

Daftar Pustaka

- Akkerman, A. Janssen CGC, Kef, Meininger. (2017). Job Satisfaction of People with Intellectual Disabilities: the Role of Basic Psychological Need Fulfillment and Workplace Participation. *Journal of Disability and Rehabilitation*. Doi:10.1080/09638288.2017.1294205
- Arikunto, Suharsimi. (1996). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia: edisi IV*. Yogyakarta: Liberty.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. & Mhatre, K.H. (2011) Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152. Doi: 10.1002/hrdq.20070
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baldwin ML, Johnson WG. (1994). Labor market discrimination against men with disabilities. *The Journal of Human Resources*, doi:10.2307/146053
- Baldwin , M. and Schumacher, E. (2002), "A note on job mobility among workers with disabilities", *Industrial Relations*, 41(3): 430-441.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator– mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Baumgartner, M.k., Dwertmann, D.J.G., Boehm, S.A., & Bruch, H. (2015). Job Satisfaction of Employees With Disabilities: The Role of Perceived Structural Flexibility. *Journal: Human Resource Management*, 54, 3223-343.
- Bos, A. E. R., Kanner, D., Muris, P., Janssen, B., & Mayer, B. (2009). Mental illness stigma and disclosure: Consequences of coming out of the closet. *Issues in Mental Health Nursing*, 30, 509–513. doi:10.1080/01612840802601382
- Burge, P., Ouellette, K., H., & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 29–37.
- Cetin, F. (2011) The Effect of Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences- 21 (3)*
- Colella, A., & Bruyère, S. (2011). Disability and employment. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology (Vol. 1, pp. 473–504)*. American Psychological Association, Washington, DC: US.
- Davis & Newstrom, (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga
- Depkes RI. (2013). *Riset Kesehatan Dasar*. Jakarta: Badan Penelitian dan pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- M. (2006). *Pengantar Psikopedagogik Anak Berkelainan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- N. T. (1989). *The Psychological Impact of Unemployment*. London: Springer-Verlag.



- Fleming, J.H., & Asplund, J. (2007). *Human Sigma: Managing the Employee-Customer Encounter*. New York: Gallup Press.
- Hurlock, Elizabeth B. (2004). *Developmental Psychology*. Jakarta: Erlangga.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi Kedua*. Jakarta: Erlangga.
- ILO. (2010). *Kondisi Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: ILO.
- ILO. (2013). *Health and Safety in Work Place for Productivity*. Geneva: International Labour Office
- Jewel & Siegel, (1998). *Psikologi Industri Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan
- Kelilauw, F.R.A. (2013). Kontribusi Persepsi *Authentic Leadership* dan *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Pada Anggota Kepolisian Direktorat Sabhara Polda Sulawesi Selatan. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Kidd MP, Sloane PJ, Ferko I. Disability and the labour market: an analysis of British males. *Journal of Health Economics*, 2000,19:961-981. doi:10.1016/S0167-6296(00)00043-6 PMID:11186853
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology: A Step By Step Guide for Beginners*. London: SAGE Publications.
- Lengnick-Hall , M. L., Gaunt, P. M., & Kulkarni, M. (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, 47(2), 255–273.
- Lopez, & Snyder, C.R. (2003). *Positive Psychological Assessment A Handbook Of Models & Measures*. Washington. DC : APA
- Longmore, P., & Umansky, L. (Eds.). (2001). *The new disability history*. New York, NY: The New York University Press.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. Diunduh melalui www.proquest.com
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marini, I., Glover-Graf, N. M., & Millington, M. J. (2012). *Psychosocial aspects of disability: Insider perspectives and counseling strategies*. New York, NY: Springer Publishing.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Jakarta
- Muller, J., Hicks, R., & Winocur, S. (1993). The effects of employment and unemployment on psychological well-being in Australian clerical workers: Gender differences. *Australian Journal of Psychology*. 45(3): 103-108.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- (2003). Relationship of Psychological Climate Perception and Work Outcomes: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*; Vol, 24, 389.
- (2013). Sickness absence and disability: An international perspective. In P. Loisel & J. R. Anema (Eds.), *Handbook of work disability: Prevention*



- and management (Vol. 1, pp. 3–14). New York: Springer Science + Business Media.
- Pusat Data dan Informasi. (2012). Sistem Informasi Kecacatan, diakses pada tanggal 3 September 2017. www.simcat.depsos.go.id.
- Qurani, N.I. (2013). Persepsi Kepemimpinan Transformasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT X Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin
- Republik Indonesia. (1997). *Undang-undang tentang Penyandang Cacat*. Jakarta: Sekretariat Negara
- Republik Indonesia. (2011). *Undang-undang tentang Pengesahan Convention On The Right Of Person With Disabilities*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Riyanto, Y. (2001). *Metodelogi Penelitian*. Surabaya: SIC.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka, Edisi Ketujuh, Jakarta: Prenhallindo,.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. & Timothy A.J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661- 673. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1985). Optimism, coping, an health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology* 4(3)219-247. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Siegel, S. (1997). *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Singh, S & Mansi (2009). Psychological capital as predictor of psychological well-being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 35, (2). 233-238.
- Shankar, J., Liu, L., Nicholas, D., Warren, S., Lai, D., Tan, S., & Sears, A. (2014). Employers' perspectives on hiring and accommodating workers with mental illness. *SAGE Open*, 4, 1–13. doi:10.1177/2158244014547880
- Smart. J. (2009). *Disability, society, and the individual* (2nd ed.). Austin, TX: PRO-ED.
- Somantri, S. (2006). *Psikologi Anak Luar Biasa*. Bandung: RafikaAditama.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Undang-Undang Republik Indonesia. (1997). Undang-Undang Republik Indonesia No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat. Diakses pada tanggal 8 Juni 2017 melalui: <http://www.pendidikan-diy.go.id/file/uu/uu41997.pdf>.
- ations General Assembly. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Ga Res, 61, 106.
- Crewe. *Psychology of Disability 2nd ed.* (2003). New York: Springer Publishing Company, Inc



- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23, 463–475. doi:10.1007/s10926-013-9426-0
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2001). Coping with economic deprivation during unemployment. *Journal of Economic Psychology*, 22, 461-482.
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 15-32.
- Wexley, K., and Yulk, K. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Yelboga, A. & Gokalp, Z. (2009). Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS). *World Applied Sciences Journal*, 8, 1066-1072
- Youssef, MCM., & Luthans F. (2015). Psychological capital and wellbeing. *Stress Health*. 31:180–88



LAMPIRAN



Lampiran Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian

PENGANTAR

Perkenalkan nama saya Arinil Haq mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang sedang menyusun skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mengharapkan kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan di bawah ini.

Kuesioner ini terbagi atas dua bagian yaitu identitas dan skala penilaian individu, masing-masing bagian terdapat petunjuk cara pengisian kuesioner. Pada kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Anda diminta untuk mengisi secara keseluruhan dari kuesioner ini dan menjawab yang paling sesuai menggambarkan situasi dan kondisi di diri Anda. Terima kasih atas waktu yang telah Anda luangkan.



LEMBAR KESEDIAAN

Dengan ini saya menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai partisipan dalam penelitian ini. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
Jenis Kelamin : L / P *Lingkari jawaban Anda
Usia :
Status Kerja : a) PNS b) Non-PNS
c) Magang d) Kontrak *Lingkari jawaban Anda

Keterangan:

Lama Bekerja : bulan/tahun *coret salah satunya
Ragam Disabilitas :
Alamat :
No. Telp :

Menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan (sebagaimana terlampir) sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya.

Makassar, 2018
Partisipan



DATA DIRI

1. Tempat kerja :
2. Posisi kerja :
3. Jumlah rekan kerja disabilitas :
4. Jumlah rekan kerja non disabilitas :
5. Kisaran pendapatan :
 - a) <Rp 500.000
 - b) >Rp 500.000
 - c) > Rp 1.000.000

****lingkari jawaban Anda***

Durasi kerja :



Lampiran Alat Ukur Variabel Penelitian

Psychological Capital Questionnaire

Di bawah ini ada beberapa pernyataan yang menggambarkan bagaimana Anda memikirkan diri Anda sendiri saat ini. Anda dapat memberi tanda centang (✓) pada nomor respon yang sesuai dengan diri Anda.

Respon: STS = Sangat Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

No.	Saya merasa...	RESPON					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Percaya diri dalam menganalisa dan menemukan penyelesaian untuk masalah jangka panjang	STS	TS	ATS	AS	S	SS
2.	Percaya diri mewakili divisi saya dalam rapat dengan pihak pengelola	STS	TS	ATS	AS	S	SS
3.	Percaya diri terlibat dalam diskusi mengenai strategi perusahaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
4.	Percaya diri membantu menentukan target/tujuan dalam bidang pekerjaan saya	STS	TS	ATS	AS	S	SS
5.	Percaya diri menghubungi pihak luar perusahaan (misalnya penyuplai, pelanggan) untuk mendiskusikan berbagai masalah	STS	TS	ATS	AS	S	SS
6.	Percaya diri menyampaikan informasi pada sekelompok rekan-rekan kerja saya	STS	TS	ATS	AS	S	SS
7.	Jika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan saya, saya dapat memikirkan banyak cara penyelesaiannya	STS	TS	ATS	AS	S	SS
8.	Saat ini saya sedang bersemangat dalam mengejar target pekerjaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
9.	Ada banyak jalan keluar untuk setiap masalah	STS	TS	ATS	AS	S	SS
10.	Saat ini saya melihat diri saya cukup sukses dalam pekerjaan saya	STS	TS	ATS	AS	S	SS
11.	Saya dapat memikirkan banyak jalan untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini	STS	TS	ATS	AS	S	SS
12.	Saat ini saya sudah memenuhi target pekerjaan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri	STS	TS	ATS	AS	S	SS
13.	Jika saya mengalami kemunduran dalam pekerjaan, saya sulit untuk pulih dan kembali maju	STS	TS	ATS	AS	S	SS
14.	Saya biasanya mengatasi masalah pekerjaan dengan satu atau beberapa cara lain	STS	TS	ATS	AS	S	SS
	Saya dapat bekerja mandiri di pekerjaan saya jika saya membutuhkan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
	Saya biasanya menangani hal-hal yang menegangkan ditempat kerja tanpa menjadi	STS	TS	ATS	AS	S	SS



	terlalu emosional						
17.	Saya biasanya dapat mengatasi masa-masa sulit dalam pekerjaan karena saya telah mengalami kesulitan sebelumnya	STS	TS	ATS	AS	S	SS
18.	Dipekerjaan ini saya merasa dapat menangani beberapa hal sekaligus	STS	TS	ATS	AS	S	SS
19.	Jika terjadi hal-hal tidak pasti bagi saya di pekerjaan, saya biasanya mengharapkan yang terbaik	STS	TS	ATS	AS	S	SS
20.	Kalau ada kemungkinan gagal dalam pekerjaan, saya akan gagal	STS	TS	ATS	AS	S	SS
21.	Saya selalu melihat sisi cerah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	STS	TS	ATS	AS	S	SS
22.	Saya optimis mengenai apa yang akan terjadi pada saya di masa depan jika itu berkaitan dengan pekerjaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
23.	Dalam pekerjaan ini, hal-hal tidak pernah terjadi sesuai dengan yang saya inginkan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
24.	Saya memandang pekerjaan ini dengan hikmah di balik setiap kejadian (kesulitan)	STS	TS	ATS	AS	S	SS



SKALA KEPUASAN KERJA

Respon: STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No.	AITEM	RESPON					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya dibayar sesuai dengan apa yang saya kerjakan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
2.	Kecil kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
3.	Atasan saya cukup ahli dalam melaksanakan pekerjaannya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
4.	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
5.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima penghargaan yang pantas.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
6.	Banyak peraturan dan prosedur kerja yang menyulitkan saya untuk bekerja dengan baik.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
7.	Saya menyukai rekan-rekan kerja saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
8.	Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak bermakna.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
9.	Dalam organisasi ini, komunikasi berjalan dengan baik.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
10.	Di perusahaan ini jarang diberikan kenaikan gaji.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
11.	Orang yang bekerja dengan baik lebih memiliki peluang untuk kenaikan pangkat.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
12.	Atasan saya berlaku tidak adil terhadap saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
13.	Saya merasa tunjangan yang saya terima sama baiknya dengan tunjangan yang ditawarkan perusahaan lain.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
14.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
15.	Birokrasi tidak menghalangi usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
16.	Saya merasa rekan kerja saya tidak kompeten sehingga saya bekerja lebih keras.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
17.	Saya menyukai tugas-tugas dalam pekerjaan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
18.	Saya merasa tujuan perusahaan ini tidak tercapai.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
	Saya merasa dengan pendapatan yang saya terima, saya merasa kurang dihargai oleh perusahaan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
	Saya merasa kenaikan pangkat di perusahaan ini sama	STS	TS	ATS	AS	S	SS



	cepatnya dengan di perusahaan lain.						
21.	Atasan saya tidak peduli dengan perasaan para bawahannya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
22.	Tunjangan di perusahaan ini setara dengan perusahaan lain.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
23.	Saya merasa gaji di perusahaan ini kecil.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
24.	Saya memiliki pekerjaan yang terlalu banyak.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
25.	Saya suka bekerja dengan rekan kerja saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
26.	Saya sering tidak tahu apa yang terjadi di perusahaan ini.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
27.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
28.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
29.	Saya tidak mendapatkan tunjangan yang seharusnya saya terima.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
30.	Saya menyukai atasan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
31.	Saya memiliki terlalu banyak tugas-tugas administratif.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
32.	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
33.	Saya puas dengan kesempatan saya untuk mendapatkan kenaikan pangkat.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
34.	Terlalu banyak pertengkaran dan perselisihan di tempat kerja saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
35.	Saya menikmati pekerjaan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
36.	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya tidak dijelaskan secara lengkap.	STS	TS	ATS	AS	S	SS



Lampiran Data Deskriptif

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	25	61.0	61.0	61.0
	PEREMPUAN	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KELOMPOK UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	14	34.1	34.1	34.1
	31-39 tahun	8	19.5	19.5	53.7
	40-49 tahun	13	31.7	31.7	85.4
	>= 50 tahun	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 50	20	48.8	48.8	48.8
	51-100	10	24.4	24.4	73.2
	101-150	5	12.2	12.2	85.4
	151-200	4	9.8	9.8	95.1
	> 200	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

STATUS KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KONTRAK	4	9.8	9.8	9.8
	NON PN	31	75.6	75.6	85.4
	PNS	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	



RAGAM DISABILITAS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tunarungu	20	48.8	48.8	48.8
	Tunanetra	11	26.8	26.8	75.6
	Tunadaksa	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Usia	37,12	10,472	41
Lama Kerja	.	.	0
Psychological Capital	111,61	17,790	41
Kepuasan Kerja	143,56	46,953	41

Correlations

		Usia	Lama Kerja	Psychological Capital	Kepuasan Kerja
Usia	Pearson Correlation	1	. ^a	,057	,064
	Sig. (2-tailed)		.	,723	,689
	N	41	0	41	41
Lama Kerja	Pearson Correlation	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (2-tailed)
	N	0	0	0	0
Psychological Capital	Pearson Correlation	,057	. ^a	1	-,244
	Sig. (2-tailed)	,723	.		,124
	N	41	0	41	41
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,064	. ^a	-,244	1
	Sig. (2-tailed)	,689	.	,124	
	N	41	0	41	41

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.



Lampiran Hasil Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 ^a	,306	,289	19,353

a. Predictors: (Constant), PsychologicalCapital

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6450,828	1	6450,828	17,224	,000 ^b
Residual	14606,781	39	374,533		
Total	21057,610	40			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), PsychologicalCapital

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,202	30,485		1,024	,312
PsychologicalCapital	1,104	,266	,553	4,150	,000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	121,72	184,64	157,10	12,699	41
Residual	-67,732	24,710	,000	19,109	41
Std. Predicted Value	-2,786	2,169	,000	1,000	41
Std. Residual	-3,500	1,277	,000	,987	41

a. Dependent Variable: KepuasanKerja



Lampiran Hasil Uji Linearitas Sederhana dengan *Bootstrap*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	31,202	30,485		1,024	,312	-30,461	92,865
Psychological Capital	1,104	,266	,553	4,150	,000	,566	1,642

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Bootstrap for Coefficients

Model	B	Bootstrap ^a				
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	BCa 95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
(Constant)	31,202	-2,358	32,280	,344	-32,448	86,786
Psychological Capital	1,104	,020	,277	,001	,565	1,702

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 10000 bootstrap samples

