

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA GURU HONORER DI KECAMATAN
GANDAPURA KABUPATEN BIREUEN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**RINI SAFITRI
NIM. 180901041**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING*
PADA GURU HONORER DI KECAMATAN GANDAPURA
KABUPATEN BIREUEN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana S-1 Psikologi (S. Psi)**

Oleh:

**Rini Safitri
NIM.180901041**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.
NIP.197004201997031001


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING*
PADA GURU HONORER DI KECAMATAN GANDAPURA
KABUPATEN BIREUEN**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

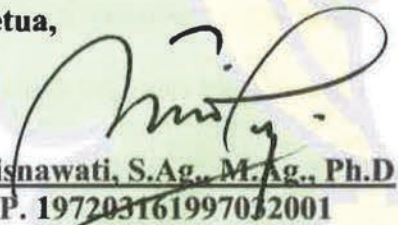
Diajukan Oleh :

**Rini Safitri
NIM. 180901041**

**Pada Hari/Tanggal :
Kamis, 13 Juli 2023 M
24 Dzulhijjah 1444 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

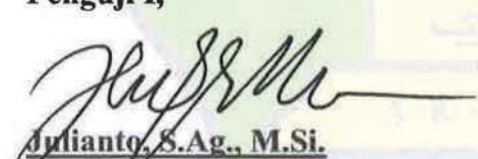
Ketua,


**Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D
NIP. 197203161997032001**

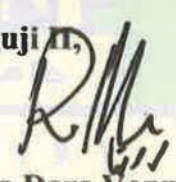
Sekretaris,


**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201**

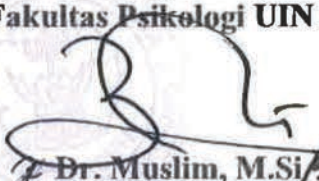
Penguji I,


**Julianto, S.Ag., M.Si.
NIP. 197209021997031002**

Penguji II,


**Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 1313069301**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**


**Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya:

Nama : Rini Safitri

NIM : 180901041

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 13 Juli 2023
Penulis,




Rini Safitri
180901041

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat yang luar biasa, memberikan penulis kekuatan, kesabaran dan ketabahan dalam setiap proses perjuangan ini. Atas karunia Allah, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Subjective Well-being* pada Guru Honorer Di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen”. Shalawat dan Salam selalu tercurah limpahkan terhadap Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan serta bimbingan berbagai pihak.

Rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis berikan untuk kedua orang tua tercinta yaitu ayahanda M. Harun dan ibunda Maryani, Terima kasih atas segala doa dan cinta kasih yang selalu diberikan. Terima kasih atas pengorbanan, nasihat, kerja keras dan dukungan serta ridha keduanya kepada penulis selama masa perkuliahan yang tidak dapat ternilai harganya, oleh itu pencapaian ini menjadi persembahan kecil yang istimewa penulis berikan untuk ayah dan bunda tercinta yang telah bersabar menunggu anaknya menjadi seorang sarjana. Terima kasih penulis ucapkan pula kepada kakak Suci Rahmadani, Abang Rizki Darmawan dan Adik Icha Nabila yang selalu memberikan dukungan dan semangat tanpa henti kepada penulis selama penyelesaian skripsi. Terima kasih

penulis ucapkan juga kepada pihak keluarga yaitu tante Erlina, bulek Maryana dan saudara penulis Nadya Fatmawati yang terus menyemangati penulis tanpa henti dan terus mendoakan kesuksesan penulis selama proses penulisan skripsi ini.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa. Serta selaku pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi, masukan, serta telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan dan selaku ketua pada sidang munaqasyah skripsi yang mana telah memberi masukan, bimbingan serta dukungan sehingga skripsi ini menjadi maksimal.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan selaku penguji I dalam ujian sidang munaqasyah, yang mana telah memberi banyak masukan, bimbingan, dukungan, ilmu

pengetahuan dan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menghasilkan skripsi yang lebih optimal.

6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai Sekretaris Prodi Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
7. Ibu Rawdhah Binti Yasa, M.Psi., Psikolog dan ibu Siti Hajar Sri Hidayati, M.A. selaku penasehat akademik, yang telah membantu, membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis dalam penyusunan proposal skripsi.
8. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan banyak bantuan, masukan, motivasi dan pengetahuan kepada penulis. Terima kasih atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing penulis selama penulisan skripsi ini.
9. Ibu Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan dan bimbingan dan bantuan sehingga skripsi ini menjadi maksimal.
10. Seluruh dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah banyak membantu dan selalu siap memberikan informasi kepada mahasiswa dalam setiap proses perkuliahan.
11. Terima kasih kepada Kamila Muniati dan Cut Sabawa Kemala Zuhra yang telah kebersamaan selama proses perkuliahan dari awal sampai akhir, terima kasih atas doa, dukungan, bantuannya dan menguatkan penulis selama perjalanan penyelesaian skripsi ini, terima kasih telah menjadi

tempat berkeluh kesah, tempat bercerita dan tempat tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik.

12. Terima kasih kepada sahabat-sahabat *be better* yaitu Cut Nova Riski Wulandari, Nurzakiah, Fikriatul Husnia, Ferlita Putri, Tarmizi, T. Wanza Agha Ananda dan Putra Mahfud atas dukungan dan bantuan yang diberikan kepada penulis. Terima kasih untuk waktu yang telah dihabiskan bersama.
13. Terima kasih kepada rekan seperjuang dalam proses penyusunan skripsi, Putri Hidayati yang selalu kebersamai, dapat diandalkan dan juga selalu membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi. Terima kasih pula penulis ucapkan kepada Siti Amira atas dukungan, bantuan dan doa yang diberikan kepada penulis.
14. Terima kasih kepada seluruh Kepala Sekolah di lingkungan Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen yang telah membantu dalam proses pengumpulan data.
15. Terima kasih kepada seluruh partisipan yaitu guru-guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini.
16. Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberi bantuan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga penulis kepada seluruh pihak yang memberi doa dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung, sungguh doa dan dukungan yang diberikan tidak dapat dinilai dengan harga karena telah memberikan dampak yang sangat besar bagi keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak kedepannya, terutama bagi mahasiswa di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry serta para pembaca umum yang membutuhkan informasi dari skripsi ini dikemudian hari.

Banda Aceh, 13 Juli 2023
Penulis,

Rini Safitri
180901041



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Manfaat Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. <i>Subjective Well-Being</i>	14
1. Definisi <i>Subjective Well-Being</i>	14
2. Komponen - Komponen <i>Subjective Well-Being</i>	15
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Subjective Well-Being</i>	17
B. Kepuasan Kerja	21
1. Definisi Kepuasan Kerja.....	21
2. Dimensi Kepuasan Kerja	22
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	24
C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan <i>Subjective Well-Being</i>	26
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
D. Subjek Penelitian.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Pelaksanaan Penelitian	46
B. Deskripsi Data Penelitian.....	48
1. Demografi Penelitian.....	48
C. Hasil Penelitian	53
1. Kategorisasi Data Penelitian.....	53
2. Uji Prasyarat	57
3. Uji Hipotesis.....	58
D. Pembahasan.....	59

BAB V PENUTUP	64
A. Simpulan	64
B. Saran.....	64
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	33
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Subjective Well-Being</i>	36
Tabel 3.4 Koefisien CVR Skala Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.5 Koefisien CVR Skala <i>Subjective Well-Being</i>	38
Tabel 3.6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 3.7 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Kepuasan Kerja	40
Tabel 3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Subjective Well-Being</i>	41
Tabel 3.9 <i>Blue Print</i> Akhir Skala <i>Subjective Well-Being</i>	41
Tabel 3.10 Klasifikasi Kriteria Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	42
Tabel 4.1 Data Demografis Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Data Demografis Subjek Berdasarkan Rentang Usia Perkembangan...	49
Tabel 4.3 Data Demografis Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4 Data Demografis Subjek Berdasarkan Status Pernikahan	50
Tabel 4.5 Data Demografis Subjek Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.6 Data Demografis Subjek Berdasarkan Jenjang Sekolah Tempat Bekerja	51
Tabel 4.7 Data Demografis Subjek Berdasarkan Gaji	53
Tabel 4.8 Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.9 Kategori Skala Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian <i>Subjective Well-Being</i>	55
Tabel 4.11 Kategori Skala Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas.....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	28
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian Ilmiah Mahasiswa dari Fakultas
Lampiran III	Surat Izin Penelitian Dari Lembaga
Lampiran IV	Kuesioner Uji Coba
Lampiran V	Tabulasi Data Uji Coba
Lampiran VI	Hasil Uji Reliabilitas Data Uji Coba
Lampiran VII	Kuesioner Penelitian
Lampiran VIII	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran IX	Data Statistik Penelitian
Lampiran X	Riwayat Hidup



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA GURU HONORER DI KECAMATAN GANDAPURA KABUPATEN BIREUEN

ABSTRAK

Fenomena kesejahteraan guru honorer terjadi karena kurangnya jumlah gaji yang diterima dan status kepegawaian guru honorer yang belum tetap. Situasi tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi evaluasi guru honorer terhadap kehidupannya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Subjek dalam penelitian ini adalah 250 orang guru honorer dari jumlah populasi 615 guru honorer yang berada di lingkungan sekolah Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik insidental *sampling*. Alat ukur penelitian ini adalah skala kepuasan kerja yang disusun dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Porter (Bagia, 2015) dan skala *subjective well-being* yang disusun berdasarkan komponen-komponen dari Diener dan Pavot (2004). Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar $r = 0,701$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen, dengan hasil tersebut maka hipotesis penelitian diterima. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja maka *subjective well-being* juga akan meningkat, sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun maka semakin menurun pula *subjective well-being* pada guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen.

Kata Kunci: *Kepuasan kerja, Subjective well-being, Guru honorer*

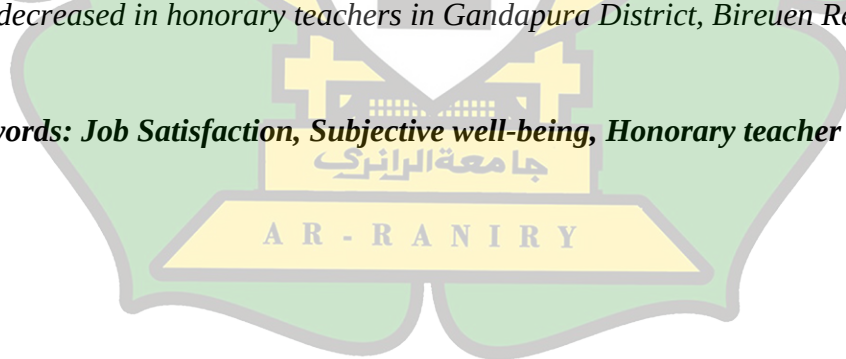
AR - RANIRY

**THE RELATION OF JOB SATISFACTION AND SUBJECTIVE
WELL-BEING AMONG HONORARY TEACHER IN
GANDAPURA SUB-DISTRICT, BIREUEN**

ABSTRACT

The phenomenon of honorary teachers' welfare occurred due to the lack of wages received and the uncertain employment status of honorary teachers. This situation is one of the factors that impacted on the evaluation of life of honorary teachers. This study aimed to determine the relationship between job satisfaction and subjective well-being among honorary teachers in Gandapura District, Bireuen Regency. A quantitative approach with correlation method was used in this study. The subjects of this study were 250 honorary teachers from a population of 615 honorary teachers in the school environment in Gandapura District, Bireuen Regency. Sampling was done with an accidental sampling technique. The measurement instruments of this study were a job satisfaction scale compiled from aspects indentified by Porter (Bagia, 2015) and a subjective well-being scale compiled based on the components of Diener and Pavot (2004). The results showed that the correlation coefficient was $r = 0,701$ and the significance was $0,000$ ($p < 0,05$), which indicated that there was a very significant positive relationship between job satisfaction and subjective well-being among honorary teachers in Gandapura District, Bireuen Regency. With these results, the research hypothesis is accepted. This meant if the job satisfaction increased, the more subjective well-being increased. Conversely, as job satisfaction decreased, subjective well-being also decreased in honorary teachers in Gandapura District, Bireuen Regency.

Keywords: *Job Satisfaction, Subjective well-being, Honorary teacher*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Pendidikan di Indonesia terbagi dalam empat bagian, yaitu lembaga pendidikan, kurikulum pendidikan, guru dan siswa. Salah satu bagian penting dalam tercapainya tujuan pendidikan adalah perannya Guru. Abdurrahman (Yusuf, 2018) mendefinisikan Guru sebagai seorang anggota masyarakat yang kompeten (mampu, dan wewenang) serta mendapat kepercayaan dari masyarakat dan pemerintah untuk menjalankan tugas, fungsi, peranan serta tanggung jawab sebagai seorang guru, dalam berbagai Lembaga Pendidikan. Peran guru sangat penting, dikarenakan seorang guru bertanggung jawab dalam hal tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan, kurikulum, dan bahkan para siswanya (Surya, 2003).

Profesi guru di Indonesia berdefinisi sebagai tenaga pengajar profesional yang bertugas di ranah Pendidikan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN (Indonesia), pembagian profesi guru terbagi menjadi dua yaitu Guru ASN dan Guru Non ASN. Guru ASN meliputi Guru PNS dan Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sedangkan Guru Non ASN adalah guru-guru yang terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap (GTT/Honorer) yang bekerja pada tingkat pusat, provinsi maupun di daerah.

Guru Tidak Tetap atau Honorer adalah guru yang mempunyai hak untuk memperoleh honorium, dalam jangka waktu perbulan maupun pertriwulan, guru honorer juga berhak mendapatkan perlindungan hukum dan cuti kerja berdasarkan peraturan pemerintah dalam undang-undang ketenagakerjaan (Mulyasa, 2013). Guru honorer memiliki status kepegawaian kerja yang tidak pasti, disebabkan jangka kontrak kerja yang ditentukan oleh lembaga, jika kontrak kerja seorang guru honorer telah selesai, maka guru tersebut dapat diberhentikan dari status kepegawaiannya.

Masalah guru honorer tidak berhenti pada status kepegawaian, tetapi juga pada beberapa faktor yang lain seperti gaji yang diterima. Dilansir dari BBC NEWS INDONESIA (Lumbanrau, 2021) “Guru-guru honorer di Indonesia mengungkapkan menerima gaji yang jauh dari kata layak walaupun telah mengabdikan belasan bahkan puluhan tahun tanpa kepastian status kerja”. Padahal jika ditinjau dari sisi pekerjaan semua guru memiliki pekerjaan yang sama. Perbedaan yang dialami oleh guru honorer dalam ruang lingkup kerjanya, dapat menyebabkan kurangnya kesejahteraan subjektif yang dirasakan oleh para guru honorer.

Secara umum kesejahteraan dapat dimaknai sebagai kondisi terpenuhinya semua kebutuhan seorang manusia. Kebutuhan individu seperti makan, minum, pakaian, kebutuhan sosial seperti rasa untuk diakui dalam kehidupan sosial masyarakat, merupakan hal mendasar yang membuat individu dapat merasakan kesejahteraan di dalam hidupnya (Chamsyah, 2008). Istilah kesejahteraan subjektif atau *subjective well-being* menggambarkan

kesejahteraan yang dirasakan dan dimaknai sendiri oleh individu yang mengalaminya, keadaan tersebut dapat dinilai berdasarkan kuantitas perasaan-perasaan dan pikiran-pikiran positif dalam diri individu mengenai kehidupan sehari-hari (Compton, 2005).

Seorang individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan menilai kehidupannya secara positif, merasa puas dengan kehidupannya, merasa senang, dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan (Diener, Suh, & Oishi, 1997). Konsep dari *subjective well-being* terus berevolusi hingga sekarang, pengertian *subjective well-being* oleh Maddux di tahun 2018 menyatakan bahwa *subjective well-being* adalah sebuah konstruksi psikologis yang tidak berkaitan dengan sesuatu yang dimiliki oleh individu maupun apa yang terjadi pada mereka, tetapi berkaitan dengan cara pandang serta bagaimana mereka merasakan apa yang mereka miliki dan apa yang telah mereka lewati selama hidup mereka. Studi terdahulu mengenai *subjective well-being* menghasilkan perbedaan antara kondisi objektif dari kehidupan seseorang dengan evaluasi subjektif serta perasaan atau pemaknaan individu tersebut mengenai hidupnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurussalam dan Anugerah pada tahun 2018 mengenai *subjective well-being* pada guru di Lembaga Pendidikan menunjukkan bahwa seorang guru dengan tingkatan *subjective well-being* tinggi mampu menilai kepuasan hidupnya, menciptakan pengalaman positif, seperti membangun hubungan sosial, lalu bersyukur dengan profesi yang

dikerjakannya, dan juga dapat meminimalisir tingkatan emosi negatif pada dirinya, seperti rasa cemas, panik, dan sedih.

Cintantya dan Nurtjahjanti (2018) melakukan penelitian mengenai *subjective well-being* terhadap sopir taksi di Jakarta, menunjukkan bahwa mayoritas sopir taksi di Jakarta memiliki tingkat emosi dan suasana hati senang dalam skala rendah, tingginya tingkat emosi dan suasana hati yang negatif, dan rendahnya tingkat kepuasan. Spector (Russell, 2008) menjelaskan bahwa pekerja dengan *subjective well-being* yang baik mengaku merasa lebih puas dengan hidupnya, biasanya pekerja dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi akan lebih kooperatif dan suka membantu rekannya dalam bekerja, mereka juga datang tepat waktu dan efisien, jarang membolos, dan memilih untuk menetap di perusahaan dalam waktu yang lebih lama dibanding dengan pekerja yang merasa tidak puas. Sebaliknya, pekerja yang memiliki tingkat *subjective well-being* yang rendah cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya, memiliki kinerja yang buruk, dan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa *subjective well-being* pada setiap individu penting untuk menunjang tingkat kesejahteraan dalam hidupnya. Guru adalah seorang tenaga pendidik yang seharusnya dapat menjadi tauladan, untuk mencapai hal itu guru harus dapat merasakan kesejahteraan dalam dirinya. Namun kenyataan yang terjadi pada guru honorer tidak begitu sejalan dengan apa yang diharapkan. Wawancara yang dilakukan dengan beberapa Kepala sekolah dan guru honorer

di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen menghasilkan bahwa terdapat guru honorer yang menunjukkan kinerja kurang baik di sekolah dan kurang menunjukkan perilaku positif di tempat kerja. Berikut hasil wawancara tersebut:

Wawancara 1:

"...ada beberapa guru yang sering absen, kadang alesannya kenduri di rumah tetangga atau kenduri di gampong, acara di menasih gampong pun absen dari sekolah ada beberapa guru yang sering telat datang ke sekolah abis ditegur sekali dua kali disiplin lagi tapi nanti telat lagi...dulu ada satu orang guru kami mengundurkan diri dari sekolah, alasannya mau fokus jadi petani cabe..."(kepala sekolah, MS wawancara personal, 16 September 2022)

Wawancara 2:

"...guru di sekolah itu kurang disiplin, sering izin dengan alasan-alasan kecil, kadang telat datang...ada beberapa guru yang beralih profesi jadi pedagang... terus ada yang berhenti jadi guru karena disuruh suaminya kata suaminya ga usah kerja pergi jauh jauh gajinya pun kecil..." (kepala sekolah, ES wawancara personal, 28 September 2022)

Wawancara 3:

"... kita tau kualitas guru dari penilaian pas mengajar, ada guru yang ga melaksanakan kegiatan belajar sesuai dengan perencanaan pembelajaran jadi hasilnya siswa ga dapat output akhir yang sesuai dengan harapan kurikulum kita..."

...sebagian guru lain mau belajar untuk bisa menguasai materi-materi baru, tapi ada guru yang merasa alah biar yang lain aja yang belajar lagi, saya udah cukup gini aja, bukan masa saya untuk belajar lagi..." (kepala sekolah, MT, wawancara personal, 27 September 2022)

Wawancara 4:

"...dengan masa kerja yang sudah lama saya merasa bahwa bekerja dengan status guru honorer tidak memberikan saya status kepegawaian yang jelas. Gaji yang kami dapat perbulan kadang ga cukup untuk kebutuhan di bulan itu, saya merasa belum puas dengan status kepegawaian saya sekarang, karena status guru honorer ini tidak menjamin bahkan kebutuhan sehari-hari aja susah..."(ER, wawancara personal, 17 Maret 2022)

Wawancara 5:

"...Berdasarkan pengalaman saya sebagai guru honorer, saya merasa beban tugas kami guru honorer dan guru PNS sama, tanggung jawab kami di sekolah sama, tapi ya bedanya kami guru honorer sama guru PNS bisa dilihat

jelas dari segi gaji dan tunjangan gitu ...jadi kualitas hidupnya sebagai guru honorer serba kekuranglah...

...untuk kinerja ibuk rasa belum cukup optimal, selain karena kurangnya mobiler di sekolah, mungkin kurang ikhlas ya dek dalam pengabdian yang kekurangan dana ini. kebetulan rumah saya jauh dari sekolah jadi saya butuh dana lebih untuk transportasi setiap ke sekolah...

...Kadang guru PNS sering minta isi jam kelas mereka kalo mereka ga bisa masuk. Belakang ada juga guru yang malas bantu mereka soalnya keseringan nyuruh-nyuruh ganti kelasnya... di tempat ibuk ada beberapa guru yang malas dalam mengajar, ga terlalu peduli dan ga betah lama-lama didalam kelas, kadang pas di sekolah sibuk sendiri kayak kurang peduli gitu ...

...beberapa kawan ibuk ada yang udah keluar ga ngajar lagi katanya gaji honorer ga cukup untuk keluarganya, ada yang kerja udah bertahun-tahun, ada juga baru setahun terus keluar..."(MY, wawancara personal, 22 Maret 2022)

Wawancara 6:

"... saya merasa tidak adil sebagai sesama guru yang mempunyai tanggung jawab dan beban moral yang sama yaitu mengajar, mendidik anak bangsa tapi kesejahteraan kami berbeda. Saya rasa setiap guru mempunyai tugas untuk mencerdaskan anak bangsa, tapi gaji yang diberikan untuk guru honorer cukup sangat bercanda. Kalo begitu saya juga merasa kurang dihargai ya sebagai guru ... dana yang diberikan untuk kami minim tapi kami dituntut bekerja semaksimal mungkin... ada kasus di sekolah teman saya, setiap semester gurunya pasti ganti, ga pernah netap guru di sekolah itu. Saya dengar-dengar ada masalah dengan gaji, jadi banyak guru yang keluar dari sekolah..."(NF, wawancara personal, 17 September 2022)

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, guru honorer menunjukkan perilaku kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di Sekolah seperti terlambat hadir dan sering absen dari kegiatan di Sekolah. Guru honorer merasa kurang senang dengan status kepegawaiannya, mengingat tanggung jawab kerja setiap guru sama namun tidak dengan gaji yang diterima, hal tersebut membuat guru honorer merasa tidak dihargai dalam pekerjaannya dan merasa tidak adil bagi mereka. Banyaknya masalah dalam aspek pekerjaan yang dirasakan guru honorer berdampak pada kinerja guru honorer yang kurang optimal di Sekolah, selain itu guru honorer merasa

kesejahteraan sebagai guru kurang dipedulikan oleh Lembaga Pendidikan dan pemerintah sehingga terdapat guru-guru honorer yang memilih untuk berhenti bekerja di Sekolah dan mencari pekerjaan di bidang lain. Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa guru honorer mempunyai sikap dan menilai pekerjaannya secara negatif serta merasa belum puas dengan pencapaian yang telah dilakukan selama menjadi guru honorer. Bekerja sebagai guru belum dapat memberikan kesejahteraan dan kepuasan bagi guru-guru honorer, masalah kesejahteraan tersebut dapat mempengaruhi *subjective well-being* pada guru honorer terhadap kehidupan yang dijalannya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being*, salah satunya adalah kepuasan kerja (Eddington & Shuman, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Locke (Russell, 2008) menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada perawat. Kesejahteraan yang dirasakan oleh individu berpengaruh terhadap memori dan mempermudah mengingat kembali informasi tentang pekerjaan yang telah mereka lakukan. Dalam penelitian ini menggambarkan bahwa individu yang merasa bahagia dan individu yang tidak bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi, dan mengingat informasi dengan cara yang berbeda.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai evaluasi perasaan dari seorang pegawai mengenai pekerjaannya, evaluasi tersebut dapat dilihat dari perilaku yang dilakukan oleh pegawai selama mereka bekerja (Muhtarom, 2015). Saefullah, (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikis

pekerja yang merasa senang atau tidak senang dalam ruang lingkup kerja yang didasari atas penilaian dalam terpenuhinya kebutuhan mereka sebagai pekerja.

Secara sederhana kepuasan kerja adalah apa yang membuat seorang individu menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam bekerja (Anastasia & Sutanto, 2013). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Darwis & Syafiq, 2021) menemukan bahwa aspek kepuasan kerja mempunyai kontribusi dalam hal peningkatan dimensi *subjective well-being*, dimana seorang karyawan dengan emosi positif terhadap pekerjaannya akan menghasilkan hubungan positif terhadap *subjective well-being*. Oleh itu, karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan lingkungan kerjanya akan cenderung memiliki *subjective well-being* yang tinggi.

Berdasarkan pembahasan fenomena yang dialami oleh guru honorer, maka peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada Guru Honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dicari dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara Kepuasan kerja dengan *Subjective well-being* pada Guru Honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Kepuasan kerja dengan *Subjective well-being* pada Guru Honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen?

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara ilmiah dalam ruang lingkup Psikologi, terkhusus pada bidang Psikologi Industri & Organisasi dan bidang Psikologi Positif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti-peneliti lain yang ingin meneliti tentang kepuasan kerja dan *subjective well-being* terkhusus pada subjek guru dan pegawai honorer.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Guru Honorer

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru dalam bidang psikologi bagi guru honorer mengenai kepuasan kerja dan *subjective well-being*. Penelitian ini juga diharapkan menjadi pedoman untuk meningkatkan kinerja guru-guru honorer dengan meningkatkan kesadaran akan kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada Guru Honorer Di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen.

b. Bagi Lembaga Pendidikan dan Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan data dalam perspektif psikologi mengenai tingkat kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada guru honorer di Lembaga Pendidikan Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian juga dapat menjadi gambaran kepada pihak sekolah, dinas Pendidikan dan juga sesama guru mengenai tingkatan kepuasan kerja dan

subjective well-being pada guru honorer. Sehingga pihak Lembaga Pendidikan dan sekolah dapat menentukan kebijakan yang dapat menunjang kepuasan kerja dan *Subjective well-being* pada guru Honorer.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian disusun berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian yang digunakan memiliki beberapa karakteristik yang relatif sama seperti tema, kajian, dan beberapa karakteristik yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Calaguas (2017) mengenai “*Satisfied and Happy: Establishing Link between Job Satisfaction and Subjective Well-Being*” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional dan regresi. Sampel terdiri dari 251 guru tetap dari 52 sekolah negeri di provinsi Pampanga dan Tarlac, Filipina. Penelitian ini menggunakan metode analisis data korelasi *person product moment*. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada subjek penelitian dan lokasi penelitian. Pada penelitian di atas subjek yang diteliti ialah guru tetap, sedangkan subjek pada penelitian ini ialah guru tidak tetap atau honorer. Lokasi penelitian di atas berada di Filipina, sedangkan penelitian yang ingin diteliti berada di Indonesia tepatnya di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen, Aceh.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Silitonga (2019) dengan judul “Hubungan Harga Diri Dan Pendapatan Dengan *Subjective well-being* Pada Guru Sma Negeri 1 Sunggal Deli Serdang” menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini

adalah deskriptif korelasional. Populasinya adalah guru-guru SMA Negeri 1 Sunggal sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada metode penelitian, variabel bebas, subjek dan lokasi penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah uji regresi linier sedangkan peneliti menggunakan metode korelasi. Variabel bebas pada penelitian di atas berjumlah dua variabel bebas yaitu harga diri dan pendapatan sedangkan variabel bebas yang ingin diteliti hanya satu yaitu kepuasan kerja. Penelitian di atas dilakukan pada semua populasi guru di satu sekolah, sedangkan peneliti menfokuskan pada guru honorer atau guru tidak tetap. Perbedaan lain adalah lokasi penelitian yaitu di daerah Deli Serdang sedangkan lokasi yang di khusukan pada penelitian ini berada di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen, Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekamaya dan Puspitadewi (2019) dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan *Subjective Well-Being* Pada Guru Yayasan Pendidikan “X””. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode korelasi. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 57 orang guru tetap Yayasan di Gresik, metode analisis data yang menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel bebas, subjek dan lokasi penelitian. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian di atas ialah iklim organisasi, sedangkan variabel bebas yang ingin diteliti ialah kepuasan kerja. Subjek pada penelitian di atas ialah guru tetap, sedangkan

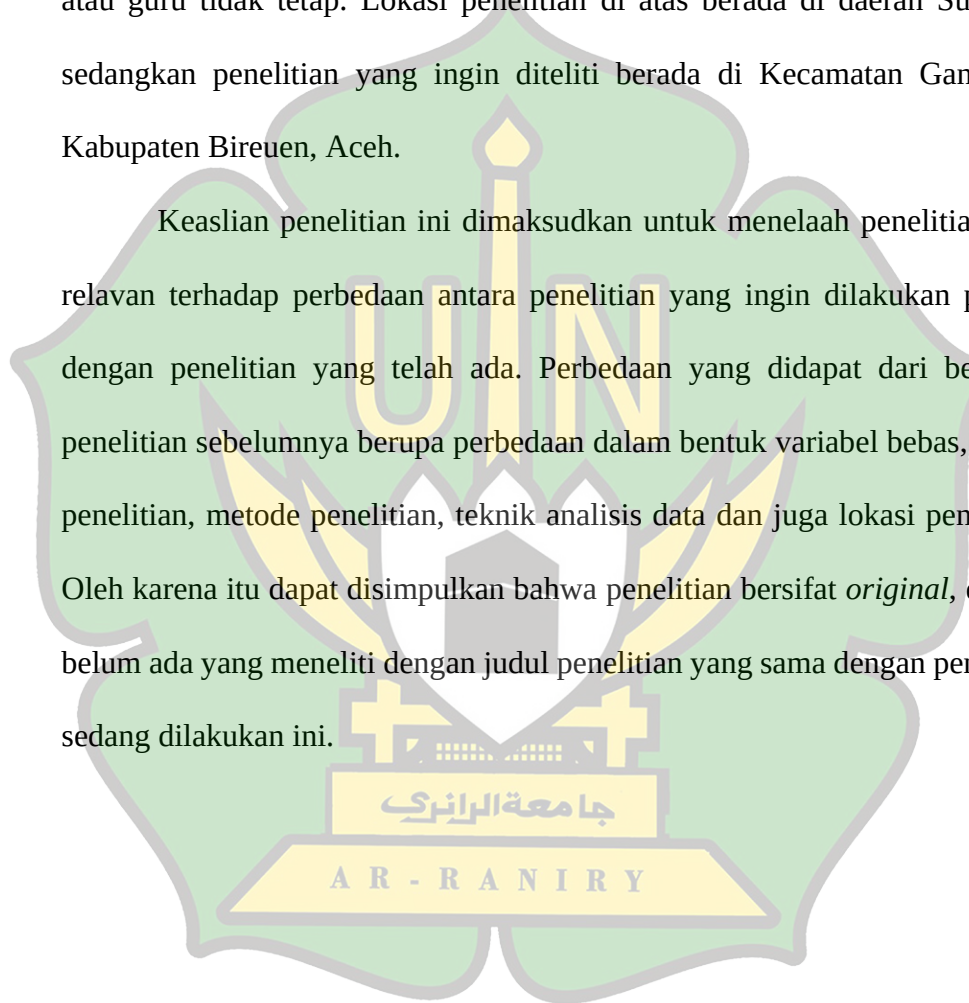
subjek yang ingin diteliti ialah guru honorer atau guru tidak tetap. Lokasi penelitian di atas berada di Gresik, sedangkan penelitian yang ingin diteliti berada di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen, Aceh.

Suseno dan Pramithasari (2019) melakukan penelitian mengenai “Kebersyukuran dan Kesejahteraan Subjektif pada Guru SMA Negeri I Sewon”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS dan Sampel yang digunakan berjumlah 51 guru PNS di Sewon. Data dianalisis menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment*. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel bebas, subjek dan lokasi penelitian, yang mana penelitian di atas menggunakan kebersyukuran sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja. Subjek pada penelitian di atas ialah guru PNS atau guru tetap sedangkan subjek yang ingin diteliti ialah guru honorer atau guru tidak tetap. Lokasi penelitian di atas berada di daerah Sewon, sedangkan penelitian yang ingin diteliti berada di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen, Aceh.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Darwis dan Syafiq (2021) mengenai “Hubungan antara kepuasan kerja dengan *Subjective well-being* pada anggota KORPS BRIGADE mobil”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional. Populasi yang digunakan berjumlah 200 anggota BRIMOB. Sampel yang digunakan sebanyak 170 anggota sebagai subjek penelitian dan 30 lainnya untuk uji coba.

Data dianalisis menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment*. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada subjek dan lokasi penelitian, yang mana Subjek pada penelitian di atas anggota BRIMOB sedangkan subjek yang ingin diteliti adalah guru honorer atau guru tidak tetap. Lokasi penelitian di atas berada di daerah Sulawesi, sedangkan penelitian yang ingin diteliti berada di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen, Aceh.

Keaslian penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah penelitian yang relevan terhadap perbedaan antara penelitian yang ingin dilakukan peneliti dengan penelitian yang telah ada. Perbedaan yang didapat dari beberapa penelitian sebelumnya berupa perbedaan dalam bentuk variabel bebas, subjek penelitian, metode penelitian, teknik analisis data dan juga lokasi penelitian. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penelitian bersifat *original*, dimana belum ada yang meneliti dengan judul penelitian yang sama dengan penelitian sedang dilakukan ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Subjective Well-Being*

1. Definisi *Subjective Well-Being*

Subjective well-being adalah sebuah fenomena yang luas mencakup respon emosional orang, kepuasan domain, dan penilaian terhadap kepuasan hidup secara menyeluruh (Diener & Pavot, 2004). Menurut Diener, Oishi, & Lucas, *subjective well-being* adalah analisis ilmiah mengenai bagaimana individu mengevaluasi kehidupan mereka saat ini maupun masa yang telah berlalu. Evaluasi tersebut mencakup reaksi emosi terhadap peristiwa, suasana hati dan penilaian yang individu bentuk sendiri mengenai kepuasan hidup, pemenuhan serta kepuasan individu dengan domain-domain lain seperti pekerjaan dan pernikahan (Maddux, 2018). Stone dan Mackie (National Research Council, 2013) berpendapat bahwa *subjective well-being* merujuk pada cara individu menjalani dan mengevaluasi kehidupan mereka secara menyeluruh beserta domain tertentu dan aktivitas yang mereka lakukan.

Subjective well-being adalah evaluasi personal individu terhadap kehidupan yang telah dilaluinya. Evaluasi yang dimaksud terdiri dari penilaian secara kognitif seperti kepuasan hidup, lalu evaluasi afektif yaitu perasaan emosional positif maupun negatif. Individu yang puas dengan kondisi kehidupannya akan sering mengalami emosi positif, serta jarang mengalami emosi negatif yang merupakan indikasi dari seseorang yang memiliki *subjective*

well-being yang tinggi (Eddington & Shuman, 2008). Pengertian *Subjective well-being* sudah dikenali sebagai kepuasan hidup yang didasari pada standar kepuasan yang ditentukan sendiri oleh masing-masing individu, *Subjective well-being* juga didefinisikan dengan emosi dan pengalaman menyenangkan, dimana individu akan lebih sering merasakan emosi positif dibandingkan emosi negatif dalam kehidupannya (Diener, 2009)

Menurut Veenhoven (Diener, 2009), *subjective well-being* adalah konsep tentang individu memberi penilaian terhadap kualitas keseluruhan hidupnya secara baik. Dengan kata lain, *subjective well-being* adalah seberapa baik seseorang menyukai hidupnya sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian *subjective well-being* di atas, penelitian ini menggunakan definisi dari Diener dan Pavot tahun 2004 yaitu *Subjective well-being* adalah sebuah fenomena yang luas mencakup respon emosional individu, kepuasan domain, dan penilaian individu terhadap kepuasan hidupnya secara menyeluruh.

2. Komponen - Komponen *Subjective Well-Being*

Beberapa komponen yang menyusun *subjective well-being* menurut Diener dan Pavot (2004) adalah komponen afektif dan komponen kognitif.

a. Komponen Afektif

Komponen afektif dari *subjective well-being* meliputi suasana hati dan emosi yang terdiri dari *positive affect* (PA) dan *negative Affect* (NA). Menurut OECD (2013), *Positive affect* menggambarkan perasaan/ emosi positif seperti kebahagiaan, kegembiraan, dan kesenangan. Sedangkan *negative affect*

meliputi pengalaman terhadap perasaan yang tidak menyenangkan seperti kesedihan, amarah, ketakutan, dan kecemasan. Komponen afektif merupakan komponen yang menunjukkan evaluasi terhadap peristiwa yang sedang berlangsung maupun reaksi individu terhadap peristiwa yang sedang dialami saat ini.

b. Komponen Kognitif

Komponen kognitif dari *subjective well-being* menunjukkan penilaian evaluatif individu terhadap kualitas hidupnya. Penilaian ini biasa disebut sebagai kepuasan hidup (*life satisfaction*) dan kepuasan domain (*domain satisfaction*). Kepuasan domain (*domain satisfaction*) difokuskan pada evaluasi terhadap aspek-aspek kehidupan tertentu seperti pekerjaan, pernikahan, atau waktu luang. Penilaian kepuasan hidup secara global (*global life satisfaction*) menunjukkan evaluasi kognitif individu terhadap keseluruhan hidupnya.

Eddingtong dan Shuman (2008), menyatakan bahwa terdapat beberapa komponen utama yang menyusun *Subjective well-being*, yaitu:

1. *Positive affect*, umumnya dibagi menjadi sukacita, kegembiraan, kepuasan, kebanggaan, kebahagiaan, dan ekstasi.
2. *Negative effect*, terdiri dari rasa bersalah, malu, sedih, cemas, khawatir, marah, stres, depresi, dan iri hati.
3. *Life satisfaction*, dikategorikan berdasarkan kepuasan dengan kehidupan saat ini, kepuasan dengan masa lalu, kepuasan dengan masa

depan, pandangan orang lain yang signifikan tentang kehidupan seseorang, keinginan untuk mengubah hidup.

4. *Domain satisfaction*, terdiri dari pekerjaan, keluarga, waktu luang, kesehatan, pribadi, keuangan, dan orang sekitar.

Berdasarkan dari beberapa komponen *Subjective well-being* di atas maka peneliti menggunakan komponen *subjective well-being* yang dikemukakan oleh Diener dan Pivot (2004) yaitu komponen afektif and komponen kognitif.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Subjective Well-Being*

Menurut Edditong dan Shuman (2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Subjective well-being*, yaitu:

a. Perbedaan jenis kelamin

Shuman menyatakan wanita cenderung lebih banyak mengalami pengalaman dengan emosi negatif dan depresi dibandingkan dengan pria. Wanita juga lebih sering mencari bantuan terapi untuk mengatasi gangguan ini, namun pria dan wanita memiliki tingkat kebahagiaan global yang sama. Lebih lanjut, Shuman menyatakan bahwa hal ini disebabkan karena wanita mengakui adanya perasaan tersebut sedangkan pria kebanyakan menyangkalnya.

b. Usia

Sebuah penelitian internasional dengan sampel dari banyak negara mengindikasikan bahwa kepuasan hidup tidak menurun seiring dengan bertambahnya usia. Kurangnya penurunan signifikan dalam kepuasan hidup di

sepanjang rentang kehidupan disebabkan karena individu mampu beradaptasi dengan kondisi yang dijalani sekarang.

c. Pendidikan

Penelitian yang dilakukan oleh Campbell (Eddington & Shuman, 2008) menemukan hubungan yang kecil namun signifikan antara pendidikan dengan *subjective well-being*. Campbell menuliskan bahwa ditahun 1957, 44% pelajar dikabarkan lebih Bahagia dibandingkan dengan 23% anak-anak yang tidak pergi ke Sekolah menengah atas. Pendidikan lebih berhubungan dengan *well-being* pada individu yang memiliki pendapatan lebih rendah dan juga pada negara yang miskin. Terdapat banyak hubungan antara pendidikan dengan *subjective well-being* dimana pendidikan berhubungan dengan status pekerjaan dan juga pendapatan.

d. Pendapatan

Secara umum, individu yang mempunyai banyak penghasilan akan cenderung terlihat lebih bahagia daripada individu yang miskin. Namun, pengaruh antara kekayaan dan kebahagiaan ini adalah kecil.

e. Pernikahan

Kebahagiaan secara signifikan berhubungan dengan *well-being* bahkan jika usia ataupun pendapatan dikontrol. Penelitian terdahulu menemukan bahwa wanita yang menikah secara konsisten lebih bahagia daripada wanita yang tidak menikah, begitu juga dengan pria yang menikah lebih bahagia daripada pria yang tidak menikah.

f. Kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Tait, Padgett, and Baidwin (Eddington & Shuman, 2008) menghasilkan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan hidup pada wanita dalam beberapa dekade terakhir. Pekerjaan dianggap berhubungan dengan *subjective well-being* karena pekerjaan dapat mengoptimalkan level stimulasi sehingga individu dapat merasakan kesenangan, memberikan hubungan sosial yang positif, serta memiliki kesadaran akan identitas dan perasaan yang bermakna, dimana hal ini berhubungan dengan *subjective well-being*.

g. Kesehatan

Individu menilai bahwa kesehatan yang baik merupakan hal yang paling penting dari domain kehidupan. George dan Landerman (Eddington & Shuman, 2008) menyatakan terdapat hubungan yang kuat antara kesehatan dan *subjective well-being*, yang diperoleh melalui *self-report* dari pengukuran kesehatan. Oleh sebab itu, persepsi individu mengenai kesehatan tampaknya lebih berpengaruh daripada kondisi kesehatan mereka secara objektif terhadap *subjective well-being*.

h. Agama

Ellison menyatakan meskipun tidak memiliki pengaruh yang besar, tetapi secara signifikan *subjective well-being* berhubungan dengan agama, kekuatan hubungan seseorang dengan Tuhan, pengalaman berdoa, dan ketaatan serta partisipasi dari aspek keagamaan.

i. Waktu luang

Subjective well-being dapat meningkat karena adanya rasa puas terhadap kemampuan seseorang memiliki waktu luang. Bukti yang kuat bahwa *subjective well-being* berhubungan dengan kepuasan akan waktu luang dapat dilihat dari pengaruh olah raga atau bentuk kegiatan lainnya.

j. Hubungan sosial

Kejadian yang menyenangkan dalam sebuah pertemanan dan pekerjaan diprediksikan dapat memberikan peluang meningkatnya *subjective well-being* individu.

k. Kompetensi

Terdapat hubungan positif antara kompetensi kecerdasan dan kebahagiaan meskipun hubungannya hanya sedikit.

Penelitian yang dilakukan oleh Nandini dan Afiatno (2020) mengenai *determinant of subjective well-being: evidence of urban Indonesia* menemukan bahwa faktor yang meningkatkan *subjective well-being* di Indonesia adalah tingkat pendidikan, jumlah penghasilan, kondisi kesehatan yang baik, memiliki aset rumah, pekerjaan yang memuaskan, hubungan yang memuaskan baik internal maupun eksternal, memiliki perasaan senang dan secara psikologis merasa bermakna di dalam kehidupannya dan juga rentan umur dapat berkontribusi pada *subjective well-being*.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Subjective Well-being* yang telah dipaparkan, peneliti mengambil satu faktor yaitu Kepuasan Kerja

menjadi variabel yang akan dihubungkan dengan variabel *subjective well-being* pada penelitian ini.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Porter (Maryatmi, 2021) adalah selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada sekarang” atau penilaian mengenai perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dengan sesuatu yang telah didapatkan di masa sekarang. Wexley dan Yukl (Indrasari, 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara individu dalam merasakan dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Robbins and Judge (Indrasari, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif individu tentang pekerjaannya berdasarkan hasil evaluasi karakteristik. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (Maryatmi, 2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap pekerja tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi yang dimiliki individu tentang pekerjaannya, dan persepsi terhadap tingkat kesesuaian antara mereka sebagai individu dengan organisasi.

Luthans (Indrasari, 2017), menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai kepuasan kerja diambil satu definisi dari Porter bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan hasil yang dirasakan atau didapatkannya dengan apa yang menjadi harapan dari pekerjaannya.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Porter (Bagia, 2015) menjelaskan lima dimensi kepuasan kerja:

a. Gaji (*pay*)

Gaji adalah salah satu bentuk dari kompensasi finansial yang diterima karyawan pada periode waktu tertentu atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dirancang dan dikelola dengan prinsip adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

b. Pekerjaan (*work its self*)

Sikap pekerja terhadap karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, sigifikansi, dan umpan balik kerja. Dua aspek penting *the work itself* yang menjadi sumber kepuasan kerja, yaitu pengawasan atas metode-metode kerja dan langkah kerja yang bervariasi.

c. Promosi (*promotion*)

Promosi yaitu kesempatan untuk maju atau berprestasi dalam jenjang karir. Promosi merupakan proses pemindahan dan penempatan seorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberikan tantangan, tanggung jawab, otoritas, status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya.

d. Rekan kerja (*co-worker*)

Coworker yaitu kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja. Kelompok kerja juga melayani system dukungan sosial untuk para pekerja. Kesempatan untuk saling bekerja sama di antara para pekerja mengenai pekerjaan yang dilakukan akan menjadi sumber kepuasan bagi pekerja dalam bekerja, karena dalam bekerja sama ini mereka akan dapat berdiskusi atau saling bertukaran pikiran mengenai masalah-masalah dalam pekerjaan. sehingga akan mudah dalam mencari solusi.

e. Kondisi kerja (*working condition*)

Kondisi kerja mencakup semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja. Kondisi kerja yang menjadi faktor kepuasan kerja pegawai seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kebisingan, rencana pekerjaan, kebersihan tempat, dan peralatan serta perlengkapan yang memadai.

Menurut Spector (Maryatmi, 2021), aspek kepuasan kerja terdiri dari Sembilan unsur aspek, yaitu:

1. Upah, yaitu sikap kepuasan dengan upah dan kenaikan upah
2. Promosi, yaitu kepuasan dengan peluang promosi
3. Pengawasan, yaitu kepuasan dengan pengawasan ketat
4. Tunjangan luar, yaitu kepuasan dengan tunjang tambahan
5. Imbalan satuan, yaitu kepuasan dengan imbalan yang diberikan bagi pekerjaan yang baik
6. Kondisi kerja, ialah kepuasan dengan aturan dan prosedur
7. Mitra kerja, ialah kepuasan dengan mitra
8. Sifat kerja, merupakan kepuasan dengan tipe pekerjaan yang dilakukan
9. Komunikasi, yaitu kepuasan dengan komunikasi dalam organisasi

Penelitian ini menggunakan dimensi kepuasan kerja yang dinyatakan oleh Porter dengan jumlah lima dimensi kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan, promosi, rekan kerja dan kondisi kerja.

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (Tumanggor, 2018) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Isi pekerjaan

Isi pekerjaan yang menantang serta dapat memacu karyawan untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya. Karyawan akan merasa lebih puas apabila tantangan pekerjaan dari perusahaan sesuai dengan kemampuannya.

b. Rekan kerja

Rekan kerja dapat menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan bagi karyawan. Berdasarkan studi terdahulu, beberapa karyawan baru mengeluh karena adanya senioritas dalam bekerja sehingga merasa hubungan dengan rekan kerja lainnya tidak akan berjalan dengan baik dan hal tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Hal ini menunjukkan hubungan dengan rekan kerja mempunyai berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang dimiliki seseorang.

c. Gaji dan promosi

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka terima sesuai dengan harapan. Kepuasan kerja tercapai jika pembayaran sesuai dengan tuntutan tugas, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran umum.

d. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang bagus akan memudahkan seseorang menyelesaikan pekerjaan mereka. Kondisi ruangan yang pengap dan ventilasi udara tidak ada, penerangan kurang jelas dan udara ruangan panas dapat membuat karyawan mengalami perasaan tidak puas dalam bekerja.

e. Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan pemimpin yang mampu untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Karakteristik pemimpin dan gaya juga kepemimpinan memengaruhi tanggapan karyawan kepada atasannya.

Karyawan akan lebih puas dengan gaya kepemimpinan yang dapat memperjelas peran mereka dalam organisasi.

Luthans (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, faktor yang menggambarkan sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju dan belajar.
- b. Gaji atau upah, yaitu jumlah gaji yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- d. Kesempatan promosi, yaitu faktor yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- e. Rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesama karyawan.
- f. Kondisi kerja, yaitu faktor yang bersangkutan dengan suasana kerja seperti peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya.

C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Subjective Well-Being*

Kepuasan kerja menurut Nelson dan Quick (Maryatmi 2021) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja. Menurut Bagia (2015) kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Evaluasi pekerja dapat berupa respon positif maupun negatif terhadap kondisi fisik maupun kondisi sosial tempat kerja. Hunts & Osborn menyatakan pentingnya sikap kepuasan kerja yang dapat dinilai dengan konteks

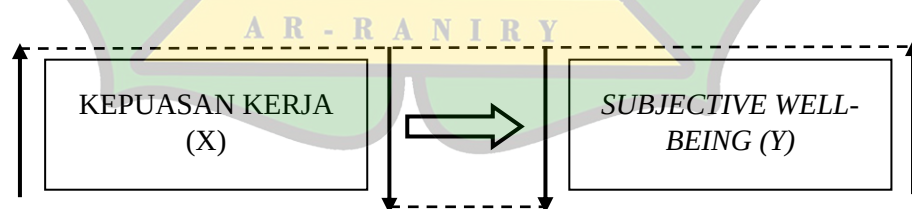
keputusan yang dibuat pekerja mengenai pekerjaan mereka. Pertama adalah keputusan untuk memiliki, yaitu menggabungkan dan mempertahankan diri sebagai anggota suatu organisasi. Kedua adalah keputusan untuk berprestasi, untuk bekerja keras dalam mengejar kinerja setinggi mungkin (Maryatmi, 2021).

Menurut Judge and Klinger (Larsen & Eid, 2008) kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan *subjective well-being*. Dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *subjective well-being* dan juga sebaliknya. Pengaruh keduanya dinilai rasional karena pengalaman kerja individu di tempat kerja akan berdampak terhadap kehidupan di luar kerjanya. Begitu pula sebaliknya, apabila individu mempunyai kehidupan yang bahagia dan menyenangkan akan berdampak terhadap evaluasi serta kehidupan kerja individu tersebut. Pekerjaan menjadi bagian penting bagi setiap individu, individu yang bekerja akan menghabiskan sebagian waktu mereka di tempat kerja. Hal tersebut akan mempengaruhi perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, seorang karyawan dikatakan memiliki *subjective well-being* apabila ia merasakan kebahagiaan atau kepuasan dalam pengalaman hidupnya dari berbagai domain-domain kehidupan yang sesuai dengan tujuan hidupnya, sehingga individu mencapai kepuasan berdasarkan apa yang individu harapkan (Wright & Bonett, 2007)

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Calaguas (2017) menunjukkan hasil yang signifikan terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*, dimana kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang berpengaruh terhadap *subjective well-being*. Begitu juga dengan

penelitian yang dilakukan oleh Darwis dan Syafiq (2021) yang menyatakan hubungan kepuasan kerja dengan *subjective well-being* terbentuk dari adanya emosi positif dengan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan *subjective well-being* pada individu. Hasil penelitian tersebut adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*, dimana korelasi signifikan antara variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* mempunyai nilai signifikansi 0,000 dan mendapat nilai hubungan sebesar 0,804. Korelasi antar kedua variabel tersebut tergolong sangat kuat dan searah.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*, dengan artian kepuasan kerja berkontribusi dalam peningkatan *subjective well-being* individu. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula *subjective well-being* yang dirasakan individu tersebut, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan individu maka semakin rendah pula *subjective well-being* yang dimiliki oleh individu tersebut. Hubungan kedua variabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut,



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan positif antara

kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada Guru Honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen. Dengan artian Semakin tinggi kepuasan kerja pada guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen maka semakin tinggi pula *subjective well-being*nya, dan sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerjanya pada guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen maka semakin rendah pula *subjective well-being* yang mereka miliki.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antarvariabel (Noor, 2012). Penelitian ini menggunakan metode korelasi, yaitu metode penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*independent/ X*): Kepuasan Kerja
2. Variabel Terikat (*dependen/ Y*) : *Subjective well-being*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Subjective Well-Being*

Subjective well-being yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pandangan dan penilaian subjektif guru honorer terhadap kualitas kehidupan yang dijalannya. Penilaian tersebut didasarkan pada peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya sekarang maupun yang telah berlalu. *Subjective well-being* diukur dengan menggunakan skala *subjective well-being* yang disusun dengan aspek yang dikemukakan oleh Diener dan Pavot (2004) yaitu komponen kognitif dan komponen afektif.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana guru honorer menilai dan menyikapi pekerjaan yang dilakukan berdasarkan harapan yang guru miliki dan hasil yang didapat dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dari guru honorer diukur menggunakan skala kepuasan kerja dengan lima dimensi menurut Porter (Maryatmi, 2021) yaitu gaji, pekerjaan, promosi, rekan kerja dan kondisi kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah domain umum yang terdiri dari subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen dengan jumlah 615 orang, data berasal dari DAPO KEMDIKBUD tahun 2022 dan hasil survei data di sekolah di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel penelitian ini ambil dengan teknik *non-probability sampling* yaitu teknik insidental *sampling*. Teknik insidental *sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai

sampel, bila dipandang orang yang ditemui tersebut sesuai dengan kriteria sampel dan cocok sebagai sumber data (Sugiono, 2017).

Jumlah penentuan batasan sampel diambil dengan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2017). Maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 227 guru honorer.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan alat ukur penelitian

Langkah pertama dalam penelitian adalah menyiapkan alat ukur skala psikologi. Skala psikologis dalam penelitian ini menggunakan dua skala sebagai yaitu skala kepuasan kerja dan skala *subjective well-being* yang di susun dalam bentuk skala likert. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok individu tentang fenomena sosial, yang kemudian dideskripsikan menjadi indikator variabel. Indikator variabel berasal dari aspek variabel, yang diturunkan menjadi aitem-aitem instrument dalam bentuk pernyataan.

Setiap skala terdiri dari dua bentuk pernyataan aitem yaitu *favorabel* (F) dan *unfavorabel* (UF). Aitem *Favorabel* merupakan pernyataan yang mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur, sedangkan aitem *unfavorabel* merupakan pernyataan yang tidak mendukung perilaku dari aspek-aspek terukur (Azwar, 2015). Jawaban pada kedua skala dibagi menjadi empat kategori yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai. Penilaian dalam skala bermula dari empat sampai satu untuk aitem *favorable*

dan dari satu sampai empat untuk aitem *unfavorable*. Berikut tabel penilaian aitem skala.

Tabel 3. 1.
Skor Skala *Favorable* dan Skala *Unfavorable*

Jawaban	Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Sangat sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak sesuai (TS)	2	3
Sangat tidak sesuai (STS)	1	4

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala *subjective well-being* yang disusun oleh peneliti berlandaskan aspek dan dimensi yang telah ditentukan sebelumnya.

a. Skala kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan skala kepuasan kerja yang dimodifikasi oleh peneliti menggunakan aitem-aitem skala yang telah dibuat oleh Hafli, Jasmadi dan Nova (2020) dengan reliabilitas 0,911. Berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Porter (dalam Bagia, 2015), yaitu:

1. Gaji, sikap karyawan terhadap kompensasi finansial yang diterima karyawan atas kontribusi dan pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan karyawan. Kompensasi karyawan tersebut sudah dikelola dan diterima oleh karyawan secara adil dan layak.
2. Pekerjaan, sikap karyawan terhadap karakteristik pekerjaan, seperti keterampilan, identitas tugas, signifikansi dan umpan balik kerja. Aspek lain seperti pengawasan dan metode serta langkah kerja yang bervariasi.
3. Promosi, persepsi karyawan terhadap ketersediaan kesempatan untuk meningkatkan kemajuan karyawan dalam jenjang karir. Promosi dapat

berupa proses pemindahan dan penempatan seorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab, status, otoritas serta tantangan dan imbalan yang lebih besar dari jabatan sebelumnya.

4. Rekan kerja, penilaian karyawan terhadap rekan kerja, dimana rekan kerja dapat bekerja sama dalam bertukar pikiran, berdiskusi bersama masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.
5. Kondisi kerja, persepsi karyawan terhadap kondisi tempat kerjanya, kondisi tersebut mencakup segala aspek fisik, psikologis dan peraturan dalam bekerja.

Tabel 3. 2.
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Aitem		T	(%)
		F	UF		
1. Gaji	a. Persepsi gaji yang adil sesuai dengan prestasi kerja	29, 6	9	6	16,6%
	b. Persepsi gaji yang layak untuk memenuhi kebutuhan primer pegawai	16	36, 20		
2. Pekerjaan itu sendiri	a. Sikap pegawai terhadap variasi keterampilan	30	10	8	22,2%
	b. Sikap pegawai terhadap identitas tugas	18	34		
	c. Sikap pegawai terhadap sigfikansi kerja	17	11		
	d. Sikap pegawai terhadap umpan balik kerja	3	8		
3. Promosi	a. Kesempatan maju atau berprestasi dalam karir	15, 28	12, 32	8	22,2%
	b. Kesempatan menerima tantangan /tanggung jawab baru	5	23		
	c. Kesempatan mendapat jabatan/status baru dan imbalan lebih	13	19		

Dimensi	Indikator	Aitem		T	(%)
		F	UF		
4. Rekan kerja	a. Kesempatan bekerjasama dengan pegawai lain untuk mendiskusikan masalah di tempat kerja	25, 2	21, 35	4	11,1%
5. Situasi kerja	a. Persepsi pegawai terhadap kondisi aspek fisik kerja	4, 14	24, 7	10	27,7%
	b. Persepsi pegawai terhadap aspek psikologis kerja	27, 26	33		
	c. Persepsi pegawai terhadap aspek aturan kerja	22, 1	31		
Total		19	17	36	100%

Keterangan tabel:

F = *Favorable*

UF = *Unfavorable*

T = Total

b. Skala *subjective well-being*

Variabel *subjective well-being* diukur menggunakan skala *subjective well-being* yang disusun peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Diener dan Pavot (2004), yaitu:

1. Komponen afektif

Komponen afektif merupakan evaluasi individu terhadap peristiwa atau kehidupan yang sedang dijalani. Meliputi emosi dan suasana hati yang cenderung bersifat positif dibandingkan negatif terhadap kehidupannya.

2. Komponen kognitif

Komponen kognitif adalah Penilaian kepuasan hidup secara keseluruhan dan (*Domain satisfaction*), penilaian khusus pada salah satu aspek kehidupan yang mempengaruhi kualitas hidup.

Tabel 3. 3.
Blue Print Skala Subjective Well-Being

Komponen	Sub komponen	Indikator	Aitem		T	%
			F	UF		
1. Afektif	a. <i>Positif affect</i> , Afeksi positif terhadap peristiwa yang sedang terjadi	1) Kebahagiaan	31, 39	2, 27	4	60 %
		2) Kegembiraan	6	18	2	
		3) Kesenangan	13, 23	19, 3	4	
	b. <i>Negative affect</i> , afeksi negative terhadap peristiwa yang sedang terjadi	1) Kesedihan	8, 21	28, 25	4	
		2) Amarah	38	9	2	
		3) Ketakutan	14, 37	35, 4	4	
		4) Kecemasan	5, 7	10, 33	4	
2. Kognitif	a. <i>Global life satisfaction</i> , evaluasi individu terhadap keseluruhan hidupnya		32, 15, 24, 30	11, 17, 12, 20	8	40%
	b. <i>Domain life satisfaction</i> , penilaian kualitas hidup individu dari		16, 22, 29, 40	36, 34, 1, 26	8	
Total			20	20	40	100%

Keterangan tabel:

F = *Favorable*

UF = *Unfavorable*

T = Total

2. Uji Validitas Aitem

Menurut Azwar (2016), validitas merujuk pada ketetapan suatu alat ukur mengukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai validitasi yang tinggi, maka alat ukur tersebut dinyatakan valid. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji

validitas isi (*content validity*). Validitas isi adalah validitas yang menilai setiap aitem skala sudah mencakup dan mencerminkan karakteristik perilaku yang hendak diukur (Azwar, 2016).

Penilaian validasi skala dalam penelitian dilakukan dengan CVR (*Content Validity Ratio*), nilai tersebut didapat dari hasil penilaian para ahli atau *expert judgement* yang disebut SME (*Subject Matter Expert*). SME yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah tiga orang yang menilai apakah suatu aitem dapat dikatakan esensial untuk mendukung aspek yang hendak diukur. Suatu aitem dapat dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2015).

Hasil penilaian CVR dituliskan dengan nilai antara -1,00 sampai dengan +1,00 (Azwar, 2016). Semua aitem yang memiliki CVR yang negatif atau sama dengan 0 harus dieliminasi, sedangkan aitem-aitem CVR yang positif diartikan memiliki validitas isi dalam kadar tertentu (Azwar, 2016). Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Jumlah SME yang memberi nilai “esensial” pada satu aitem

n = Jumlah SME yang melakukan penilaian

- a. Hasil komputasi *conten ratio* skala kepuasan kerja.

Hasil *conten validity ratio* dari penilaian tiga orang *expert* pada skala kepuasan kerja adalah terdapat 31 aitem yang memiliki nilai koefisien 1 dan 5 aitem lainnya memiliki koefisien 0,3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari

penilaian SME pada skala kepuasan kerja menunjukkan semua aitem bernilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

Berikut tabel koefisien CVR skala kepuasan kerja.

Tabel 3. 4.

Koefisien CVR Skala Kepuasan Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	15	1	29	0,3
2	1	16	1	30	1
3	1	17	1	31	1
4	1	18	1	32	1
5	1	19	1	33	1
6	1	20	1	34	1
7	1	21	1	35	1
8	0,3	22	1	36	0,3
9	1	23	1		
10	1	24	1		
11	0,3	25	1		
12	0,3	26	1		
13	1	27	1		
14	0,3	28	1		

b. Hasil komputasi *conten ratio* skala *subjective well-being*

Hasil komputasi *conten validity ratio* dari skala *subjective well-being* yang didapat dari penilaian tiga orang *expert* adalah terdapat 30 aitem yang memiliki koefisien 1 dan 10 aitem lainnya memiliki koefisien 0,3. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, semua item pada skala *subjective well-being*, menunjukkan nilai koefisien CVR di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid. Berikut tabel koefisien CVR skala *subjective well-being*.

Tabel 3. 5.

Koefisien CVR Skala Subjective Well-being

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	15	1	29	0,3

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
2	1	16	1	30	1
3	1	17	1	31	1
4	0,3	18	0,3	32	0,3
5	1	19	1	33	1
6	1	20	1	34	1
7	1	21	1	35	1
8	1	22	1	36	1
9	0,3	23	1	37	1
10	1	24	1	38	1
11	0,3	25	1	39	1
12	0,3	26	0,3	40	1
13	0,3	27	1		1
14	0,3	28	1		1

3. Uji daya beda aitem

Uji daya beda aitem adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu aitem dapat membedakan antara individu dan kelompok yang memiliki atribut dan tidak memiliki atribut yang hendak diukur (Azwar, 2016). Pengujian daya beda aitem pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson melalui komputasi program *SPSS 20.0 for windows*. Ketentuan dalam pemilihan aitem berdasarkan hasil koefisien korelasi aitem total (r_x) dengan batasan $r_{ix} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,3 maka dianggap layak, sedangkan aitem yang memiliki nilai r_{ix} kurang dari 0,3 dapat diinterpretasikan sebagai aitem dengan daya beda yang rendah (Azwar, 2016).

a. Uji daya beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.6. dibawah ini:

Tabel 3.6.

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

No.	rix	No.	rix	No.	rix	No.	rix
1.	0,717	12.	0,775	23.	0,630	34.	0,479
2.	0,788	13.	- 0,234	24.	0,541	35.	0,571
3.	0,652	14.	- 0,095	25.	0,636	36.	0,382
4.	0,675	15.	0,663	26.	- 0,215		
5.	0,767	16.	- 0,123	27.	0,526		
6.	- 0,184	17.	0,376	28.	0,785		
7.	0,562	18.	0,527	29.	0,318		
8.	0,722	19.	- 0,270	30.	0,382		
9.	0,628	20.	0,352	31.	0,705		
10.	0,703	21.	0,766	32.	0,473		
11.	0,385	22.	0,759	33.	0,538		

Berdasarkan tabel 3.6. di atas ditemukan bahwa dari total 36 aitem kepuasan kerja terdapat 6 aitem dengan nilai korelasi aitem total kurang dari 0,3 yaitu aitem nomor 6, 13, 14, 16, 19, dan 26. Oleh karena itu, 6 aitem tersebut dinyatakan gugur dan 30 aitem yang tersisa dapat digunakan untuk penelitian. Berikut *blue print* akhir dari skala kepuasan kerja.

Tabel 3.7.

Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja

Dimensi	Aitem		Total Aitem	Bobot (%)
	Favorable	Unfavorable		
1. Gaji	23	8, 30, 15	4	13,3%
2. Pekerjaan sendiri	24, 14, 13, 3	9, 28, 10, 7	8	26,6%
3. Promosi	12, 22, 5	11, 26, 18	6	20%
4. Rekan kerja	20, 2	16, 29	4	13,3%
5. Situasi kerja	4, 21, 17, 1	19, 6, 27, 25	8	26,6%
Total	14	16	30	100%

b. Uji daya beda aitem skala *Subjective Well-being*

Hasil analisis daya beda masing-masing aitem skala *subjective well-being* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 8.

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Subjective Well-Being

No.	rix	No.	rix	No.	rix	No.	rix
1.	0,632	12.	0,538	23.	0,515	34.	0,663
2.	0,479	13.	0,225	24.	0,754	35.	0,249
3.	0,725	14.	0,236	25.	-0,280	36.	0,503
4.	0,645	15.	0,487	26.	0,646	37.	0, 539
5.	0,580	16.	0,492	27.	0,506	38.	0,315
6.	0,029	17.	0,565	28.	0,572	39.	0,588
7.	0,690	18.	0,555	29.	0,374	40.	0,186
8.	0,036	19.	0,512	30.	0,510		
9.	0,488	20.	0,460	31.	0,480		
10.	0,479	21.	0,642	32.	0,561		
11.	0,449	22.	0,426	33.	0,745		

Berdasarkan tabel 3.8. di atas, dari total 40 aitem *subjective well-being* terdapat 7 aitem dengan nilai daya beda aitem yang kurang dari 0,3 yaitu aitem 6, 8, 13, 14, 25, 35 dan 40. Oleh karena itu, aitem-aitem tersebut dinyatakan gugur dan 33 aitem yang tersisa dapat digunakan untuk penelitian. Berikut *blue print* akhir dari skala *subjective well-being*.

Tabel 3. 9.

Blue Print Akhir Skala Subjective Well-Being

Komponen	Sub komponen	Aitem		Total Aitem	%
		Favorable	Unfavorable		
1. Afektif	(Positive affect)	26, 33, 19	2, 22, 14, 15, 3	8	24,2 %
	(Negative affect)	17, 32, 31, 5, 6	23, 7, 4, 8, 28	10	30,3 %
2. Kognitif		27, 11, 20, 25	9, 13, 10, 16	8	24, 2 %
		12, 18, 24	30, 29, 1, 21	7	21,2 %
Total		15	18	33	100%

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan konsistensi hasil ukur yang melihat seberapa tinggi kecermatan dalam pengukuran. Pengukuran dapat dikatakan tidak cermat apabila eror pengukurannya terjadi secara acak, yaitu skor individu yang satu dengan lainnya terjadi eror yang tidak konsisten dan bervariasi, sehingga perbedaan skor yang diperoleh lebih banyak ditentukan oleh eror, bukan oleh perbedaan yang sebenarnya. Dalam hal ini, pengukuran yang tidak cermat berarti tidak dapat konsisten dari waktu ke waktu (Azwar, 2016). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Proses pengolahan data dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for Windows* dengan merujuk kepada rumus berikut ini. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = 2 [1 - (Sy1^2 + Sy2^2)/Sx^2]$$

Keterangan :

$Sy1^2$ dan $Sy2^2$ = Varian skor Y1 dan Y2

Sx^2 = Varian skor X

Menurut Guilford (Sugiyono, 2017) kriteria koefisien reliabilitas

Alpha Cronbach dapat dikategorikan menjadi lima, yaitu:

Tabel 3.10.

Klasifikasi Kriteria Reliabilitas *Alpha Cronbach*

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	> 0.900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0.700 – 0.900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0.400 – 0.700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0.200 – 0.400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

a. Kepuasan kerja

Hasil uji realibilitas tahap pertama pada skala kepuasan kerja memperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar $\alpha = 0,936$ yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Kemudian peneliti menggugurkan aitem-aitem yang memiliki daya beda rendah dan melakukan analisis tahap kedua sehingga diperoleh nilai *alpha cronbach* pada skala kepuasan kerja sebesar $\alpha = 0,945$ yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

b. *Subjective Well-being*

Hasil uji reliabilitas awal pada skala *subjective well-being* memperoleh nilai *alpha Cronbach* sebesar $\alpha = 0,928$ yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Setelah aitem-aitem dengan daya rendah digugurkan dan dilakukan analisis tahap kedua menghasilkan nilai *alpha cronbach* pada skala *subjective well-being* sebesar $\alpha = 0,940$ yang berarti skala tersebut masih memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji asumsi terdiri dari beberapa uji prasyarat berikut:

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah teknik yang dipakai dengan tujuan mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Azwar S, 2012). Uji normalitas menggunakan teknik statistik *skewness*

dan rasio *kurtosis* dari program SPSS dengan menggunakan proses perhitungan ratio *skewness* dan *kurtosis* (Hartono, 2008). *Skewness* merupakan tingkat kemencengan suatu data sehingga menunjukkan seberapa menceng data penelitian, sedangkan *kurtosis* dapat diartikan sebagai suatu tingkat keruncingan distribusi data. *Skewness* berkaitan dengan lebar kurva dan *kurtosis* berkaitan dengan tinggi kurva. Ukuran kemiringan dan ukuran keruncingan suatu data dapat digunakan sebagai cara untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak (Setiawan, 2022).

Menurut Hartono, (2008) data ideal (normal) adalah yang tidak menceng serta tidak terlalu gemuk dan tidak terlalu kurus, oleh karenanya *skewness* dan *kurtosis* nol. Uji normalitas dengan *skewness* dan *kurtosis* dapat dilihat dengan menghitung nilai *Zskewness* dan *Zkurtosis*. *Zskewness* dapat dihitung dari nilai *skewness*/SE *Skewness*. Begitu pula nilai *Zkurtosis* dapat dihitung dari nilai *kurtosis*/SE *kurtosis*. Batas toleransi *Zskewness* dan *Zkurtosis* yang masih dianggap normal adalah antara -1,96 sd 1,96 (sering dibulatkan -2 sd 2).

b. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat diukur menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for windows*. Dalam hal ini dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) pada lajur F

deviation from linierity, sedangkan jika menggunakan lajur *test for linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), (priyatno, 2011).

c. Uji hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, langkah kedua adalah melakukan uji hipotesis yaitu dengan memeriksa batas penerimaan-penolakan taraf signifikansi statistik dari koefisien jalur yang dihasilkan (Sugiyono, 2017). Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hipotesis dalam penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis tersebut, teknik analisis data yang dapat digunakan adalah korelasi *product moment* dari Pearson. Menurut Periantalo (2016), koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for Windows*. Uji hipotesis diterapkan untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel yaitu kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan yang dilakukan peneliti untuk memulai penelitian ialah menyiapkan skala penelitian yaitu Skala Kepuasan Kerja dan Skala *Subjective Well-being* yang telah melewati uji validitas dari *expert judgment*. Kemudian peneliti menyiapkan skala ke dalam dua bentuk metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan *google form*.

a. Administrasi penelitian

Administrasi awal untuk memulai penelitian adalah menyiapkan surat izin penelitian untuk lembaga terkait dengan sekolah yang ada di wilayah Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen. Pengajuan surat izin dilakukan pada tanggal 18 Maret 2023 melalui portal mahasiswa kepada pihak akademik kampus psikologi UIN Ar-raniry Banda Aceh. Kemudian pada tanggal 20 surat penelitian sudah dapat diakses dan diunduh melalui portal mahasiswa secara mandiri. Agenda selanjutnya adalah mengantarkan surat izin penelitian ke kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan kantor Kementerian Agama Kabupaten Bireuen pada tanggal 28 Maret 2023.

b. Pelaksanaan uji coba dan pelaksanaan penelitian

Penelitian ini menggunakan uji coba (*try out*) terpakai. *Try out* terpakai merupakan hasil uji coba dari aitem-aitem yang langsung digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2016). Pelaksanaan uji coba dan penelitian dimulai

dari tanggal 30 Maret sampai tanggal 19 Mei 2023 dengan kurun waktu satu bulan. Dalam proses pelaksanaannya, setelah dua minggu semenjak penelitian dimulai, penelitian terhenti dikarenakan jadwal libur sekolah, penelitian kemudian dilanjutkan kembali setelah libur Ramadhan dan libur Hari Raya Idul Fitri tepatnya pada tanggal 5 Mei 2023. Penelitian dilakukan pada guru-guru honorer di sekolah yang berada di wilayah Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada guru guru honorer yang ditemui di beberapa sekolah yang dapat didatangi secara langsung oleh peneliti. Selain menggunakan kuesioner, metode pengumpulan data secara daring juga dilakukan dalam proses pengambilan data. Metode daring dilakukan dengan membagikan tautan kuesioner yang dapat diakses secara daring melalui perangkat yang mendukung kepada pihak sekolah untuk dapat dibagikan kepada guru di sekolah masing-masing. Kuesioner secara daring dibagikan dengan menghubungi secara pribadi pihak guru-guru honorer. Semua data yang terkumpul akan masuk secara otomatis ke dalam *sheet google form*. Data yang terkumpul dari kuesioner sejumlah 59 lembar yang kemudian data tersebut diinput secara manual ke dalam *google form*. Setelah 250 data responden terkumpul secara daring maupun luring, selanjutnya peneliti mentabulasi data di *Microsoft Excel*, dan melakukan pengolahan data serta menganalisis data menggunakan *Statistical Package For Social Science (SPSS) Version 20.0 For Windows*.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi Guru Honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen. Jumlah data dalam penelitian ini adalah 250 orang guru honorer. Berikut data demografi yang diperoleh pada penelitian ini.

a. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin

Perolehan data subjek berdasarkan jenis kelamin laki-laki sejumlah 73 orang dengan persentase sebesar 29,2% dan subjek dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 177 orang dengan persentase sebesar 70,8%. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa subjek yang mendominasi pada penelitian ini adalah subjek dengan jenis kelamin perempuan. Pemaparan di atas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.
Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	73	29,2%
Perempuan	177	70,8%
Jumlah	250	100%

b. Deskripsi subjek berdasarkan rentang usia masa perkembangan

Data demografis usia pada hasil penelitian ini, berdasar pada teori rentang usia masa perkembangan manusia menurut Hurlock (1990). Dimana masa dewasa awal, mempunyai rentang usia 21 tahun sampai dengan usia 40 tahun, dan dewasa madya dimulai dari usia 41 tahun sampai 60. Berdasarkan teori tersebut, maka subjek yang mendominasi pada penelitian yaitu dewasa awal dengan rentan usia 21 sampai 40 tahun sebanyak 219 orang (87,6%),

kemudian kategori dewasa madya dengan rentan usia 41 sampai 60 tahun sebanyak 31 orang (12,4%) sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2.

Data Demografi Subjek Berdasarkan Rentang Usia Masa Perkembangan

Rentang Masa Perkembangan	Jumlah	Persentase (%)
Dewasa awal	219	87,6%
Dewasa madya	31	12,4%
Jumlah	250	100%

c. Deskripsi subjek berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan kategori pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir D2 hanya berjumlah satu orang dengan persentase (0,4%) dan selebihnya adalah guru honorer dengan Pendidikan terakhir S1 yaitu 249 orang (99,6%). Dapat dikatakan bahwa subjek yang mendominasi pada penelitian ini adalah subjek dengan latar belakang pendidikan terakhir S1, sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3.

Data Demografi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
D2	1 Orang	0,4 %
S1	249 Orang	99,6 %
Jumlah	250	100%

d. Deskripsi subjek berdasarkan status pernikahan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki status menikah berjumlah 183 orang (73,2%), yang belum menikah berjumlah 58 orang (23,2%) dan subjek dengan status janda/duda sebanyak 9 orang (3,6%). Oleh karena itu subjek dengan kategori status menikah adalah subjek yang mendominasi penelitian ini, sebagai mana yang terlihat pada tabel

4.4.

Tabel 4.4.
Data Demografi Subjek Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Menikah	183 Orang	73,2%
Belum Menikah	58 Orang	23,2%
Janda/Duda	9 Orang	3,6%
Jumlah	250	100%

e. Deskripsi subjek berdasarkan masa kerja

Menurut Tulus (1992), kategorisasi masa kerja dibagi menjadi tiga yaitu, masa kerja baru kurang dari ($<$) 6 tahun, masa kerja dari 6 sampai 10 tahun termasuk masa kerja sedang dan masa kerja lebih dari ($>$) 10 tahun adalah masa kerja lama. Berdasarkan kategorisasi tersebut, diketahui bahwa subjek dengan masa kerja kurang dari ($<$) 6 tahun sebanyak 74 orang (29,6%), kemudian subjek dengan masa kerja dari 6 sampai 10 tahun sebanyak 122 orang (48,8%), dan yang memiliki masa kerja lebih dari ($>$) 10 tahun berjumlah 54 orang (21,6%). Dapat dikatakan bahwa subjek yang mendominasi pada penelitian ini adalah subjek dengan masa kerja dari 6 tahun sampai 10 Tahun, sebagaimana yang tertulis pada tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Data Demografi Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
$<$ 6 Tahun	74 Orang	29,6%
6 Tahun – 10 Tahun	122 Orang	48,8%
$>$ 10 Tahun	54 Orang	21,6%
Jumlah	250	100%

f. Deskripsi subjek berdasarkan jenjang sekolah tempat bekerja

Jenjang sekolah dibagi menjadi 3 berdasarkan klasifikasi Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Pendidikan Nasional, yaitu:

1. Pendidikan anak usia dini yang terdiri dari Taman Kanak-kanak (TK), Raudhatul Athfal (RA) dan bentuk lain yang sederajat,
2. Pendidikan sekolah dasar yang terbentuk dari Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan lain yang sederajat, serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan sederajat,
3. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Data penelitian menunjukkan bahwa subjek yang bekerja di jenjang Sekolah Pendidikan anak usia dini sebanyak 10 orang dengan rincian TK 5 (2%) orang dan Paud sebanyak 5 orang (2%). Subjek yang bekerja di jenjang sekolah dasar berjumlah 171 orang dengan rincian masing-masing sekolah SD sebanyak 58 orang (23,2 %), MIN berjumlah 41 orang (16,4%), lalu subjek yang bekerja di Sekolah jenjang SMP berjumlah 51 (20,4%), yang bekerja di Sekolah tingkat MTs berjumlah 21 orang (8,4%), kemudian subjek yang bekerja di jenjang Pendidikan menengah sebanyak 69 orang dengan rincian yang bekerja di SMA berjumlah 28 (11,2%), yang bekerja di MA berjumlah 13 (5,2%), dan yang bekerja di SMK berjumlah 28 orang guru honorer (11,2%). Berikut tabel data subjek berdasarkan jenjang sekolah tempat bekerja.

Tabel 4.6.

Data Demografis Subjek Berdasarkan Jenjang Sekolah Tempat Bekerja

Jenjang Sekolah	Kategori	Jumlah	Persentase
Pendidikan usia dini	TK	5 Orang	2%
	PAUD	5 Orang	2%
Pendidikan sekolah dasar	SD	58 Orang	23,2 %
	MI	41 Orang	16,4%
	SMP	51 Orang	20,4%
	MTS	21 Orang	8,4%
	SMA	28 Orang	11,2%

Jenjang Sekolah	Kategori	Jumlah	Persentase
Pendidikan sekolah	MA	13 Orang	5,2%
menengah	SMK	28 Orang	11,2%
Jumlah		250	100%

g. Deskripsi subjek berdasarkan gaji

Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek yang memiliki gaji kurang dari ($<$) Rp.500.000 (lima ratus ribu rupiah) berjumlah 57 orang (22,8%), subjek dengan gaji antara Rp.500.000 - Rp.1.000.000 (lima ratus ribu rupiah sampai satu juta rupiah) berjumlah 100 orang (40%), gaji dengan berkisar antara Rp.1.000.000 – Rp.1.500.000 (satu juta rupiah sampai dengan satu juta lima ratus ribu rupiah) berjumlah 62 orang (24,8%), yang memiliki gaji yang berkisaran dari Rp.1.500.000 – Rp.2.000.000 (satu juta rupiah sampai dua juta rupiah) berjumlah 13 orang (5,2%) dan subjek yang memiliki gaji di atas Rp. 2.000.000 (dua juta rupiah) sebanyak 18 orang (7,2%). Gaji guru honorer berdasar pada Peraturan Menteri Pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi nomor 63 tahun 2022 tentang petunjuk teknis pengelolaan dana bantuan operasional satuan Pendidikan, disebutkan bahwa pembayaran honor guru atau tenaga kependidikan dan non kependidikan honorer di sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dapat menggunakan dana BOS maksimal 50% dari total dana bos yang diterima, namun setiap sekolah menyesuaikan kebijakan tersebut dengan kondisi sekolah masing-masing. Oleh karena itu klasifikasi gaji dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan hasil survey dan wawancara pada delapan sekolah di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen. Maka diketahui subjek dengan gaji dari Rp.500.000

sampai Rp.1.000.000 adalah jumlah kategorisasi gaji subjek yang mendominasi. Sebagaimana yang tertulis pada tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Data Demografi Subjek Berdasarkan Gaji

Klasifikasi Gaji	Jumlah	Persentase
< Rp. 500.000	57 Orang	22,8%
Rp. 500.000 - Rp. 1.000.000	100 Orang	40%
Rp. 1.000.000 - Rp. 1.500.000	62 Orang	24,8%
Rp. 1.500.000 - Rp. 2.000.000	13 Orang	5,2%
< Rp. 2.000.000	18 Orang	7,2
Jumlah	250	100%

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Kategorisasi data sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kategorisasi yang berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Azwar (2012) mengemukakan bahwa kategorisasi dapat menempatkan individu ke dalam suatu kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum dan berdasarkan pada atribut yang diukur. Kategorisasi ini dapat dilakukan dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (σ). Luasnya interval dari setiap kategori yang diinginkan dapat ditentukan secara subjektif selama penetapan tersebut berada dalam kategorisasi sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Kepuasan Kerja

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan

di lapangan) dari variabel Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.8. berikut ini.

Tabel 4.8.
Deskripsi Data Kategorisasi Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepuasan Kerja	120	30	75	15	118	53	73,03	13,150

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

- Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
 Xmin (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
 Mean (skor rata-rata) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2
 SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil deskriptif statistik data penelitian pada tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa secara hipotetik nilai minimal dalam penelitian adalah 30, nilai maksimal 120 dengan, mean 75 dan standar deviasi 15. Sementara data secara empirik menunjukkan nilai minimal 53, maksimal 118 dengan mean 73,03 dan standar deviasi 13,150. Hasil data tersebut dapat dijadikan batasan dalam melakukan kategorisasi sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus kategorisasi yang digunakan.

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X\end{aligned}$$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (rata-rata)
SD = Standar Deviasi

Mengacu pada rumus kategorisasi di atas, maka didapatkan hasil kategorisasi kepuasan kerja sebagaimana pada tabel 4.9. berikut ini.

Tabel 4.9.
Kategori Skala Kepuasan kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 59,88$	63	25,2%
Sedang	$59,88 \leq X < 86,18$	161	64,4%
Tinggi	$X \geq 86,18$	26	10,4%

Berdasarkan tabel 4.9. di atas diketahui hasil bahwa hasil kepuasan kerja guru honorer di Kecamatan Gandapura yang berada pada kategori rendah terdiri dari 63 orang dengan presentasi sebesar 25,2%, kategori sedang terdiri dari 161 orang dengan presentasi sebesar 64,4%, dan kategori tinggi terdiri dari 26 orang dengan presentasi sebesar (10,4%).

b. Skala *Subjective Well-Being*

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *subjective well-being* dapat dilihat pada tabel 4.10. berikut ini.

Tabel 4.10.
Deskripsi Data Penelitian *Subjective well-being*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Subjective well-being</i>	132	33	82,5	16,5	122	59	78,73	13,129

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

- $X_{\min}$ (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
 $X_{\max}$ (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
Mean (skor rata-rata) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2
SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil deskriptif statistik data penelitian pada tabel 4.10. di atas menunjukkan bahwa secara hipotetik nilai minimal dalam penelitian adalah 33, nilai maksimal 132 dengan, mean 82,5 dan standar deviasi 16,5. Sementara data secara empirik menunjukkan nilai minimal 59, maksimal 122 dengan mean 78,73 dan standar deviasi 13,129. Hasil data tersebut dapat dijadikan batasan dalam melakukan kategorisasi sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (*ordinal*).

Mengacu pada rumus kategorisasi sebelumnya, didapatkan hasil kategorisasi *subjective well-being* sebagaimana pada tabel 4.11. berikut ini.

Tabel 4.11.
Kategori Skala *Subjective Well-being*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 65,601$	62	24,8%
Sedang	$65,601 \leq X < 91,859$	150	60,0%
Tinggi	$X \geq 91,859$	38	15,2%

Berdasarkan tabel 4.11. di atas ditemukan hasil bahwa *subjective well-being* pada guru honorer di Kecamatan Gandapura yang berada pada kategori rendah yang terdiri dari 62 orang dengan presentasi sebesar 24,8%, kategori sedang terdiri dari 150 orang dengan presentasi sebesar 60,0% dan kategori tinggi terdiri dari 38 orang dengan presentasi sebesar (15,2%).

2. Uji Prasyarat

Sebelum melakukan uji hipotesis, maka dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat dalam penelitian ini dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dihitung menggunakan teknik statistik dengan melihat nilai *Skewness* dan *Kurtosis*. Berikut hasil uji normalitas data penelitian.

Tabel 4.12.
Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Skewness	Kurtosis
Kepuasan Kerja	0,228	-0,305
<i>Subjective Well-being</i>	0,280	-0,029

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.12. di atas, diperoleh rasio nilai *skewness* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,228 Dan *ratio kurtosisnya* sebesar -0,305, kemudian hasil uji normalitas pada variabel *subjective well-being* untuk *ratio skewness* sebesar 0,280 dan *ratio kurtosis* sebesar -0,029. Hasil uji normalitas kedua variabel menunjukkan bahwa sebaran data penelitian ini berdistribusi normal, maka dengan itu hasil penelitian ini dapat digeneralisasi pada populasi dalam penelitian ini.

b. Uji linearitas

Setelah melakukan uji normalitas, peneliti kemudian melakukan uji linearitas kedua variabel. Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for Windows* dengan menggunakan lajur *F linearity* yang dapat dilihat pada

tabel Anova. Kaidah yang digunakan pada uji linearitas ini yaitu, apabila nilai signifikan (p) kurang dari ($<$) 0,05 maka hubungan kedua variabel dalam penelitian dapat dikatakan linier. Berikut hasil uji linieritas hubungan kedua variabel yang dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 4.13.
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Linearity	p
Kepuasan kerja <i>Subjective Well-being</i>	488,219	0,000

Berdasarkan tabel 4.13. di atas, hasil uji linearitas hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *subjective well-being* diperoleh nilai *linearity* sebesar $F = 488,219$ dengan signifikansi (p) sebesar 0,000 yang mana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linier dan tidak menyimpang dari garis lurus.

3. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat dilakukan, peneliti melakukan uji hipotesis pada data penelitian dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Alasan penggunaan uji tersebut dikarena kedua variabel penelitian berdistribusi normal dan linier. Metode ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen. Hasil analisis korelasi *product moment* dari Pearson dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	p
Kepuasan kerja <i>Subjective Well-being</i>	0,701	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,701 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berdasar pada batasan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil dari koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *subjective well-being*, begitu pula sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *subjective well-being* pada guru honorer. Nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan *subjective well-being*. Maka dengan hasil tersebut, hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif antara variabel kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen. Hasil uji korelasi dengan *product moment* dari Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,701 dan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis penelitian, diterima dengan menunjukkan adanya

hubungan positif antara kedua variabel. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula *subjective well-being* pada guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen, begitupun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerjanya, maka semakin rendah pula *subjective well-being* yang dirasakan oleh guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi secara empirik pada subjek penelitian yaitu guru honorer di Kecamatan Gandapura, diperoleh klasifikasi bahwa sebagian besar masuk pada kategorisasi sedang sebanyak 161 dengan persentase 64,4% kemudian guru honorer yang termasuk pada kategori rendah sebanyak 63 orang dengan persentase 25,2% dan hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sedikit guru honorer yang masuk pada kategorisasi skala kepuasan kerja yang tinggi yaitu 26 orang dengan persentase 10,4%. Begitu pula hasil uji kategorisasi data penelitian secara empirik pada skala *subjective well-being* pada guru honorer di Kecamatan Gandapura, 150 subjek masuk pada kategorisasi sedang dengan persentase 60,0%, lalu 62 subjek (24,8%) masuk pada kategorisasi rendah, dan sedikit subjek yang masuk pada kategorisasi skala *subjective well-being* yang tinggi yaitu hanya 38 subjek dengan persentase 15,2%. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen memiliki tingkat kepuasan kerja dan *subjective well-being* yang sedang. Namun guru honorer yang masuk kategori tingkat kepuasan kerja dan *subjective well-being* tinggi lebih sedikit dibandingkan dengan guru honorer yang masuk pada kategorisasi

rendah dari kedua skala kepuasan kerja dan *subjective well-being*. Diener (2000), berpendapat bahwa individu dengan *subjective well-being* yang rendah, memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan dan oleh sebab itu akan timbul emosi yang tidak menyenangkan.

Pendapat tersebut dapat sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwis dan Syafiq (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan *subjective well-being* mempunyai hubungan antara satu sama lain, penelitian tersebut menjelaskan bahwa seorang karyawan dikatakan mempunyai *subjective well-being* yang baik apabila ia merasa bahagia dan puas dalam pengalaman hidupnya, salah satu pengalaman hidup yaitu pengalaman orang tersebut dengan pekerjaannya. Kepuasan hidup seseorang akan berpengaruh pada kepuasan seseorang dalam bekerja. Pernyataan ini didukung oleh pendapat (Luthans, 2011) seseorang akan merasa puas dalam bekerja apabila sudah merasa puas dengan kehidupannya.

Pembahasan tersebut sependapat dengan penelitian dari Bowling, Eschleman, dan Qian (2010) bahwa karyawan yang memiliki emosi positif pada dimensi pekerjaan itu sendiri akan menghasilkan hubungan positif dengan *subjective well-being*. Parker, hakim, Colbert, Heller dan Illies mengatakan bahwa pengalaman dari satu kehidupan seperti pekerjaan, akan memiliki pengaruh yang kuat dalam bidang kehidupan lainnya seperti kesejahteraan subjektif atau *subjective well-being* (Bowling, Eschleman, dan Qian, 2010).

Berdasarkan pembahasan mengenai hasil penelitian di atas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan *subjective well-being* merupakan dua variabel yang saling berhubungan, sehingga kepuasan kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan *subjective well-being* pada guru honorer. Apabila seorang guru memiliki *subjective well-being* yang tinggi, guru akan merasa lebih puas dengan hidupnya. (Diener, Baswir–Diener, Tamir, 2004) mengatakan Individu dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi akan merasa lebih percaya diri, dapat menjalin hubungan sosial dengan lebih baik, serta menunjukkan perfomansi kerja yang lebih baik.

Keterbatasan dalam penelitian ini merujuk pada keterbatasan secara prosedural, yang mana penggunaan uji coba (*try out*) terpakai untuk menguji daya beda aitem dan reliabilitas dari aitem-aitem dalam kuesioner penelitian. Pengolahan data pada uji coba terpakai menggugurkan beberapa aitem dari kedua skala. Peneliti menyadari dengan adanya aitem gugur dapat berpengaruh pada keakuratan hasil dari aspek yang ingin diukur. Penggunaan uji coba terpakai membuat peneliti tidak dapat menyesuaikan kembali aitem-aitem dari untuk kuesioner penelitian. Seharusnya tahap uji coba dapat dilakukan dengan uji coba sekali pakai yang mana hasil dari uji coba akan dapat dikondisikan sesuai dengan tujuan dari aspek yang hendak diukur sehingga akan menghasilkan aitem kuesioner yang lebih akurat. Kemudian perbedaan jumlah butir soal pada kuesioner di tahap uji coba dan penelitian akan membuat responden menjawab kuesioner penelitian dengan lebih mudah dikarenakan

jumlah aitem yang lebih sedikit untuk dijawab dan dipahami. Keterbatasan lainnya adalah penyebaran kuesioner yang tidak merata ke seluruh sekolah di Wilayah Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen. Sehingga hasil jawaban dari kuesioner penelitian tidak merangkap secara general dari keseluruhan anggota populasi.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Hasil analisis data penelitian dari uji hipotesis memperoleh nilai korelasi r sebesar 0,701 dengan signifikansi 0,000 dari nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja guru honorer maka semakin tinggi *subjective well-being* yang dimiliki oleh guru honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen, sebaliknya apabila rendah kepuasan kerja guru honorer maka semakin rendah *subjective well-being* yang dimiliki oleh guru honorer di Kecamatan Gandapura.

B. Saran

Berikut beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak-pihak terkait pada penelitian ini:

1. Bagi guru

Saran peneliti bagi guru honorer adalah untuk terus belajar dan pantang menyerah pada karir yang telah dibangun. Senantiasa untuk selalu mengembangkan potensi diri untuk mendapat penghargaan yang diharapkan. Salah satu cara untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi adalah dengan meningkatkan kesadaran dari guru-guru honorer akan pentingnya berbagai

aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi guru honorer untuk mengetahui teori-teori tentang kepuasan kerja dan *subjective well-being*, sehingga guru-guru dapat meningkatkan kesadaran akan kepuasan kerja sehingga akan dapat menunjang tingkat *subjective well-being* dalam dirinya.

2. Bagi Lembaga pendidikan dan Sekolah

Saran peneliti bagi Lembaga pendidikan dan Sekolah untuk memperhatikan kesejahteraan guru-guru honorer dengan lebih baik. Pihak Lembaga Pendidikan dan Sekolah dapat menentukan kebijakan yang dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja pada guru-guru honorer salah satunya adalah meningkatkan jumlah gaji yang diterima oleh guru honorer, baik dengan menambahkan iuran gaji pokok guru honorer, maupun juga pemberian dana yang dikhususkan untuk guru honorer.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya mempelajari tentang hubungan maupun pengaruh variabel *subjective well-being* dengan faktor-faktor lain yang belum diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini seperti perbedaan antar jenis kelamin, usia, pendapatan, pernikahan, dan kompetensi individu. Kemudian peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut tentang fenomena *subjective well-being* pada pegawai honorer lainnya, sehingga didapatkan data yang beragam mengenai kesejahteraan pegawai honorer. Data tersebut akan dapat dikembangkan oleh diri individu maupun Lembaga tempat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, T., & Sutanto. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Pt. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, Vol. 1, No. 3, 1-9. Dari <http://repository.petra.ac.id/16260>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- _____ (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- _____ (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bowling, N. E. (2010). A Meta-Analytic Examination of the Relationship between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 83. No. 04, 915-934. Doi: 10.1348/096317909X478557
- Calaguas, G. M. (2017). Satisfied and Happy: Establishing Link between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 05, No. 01, 104-111. E-ISSN 2350-8442
- Chamsyah, B. (2008). *Reinventing Pembangunan Sosial Untuk Kesejahteraan Masyarakat Indonesia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan *Subjective Well-Being* Pada Sopir Taksi Pt. Express Transindo Utama Tbk Di Jakarta. *Jurnal Empati*, Vol. 07, No. 01, 339-344. Doi: <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20246>
- Compton, W. C. (2005). *An Introduction to Positive Psychology*. USA: Thomson Learning, Inc.
- Darwis, D. A., & Syafiq, M. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Subjective Well-Being Pada Anggota KORPS BRIGADE MOBIL. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 08, No. 01, 112-121. Diunduh dari <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38501>
- Data dapodik. 2023. *Data Dapodik Nama Sekolah Di Kecamatan Gandapura*. diakses dari web <https://dapo.kemdikbud.go.id>.

- Diener, Baswir–Diener, Tamir. (2004). The Psychology Of Subjective Well-Being. *Daedalus: Spring*. Vol. 133, No. 02, 18-55. Dari <http://dx.doi.org/10.1162/001152604323049352>
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science Of Happiness And A Proposal For A National Index. *American Psychologist Journal*. Vol. 55, No. 01, 34-43, Doi:10.1037/0003-066X.55.1.34
- Diener, E. (2009). *The Science Of Subjective Well-Being*. New York: Springer.
- Diener, E., & Pavot, W. (2004). The Subjective Evaluation Of Well-Being In Adulthood: Findings And Implications. *Ageing Internasional*. Vol. 29 No.02, 113-135. Doi: 10.1007/s12126-004-1013-4
- Diener, Suh & Oishi. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annu. Rev. Psychol*, Vol. 54. 403-425 Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diener, Suh, & Oishi. (1997). Recent Findings On Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, Vol. 24 No. 1, 25-41 24(1), diunduh dari https://intranet.newriver.edu/images/stories/library/stennett_psychology_articles
- Eddington, N., & Shuman, R. (2008). *Subjective Well Being (Happiness)*. California: Continuing Psychology Education Inc.
- Ekamaya, R. N., & Puspitadewi, N. S. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Subjective Well-Being Pada Guru Yayasan Pendidikan “X”. *Jurnal penelitian psikologi*. Vol. 06, No. 02. 1-6, diunduh dari <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article>
- Hafli, N. Jasmadi & Nova (2020). *Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh*. Skripsi. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Hartono, J. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hurlock, E. H. (1990). *Psikologi Perkembangan; Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Indonesia. 2022. *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2022 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan*. Jakarta.

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Kebonagung, Sukodono, Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Larsen, R. J., & Eid, M. (2008). *The Science of Subjective Well-being*. New York: The Guilford Press.
- Lumbanrau, R. E. (2021, Februari 21). *BBC NEWS INDONESIA*. Diakses dari BBC NEWS: <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-56094473>
- Luthans. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Maddux, J. E. (2018). *Subjective Well-being and Life Satisfaction*. New York: Routledge.
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well Being di Dunia Kerja*. Banyumas, Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Muhtarom, A. (2015). Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja (Tinjauan Teori dan Implementasi Manajemen pada Guru dan Staf di Sekolah. *TARBAWI Vol.1 No.1* , 133-143. diunduh dari www.neliti.com/publications/256498/
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nandini, D., & Afiatno, B. E. (2020). Determinants of Subjective Well-being: Evidence of Urban Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 18, No. 01, 1-16. Doi: <https://doi.org/10.22219/jep.v18i1.11687>
- National Research Council. (2013). *Subjective Well-Being: Measuring Happiness, Suffering, and Other Dimensions of Experience*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Nurussalam, A. R., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Subjective Well-Being Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 05, No. 02. 1-5. diunduh dari <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php>
- Nuryadi, A. U. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- OECD. (2013). *Oecd Guidelines On Measuring Subjective Well Being*. OECD Publicing.

- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Priyatno. (2011). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Jogja: Penerbit ANDI.
- Qadri, M. (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Subjective Well-being pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima*. Skripsi, Fakultas Psikologi. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Russell, J. E. (2008). Promoting Subjective Well-Being At Work. *Journal of career assessment*, Vol. 16, No. 01. 117-131. Doi: 10.1177/1069072707308142
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal (TMJ)* Vol.6, No. 02, 223-235. Doi: 10.33050/tmj.v6i2.1761
- Setiawan, A. (2022). *Penentuan Diztribusi Skewness dan Kurtosis dengan Metode Resampling Berdasarkan Densitas Kernel*. Jurnal ilmiah Sains. Vol. 03. No. 01, 240-247. diakses dari <http://researchgate.net>
- Silitonga, R. N. (2019). *Hubungan Harga Diri Dan Pendapatan Dengan Subjective well-being Pada Guru Sma Negeri 1 Sunggal Deli Serdang*. Skripsi, Medan: Universitas Medan Area.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Surya, M. (2003). *Teori-Teori Konseling*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Suseno, M. N., & Pramithasari, A. (2019). Kebersyukuran dan Kesejahteraan Subjektif pada Guru SMA Negeri I Sewon. *Jurnal penelitian Psikologi*. Vol. 10. No. 02, 1-12. Doi: <https://doi.org/10.29080/jpp.v10i2.240>
- Tulus, M. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tumanggor, R. O. (2018). *Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang "Pendidikan Nasional"

Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). *Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover*. SAGE Publication. Vol. 33, No. 02. 141-160. Doi:10.1177/0149206306297582

Yusuf, M. (2018). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. kec. Bara Kota Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-822/Un.08/FPsi/Kp.00.4/08/2023
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2022/2023
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genp Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 8 September 2022;
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 7 Agustus 2023.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Rini Safitri
NIM/Prodi : 180901041 / Psikologi
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Subjective Well-Being* pada Guru Honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen

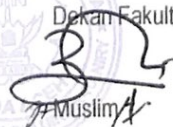
Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022.
Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 7 Agustus 2023

Dekan Fakultas Psikologi,


Muslim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telepon : [0651- 7557321](tel:0651-7557321), Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 346/Un.08/F.Psi.I/PP.00.09/03/2023

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Kementerian Agama Kabupaten Bireuen
2. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RINI SAFITRI / 180901041**

Semester/Jurusan : / Psikologi

Alamat sekarang : Kopelma Darussalam

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Subjective Well-being Pada Guru Honorer Di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 28 Maret 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 17 April 2023

Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.



PEMERINTAH KABUPATEN BIREUEN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jalan Banta Ahmad Komplek SPNF-SKB, Desa Bukit Teukuh
Telp (0644) 21229 Kode Pos 24252 Email : disdikbud@bireuenkab.go.id
Website : dinaspendidikan.bireuenkab.go.id

Bireuen, 3 Maret 2023

Nomor : 070/1261
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Dukungan Data Skripsi

Kepada
Yth, Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Ar Raniry
di-
Tempat

1. Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 346/Un.08/F.Psi.I/PP.00.09/03/2023 tanggal 28 Maret 2023 perihal Izin Penelitian.
2. Berkenaan dengan maksud tersebut kami mendukung sepenuhnya dan memberi izin kepada :

Nama : RINI SAFITRI
NPM : 180901041
Prodi : Psikologi

untuk mengumpulkan data dalam rangka penyelesaian skripsinya yang berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Subjective Well-being pada Guru Honorer di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen" dan setelah melakukan penelitian agar laporan hasil penelitian tersebut turut disampaikan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen.

3. Demikian Surat izin dukungan data ini dikeluarkan, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

MUSLIM, M.Si

Pembina Tk. I

NIP 19731026 200012 1 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BIREUEN
Jln. Banda Aceh – Medan Km. 217 Cot Gapu, Bireuen 24251
Telp. (0644) 22272 Faximile (0644) 324198
www.kemenagbireuen.com

Nomor : B-2809 /Kk.01.12/PP. 00.09/03/2023
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian/ Pengumpulan Data Skripsi

28 Maret 2023

Yth.,
Wakil Dekan
Bidang Akademik dan kelembagaan,
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Darussalam - Banda Aceh
di -
Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Sehubungan surat saudara Nomor: 346/Un.08/F.Psi.I/PP.00.09/03/2023, tanggal 20 Maret 2023, perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa dalam rangka penulisan Skripsi yang akan dilaksanakan pada madrasah di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bireuen, khususnya pada madrasah dalam Kecamatan Gandapura, Kabupaten Bireuen, atas nama mahasiswa:

Nama : Rini Safitri
NIM : 180901041
Fakultas : Psikologi
Semester : Ganjil 2022/ 2023
Judul Skripsi : "HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA GURU HONORER DI KECAMATAN GANDAPURA KABUPATEN BIREUEN."

Terkait hal itu, Kami tidak keberatan dan mendukung sepenuhnya pelaksanaan penelitian ilmiah tersebut, selama tidak mengganggu proses pembelajaran pada madrasah dan aktivitas kantor lainnya.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.



Tembusan:

1. Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kemenag Kab. Bireuen;
2. Kepala Madrasah dalam Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.

KUESIONER UJI COBA

Lembar Identitas

Nama / inisial : _____

Usia : _____

Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

(ceklist salah satu)

Agama : ☐ Islam ☒ Katolik ☐ Protestan ☐ Hindu ☐

Budha

Status Pernikahan : ☐ Menikah ☐ Belum menikah ☐ Janda/Duda

Pendidikan terakhir : _____

Nama Sekolah tempat bekerja : _____

Lama masa kerja sebagai Guru: _____

Pendapatan perbulan : ☐ ≤ Rp. 500.000
☐ Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000
☐ Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000
☐ Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000
☐ ≥ Rp. 2.000.000

Pernyataan

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia untuk menjadi responden dan mengisi skala penelitian dengan sebenarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Tanda Tangan/Paraf : _____

Petunjuk Pengisian

Berikut ada sejumlah pernyataan, diharapkan anda membaca dan memahami baik-baik setiap pernyataan berikut. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia disebelah kanan pernyataan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh Pengisian Skala:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang bekerja di sekolah ini	✓			

Jika anda ingin mengubah jawaban anda, berikan tanda = pada jawaban yang salah dan berikan tanda centang pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai

Contoh Koreksi Jawaban:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang bekerja di sekolah ini	≠		✓	

🌸 SELAMAT MENGERJAKAN 🌸

SKALA I

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Peraturan di sekolah mendukung kinerja saya sebagai seorang guru				
2.	Rekan guru mau diajak berdiskusi mengenai permasalahan di sekolah				
3.	Selama saya mengajar di sekolah ini saya selalu mendapat masukan untuk lebih baik				
4.	Saya senang bekerja di sekolah ini, karena kondisi lingkungan sekolah yang mendukung				
5.	Saya diberi kesempatan untuk menerima tanggung jawab baru di sekolah				
6.	Saya mendapat <i>reward</i> apabila melakukan tugas yang melebihi tanggung jawab saya				
7.	Saya rasa Kurangnya fasilitas di kelas membuat pembelajaran terhambat				
8.	Sekolah saya tidak memberikan evaluasi terhadap kinerja guru				
9.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja saya				
10.	Saya kurang mendapat kesempatan untuk menerapkan metode mengajar yang bervariasi di kelas				
11.	Saya rasa keberhasilan murid dalam belajar bukanlah tanggung jawab saya sebagai guru				
12.	Sekolah menghambat akses saya dalam mengikuti pelatihan untuk mengembangkan karir				
13.	Gaji saya selalu bertambah seiring dengan bertambahnya tugas yang saya kerjakan				
14.	Fasilitas yang lengkap menunjang kinerja kerja saya dalam mengajar				
15.	Sekolah menawarkan saya kesempatan untuk mengikuti pelatihan bagi guru				
16.	Gaji yang saya terima cukup untuk menafkahi kehidupan saya				
17.	Saya yakin pekerjaan saya sebagai guru memiliki pengaruh besar dalam membentuk masa depan murid				
18.	Saya paham dengan tanggung jawab yang saya miliki di sekolah				
19.	Saya rasa sulit untuk dapat mengubah status dari guru honorer menjadi guru tetap				
20.	Saya rasa gaji yang saya terima belum memenuhi standar kelayakan upah minimum yang telah ditetapkan				
21.	Saya kesulitan menemukan teman diskusi ketika mempunyai masalah di sekolah				
22.	Peraturan di sekolah membuat saya merasa tertekan				
23.	Saya belum berani mengambil tantangan baru dalam pekerjaan ini				
24.	Saya susah berkonsentrasi ketika mengajar karena kurang kondusifnya ruang kelas				
25.	Saya merasa nyaman berdiskusi dengan rekan guru tentang masalah yang terjadi di sekolah				
26.	Suasana kekeluargaan membuat saya betah bekerja di sekolah ini				
27.	Saya nyaman dengan lingkungan kerja di sekolah				
28.	Sekolah banyak membantu dalam meningkatkan prestasi guru				
29.	Saya mendapat gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang saya terima				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
30.	Saya senang menerapkan metode pembelajaran yang beragam di kelas				
31.	Terkadang aturan kerja yang ditetapkan menghambat pekerjaan saya				
32.	Saya rasa jumlah pelatihan untuk guru-guru masih terbatas				
33.	Kadang kala saya merasa tidak nyaman di sekolah karena adanya masalah dengan sesama guru				
34.	Saya bingung dengan metode yang harus saya terapkan dalam mengajar				
35.	Guru-guru di sekolah saya tidak saling membantu				
36.	Saya rasa gaji yang saya terima sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya				

SKALA II

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa tidak beruntung dalam pekerjaan saya dibandingkan orang lain				
2.	Saya merasa tidak bahagia dengan jumlah gaji sebagai guru				
3.	Saya tidak suka dengan lingkungan sekolah tempat saya bekerja				
4.	Saya tidak berani meminta bantuan kepada rekan guru lain				
5.	Status kepegawaian sebagai guru honorer tidak membuat saya merasa risau				
6.	Hati saya gembira ketika sedang mengajar para murid				
7.	Saya dapat menjalani aktivitas baru di sekolah dengan tenang				
8.	Saya tidak merasa sedih saat tidak dilibatkan dalam kegiatan di sekolah				
9.	Saya merasa geram saat murid tidak mendengarkan perkataan saya				
10.	Belakang ini saya merasa khawatir dengan kesehatan saya				
11.	Saya belum merasa puas dengan pencapaian saya sekarang				
12.	Kehidupan saya belum mencapai target yang saya inginkan				
13.	Saya senang bekerja sebagai seorang guru				
14.	Saya tidak sungkan untuk menerima tanggung jawab baru dalam bekerja				
15.	Kehidupan saya sekarang telah sesuai dengan tujuan hidup saya				
16.	Saya puas dengan kualitas hidup sebagai seorang guru honorer				
17.	Saya sulit mendapatkan apa yang saya rencanakan dalam hidup				
18.	Saya tidak merasa gembira menjalani rutinitas saya sebagai guru				
19.	Belakangan ini saya tidak merasa senang ketika mengajar				
20.	Saya pernah menyesali keputusan karir yang saya ambil				
21.	Saya tidak merasa gundah dengan penghasilan sebagai guru				
22.	Sejauh ini saya telah mendapatkan apa yang saya harapkan dari pekerjaan sebagai guru honorer				
23.	Saya suka dengan lingkungan tempat tinggal saya sekarang				
24.	Kehidupan saya berjalan dengan baik				
25.	Saya merasa sedih saat terlambat datang ke sekolah				
26.	Bekerja sebagai guru tidak memberikan perubahan yang berarti dalam hidup saya				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa tidak Bahagia dengan pekerjaan saya				
28.	Saya merasa sedih karena tidak banyak menghabiskan waktu dengan keluarga				
29.	Kesejahteraan hidup saya terjamin dengan profesi guru yang saya jalani				
30.	Saya telah mengambil langkah yang benar dalam menjalani hidup				
31.	Saya merasa bahagia bisa menjadi seorang guru				
32.	Saya puas dengan semua yang terjadi dengan hidup saya				
33.	Saya bimbang memikirkan masa depan keluarga saya				
34.	Saya belum puas dengan hasil yang saya dapati sebagai seorang guru honorer				
35.	Saya merasa was-was diberhentikan dari pekerjaan sebagai guru				
36.	Saya tidak puas dengan kualitas hidup saya sebagai guru honorer				
37.	Saya tidak gugup ketika pihak sekolah memberi evaluasi kerja kepada saya				
38.	Saya tidak kesal saat pendapat saya tidak di dengar dalam rapat guru				
39.	Saya bahagia dengan kondisi keluarga saya saat ini				
40.	Saya merasa terhormat bekerja sebagai seorang guru				



TABULASI DATA UJI COBA SKALA KEPUASAN KERJA

	No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	Total	
	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	100	
	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	99	
	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	102	
	4	3	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	4	1	1	3	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	3	1	3	3	1	91	
	5	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	89	
	6	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	105	
	7	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	115	
	8	3	3	4	4	4	2	1	4	2	3	3	4	1	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	116
	9	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	1	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	1	3	2	3	2	112	
	10	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	118	
	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	148	
	12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	114	
	13	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	2	130
	14	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	101
	15	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	108	
	16	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	130	
	17	3	3	4	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	116	
	18	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	91
	19	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	92	
	20	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	1	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	141
	21	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	94	
	22	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	2	3	3	1	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	1	138	
	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	4	4	150	
	24	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	4	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	120	
	25	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	4	3	2	4	2	1	4	4	2	1	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	119	
	26	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	98	
	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	156	
	28	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	129	
	29	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	1	2	4	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	115	
	30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	133	
	31	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	2	4	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	3	3	3	1	140	
	32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	135	

33	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	127
34	4	4	3	3	3	2	1	3	1	1	3	3	3	4	3	2	4	4	1	1	2	3	1	1	3	4	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	124
35	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	128
36	2	3	4	4	3	3	1	3	1	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	134
37	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	1	132
38	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	114
39	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	1	1	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	1	146
40	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	129
41	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	146
42	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	147
43	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	2	2	1	3	2	141
44	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1	4	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	128
45	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1	4	3	2	3	3	1	4	3	1	1	2	2	1	1	4	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	125
46	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	4	3	2	4	3	1	4	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	1	131
47	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	1	132
48	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	1	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	1	140
49	3	3	4	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	1	4	4	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	138
50	4	3	4	4	3	2	1	3	2	3	4	3	1	3	2	4	4	3	4	1	3	3	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	153
51	2	2	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	126
52	2	2	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	127
53	2	2	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	1	2	2	2	3	1	130
54	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	149
55	2	2	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	130
56	2	2	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	131
57	2	2	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	134
58	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	144
59	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	4	1	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	154
60	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	1	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	155

TABULASI DATA UJI COBA SKALA *SUBJECTIVE WELL-BEING*

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Total	
1	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	1	2	3	3	2	2	3	4	111	
2	1	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	103	
3	4	3	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	111
4	1	1	3	2	2	4	3	4	3	2	1	1	4	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3	4	97	
5	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	97
6	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	4	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	2	1	3	3	3	96	
7	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	109	
8	3	3	4	4	1	4	3	1	1	1	1	1	4	4	3	1	3	4	4	4	2	2	4	4	1	3	4	2	3	4	4	4	1	2	1	2	3	3	4	4	119	
9	3	1	4	3	3	4	4	2	2	2	1	2	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	2	1	2	1	3	3	4	4	128	
10	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	133	
11	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
12	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	129	
13	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	153	
14	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	4	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	124	
15	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	130	
16	4	3	4	3	2	4	3	2	3	1	1	1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	1	3	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	125
17	3	2	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	1	4	4	2	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	3	4	131	
18	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	100	
19	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	101	
20	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	159	
21	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	103	
22	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	1	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3	2	1	4	3	3	4	4	147	
23	4	4	3	1	1	3	3	1	1	3	4	1	4	2	3	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	1	4	3	3	1	4	4	135	
24	3	1	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	121	
25	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	1	2	4	2	1	1	1	1	3	2	2	4	140	
26	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	4	111	
27	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	171	
28	3	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	1	1	3	3	3	3	2	1	4	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	138	
29	2	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	1	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	2	131	
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	144	
31	3	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	138	
32	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	139	

33	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	132		
34	3	1	3	3	2	3	4	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	4	4	4	4	130	
35	1	1	3	3	3	4	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	131		
36	3	2	4	4	4	4	3	1	2	3	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	2	2	1	1	3	2	3	4	153	
37	3	2	3	3	3	4	3	1	1	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	1	1	1	2	3	2	3	134	
38	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	120	
39	2	2	3	4	2	4	4	2	2	4	1	1	4	4	3	1	3	3	3	4	2	2	4	3	1	3	4	2	1	3	4	2	2	1	1	2	4	3	3	4	146	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	152
41	4	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	160
42	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	162
43	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	165	
44	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	1	2	4	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	145	
45	4	3	3	3	1	4	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1	2	4	1	4	1	1	2	2	2	1	3	1	1	4	3	1	1	2	3	3	3	2	1	4	136	
46	1	1	3	2	1	3	3	4	1	2	1	1	4	3	1	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	4	3	1	1	3	4	1	1	1	2	1	3	2	3	3	133	
47	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	127	
48	2	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	1	3	1	3	3	2	3	138	
49	2	1	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	3	142	
50	3	3	3	4	1	3	2	2	2	4	1	1	3	1	1	1	4	4	3	4	1	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	1	1	3	1	4	4	4	4	158	
51	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	132	
52	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	133	
53	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	134	
54	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	4	2	1	1	3	1	3	2	3	4	160	
55	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	136	
56	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	137	
57	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	138	
58	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	1	1	4	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	4	2	3	150	
59	4	1	4	4	2	3	3	1	1	2	1	1	4	4	4	4	1	4	3	4	1	1	3	3	2	3	3	1	2	4	4	2	1	1	2	1	4	4	3	4	163	
60	4	2	3	3	1	3	3	3	2	3	1	1	4	3	2	2	3	3	1	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	4	2	1	1	3	3	2	2	2	3	156	

Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Data Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.30	205.637	.717	.932
VAR00002	92.22	205.359	.788	.932
VAR00003	92.08	208.484	.652	.933
VAR00004	92.03	208.507	.675	.933
VAR00005	92.33	204.802	.767	.932
VAR00006	92.42	215.840	.184	.937
VAR00007	93.13	206.728	.562	.933
VAR00008	92.37	206.406	.722	.932
VAR00009	93.17	203.362	.628	.933
VAR00010	92.63	202.033	.703	.932
VAR00011	92.22	210.308	.385	.935
VAR00012	92.32	205.373	.775	.932
VAR00013	92.90	215.481	.234	.937
VAR00014	92.02	219.101	.095	.937
VAR00015	92.37	207.524	.663	.933
VAR00016	93.30	217.908	.123	.937
VAR00017	91.93	212.911	.376	.935
VAR00018	92.17	209.294	.527	.934
VAR00019	93.30	213.400	.270	.937
VAR00020	93.42	212.281	.352	.936
VAR00021	92.48	205.745	.766	.932
VAR00022	92.37	205.694	.759	.932
VAR00023	92.60	205.363	.630	.933
VAR00024	92.85	207.384	.541	.934
VAR00025	92.18	208.186	.636	.933
VAR00026	91.95	216.794	.215	.936
VAR00027	91.98	212.051	.526	.934
VAR00028	92.17	206.277	.785	.932

VAR00029	92.77	214.385	.318	.936
VAR00030	92.07	213.962	.382	.935
VAR00031	92.68	202.762	.705	.932
VAR00032	93.18	209.915	.473	.934
VAR00033	92.62	207.122	.538	.934
VAR00034	92.57	209.538	.479	.934
VAR00035	92.22	208.206	.571	.933
VAR00036	93.53	211.779	.382	.935

Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Data Uji Coba Skala *Subjective Well-being*

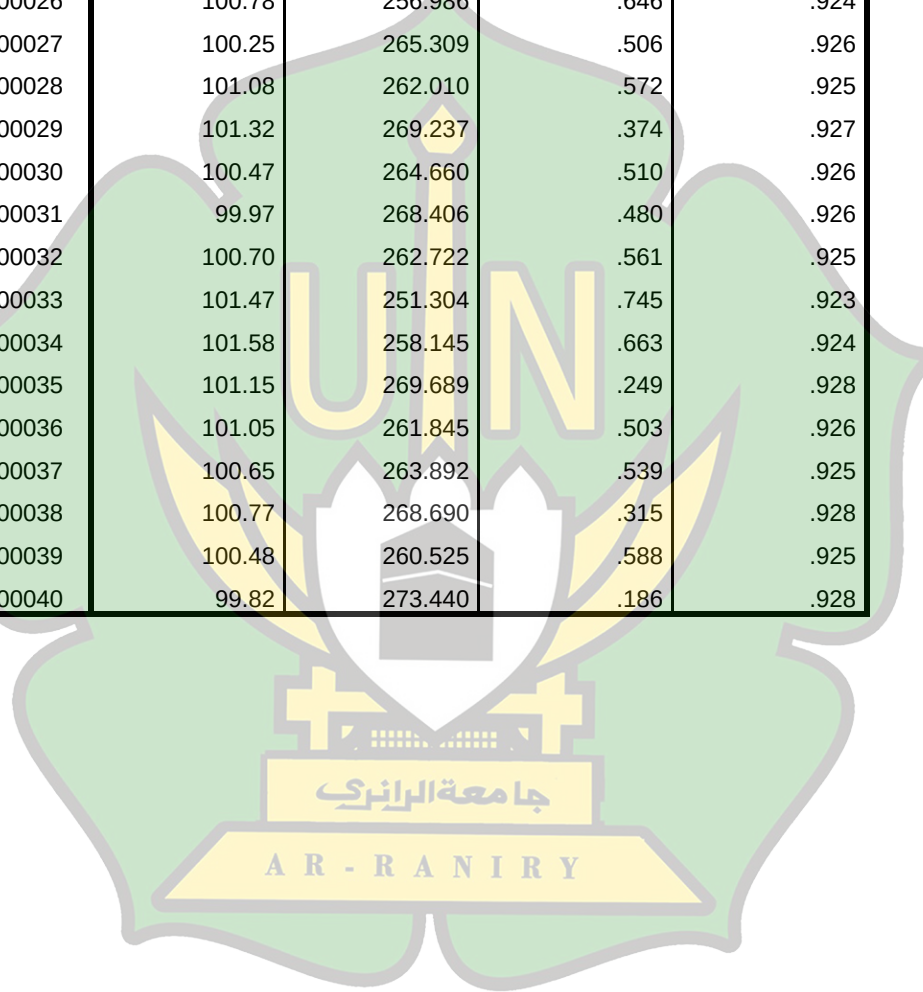
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.60	257.295	.632	.924
VAR00002	101.12	263.495	.479	.926
VAR00003	100.33	257.853	.725	.924
VAR00004	100.47	258.321	.645	.924
VAR00005	101.05	258.591	.580	.925
VAR00006	99.72	276.749	.029	.929
VAR00007	100.42	260.044	.690	.924
VAR00008	101.02	277.745	-.036	.931
VAR00009	101.10	263.854	.488	.926
VAR00010	100.97	261.084	.479	.926
VAR00011	101.57	262.589	.449	.926
VAR00012	101.77	263.911	.538	.926
VAR00013	99.70	273.637	.225	.928
VAR00014	100.15	270.808	.236	.928
VAR00015	100.93	262.301	.487	.926
VAR00016	101.18	261.881	.492	.926
VAR00017	101.07	260.538	.565	.925
VAR00018	100.40	262.210	.555	.925

VAR00019	100.60	263.600	.512	.926
VAR00020	100.45	263.269	.460	.926
VAR00021	101.22	256.681	.642	.924
VAR00022	101.15	267.452	.426	.927
VAR00023	100.13	266.762	.515	.926
VAR00024	100.62	258.545	.754	.923
VAR00025	101.40	283.566	-.280	.932
VAR00026	100.78	256.986	.646	.924
VAR00027	100.25	265.309	.506	.926
VAR00028	101.08	262.010	.572	.925
VAR00029	101.32	269.237	.374	.927
VAR00030	100.47	264.660	.510	.926
VAR00031	99.97	268.406	.480	.926
VAR00032	100.70	262.722	.561	.925
VAR00033	101.47	251.304	.745	.923
VAR00034	101.58	258.145	.663	.924
VAR00035	101.15	269.689	.249	.928
VAR00036	101.05	261.845	.503	.926
VAR00037	100.65	263.892	.539	.925
VAR00038	100.77	268.690	.315	.928
VAR00039	100.48	260.525	.588	.925
VAR00040	99.82	273.440	.186	.928



KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1), Saya Rini Safitri Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, bermaksud melakukan penelitian untuk mengumpulkan sejumlah data dengan menyebarkan kuesioner untuk menyelesaikan penelitian tersebut. Untuk itu saya mohon bantuan kepada bapak dan ibu agar ikut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini.

Tidak ada jawaban benar maupun salah dalam pengisian kuesioner ini. Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda. Anda diharapkan memilih jawaban yang paling sesuai dengan apa yang anda rasakan dengan sejujur-jujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaanya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan bapak dan ibu dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner ini sangat berarti bagi saya dan keberhasilan penelitian ini, atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih banyak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

Peneliti

Lembar Identitas

Nama / inisial : _____

Usia : _____

Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

(ceklist salah satu)

Agama : ☐ Islam ☐ Katolik ☐ Protestan ☐ Hindu ☐

Budha

Status Pernikahan : ☐ Menikah ☐ Belum menikah ☐ Janda/Duda

Pendidikan terakhir : _____

Nama Sekolah tempat bekerja : _____

Lama masa kerja sebagai Guru: _____

Pendapatan perbulan : ☐ ≤ Rp. 500.000
☐ Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000
☐ Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000
☐ Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000
☐ ≥ Rp. 2.000.000

Pernyataan

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia untuk menjadi responden dan mengisi skala penelitian dengan sebenarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Tanda Tangan/Paraf : _____

Petunjuk Pengisian

Berikut ada sejumlah pernyataan, diharapkan anda membaca dan memahami baik-baik setiap pernyataan berikut. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia disebelah

kanan pernyataan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh Pengisian Skala:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2.	Saya senang bekerja di sekolah ini	✓			

Jika anda ingin mengubah jawaban anda, berikan tanda = pada jawaban yang salah dan berikan tanda centang pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai

Contoh Koreksi Jawaban:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2.	Saya senang bekerja di sekolah ini	≠		✓	

🌸 SELAMAT MENGERJAKAN 🌸

SKALA I

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Peraturan di sekolah mendukung kinerja saya sebagai seorang guru				
2.	Rekan guru mau diajak berdiskusi mengenai permasalahan di sekolah				
3.	Selama saya mengajar di sekolah ini saya selalu mendapat masukan untuk lebih baik				
4.	Saya senang bekerja di sekolah ini, karena kondisi lingkungan sekolah yang mendukung				
5.	Saya diberi kesempatan untuk menerima tanggung jawab baru di sekolah				
6.	Saya rasa Kurangnya fasilitas di kelas membuat pembelajaran terhambat				
7.	Sekolah saya tidak memberikan evaluasi terhadap kinerja guru				
8.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja saya				
9.	Saya kurang mendapat kesempatan untuk menerapkan metode mengajar yang bervariasi di kelas				
10.	Saya rasa keberhasilan murid dalam belajar bukanlah tanggung jawab saya sebagai guru				
11.	Sekolah menghambat akses saya dalam mengikuti pelatihan untuk mengembangkan karir				
12.	Sekolah menawarkan saya kesempatan untuk mengikuti pelatihan bagi guru				
13.	Saya yakin pekerjaan saya sebagai guru memiliki pengaruh besar dalam membentuk masa depan murid				
14.	Saya paham dengan tanggung jawab yang saya miliki di sekolah				
15.	Saya rasa gaji yang saya terima belum memenuhi standar kelayakan upah minimum yang telah ditetapkan				
16.	Saya kesulitan menemukan teman diskusi ketika mempunyai masalah di sekolah				
17.	Peraturan di sekolah membuat saya merasa tertekan				
18.	Saya belum berani mengambil tantangan baru dalam pekerjaan ini				
19.	Saya susah berkonsentrasi ketika mengajar karena kurang kondusifnya ruang kelas				
20.	Saya merasa nyaman berdiskusi dengan rekan guru tentang masalah yang terjadi di sekolah				
21.	Saya nyaman dengan lingkungan kerja di sekolah				
22.	Sekolah banyak membantu dalam meningkatkan prestasi guru				
23.	Saya mendapat gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang saya terima				
24.	Saya senang menerapkan metode pembelajaran yang beragam di kelas				
25.	Terkadang aturan kerja yang ditetapkan menghambat pekerjaan saya				
26.	Saya rasa jumlah pelatihan untuk guru-guru masih terbatas				
27.	Kadang kala saya merasa tidak nyaman di sekolah karena adanya masalah dengan sesama guru				
28.	Saya bingung dengan metode yang harus saya terapkan dalam mengajar				
29.	Guru-guru di sekolah saya tidak saling membantu				
30.	Saya rasa gaji yang saya terima sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya				

SKALA II

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa tidak beruntung dalam pekerjaan saya dibandingkan orang lain				
2.	Saya merasa tidak bahagia dengan jumlah gaji sebagai guru				
3.	Saya tidak suka dengan lingkungan sekolah tempat saya bekerja				
4.	Saya tidak berani meminta bantuan kepada rekan guru lain				
5.	Status kepegawaian sebagai guru honorer tidak membuat saya merasa risau				
6.	Saya dapat menjalani aktivitas baru di sekolah dengan tenang				
7.	Saya merasa geram saat murid tidak mendengarkan perkataan saya				
8.	Belakang ini saya merasa khawatir dengan kesehatan saya				
9.	Saya belum merasa puas dengan pencapaian saya sekarang				
10.	Kehidupan saya belum mencapai target yang saya inginkan				
11.	Kehidupan saya sekarang telah sesuai dengan tujuan hidup saya				
12.	Saya puas dengan kualitas hidup sebagai seorang guru honorer				
13.	Saya sulit mendapatkan apa yang saya rencanakan dalam hidup				
14.	Saya tidak merasa gembira menjalani rutinitas saya sebagai guru				
15.	Belakangan ini saya tidak merasa senang ketika mengajar				
16.	Saya pernah menyesali keputusan karir yang saya ambil				
17.	Saya tidak merasa gundah dengan penghasilan sebagai guru				
18.	Sejauh ini saya telah mendapatkan apa yang saya harapkan dari pekerjaan sebagai guru honorer				
19.	Saya suka dengan lingkungan tempat tinggal saya sekarang				
20.	Kehidupan saya berjalan dengan baik				
21.	Bekerja sebagai guru tidak memberikan perubahan yang berarti dalam hidup saya				
22.	Saya merasa tidak Bahagia dengan pekerjaan saya				
23.	Saya merasa sedih karena tidak banyak menghabiskan waktu dengan keluarga				
24.	Kesejahteraan hidup saya terjamin dengan profesi guru yang saya jalani				
25.	Saya telah mengambil langkah yang benar dalam menjalani hidup				
26.	Saya merasa bahagia bisa menjadi seorang guru				
27.	Saya puas dengan semua yang terjadi dengan hidup saya				
28.	Saya bimbang memikirkan masa depan keluarga saya				
29.	Saya belum puas dengan hasil yang saya dapati sebagai seorang guru honorer				
30.	Saya tidak puas dengan kualitas hidup saya sebagai guru honorer				
31.	Saya tidak gugup ketika pihak sekolah memberi evaluasi kerja kepada saya				
32.	Saya tidak kesal saat pendapat saya tidak di dengar dalam rapat guru				
33.	Saya bahagia dengan kondisi keluarga saya saat ini				

TABULASI DATA PENELITIAN SKALA KEPUASAN KERJA

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	TOTAL
1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	82
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	82
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	83
4	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	2	3	4	3	1	3	3	3	1	3	3	1	77
5	2	3	2	4	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	70
6	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	84
7	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	92
8	3	3	4	4	4	1	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	93
9	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	1	3	2	3	2	86
10	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	91
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	118
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	86
13	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	2	98
14	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	73
15	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	78
16	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	97
17	3	3	4	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	82
18	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	60
19	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	60
20	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	102
21	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	60
22	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	1	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	1	100
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	4	4	112
24	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	83
25	3	3	3	3	3	1	3	1	2	4	3	2	4	4	1	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	81
26	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	58
27	4	4	4	4	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	1	114
28	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	85
29	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	2	4	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	71
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	85
31	4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	1	3	3	3	1	92
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	86

33	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	79
34	4	4	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	4	4	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	74	
35	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	79	
36	2	3	4	4	3	1	3	1	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	82	
37	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	1	80	
38	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	63	
39	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	1	93
40	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	75
41	3	3	3	3	2	4	3	3	1	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	89	
42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	88
43	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	3	2	81
44	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	71	
45	2	2	2	3	2	1	3	1	1	4	3	3	4	3	1	2	2	1	1	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	68	
46	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	3	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3	1	1	3	2	2	1	73	
47	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	1	71	
48	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	1	78	
49	3	3	4	3	2	2	3	1	2	3	3	3	4	4	1	3	3	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	78	
50	4	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	2	4	3	1	3	3	4	1	2	4	4	3	3	3	1	3	3	3	1	85	
51	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
52	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
53	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	4	1	2	2	2	3	1	61	
54	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	80	
55	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
56	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
57	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	61	
58	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	73	
59	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	82	
60	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	82	
61	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	78	
62	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	77	
63	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	60	
64	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	79	
65	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
66	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	4	1	59	

67	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	76	
68	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
69	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
70	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	1	2	2	4	1	62	
71	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	58	
72	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
73	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
74	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
75	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
76	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	59	
77	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	58	
78	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	79	
79	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	72	
80	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	73	
81	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	88	
82	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	65
83	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	79	
84	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	85	
85	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	84	
86	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	84	
87	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	83	
88	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	86	
89	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	86	
90	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	87
91	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	84
92	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	88		
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	86		
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	87		
95	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	62
96	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	59
97	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	64	
98	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	84	
99	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	81	
100	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	69	

101	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	84		
102	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	80	
103	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	84	
104	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	79	
105	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	73	
106	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	82	
107	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	1	84
108	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1	83
109	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	84	
110	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	84	
111	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	85	
112	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	70	
113	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	69
114	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	72
115	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	1	1	3	4	4	4	3	2	83	
116	4	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	55
117	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	84
118	4	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	55
119	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	67	
120	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	84
121	4	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	55
122	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	84
123	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	84
124	4	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	55
125	4	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	55
126	4	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	55
127	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	84
128	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	84
129	4	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	55
130	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	84
131	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	84
132	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	84
133	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	84
134	4	1	1	1	2	2	2	2	1	4	4	1	3	4	4	3	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	63

135	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	84
136	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	76
137	4	1	1	1	2	2	2	2	1	4	4	1	3	4	4	3	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	63
138	4	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	55
139	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	84
140	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	84
141	4	1	1	1	2	2	2	2	1	4	4	1	3	4	4	3	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	63
142	4	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	55
143	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	84
144	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	72
145	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	78
146	4	4	2	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	83
147	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	1	1	4	3	2	80
148	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	86
149	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	69
150	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	75
151	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	73
152	4	4	3	4	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	79
153	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	88
154	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	91
155	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	87
156	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	79
157	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	72
158	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	68
159	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	71
160	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	67
161	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	4	4	3	1	2	2	2	1	1	69
162	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	71
163	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	75
164	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	79
165	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	74
166	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	4	3	4	3	4	1	2	2	4	3	3	80
167	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	76
168	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	65

169	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	68	
170	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	74
171	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	73	
172	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	63	
173	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	72	
174	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	63	
175	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	63	
176	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	63	
177	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	77	
178	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	76	
179	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	64	
180	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	61	
181	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	67	
182	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	66	
183	4	2	3	1	4	2	3	1	3	2	3	1	4	3	4	1	3	2	4	3	2	4	2	2	1	2	4	2	2	2	76	
184	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2	4	4	2	4	3	4	2	1	3	4	1	70	
185	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	84	
186	3	2	4	3	1	2	1	3	1	3	2	4	4	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	1	63	
187	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	1	3	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	1	88	
188	3	3	3	4	3	1	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	1	84	
189	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	85	
190	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	67	
191	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	85	
192	4	3	4	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	1	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	93	
193	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	87	
194	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	86	
195	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	97
196	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	64	
197	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	75	
198	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	77	
199	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	83	
200	3	3	4	2	4	2	4	1	3	2	4	3	4	1	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	79	
201	3	4	1	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	4	2	4	1	3	1	3	3	2	4	1	3	1	2	1	3	1	67	
202	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	3	4	1	2	1	3	2	4	4	3	1	4	2	2	2	2	1	3	2	75	

203	2	3	2	4	1	3	1	3	2	3	1	1	3	2	2	1	3	2	4	3	4	1	3	2	1	4	2	3	1	3	70
204	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	4	3	3	1	79
205	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	84
206	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	77
207	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	81
208	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	4	2	83
209	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	1	2	82
210	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	56
211	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	53
212	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	1	1	1	54
213	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	56
214	2	1	1	3	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1	2	53
215	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	4	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	54
216	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	56
217	1	2	2	4	1	2	1	1	1	1	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	57
218	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	56
219	1	2	2	4	1	2	1	1	1	1	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	57
220	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	56
221	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	58
222	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	53
223	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	4	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	54
224	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	56
225	1	2	2	4	1	2	1	1	1	1	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	57
226	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	53
227	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	58
228	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	3	2	1	2	2	2	1	54
229	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	56
230	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	58
231	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	56
232	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	58
233	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	53
234	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	3	2	1	2	2	2	1	54
235	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	1	1	1	53
236	2	1	1	3	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1	2	53

237	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	53
238	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	1	1	1	53
239	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	58
240	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	56
241	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	53
242	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	3	2	1	2	2	2	1	54
243	1	2	2	4	1	2	1	1	1	1	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	57
244	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	58
245	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	56
246	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	1	1	1	53
247	2	3	4	1	2	2	1	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	1	4	2	2	1	3	4	3	2	78
248	2	1	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	2	2	1	4	2	2	75
249	3	2	1	4	3	3	4	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	4	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	1	4	79
250	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	2	88



TABULASI DATA PENELITIAN SKALA *SUBJECTIVE WELL-BEING*

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	TOTAL	
1	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	1	2	3	2	2	3	85	
2	1	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	83	
3	4	3	2	1	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	89		
4	1	1	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	3	2	3	72	
5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	72	
6	3	2	3	2	1	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	3	3	73	
7	1	1	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	81	
8	3	3	4	4	1	3	1	1	1	1	3	1	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	1	2	2	3	3	4	92	
9	3	1	4	3	3	4	2	2	1	2	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	1	1	3	3	4	98	
10	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	104	
11	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
12	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	95	
13	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	118	
14	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	89
15	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	93	
16	4	3	4	3	2	3	3	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	88	
17	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	93	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	64	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	64	
20	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	117	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	64	
22	3	2	4	4	3	4	3	4	1	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	4	104	
23	4	4	3	1	1	3	1	3	4	1	3	1	1	4	4	4	1	1	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	1	3	3	1	4	90	
24	3	1	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	1	1	2	2	2	78	
25	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	1	2	4	2	1	1	1	3	2	2	93	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	64	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	4	122	
28	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	89	
29	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	1	1	3	3	2	3	3	3	1	1	84	
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	93	
31	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	85	
32	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	88	

33	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	80	
34	3	1	3	3	2	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	78	
35	1	1	3	3	3	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	78	
36	3	2	4	4	4	3	2	3	1	1	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	2	1	3	2	3	97	
37	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	1	1	1	2	3	2	79
38	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	64	
39	2	2	3	4	2	4	2	4	1	1	3	1	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	1	3	4	2	2	1	2	4	3	3	87	
40	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	92
41	4	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	101
42	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	97	
43	3	3	4	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	100	
44	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	79	
45	4	3	3	3	1	3	1	1	1	1	4	1	2	4	1	4	1	1	2	2	1	3	1	1	4	3	1	1	2	3	3	2	1	69	
46	1	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	1	1	3	4	1	1	1	1	3	2	3	66
47	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	63	
48	2	1	3	3	2	3	1	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	3	2	70	
49	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	72	
50	3	3	3	4	1	2	2	4	1	1	1	1	1	4	4	3	4	1	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	1	1	1	4	4	4	88
51	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59	
52	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59	
53	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59	
54	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	1	1	1	3	2	3	84	
55	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59	
56	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59	
57	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59	
58	3	2	3	3	2	2	2	4	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	1	1	2	2	4	2	71	
59	4	1	4	4	2	3	1	2	1	1	4	4	1	4	3	4	1	1	3	3	3	3	1	2	4	4	2	1	1	1	4	4	3	84	
60	4	2	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	3	1	4	2	2	3	2	2	3	2	1	3	4	2	1	1	3	2	2	2	75	
61	3	1	3	3	3	3	2	4	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	78
62	3	1	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	70	
63	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59	
64	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	85	
65	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	4	2	1	1	2	2	2	2	61	
66	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	60	

67	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	84
68	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	60
69	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59
70	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59
71	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	4	2	2	2	4	1	1	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	63
72	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59
73	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59
74	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59
75	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	60
76	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	59
77	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	4	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	60
78	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	81
79	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	85
80	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	81
81	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	80
82	3	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	68
83	4	1	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	80
84	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	81
85	3	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	85
86	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	1	3	3	3	87
87	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	79
88	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1	1	68
89	3	2	3	4	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	3	2	3	82
90	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	93
91	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	89
92	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	95
93	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	92
94	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
95	2	2	3	2	2	3	1	3	1	1	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	68
96	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	60
97	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	78
98	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	81
99	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	4	2	2	72
100	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	77

101	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	4	84
102	2	2	3	3	2	3	1	3	1	1	3	1	3	4	3	2	1	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	77
103	2	2	3	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	73
104	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	4	78
105	1	2	2	2	4	2	1	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	3	1	3	1	1	3	3	2	1	1	1	2	3	3	64
106	3	2	3	3	2	3	1	3	1	1	2	2	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	2	1	3	4	1	1	1	1	3	2	4	73
107	3	2	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	2	3	75
108	3	2	3	3	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	2	4	1	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	2	2	2	75
109	2	2	3	3	2	4	1	2	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	1	1	1	3	1	4	76
110	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	1	1	2	2	3	81
111	3	2	3	3	1	3	1	2	1	1	3	2	2	3	3	4	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	74
112	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	79
113	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	79
114	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	80
115	4	4	4	3	3	1	2	2	2	1	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	2	1	4	1	2	3	92
116	4	4	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	91
117	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
118	4	4	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	91
119	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	83
120	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
121	4	4	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	91
122	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
123	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
124	4	4	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	91
125	4	4	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	91
126	4	4	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	91
127	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
128	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
129	4	4	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	91
130	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
131	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
132	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
133	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
134	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	1	1	1	100

135	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
136	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	88
137	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	1	1	1	100
138	4	4	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	91
139	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
140	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
141	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	1	1	1	100
142	4	4	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	91
143	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	3	3	3	82
144	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	86	
145	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	85
146	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	3	4	1	1	1	1	3	4	4	76
147	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	4	4	79
148	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	82
149	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	83
150	3	3	3	3	2	3	4	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	83
151	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	83
152	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	92
153	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	105
154	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	95
155	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	89
156	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	76
157	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	89
158	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	94
159	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	94
160	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	3	4	3	92
161	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	88
162	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	78
163	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	1	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	1	1	3	3	2	86
164	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	88
165	3	2	3	3	2	4	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	83
166	3	1	4	4	1	4	2	1	1	1	4	4	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	84
167	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	1	4	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	84
168	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	75

169	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	82	
170	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	81	
171	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	79	
172	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	78	
173	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	81	
174	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	76	
175	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	74	
176	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	74	
177	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	84
178	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	83
179	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	4	79	
180	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	75	
181	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	81
182	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	75
183	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	1	3	2	4	2	2	3	1	2	3	2	78	
184	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	1	3	2	4	4	3	4	4	3	2	1	3	4	2	89	
185	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	88	
186	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	1	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	4	2	3	4	3	4	2	86	
187	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	84
188	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	82	
189	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	95	
190	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	64	
191	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	94	
192	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	87	
193	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
194	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
195	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	102		
196	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	60	
197	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	1	2	3	3	2	80	
198	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	81	
199	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	4	3	4	3	3	2	3	1	2	3	1	4	2	3	1	3	4	2	76	
200	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	3	4	3	2	4	2	4	2	3	1	2	3	2	2	4	1	3	4	1	3	4	1	3	81	
201	2	3	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	1	4	2	1	2	3	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	75	
202	2	2	2	3	1	4	2	1	2	3	4	2	2	4	1	4	3	2	4	1	3	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1	2	4	76	

203	3	2	1	4	4	3	2	2	1	1	4	1	2	2	2	1	2	4	3	3	3	2	1	2	4	1	3	3	1	2	3	3	4	79
204	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	76
205	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	1	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	93
206	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	83
207	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	88
208	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	91
209	3	1	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	87
210	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	62
211	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	4	62
212	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	4	62
213	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	63
214	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	4	3	1	2	1	2	3	3	59
215	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	62
216	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	62
217	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	3	3	3	71
218	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	4	3	1	2	1	1	3	3	60
219	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	3	3	3	71
220	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	4	3	1	2	1	1	3	3	60
221	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	4	1	1	1	2	3	3	60
222	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	4	62
223	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	62
224	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	4	3	1	2	1	1	3	3	60
225	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	3	3	3	71
226	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	4	62
227	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	3	4	1	2	2	1	3	4	64
228	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	1	2	1	2	3	4	61
229	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	4	3	1	2	1	1	3	3	60
230	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	4	1	1	1	2	3	3	60
231	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	62
232	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	4	1	1	1	2	3	3	60
233	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	4	62
234	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	1	2	1	2	3	4	61
235	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	4	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	4	63
236	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	4	3	1	2	1	2	3	3	59

237	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	4	62
238	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	4	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	4	63
239	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	3	4	1	2	2	1	3	4	64
240	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	62
241	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	4	62
242	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	1	2	1	2	3	4	61
243	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	3	3	3	71
244	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	3	4	1	2	2	1	3	4	64
245	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	4	3	1	2	1	1	3	3	60
246	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	4	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	4	63
247	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	2	2	3	3	3	1	2	2	4	2	1	2	2	3	1	2	1	4	69
248	2	3	4	2	4	2	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	2	2	4	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	1	3	2	3	82
249	2	3	4	3	3	3	4	3	2	1	4	1	2	3	4	2	1	3	4	2	3	4	2	4	2	2	3	2	1	4	2	3	3	89
250	3	2	2	3	1	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	85



Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	77.18	179.508	.708	.942
VAR00002	77.10	179.142	.785	.942
VAR00003	76.97	182.372	.630	.943
VAR00004	76.92	181.942	.681	.943
VAR00005	77.22	178.884	.750	.942
VAR00006	78.02	180.457	.557	.944
VAR00007	77.25	179.886	.732	.942
VAR00008	78.05	177.099	.632	.943
VAR00009	77.52	175.508	.723	.942
VAR00010	77.10	182.939	.417	.945
VAR00011	77.20	178.841	.790	.941
VAR00012	77.25	180.835	.678	.942
VAR00013	76.82	185.339	.418	.945
VAR00014	77.05	181.913	.570	.943
VAR00015	78.30	185.739	.342	.946
VAR00016	77.37	179.423	.767	.942
VAR00017	77.25	179.513	.753	.942
VAR00018	77.48	179.644	.604	.943
VAR00019	77.73	181.148	.532	.944
VAR00020	77.07	181.351	.657	.943
VAR00021	76.87	185.507	.514	.944
VAR00022	77.05	179.879	.789	.942
VAR00023	77.65	188.028	.289	.946
VAR00024	76.95	187.472	.360	.945
VAR00025	77.57	175.979	.735	.942
VAR00026	78.07	182.843	.497	.944
VAR00027	77.50	180.525	.547	.944
VAR00028	77.45	182.997	.478	.944
VAR00029	77.10	182.125	.551	.944

VAR00030	78.42	185.671	.353	.946
----------	-------	---------	------	------

Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Data Penelitian Skala *Subjective Well-being*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80.10	241.515	.618	.937
VAR00002	80.62	247.562	.462	.939
VAR00003	79.83	241.701	.724	.936
VAR00004	79.97	241.897	.654	.937
VAR00005	80.55	241.913	.596	.938
VAR00006	79.92	243.942	.684	.937
VAR00007	80.60	247.702	.479	.939
VAR00008	80.47	244.185	.499	.939
VAR00009	81.07	246.063	.455	.939
VAR00010	81.27	247.419	.543	.938
VAR00011	80.43	246.521	.468	.939
VAR00012	80.68	246.118	.473	.939
VAR00013	80.57	243.606	.590	.938
VAR00014	79.90	245.786	.559	.938
VAR00015	80.10	246.871	.527	.938
VAR00016	79.95	246.828	.463	.939
VAR00017	80.72	240.342	.648	.937
VAR00018	80.65	251.045	.423	.939
VAR00019	79.63	250.270	.517	.939
VAR00020	80.12	242.003	.769	.936
VAR00021	80.28	240.274	.665	.937
VAR00022	79.75	248.869	.508	.939
VAR00023	80.58	244.959	.602	.938
VAR00024	80.82	252.593	.379	.940
VAR00025	79.97	248.541	.497	.939

VAR00026	79.47	252.151	.466	.939
VAR00027	80.20	246.231	.567	.938
VAR00028	80.97	235.151	.751	.936
VAR00029	81.08	241.942	.663	.937
VAR00030	80.55	245.947	.488	.939
VAR00031	80.15	247.655	.533	.938
VAR00032	80.27	252.131	.317	.940
VAR00033	79.98	244.186	.591	.938



Hasil Uji Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Statistics

KATEGORISASI

N	Valid	250
	Missing	0

Frequency Table

VAR00001				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
53	11	4.4	4.4	4.4
54	6	2.4	2.4	6.8
55	9	3.6	3.6	10.4
56	10	4.0	4.0	14.4
57	4	1.6	1.6	16.0
58	9	3.6	3.6	19.6
59	14	5.6	5.6	25.2
60	4	1.6	1.6	26.8
61	3	1.2	1.2	28.0
62	2	.8	.8	28.8
63	9	3.6	3.6	32.4
64	3	1.2	1.2	33.6
65	2	.8	.8	34.4
66	1	.4	.4	34.8
67	5	2.0	2.0	36.8
68	3	1.2	1.2	38.0
69	4	1.6	1.6	39.6
70	4	1.6	1.6	41.2
71	5	2.0	2.0	43.2
72	5	2.0	2.0	45.2
73	7	2.8	2.8	48.0
74	3	1.2	1.2	49.2
75	6	2.4	2.4	51.6
76	5	2.0	2.0	53.6
77	5	2.0	2.0	55.6
78	6	2.4	2.4	58.0

79	12	4.8	4.8	62.8
80	5	2.0	2.0	64.8
81	4	1.6	1.6	66.4
82	8	3.2	3.2	69.6
83	8	3.2	3.2	72.8
84	27	10.8	10.8	83.6
85	7	2.8	2.8	86.4
86	8	3.2	3.2	89.6
87	4	1.6	1.6	91.2
88	6	2.4	2.4	93.6
89	1	.4	.4	94.0
91	2	.8	.8	94.8
92	2	.8	.8	95.6
93	3	1.2	1.2	96.8
97	2	.8	.8	97.6
98	1	.4	.4	98.0
100	1	.4	.4	98.4
102	1	.4	.4	98.8
112	1	.4	.4	99.2
114	1	.4	.4	99.6
118	1	.4	.4	100.0
Total	250	100.0	100.0	

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

KATEGORISASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RENDAH	63	25.2	25.2	25.2
SEDANG	161	64.4	64.4	89.6
TINGGI	26	10.4	10.4	100.0
Total	250	100.0	100.0	

Hasil Uji Empirik Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kepuasan Kerja	250	65	53	118	73.03	13.150
Valid N (listwise)	250					

Data Hasil Uji Kategorisasi Variabel *Subjective Well-being*

Statistics

KATEGORISASI

N	Valid	250
	Missing	0

Frequency Table

SWB00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
59	15	6.0	6.0	6.0
60	14	5.6	5.6	11.6
61	4	1.6	1.6	13.2
62	13	5.2	5.2	18.4
63	6	2.4	2.4	20.8
64	10	4.0	4.0	24.8
66	1	.4	.4	25.2
68	3	1.2	1.2	26.4
Valid 69	2	.8	.8	27.2
70	2	.8	.8	28.0
71	5	2.0	2.0	30.0
72	4	1.6	1.6	31.6
73	3	1.2	1.2	32.8
74	3	1.2	1.2	34.0
75	7	2.8	2.8	36.8
76	7	2.8	2.8	39.6
77	2	.8	.8	40.4

78	9	3.6	3.6	44.0
79	9	3.6	3.6	47.6
80	5	2.0	2.0	49.6
81	11	4.4	4.4	54.0
82	19	7.6	7.6	61.6
83	8	3.2	3.2	64.8
84	9	3.6	3.6	68.4
85	7	2.8	2.8	71.2
86	3	1.2	1.2	72.4
87	4	1.6	1.6	74.0
88	8	3.2	3.2	77.2
89	8	3.2	3.2	80.4
90	1	.4	.4	80.8
91	10	4.0	4.0	84.8
92	6	2.4	2.4	87.2
93	6	2.4	2.4	89.6
94	3	1.2	1.2	90.8
95	4	1.6	1.6	92.4
97	4	1.6	1.6	94.0
98	2	.8	.8	94.8
100	4	1.6	1.6	96.4
101	1	.4	.4	96.8
102	1	.4	.4	97.2
104	2	.8	.8	98.0
105	1	.4	.4	98.4
117	1	.4	.4	98.8
118	1	.4	.4	99.2
119	1	.4	.4	99.6
122	1	.4	.4	100.0
Total	250	100.0	100.0	

KATEGORISASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RENDAH	62	24.8	24.8	24.8
SEDANG	150	60.0	60.0	84.8
TINGGI	38	15.2	15.2	100.0
Total	250	100.0	100.0	

Hasil Uji Empirik Variabel *Subjective Well-being*

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Subjective Well-being	250	63	59	122	78.73	13.129
Valid N (listwise)	250					

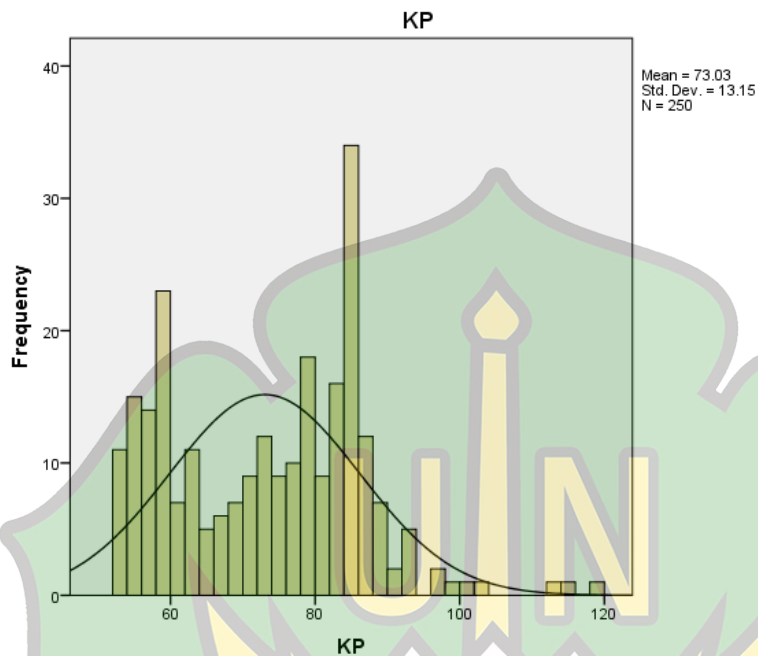
Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

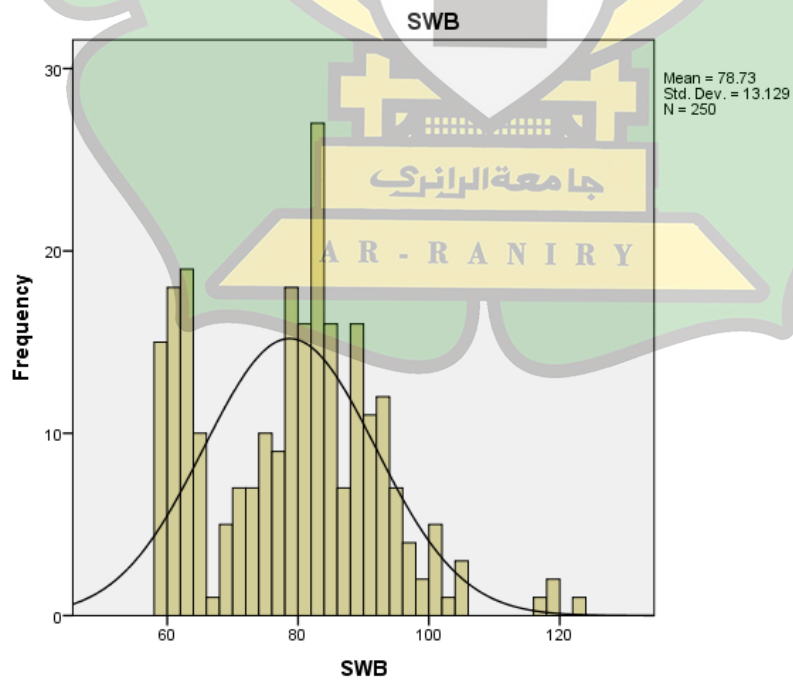
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
SWB	250	.280	.154	-.029	.307
KP	250	.228	.154	-.305	.307
Valid N (listwise)	250				

A R - R A N I R Y

Histogram Normalitas Variabel Kepuasan Kerja



Histogram Normalitas Variabel *Subjective Well-being*



Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	34160.024	46	742.609	17.207	.000
Between Groups	21070.422	1	21070.422	488.219	.000
Deviation from Linearity	13089.602	45	290.880	6.740	.000
Within Groups	8761.020	203	43.158		
Total	42921.044	249			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
SWB * KK	.701	.491	.892	.796

Hasil Uji Hipotesis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SWB	78.7320	13.12912	250
KK	73.0280	13.15017	250

Correlations

	SWB	KK
Pearson Correlation	1	.701**
Sig. (2-tailed)		.000
N	250	250
Pearson Correlation	.701**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	250	250

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

RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Rini Safitri
2. Tempat/Tanggal Lahir : Leubu Cot, 03 Januari 2000
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 180901041
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kabupaten/kota : Bireuen
 - b. Kecamatan : Gandapura
8. Provinsi : Aceh
9. No. Telp/Hp : 0822-9316-4910
10. Email : 180901041@student.ar-raniry.ac.id
11. Riwayat Pendidikan
 - a. SD/MI : MIN 8 Bireuen Tahun Lulus 2012
 - b. SMP/MTs : MTsS Misbahul Ulum Tahun Lulus 2015
 - c. SMA/MAN : SMAN 1 Bireuen Tahun Lulus 2018
12. Orangtua/Wali
 - a. Nama Ayah : Muhammad Harun, S.Pd.
 - b. Nama Ibu : Maryani, S.Pdi., M.Pd.i.
13. Pekerjaan Orangtua
 - a. Ayah : PNS
 - b. Ibu : PNS
14. Alamat Orangtua : Teupin Siron, Kec. Gandapura Kab. Bireuen

Banda Aceh, 13 Juli 2023
Penulis,

Rini Safitri
180901041