | .256 <sup>*</sup> | .367 <sup>*</sup> | 0,14<br>8         | .333 <sup>*</sup> | .350 <sup>*</sup> | .518 <sup>*</sup> | .415 <sup>*</sup> | .320 <sup>*</sup> | .236 <sup>*</sup> | .462 <sup>*</sup> | .664 <sup>*</sup> | .228 <sup>*</sup> | 0,16<br>4         | 1                 | .530 <sup>*</sup> | .563 <sup>*</sup> | .402 <sup>*</sup> | 0,05<br>2         | .447 <sup>*</sup> | .416 <sup>*</sup> | .698 <sup>*</sup> |
| 16  | .339 <sup>*</sup>      | .217 <sup>*</sup> | .206 <sup>*</sup> | 0,16<br>8         | .231 <sup>*</sup> | .196 <sup>*</sup> | .325 <sup>*</sup> | .195 <sup>*</sup> | 0,18<br>4         | 0,09<br>4         | .272 <sup>*</sup> | .409 <sup>*</sup> | .198 <sup>*</sup> | 0,00<br>4         | .530 <sup>*</sup> | 1                 | .404 <sup>*</sup> | .343 <sup>*</sup> | -<br>0,16<br>8    | .278 <sup>*</sup> | .300 <sup>*</sup> | .490 <sup>*</sup> |
| 17  | .301 <sup>*</sup>      | .320 <sup>*</sup> | .315 <sup>*</sup> | 0,12<br>2         | .318 <sup>*</sup> | .281 <sup>*</sup> | .395 <sup>*</sup> | .382 <sup>*</sup> | .461 <sup>*</sup> | 0,16<br>7         | .459 <sup>*</sup> | .478 <sup>*</sup> | .238 <sup>*</sup> | 0,16<br>6         | .563 <sup>*</sup> | .404 <sup>*</sup> | 1                 | .368 <sup>*</sup> | -<br>0,04<br>9    | .290 <sup>*</sup> | .239 <sup>*</sup> | .630 <sup>*</sup> |
| 18  | .208 <sup>*</sup>      | 0,10<br>5         | .314 <sup>*</sup> | 0,03<br>1         | .235 <sup>*</sup> | .303 <sup>*</sup> | .359 <sup>*</sup> | .274 <sup>*</sup> | .411 <sup>*</sup> | 0,06<br>5         | .327 <sup>*</sup> | .387 <sup>*</sup> | .389 <sup>*</sup> | 0,08<br>5         | .402 <sup>*</sup> | .343 <sup>*</sup> | .368 <sup>*</sup> | 1                 | 0,06<br>9         | .283 <sup>*</sup> | 0,14<br>9         | .541 <sup>*</sup> |
| 19  | -<br>.235 <sup>*</sup> | -<br>0,01<br>6    | 0,07<br>7         | 0,09<br>1         | 0,12<br>0         | 0,12<br>5         | -<br>0,02<br>6    | 0,01<br>6         | -<br>0,01<br>5    | -<br>0,11<br>5    | -<br>0,02<br>0    | -<br>0,04<br>5    | -<br>0,12<br>3    | .265 <sup>*</sup> | 0,05<br>2         | -<br>0,16<br>8    | -<br>0,04<br>9    | 0,06<br>9         | 1                 | 0,04<br>4         | -<br>0,04<br>5    | 0,13<br>1         |
| 20  | 0,08<br>5              | .317 <sup>*</sup> | .489 <sup>*</sup> | .313 <sup>*</sup> | .348 <sup>*</sup> | .500 <sup>*</sup> | .447 <sup>*</sup> | .416 <sup>*</sup> | 0,18<br>2         | .292 <sup>*</sup> | .387 <sup>*</sup> | .437 <sup>*</sup> | 0,06<br>5         | .340 <sup>*</sup> | .447 <sup>*</sup> | .278 <sup>*</sup> | .290 <sup>*</sup> | .283 <sup>*</sup> | 0,04<br>4         | 1                 | .378 <sup>*</sup> | .646 <sup>*</sup> |
| 21  | 0,15<br>0              | .366 <sup>*</sup> | 0,11<br>9         | .264 <sup>*</sup> | .468 <sup>*</sup> | .384 <sup>*</sup> | .242 <sup>*</sup> | 0,10<br>7         | 0,05<br>4         | .445 <sup>*</sup> | 0,10<br>4         | .350 <sup>*</sup> | 0,16<br>9         | 0,12<br>3         | .416 <sup>*</sup> | .300 <sup>*</sup> | .239 <sup>*</sup> | 0,14<br>9         | -<br>0,04<br>5    | .378 <sup>*</sup> | 1                 | .533 <sup>*</sup> |
| tot | .387 <sup>*</sup>      | .552 <sup>*</sup> | .605 <sup>*</sup> | .413 <sup>*</sup> | .651 <sup>*</sup> | .694 <sup>*</sup> | .677 <sup>*</sup> | .567 <sup>*</sup> | .530 <sup>*</sup> | .405 <sup>*</sup> | .615 <sup>*</sup> | .692 <sup>*</sup> | .329 <sup>*</sup> | .397 <sup>*</sup> | .698 <sup>*</sup> | .490 <sup>*</sup> | .630 <sup>*</sup> | .541 <sup>*</sup> | 0,13<br>1         | .646 <sup>*</sup> | .533 <sup>*</sup> | 1                 |

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

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

## Uji Reliabilitas

### Motivasi Kerja

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| 0,898                         | 26         |

| <b>Item-Total Statistics</b> |                            |                                |                                  |                                  |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                              | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| ITM01                        | 84,5385                    | 80,154                         | 0,592                            | 0,893                            |
| ITM02                        | 84,8365                    | 77,497                         | 0,490                            | 0,894                            |
| ITM03                        | 84,7885                    | 79,469                         | 0,493                            | 0,894                            |
| ITM04                        | 84,8942                    | 79,144                         | 0,537                            | 0,893                            |
| ITM05                        | 84,8750                    | 76,887                         | 0,569                            | 0,892                            |
| ITM06                        | 85,2788                    | 79,232                         | 0,319                            | 0,899                            |
| ITM07                        | 84,7500                    | 79,044                         | 0,572                            | 0,892                            |
| ITM08                        | 84,8654                    | 79,127                         | 0,488                            | 0,894                            |
| ITM09                        | 84,6058                    | 77,853                         | 0,687                            | 0,890                            |
| ITM10                        | 84,9038                    | 79,039                         | 0,568                            | 0,892                            |
| ITM11                        | 85,3365                    | 80,245                         | 0,234                            | 0,902                            |
| ITM12                        | 85,0385                    | 80,426                         | 0,248                            | 0,901                            |
| ITM13                        | 84,9135                    | 78,157                         | 0,529                            | 0,893                            |
| ITM14                        | 84,8173                    | 79,568                         | 0,518                            | 0,893                            |
| ITM15                        | 84,7596                    | 76,845                         | 0,644                            | 0,890                            |
| ITM17                        | 85,0481                    | 79,192                         | 0,369                            | 0,897                            |
| ITM18                        | 84,7019                    | 78,658                         | 0,666                            | 0,891                            |
| ITM19                        | 84,8269                    | 80,416                         | 0,465                            | 0,894                            |
| ITM20                        | 85,4615                    | 80,426                         | 0,331                            | 0,897                            |
| ITM21                        | 84,5865                    | 79,390                         | 0,655                            | 0,892                            |

|       |         |        |       |       |
|-------|---------|--------|-------|-------|
| ITM22 | 84,7019 | 78,871 | 0,669 | 0,891 |
| ITM23 | 85,0385 | 78,076 | 0,531 | 0,893 |
| ITM24 | 84,6346 | 77,826 | 0,679 | 0,890 |
| ITM25 | 84,8173 | 80,656 | 0,296 | 0,898 |
| ITM27 | 84,6923 | 77,225 | 0,665 | 0,890 |
| ITM28 | 85,2596 | 78,660 | 0,369 | 0,897 |

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| 0,907                         | 23         |

| <b>Item-Total Statistics</b> |                            |                                |                                  |                                  |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                              | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| ITM01                        | 74,8942                    | 67,338                         | 0,597                            | 0,903                            |
| ITM02                        | 75,1923                    | 64,759                         | 0,502                            | 0,904                            |
| ITM03                        | 75,1442                    | 66,862                         | 0,479                            | 0,904                            |
| ITM04                        | 75,2500                    | 66,189                         | 0,564                            | 0,903                            |
| ITM05                        | 75,2308                    | 64,898                         | 0,523                            | 0,904                            |
| ITM06                        | 75,6346                    | 66,176                         | 0,341                            | 0,910                            |
| ITM07                        | 75,1058                    | 66,193                         | 0,590                            | 0,902                            |
| ITM08                        | 75,2212                    | 66,096                         | 0,520                            | 0,903                            |
| ITM09                        | 74,9615                    | 65,222                         | 0,691                            | 0,900                            |
| ITM10                        | 75,2596                    | 66,660                         | 0,532                            | 0,903                            |
| ITM13                        | 75,2692                    | 65,422                         | 0,539                            | 0,903                            |
| ITM14                        | 75,1731                    | 66,863                         | 0,514                            | 0,904                            |
| ITM15                        | 75,1154                    | 64,375                         | 0,640                            | 0,901                            |
| ITM17                        | 75,4038                    | 66,127                         | 0,396                            | 0,907                            |
| ITM18                        | 75,0577                    | 66,094                         | 0,654                            | 0,901                            |

|       |         |        |       |       |
|-------|---------|--------|-------|-------|
| ITM19 | 75,1827 | 67,724 | 0,451 | 0,905 |
| ITM20 | 75,8173 | 67,355 | 0,352 | 0,907 |
| ITM21 | 74,9423 | 66,754 | 0,644 | 0,902 |
| ITM22 | 75,0577 | 66,249 | 0,662 | 0,901 |
| ITM23 | 75,3942 | 65,231 | 0,551 | 0,903 |
| ITM24 | 74,9904 | 65,349 | 0,666 | 0,901 |
| ITM27 | 75,0481 | 64,706 | 0,662 | 0,900 |
| ITM28 | 75,6154 | 65,618 | 0,395 | 0,908 |

### Budaya Organisasi

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,906                  | 22         |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001              | 71,2308                    | 59,034                         | 0,530                            | 0,901                            |
| VAR00002              | 71,9423                    | 61,201                         | 0,171                            | 0,912                            |
| VAR00003              | 72,3077                    | 62,060                         | 0,111                            | 0,913                            |
| VAR00004              | 71,0962                    | 59,175                         | 0,596                            | 0,900                            |
| VAR00005              | 71,0288                    | 58,514                         | 0,557                            | 0,901                            |
| VAR00006              | 71,1154                    | 57,715                         | 0,645                            | 0,899                            |
| VAR00007              | 71,0769                    | 58,596                         | 0,601                            | 0,900                            |
| VAR00008              | 71,0577                    | 58,657                         | 0,667                            | 0,899                            |
| VAR00009              | 71,3173                    | 59,597                         | 0,384                            | 0,905                            |
| VAR00010              | 70,9808                    | 58,485                         | 0,706                            | 0,898                            |
| VAR00011              | 71,2500                    | 57,607                         | 0,479                            | 0,903                            |
| VAR00012              | 71,0481                    | 58,842                         | 0,643                            | 0,900                            |
| VAR00013              | 71,0385                    | 58,795                         | 0,650                            | 0,899                            |
| VAR00014              | 71,0481                    | 57,580                         | 0,704                            | 0,898                            |
| VAR00015              | 71,1827                    | 58,151                         | 0,569                            | 0,900                            |
| VAR00016              | 71,0192                    | 57,980                         | 0,473                            | 0,903                            |
| VAR00017              | 70,9904                    | 58,126                         | 0,753                            | 0,898                            |
| VAR00018              | 71,0769                    | 57,897                         | 0,521                            | 0,902                            |
| VAR00019              | 70,9808                    | 57,592                         | 0,670                            | 0,898                            |

|          |         |        |       |       |
|----------|---------|--------|-------|-------|
| VAR00020 | 71,3846 | 58,317 | 0,539 | 0,901 |
| VAR00021 | 71,1346 | 57,380 | 0,631 | 0,899 |
| VAR00022 | 71,0096 | 58,010 | 0,538 | 0,901 |

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| 0,922                         | 20         |

| <b>Item-Total Statistics</b> |                            |                                |                                  |                                  |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                              | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001                     | 66,3077                    | 54,720                         | 0,546                            | 0,919                            |
| VAR00004                     | 66,1731                    | 54,746                         | 0,630                            | 0,917                            |
| VAR00005                     | 66,1058                    | 53,862                         | 0,615                            | 0,917                            |
| VAR00006                     | 66,1923                    | 53,691                         | 0,632                            | 0,917                            |
| VAR00007                     | 66,1538                    | 54,209                         | 0,629                            | 0,917                            |
| VAR00008                     | 66,1346                    | 54,448                         | 0,673                            | 0,917                            |
| VAR00009                     | 66,3942                    | 55,057                         | 0,419                            | 0,922                            |
| VAR00010                     | 66,0577                    | 54,210                         | 0,723                            | 0,916                            |
| VAR00011                     | 66,3269                    | 53,853                         | 0,445                            | 0,923                            |
| VAR00012                     | 66,1250                    | 54,538                         | 0,661                            | 0,917                            |
| VAR00013                     | 66,1154                    | 54,569                         | 0,658                            | 0,917                            |
| VAR00014                     | 66,1250                    | 53,450                         | 0,704                            | 0,916                            |
| VAR00015                     | 66,2596                    | 54,078                         | 0,561                            | 0,919                            |
| VAR00016                     | 66,0962                    | 53,913                         | 0,465                            | 0,922                            |
| VAR00017                     | 66,0673                    | 53,830                         | 0,775                            | 0,915                            |
| VAR00018                     | 66,1538                    | 53,898                         | 0,506                            | 0,920                            |
| VAR00019                     | 66,0577                    | 53,472                         | 0,669                            | 0,916                            |
| VAR00020                     | 66,4615                    | 54,037                         | 0,552                            | 0,919                            |
| VAR00021                     | 66,2115                    | 53,314                         | 0,624                            | 0,917                            |
| VAR00022                     | 66,0865                    | 53,789                         | 0,546                            | 0,919                            |

### *Meaning of Life*

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| 0,874                         | 20         |

| <b>Item-Total Statistics</b> |                            |                                |                                  |                                  |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                              | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001                     | 62,8750                    | 44,091                         | 0,326                            | 0,875                            |
| VAR00002                     | 62,5769                    | 43,567                         | 0,493                            | 0,868                            |
| VAR00003                     | 62,1538                    | 43,918                         | 0,548                            | 0,867                            |
| VAR00004                     | 62,5288                    | 44,582                         | 0,315                            | 0,875                            |
| VAR00005                     | 62,1442                    | 42,960                         | 0,584                            | 0,865                            |
| VAR00006                     | 62,1346                    | 42,603                         | 0,631                            | 0,863                            |
| VAR00007                     | 62,1731                    | 42,844                         | 0,639                            | 0,863                            |
| VAR00008                     | 62,1923                    | 43,458                         | 0,504                            | 0,868                            |
| VAR00009                     | 62,3462                    | 43,452                         | 0,462                            | 0,869                            |
| VAR00010                     | 62,6058                    | 44,047                         | 0,328                            | 0,875                            |
| VAR00011                     | 62,2788                    | 42,960                         | 0,563                            | 0,866                            |
| VAR00012                     | 62,2500                    | 42,772                         | 0,659                            | 0,863                            |
| VAR00013                     | 62,9615                    | 44,950                         | 0,251                            | 0,878                            |
| VAR00014                     | 62,2115                    | 45,062                         | 0,276                            | 0,876                            |
| VAR00015                     | 62,2404                    | 43,116                         | 0,654                            | 0,864                            |
| VAR00016                     | 62,4615                    | 44,387                         | 0,457                            | 0,869                            |
| VAR00017                     | 62,3365                    | 43,293                         | 0,590                            | 0,865                            |
| VAR00018                     | 62,2981                    | 43,745                         | 0,467                            | 0,869                            |
| VAR00020                     | 62,0962                    | 43,195                         | 0,593                            | 0,865                            |
| VAR00021                     | 62,5577                    | 42,696                         | 0,457                            | 0,870                            |

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| 0,879                         | 18         |

| <b>Item-Total Statistics</b> |
|------------------------------|
|------------------------------|

|          | Scale<br>Mean if<br>Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item<br>Deleted |
|----------|-------------------------------------|---|--|---|
| VAR00001 | 56,7404                             | 38,349                                  | 0,323                                  | 0,881                                     |
| VAR00002 | 56,4423                             | 37,783                                  | 0,502                                  | 0,873                                     |
| VAR00003 | 56,0192                             | 38,155                                  | 0,552                                  | 0,871                                     |
| VAR00004 | 56,3942                             | 38,843                                  | 0,308                                  | 0,880                                     |
| VAR00005 | 56,0096                             | 37,272                                  | 0,585                                  | 0,870                                     |
| VAR00006 | 56,0000                             | 36,971                                  | 0,629                                  | 0,868                                     |
| VAR00007 | 56,0385                             | 37,105                                  | 0,650                                  | 0,868                                     |
| VAR00008 | 56,0577                             | 37,919                                  | 0,480                                  | 0,873                                     |
| VAR00009 | 56,2115                             | 37,664                                  | 0,471                                  | 0,874                                     |
| VAR00010 | 56,4712                             | 38,174                                  | 0,339                                  | 0,880                                     |
| VAR00011 | 56,1442                             | 37,212                                  | 0,573                                  | 0,870                                     |
| VAR00012 | 56,1154                             | 37,074                                  | 0,665                                  | 0,867                                     |
| VAR00015 | 56,1058                             | 37,416                                  | 0,657                                  | 0,868                                     |
| VAR00016 | 56,3269                             | 38,552                                  | 0,467                                  | 0,874                                     |
| VAR00017 | 56,2019                             | 37,619                                  | 0,587                                  | 0,870                                     |
| VAR00018 | 56,1635                             | 38,177                                  | 0,445                                  | 0,875                                     |
| VAR00020 | 55,9615                             | 37,513                                  | 0,591                                  | 0,870                                     |
| VAR00021 | 56,4231                             | 37,023                                  | 0,456                                  | 0,875                                     |

**DATA DESKRIPTIF**

|    | M    | STD  | M + STD | M - STD |
|----|------|------|---------|---------|
| X1 | 50   | 10   | 60      | 40      |
| X2 | 45   | 9    | 54      | 36      |
| Y  | 57,5 | 11,5 | 69      | 46      |

| Subjek | X1 |        | X2 |        | Y  |        |
|--------|----|--------|----|--------|----|--------|
| 1      | 79 | Tinggi | 67 | Tinggi | 88 | Tinggi |
| 2      | 61 | Tinggi | 51 | Sedang | 67 | Sedang |
| 3      | 73 | Tinggi | 55 | Tinggi | 86 | Tinggi |
| 4      | 68 | Tinggi | 59 | Tinggi | 81 | Tinggi |
| 5      | 63 | Tinggi | 51 | Sedang | 71 | Tinggi |
| 6      | 73 | Tinggi | 62 | Tinggi | 79 | Tinggi |
| 7      | 75 | Tinggi | 63 | Tinggi | 86 | Tinggi |
| 8      | 76 | Tinggi | 69 | Tinggi | 87 | Tinggi |
| 9      | 78 | Tinggi | 66 | Tinggi | 83 | Tinggi |
| 10     | 75 | Tinggi | 58 | Tinggi | 83 | Tinggi |
| 11     | 79 | Tinggi | 66 | Tinggi | 87 | Tinggi |
| 12     | 66 | Tinggi | 57 | Tinggi | 70 | Tinggi |
| 13     | 59 | Sedang | 51 | Sedang | 70 | Tinggi |
| 14     | 68 | Tinggi | 64 | Tinggi | 81 | Tinggi |
| 15     | 59 | Sedang | 55 | Tinggi | 69 | Sedang |
| 16     | 60 | Sedang | 54 | Sedang | 66 | Sedang |
| 17     | 74 | Tinggi | 50 | Sedang | 73 | Tinggi |
| 18     | 79 | Tinggi | 69 | Tinggi | 81 | Tinggi |
| 19     | 71 | Tinggi | 60 | Tinggi | 81 | Tinggi |
| 20     | 80 | Tinggi | 66 | Tinggi | 92 | Tinggi |
| 21     | 80 | Tinggi | 66 | Tinggi | 79 | Tinggi |
| 22     | 75 | Tinggi | 65 | Tinggi | 85 | Tinggi |
| 23     | 67 | Tinggi | 52 | Sedang | 81 | Tinggi |
| 24     | 59 | Sedang | 52 | Sedang | 67 | Sedang |
| 25     | 80 | Tinggi | 64 | Tinggi | 81 | Tinggi |
| 26     | 75 | Tinggi | 62 | Tinggi | 88 | Tinggi |
| 27     | 79 | Tinggi | 72 | Tinggi | 85 | Tinggi |
| 28     | 64 | Tinggi | 55 | Tinggi | 74 | Tinggi |
| 29     | 59 | Sedang | 51 | Sedang | 67 | Sedang |
| 30     | 71 | Tinggi | 62 | Tinggi | 78 | Tinggi |
| 31     | 64 | Tinggi | 59 | Tinggi | 64 | Sedang |
| 32     | 65 | Tinggi | 54 | Sedang | 71 | Tinggi |
| 33     | 72 | Tinggi | 65 | Tinggi | 86 | Tinggi |
| 34     | 75 | Tinggi | 65 | Tinggi | 78 | Tinggi |



|    |    |        |    |        |    |        |
|----|----|--------|----|--------|----|--------|
| 35 | 77 | Tinggi | 59 | Tinggi | 88 | Tinggi |
| 36 | 79 | Tinggi | 65 | Tinggi | 85 | Tinggi |
| 37 | 80 | Tinggi | 66 | Tinggi | 86 | Tinggi |
| 38 | 59 | Sedang | 50 | Sedang | 73 | Tinggi |
| 39 | 71 | Tinggi | 55 | Tinggi | 79 | Tinggi |
| 40 | 77 | Tinggi | 67 | Tinggi | 87 | Tinggi |
| 41 | 80 | Tinggi | 64 | Tinggi | 85 | Tinggi |
| 42 | 80 | Tinggi | 67 | Tinggi | 92 | Tinggi |
| 43 | 73 | Tinggi | 57 | Tinggi | 76 | Tinggi |
| 44 | 68 | Tinggi | 66 | Tinggi | 70 | Tinggi |
| 45 | 76 | Tinggi | 67 | Tinggi | 84 | Tinggi |
| 46 | 60 | Sedang | 50 | Sedang | 64 | Sedang |
| 47 | 59 | Sedang | 51 | Sedang | 67 | Sedang |
| 48 | 64 | Tinggi | 59 | Tinggi | 64 | Sedang |
| 49 | 79 | Tinggi | 70 | Tinggi | 90 | Tinggi |
| 50 | 79 | Tinggi | 68 | Tinggi | 83 | Tinggi |
| 51 | 80 | Tinggi | 72 | Tinggi | 85 | Tinggi |
| 52 | 74 | Tinggi | 63 | Tinggi | 85 | Tinggi |
| 53 | 80 | Tinggi | 72 | Tinggi | 89 | Tinggi |
| 54 | 58 | Sedang | 53 | Sedang | 68 | Sedang |
| 55 | 70 | Tinggi | 63 | Tinggi | 74 | Tinggi |
| 56 | 78 | Tinggi | 66 | Tinggi | 88 | Tinggi |
| 57 | 78 | Tinggi | 58 | Tinggi | 74 | Tinggi |
| 58 | 68 | Tinggi | 55 | Tinggi | 72 | Tinggi |
| 59 | 66 | Tinggi | 59 | Tinggi | 82 | Tinggi |
| 60 | 65 | Tinggi | 59 | Tinggi | 65 | Sedang |
| 61 | 74 | Tinggi | 60 | Tinggi | 84 | Tinggi |
| 62 | 64 | Tinggi | 61 | Tinggi | 85 | Tinggi |
| 63 | 59 | Sedang | 51 | Sedang | 68 | Sedang |
| 64 | 78 | Tinggi | 61 | Tinggi | 88 | Tinggi |
| 65 | 60 | Sedang | 52 | Sedang | 69 | Sedang |
| 66 | 76 | Tinggi | 62 | Tinggi | 84 | Tinggi |
| 67 | 60 | Sedang | 53 | Sedang | 72 | Tinggi |
| 68 | 69 | Tinggi | 53 | Sedang | 82 | Tinggi |
| 69 | 56 | Sedang | 51 | Sedang | 70 | Tinggi |
| 70 | 60 | Sedang | 53 | Sedang | 73 | Tinggi |
| 71 | 69 | Tinggi | 54 | Sedang | 80 | Tinggi |
| 72 | 77 | Tinggi | 64 | Tinggi | 89 | Tinggi |
| 73 | 61 | Tinggi | 48 | Sedang | 69 | Sedang |
| 74 | 74 | Tinggi | 56 | Tinggi | 89 | Tinggi |
| 75 | 57 | Sedang | 50 | Sedang | 63 | Sedang |
| 76 | 72 | Tinggi | 58 | Tinggi | 86 | Tinggi |

|     |    |        |    |        |    |        |
|-----|----|--------|----|--------|----|--------|
| 77  | 80 | Tinggi | 69 | Tinggi | 87 | Tinggi |
| 78  | 60 | Sedang | 48 | Sedang | 66 | Sedang |
| 79  | 64 | Tinggi | 53 | Sedang | 79 | Tinggi |
| 80  | 53 | Sedang | 49 | Sedang | 58 | Sedang |
| 81  | 77 | Tinggi | 66 | Tinggi | 92 | Tinggi |
| 82  | 64 | Tinggi | 55 | Tinggi | 76 | Tinggi |
| 83  | 60 | Sedang | 54 | Sedang | 84 | Tinggi |
| 84  | 74 | Tinggi | 65 | Tinggi | 81 | Tinggi |
| 85  | 55 | Sedang | 55 | Tinggi | 58 | Sedang |
| 86  | 70 | Tinggi | 65 | Tinggi | 83 | Tinggi |
| 87  | 68 | Tinggi | 62 | Tinggi | 80 | Tinggi |
| 88  | 77 | Tinggi | 69 | Tinggi | 92 | Tinggi |
| 89  | 61 | Tinggi | 54 | Sedang | 78 | Tinggi |
| 90  | 60 | Sedang | 54 | Sedang | 68 | Sedang |
| 91  | 79 | Tinggi | 68 | Tinggi | 91 | Tinggi |
| 92  | 70 | Tinggi | 61 | Tinggi | 78 | Tinggi |
| 93  | 66 | Tinggi | 59 | Tinggi | 78 | Tinggi |
| 94  | 77 | Tinggi | 63 | Tinggi | 86 | Tinggi |
| 95  | 71 | Tinggi | 54 | Sedang | 72 | Tinggi |
| 96  | 71 | Tinggi | 54 | Sedang | 79 | Tinggi |
| 97  | 64 | Tinggi | 60 | Tinggi | 82 | Tinggi |
| 98  | 64 | Tinggi | 59 | Tinggi | 71 | Tinggi |
| 99  | 80 | Tinggi | 68 | Tinggi | 87 | Tinggi |
| 100 | 60 | Sedang | 54 | Sedang | 69 | Sedang |
| 101 | 76 | Tinggi | 58 | Tinggi | 83 | Tinggi |
| 102 | 72 | Tinggi | 55 | Tinggi | 78 | Tinggi |
| 103 | 62 | Tinggi | 72 | Tinggi | 89 | Tinggi |
| 104 | 65 | Tinggi | 62 | Tinggi | 82 | Tinggi |

## UJI KORELASI

### Correlations

|                   |                     | Motivasi Kerja | Budaya Organisasi | Meaning of Life |
|-------------------|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|
| Motivasi Kerja    | Pearson Correlation | 1              | .813**            | .731**          |
|                   | Sig. (2-tailed)     |                | .000              | .000            |
|                   | N                   | 104            | 104               | 104             |
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | .813**         | 1                 | .769**          |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000           |                   | .000            |
|                   | N                   | 104            | 104               | 104             |
| Meaning of Life   | Pearson Correlation | .731**         | .769**            | 1               |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000           | .000              |                 |
|                   | N                   | 104            | 104               | 104             |

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

### UJI REGRESI

| Model Summary                 |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|-------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model                         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|                               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1                             | .804 <sup>a</sup> | 0,646    | 0,643             | 5,06565                    | 0,646             | 186,382  | 1   | 102 | 0,000         |
| a. Predictors: (Constant), X1 |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |

| ANOVA <sup>a</sup>            |            |                |     |             |         |                   |
|-------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model                         |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                             | Regression | 4782,710       | 1   | 4782,710    | 186,382 | .000 <sup>b</sup> |
|                               | Residual   | 2617,405       | 102 | 25,661      |         |                   |
|                               | Total      | 7400,115       | 103 |             |         |                   |
| a. Dependent Variable: Y      |            |                |     |             |         |                   |
| b. Predictors: (Constant), X1 |            |                |     |             |         |                   |

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |       |                                 |             |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|---------------------------------|-------------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  | 95,0% Confidence Interval for B |             |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1                         | (Constant) | 17,187                      | 4,528      |                           | 3,796  | 0,000 | 8,206                           | 26,169      |
|                           | X1         | 0,882                       | 0,065      | 0,804                     | 13,652 | 0,000 | 0,754                           | 1,010       |
| a. Dependent Variable: Y  |            |                             |            |                           |        |       |                                 |             |

| Model Summary                 |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|-------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model                         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|                               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1                             | .731 <sup>a</sup> | 0,534    | 0,530             | 5,81271                    | 0,534             | 117,019  | 1   | 102 | 0,000         |
| a. Predictors: (Constant), X2 |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |

| ANOVA <sup>a</sup>            |            |                |     |             |         |                   |
|-------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model                         |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                             | Regression | 3953,781       | 1   | 3953,781    | 117,019 | .000 <sup>b</sup> |
|                               | Residual   | 3446,334       | 102 | 33,788      |         |                   |
|                               | Total      | 7400,115       | 103 |             |         |                   |
| a. Dependent Variable: Y      |            |                |     |             |         |                   |
| b. Predictors: (Constant), X2 |            |                |     |             |         |                   |

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |       |                                 |             |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|---------------------------------|-------------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  | 95,0% Confidence Interval for B |             |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1                         | (Constant) | 21,720                      | 5,292      |                           | 4,104  | 0,000 | 11,223                          | 32,217      |
|                           | X2         | 0,956                       | 0,088      | 0,731                     | 10,818 | 0,000 | 0,781                           | 1,132       |
| a. Dependent Variable: Y  |            |                             |            |                           |        |       |                                 |             |

| Model Summary                     |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|-----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model                             | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|                                   |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1                                 | .821 <sup>a</sup> | 0,674    | 0,668             | 4,88639                    | 0,674             | 104,465  | 2   | 101 | 0,000         |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |

| ANOVA <sup>a</sup>                |            |                |     |             |         |                   |
|-----------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model                             |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                                 | Regression | 4988,561       | 2   | 2494,281    | 104,465 | .000 <sup>b</sup> |
|                                   | Residual   | 2411,554       | 101 | 23,877      |         |                   |
|                                   | Total      | 7400,115       | 103 |             |         |                   |
| a. Dependent Variable: Y          |            |                |     |             |         |                   |
| b. Predictors: (Constant), X2, X1 |            |                |     |             |         |                   |

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |       |                                 |             |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|---------------------------------|-------------|
|                           |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | 95,0% Confidence Interval for B |             |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1                         | (Constant) | 12,316                      | 4,672      |                           | 2,636 | 0,010 | 3,047                           | 21,585      |
|                           | X1         | 0,655                       | 0,099      | 0,597                     | 6,583 | 0,000 | 0,457                           | 0,852       |
|                           | X2         | 0,348                       | 0,119      | 0,266                     | 2,936 | 0,004 | 0,113                           | 0,583       |

a. Dependent Variable: Y

## SURAT IZIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 27 /Fpsi.1/PP.009/1/2023  
Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

05 Januari 2023

Kepada Yth.  
**Ketua KSPPS DMU JATIM**  
di  
Pasuruan

Dengan hormat,  
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

|                   |   |
|-------------------|---|
| Nama / NIM        | : MUHAMMAD MAHBUB HIDAYATULLOH / 19410048   |
| Tempat Penelitian | : KSPPS DMU JATIM   |
| Judul Skripsi     | : Pengaruh Budaya Organisasi dan Meaning of Life Terhadap Motivasi Kerja Karyawan KSPPS DMU JATIM |
| Dosen Pembimbing  | : 1. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si.<br>2. Dr. Yulia Sholichatun, M.Si.                           |

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



Dekan,  
Ketua Dekan Bidang Akademik,

Tembusan:  
1. Dekan;  
2. Para Wakil Dekan;  
3. Ketua Jurusan;  
4. Arsip.