



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta mil

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No. 7710/BKI-D/SD-S1/2026

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP *SUBJECTIVE* *WELL-BEING* PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN AGAMA KELAS 1A KOTA PEKANBARU



## SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian  
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Bimbingan Konseling Islam (S.Sos)

Oleh:

**MAULIDYA MAHARANI**  
NIM. 12240223828

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2026



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Maulidya Maharani  
NIM : 12240223828  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Subjective Well-Being* Pegawai  
di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Pekanbaru

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan, Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Bimbingan Konseling Islam

**Dr. M. Fahli Zatrachadi, S.Sos.I., M.Pd.**  
NIP.19870421 201903 1 008

Dosen Pembimbing,

**Rahmad, M.Pd.**  
NIP.19781212 201101 1 006



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Maulidya Maharani  
NIM : 12240223828  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Subjective Well-Being* Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Pekanbaru

Telah dimunaqasyahkan Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 6 Januari 2026

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S.Sos pada Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 12 Januari 2026

Dekan



Prof. Dr. Masduki, M.Ag  
NIP. 19710612 199803 1 003

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I,

Drs. H. Suhaimi, M.Ag  
NIP. 19620403 199703 1 002

Sekretaris/ Penguji II,

Listiawati Susanti, S.Ag., M.A  
NIP. 19720712 200003 2 003

Penguji III,

Dr. M. Fahli Zatrachadi, S.Sos.I., M.Pd  
NIP. 198704212019031008

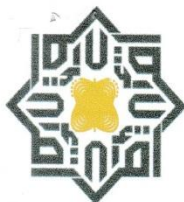
Penguji IV,

Rahmad, S.Pd., M.Pd  
NIP. 19781212 201101 1 006

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Kami yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Maulidya Maharani  
NIM : 12240223828  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Subjective Well-Being* Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1-A Kota Pekanbaru

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 16 Juni 2025

Dapat diterima untuk dilanjutkan menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islamdi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 26 Juni 2025  
Penguji Seminar Proposal,

Penguji I

Dra. Silawati, M.Pd  
NIP. 19690902 199503 2

Penguji II

Reizki Maharani, S.Pd., M.Pd  
NIP. 19930522 202012 2



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat:

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

#### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Maulidya Maharani  
NIM : 12240223828  
Tempat/ Tgl. Lahir : Pekanbaru, 28 April 2004  
Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Ilmu Komunikasi  
Prodi : Bimbingan Konseling Islam

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP SUBJECTIVE WELL-BEING PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN AGAMA KELAS 1A KOTA PEKANBARU**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Januari 2026

Yang membuat pernyataan,



**MAULIDYA MAHARANI**  
NIM. 12240223828

*\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Nota Dinas  
Lampiran : 4 (eksemplar)  
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi a.n. **Maulidya Maharani**

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Suska Riau  
Pekanbaru

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

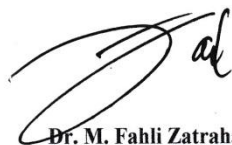
Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Maulidya Maharani NIM. 12240223828** dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Subjective Well-Being Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Pekanbaru** telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,

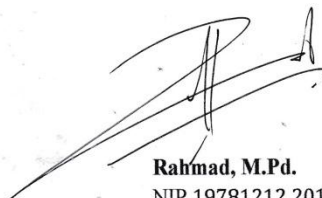
*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Bimbingan Konseling Islam



**Dr. M. Fahli Zatrachadi, S.Sos.I., M.Pd.**  
NIP.19870421 201903 1 008

Dosen Pembimbing,



**Rahmad, M.Pd.**  
NIP.19781212 201101 1 006

## ABSTRAK

: Maulidya Maharani  
 : Bimbingan Konseling Islam  
 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Subjective Well-Being* Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Pekanbaru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *subjective well-being* pegawai di Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Pekanbaru. Latar belakang penelitian ini berangkat dari fenomena menurunnya semangat dan kenyamanan kerja pegawai akibat tekanan pekerjaan, sehingga diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis yang mendukung kesejahteraan subjektif mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Sampel berjumlah 42 pegawai yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Instrumen penelitian berupa angket skala Likert dengan uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan hasil sangat baik ( $\alpha$  motivasi kerja = 0,898;  $\alpha$  *subjective well-being* = 0,909). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being* dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Nilai R sebesar 0,843 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, sedangkan nilai R Square sebesar 0,710 mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 71% terhadap *subjective well-being* pegawai, sementara 29% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik pula tingkat kesejahteraan subjektif yang mereka rasakan. Hal ini menunjukkan bahwa, peningkatan motivasi kerja melalui lingkungan kerja yang suportif, penghargaan, dan peluang pengembangan diri menjadi aspek penting untuk mendukung kesejahteraan psikologis pegawai.

**Kata Kunci :** Motivasi kerja, *subjective well-being*, pegawai

## ABSTRACT

: Maulidya Maharani

: *Islamic Guidance and Counseling*

: *The influence of Work Motivation on the Subjective Well-Being of Employees at the Class 1A Religious Court of Pekanbaru City*

This study aims to determine the influence of work motivation on the subjective well-being of employees at the Class 1A Religious Court of Pekanbaru. The research was motivated by the phenomenon of declining employee enthusiasm and comfort due to job demands, highlighting the need to understand psychological factors that support employees' subjective well-being. This research employed a quantitative approach using a simple linear regression method. The sample consisted of 42 employees selected through purposive sampling based on predetermined criteria. The research instrument was a Likert-scale questionnaire, which demonstrated strong validity and reliability ( $\alpha$  work motivation = 0,898;  $\alpha$  subjective well-being = 0,909). The results showed that work motivation had a significant effect on subjective well-being, with a significance value of 0.000 ( $< 0.05$ ). The correlation coefficient ( $R = 0.843$ ) indicated a very strong relationship between the two variables, while the R Square value of 0.710 revealed that work motivation contributes 71% to employees' subjective well-being, with the remaining 29% influenced by other factors beyond the study. These findings suggest that higher levels of work motivation are associated with higher levels of subjective well-being. Therefore, enhancing work motivation through supportive work environments, recognition, and opportunities for self-development is essential to improving employees psychological well-being.

**Keywords :** *Work motivation, subjective well-being, employee*

## KATA PENGANTAR

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Prodi Bimbingan Konseling Islam (S.Sos) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Saya Menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, M.S., S.E., M.Si., Ak., CA, yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di lingkungan kampus yang unggul.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Prof. Dr. Masduki, M.Ag., dan jajarannya, yang telah memfasilitasi berbagai kebutuhan akademik demi kelancaran proses perkuliahan.

Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam, Dr. M. Fahli Zatrachadi, S.Sos.I., M.Pd, dan Sekretaris Program Studi, Reizki Maharani, M.Pd, yang telah memberikan arahan, dukungan, serta pelayanan akademik yang sangat membantu selama penulis menempuh studi hingga proses penyusunan skripsi ini.

Dosen Pembimbing, Rahmad, M.Pd, yang dengan tulus telah membimbing penulis dalam keseluruhan proses penyusunan skripsi ini. Saran, kritik, serta bimbingan yang diberikan sangat berarti dan menjadi bekal berharga bagi penulis.

Seluruh dosen dan staf Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya admin prodi BKI, Ibu Ari Delvia, yang selalu membantu dalam proses pengadministrasian, pelayanan akademik, serta berbagai kebutuhan administrasi lainnya. Dukungan dan pelayanan yang diberikan sangat memudahkan penulis dalam menyelesaikan studi.

Seluruh pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Pekanbaru yang telah memberikan izin, dukungan, serta berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu sangat berarti bagi kelancaran proses pengumpulan data dan penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang terbaik.

Ayah dan Ibu, terima kasih atas doa, kasih sayang, perhatian, dan dukungan yang tiada henti. Setiap nasihat, semangat, dan pengorbanan yang Ayah dan Ibu berikan menjadi kekuatan terbesar bagi penulis dalam menempuh dan menyelesaikan pendidikan ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada adik dan Abang serta seluruh keluarga besar yang tidak dapat

disebutkan satu per satu, atas dukungan moral, doa, dan dorongan yang selalu menyertai perjalanan akademik penulis.

Willy Fernando, yang selalu menjadi tempat penulis berbagi cerita dan berkeluh kesah. Terima kasih atas waktu, tenaga, perhatian, dan materi yang diberikan dengan tulus.

Ainaya Nurul Fadhillah dan Tya Salsabilla, *partner* yang setia menemani penulis sejak awal masuk kampus hingga saat ini. Terima kasih atas tawa, canda, kebersamaan, serta dukungan yang membuat perjalanan perkuliahan terasa lebih ringan dan berwarna.

Seluruh teman-teman, khususnya kelas C angkatan 2022 dan KKN Desa Muda Setia 2025, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik penulis. Terima kasih atas kerja sama, kebersamaan, dan kenangan berharga selama masa perkuliahan.

1. Terakhir, terima kasih kepada diri sendiri yang terus bertahan dan berproses, meski tidak selalu terlihat, *i'm so proud of me*.

Akhir kata, saya berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, 02 Desember 2025  
Penulis

**Maulidya Maharani**  
NIM. 12240223828

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| <b>ABSTRAK</b> .....                                 | i   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                | ii  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                          | iii |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                              | v   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                            | vii |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                           | ix  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                         | x   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                       | 1   |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                     | 1   |
| 1.2 Penegasan Istilah .....                          | 3   |
| 1.2.1 Motivasi Kerja .....                           | 3   |
| 1.2.2 <i>Subjective Well-Being</i> .....             | 4   |
| 1.3 Identifikasi Masalah .....                       | 4   |
| 1.4 Rumusan Masalah .....                            | 4   |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....                          | 4   |
| 1.6 Kegunaan Penelitian .....                        | 4   |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                 | 6   |
| 2.1 Kajian Terdahulu .....                           | 6   |
| 2.2 Landasan Teori .....                             | 8   |
| 2.2.1 Motivasi Kerja .....                           | 8   |
| 2.2.2 <i>Subjective Well-Being</i> .....             | 13  |
| 2.3 Konsep Operasional .....                         | 17  |
| 2.4 Kerangka Berpikir .....                          | 20  |
| 2.5 Hipotesis .....                                  | 20  |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....               | 21  |
| 3.1 Desain Penelitian .....                          | 21  |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....                | 21  |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                        | 22  |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data .....                    | 23  |
| 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas .....             | 23  |
| 3.5.1 Uji Validitas .....                            | 23  |
| 3.5.2 Uji Reliabilitas .....                         | 24  |
| 3.6 Teknik Analisis Data .....                       | 24  |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b> .....  | 26  |
| 4.1 Sejarah Singkat Pengadilan Agama Pekanbaru ..... | 26  |
| 4.2 Visi dan Misi Pengadilan .....                   | 28  |
| 4.3 Daftar Pejabat dan Pegawai .....                 | 28  |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|                                                                                             |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.4 Struktur Organisasi .....                                                               | 30        |
| 4.5 Lokasi Pengadilan.....                                                                  | 30        |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                                           | <b>31</b> |
| 5.1 Hasil Penelitian.....                                                                   | 31        |
| 5.1.1 Gambaran Umum Responden .....                                                         | 31        |
| 5.1.2 Hasil Uji Instrumen .....                                                             | 33        |
| 5.1.3 Hasil Uji Kategorisasi .....                                                          | 35        |
| 5.1.4 Hasil Uji Beda Motivasi Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden .....               | 36        |
| 5.1.5 Hasil Uji Beda <i>Subjective Well-Being</i> Berdasarkan Karakteristik Responden ..... | 38        |
| 5.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....                                                          | 40        |
| 5.1.7 Hasil Uji Hipotesis .....                                                             | 41        |
| 5.2 Pembahasan .....                                                                        | 42        |
| <b>BAB VI PENUTUP .....</b>                                                                 | <b>45</b> |
| 6.1 Kesimpulan.....                                                                         | 45        |
| 6.2 Saran .....                                                                             | 45        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                 | <b>47</b> |
| <b>SAMPIRAN .....</b>                                                                       | <b>51</b> |

## DAFTAR TABEL

|      |                                                                                                  |    |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1  | Konsep Operasional .....                                                                         | 18 |
| 3.1  | Waktu Penelitian .....                                                                           | 21 |
| 3.2  | Data Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.....                                                     | 22 |
| 3.3  | Skor Item Positif dan Item Negatif .....                                                         | 23 |
| 3.4  | Kriteria atau Tingkat Uji Reliabilitas .....                                                     | 24 |
| 4.1  | Daftar Nama Pimpinan Pengadilan Agama Pekanbaru .....                                            | 27 |
| 4.2  | Daftar Nama dan Jabatan Hakim dan Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru .....                       | 28 |
| 5.1  | Karakteristik Responden Menurut Usia .....                                                       | 31 |
| 5.2  | Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....                                               | 31 |
| 5.3  | Karakteristik Responden Menurut Status Kepegawaian.....                                          | 32 |
| 5.4  | Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....                                                | 32 |
| 5.5  | Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....                                         | 32 |
| 5.6  | Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja).....                                                   | 33 |
| 5.7  | Uji Validitas Variabel Y ( <i>Subjective Well-Being</i> ).....                                   | 33 |
| 5.8  | Uji Reliabilitas Variabel X dan Y .....                                                          | 34 |
| 5.9  | Rentang Skor Motivasi Kerja.....                                                                 | 35 |
| 5.10 | Kategorisasi Variabel X (Motivasi Kerja) .....                                                   | 35 |
| 5.11 | Rentang Skor <i>Subjective Well-Being</i> .....                                                  | 35 |
| 5.12 | Kategorisasi Variabel Y ( <i>Subjective Well-Being</i> ) .....                                   | 35 |
| 5.13 | Rata-rata Motivasi Kerja Berdasarkan Usia.....                                                   | 36 |
| 5.14 | Hasil Uji <i>Independent Samples T-Test</i> Motivasi Kerja Berdasarkan Usia .....                | 36 |
| 5.15 | Rata-rata Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                         | 36 |
| 5.16 | Hasil Uji <i>Independent Samples T-Test</i> Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 37 |
| 5.17 | Rata-rata Motivasi Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian.....                                     | 37 |
| 5.18 | Hasil Uji <i>Independent Samples T-Test</i> Motivasi Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian .....  | 37 |
| 5.19 | Rata-rata Motivasi Kerja Berdasarkan Lama Bekerja.....                                           | 37 |
| 5.20 | Hasil Uji <i>Independent Samples T-Test</i> Motivasi Kerja Berdasarkan Lama Bekerja .....        | 37 |
| 5.21 | Rata-rata Motivasi Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                                   | 38 |
| 5.22 | Hasil Uji <i>Independent Samples T-Test</i> Motivasi Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 38 |
| 5.23 | Rata-rata <i>Subjective Well-Being</i> Berdasarkan Usia .....                                    | 38 |
| 5.24 | Hasil Uji <i>One-Way ANOVA</i> SWB Berdasarkan Usia .....                                        | 38 |
| 5.25 | Rata-rata <i>Subjective Well-Being</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....                           | 39 |



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

|                   |                                                                           |    |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabel 5.26</b> | Hasil Uji <i>One-Way</i> ANOVA SWB Berdasarkan Jenis Kelamin.....         | 39 |
| <b>Tabel 5.27</b> | Rata-rata <i>Subjective Well-Being</i> Berdasarkan Status Kepegawaian ..  | 39 |
| <b>Tabel 5.28</b> | Hasil Uji <i>One-Way</i> ANOVA SWB Berdasarkan Status Kepegawaian .....   | 39 |
| <b>Tabel 5.29</b> | Rata-rata <i>Subjective Well-Being</i> Berdasarkan Lama Bekerja .....     | 39 |
| <b>Tabel 5.30</b> | Hasil Uji <i>One-Way</i> ANOVA SWB Berdasarkan Lama Bekerja .....         | 40 |
| <b>Tabel 5.31</b> | Rata-rata <i>Subjective Well-Being</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir .. | 40 |
| <b>Tabel 5.32</b> | Hasil Uji <i>One-Way</i> ANOVA SWB Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....  | 40 |
| <b>Tabel 5.33</b> | Uji Normalitas .....                                                      | 40 |
| <b>Tabel 5.34</b> | Uji Linearitas .....                                                      | 41 |
| <b>Tabel 5.35</b> | Uji Heteroskedastisitas .....                                             | 41 |
| <b>Tabel 5.36</b> | Uji Regresi Linear Sederhana.....                                         | 41 |
| <b>Tabel 5.37</b> | Uji Koefisien Determinasi.....                                            | 42 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                     |                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p> | <p>Daftar Gambar 4.1 Struktur Organisasi ..... 30</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|



## DAFTAR LAMPIRAN

|                |             |                                          |    |
|----------------|-------------|------------------------------------------|----|
| 1. Daftar Isi  | Lampiran 1  | Kuesioner Penelitian.....                | 52 |
| 2. Daftar Isi  | Lampiran 2  | Karakteristik Responden .....            | 55 |
| 3. Daftar Isi  | Lampiran 3  | Tabulasi Data.....                       | 57 |
| 4. Daftar Isi  | Lampiran 4  | Hasil Uji Karakteristik Responden .....  | 59 |
| 5. Daftar Isi  | Lampiran 5  | Hasil Uji Analisis Deskriptif .....      | 61 |
| 6. Daftar Isi  | Lampiran 6  | Hasil Uji Validitas .....                | 61 |
| 7. Daftar Isi  | Lampiran 7  | Hasil Uji Reliabilitas .....             | 66 |
| 8. Daftar Isi  | Lampiran 8  | Hasil Uji Kategorisasi.....              | 67 |
| 9. Daftar Isi  | Lampiran 9  | Hasil Uji Beda .....                     | 67 |
| 10. Daftar Isi | Lampiran 10 | Hasil Uji Normalitas.....                | 73 |
| 11. Daftar Isi | Lampiran 11 | Hasil Uji Linearitas.....                | 73 |
| 12. Daftar Isi | Lampiran 12 | Hasil Uji Heteroskedastisitas.....       | 74 |
| 13. Daftar Isi | Lampiran 13 | Hasil Uji Regresi Linear Sederhana ..... | 74 |
| 14. Daftar Isi | Lampiran 14 | Hasil Uji T Parsial .....                | 74 |
| 15. Daftar Isi | Lampiran 15 | Hasil Uji Koefisien Determinasi .....    | 74 |
| 16. Daftar Isi | Lampiran 16 | Dokumentasi.....                         | 75 |
| 17. Daftar Isi | Lampiran 17 | Surat Izin Riset .....                   | 76 |

## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan vital dalam pelaksanaan roda pemerintahan dan pelayanan publik yang berkualitas. Kinerja pegawai pemerintah yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh (Rizki et al., 2022). Namun, kinerja tersebut tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis dan administrasi saja, melainkan juga dipengaruhi oleh aspek psikologis, terutama motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi dorongan utama yang menentukan semangat, komitmen, serta konsistensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab (Lolita & Maria, 2024).

Aspek manajemen ASN atau kondisi kerja ASN telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang ini, ASN memiliki kedudukan sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat yang profesional, serta perekat persatuan bangsa (Pasal 10). ASN berhak atas gaji, tunjangan, cuti, jaminan pensiun, perlindungan, dan pengembangan kompetensi (Pasal 21). Perlindungan tersebut mencakup perlindungan hukum, keselamatan kerja dan jiwa, serta penghargaan atas prestasi kerja (Pasal 22–24) (Republik Indonesia, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa, secara ideal ASN bekerja dalam lingkungan yang aman, manusiawi, seimbang, dan mendukung kesejahteraan fisik maupun psikologis.

Namun pada kenyataannya, banyak ASN yang mengeluh terkait beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang tidak menentu, bahkan seringkali harus menyelesaikan tugas-tugas di luar jam kerja resmi tanpa adanya kompensasi yang layak, serta anggapan publik terkait ASN santai dan hanya “makan gaji buta”. Kondisi diperburuk oleh sistem birokrasi yang rumit serta digitalisasi pekerjaan yang belum diimbangi dengan pelatihan dan sarana yang memadai (Wahyudi, 2021). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa banyak pegawai ASN mengalami kelelahan fisik dan psikologis akibat beban kerja berlebih, yang berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di lingkungan kantor pengadilan agama kelas 1A Kota Pekanbaru, beberapa pegawai merasa tertekan dengan beban pekerjaan, hal ini menimbulkan penurunan semangat kerja. Meskipun tidak semua merasakan masalah yang sama, tetapi masalah ini muncul secara konsisten pada pegawai yang mengalami tekanan kerja berlebih dan tidak memiliki dukungan yang memadai. Dalam konteks

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

psikologi kerja, kondisi ini berpotensi memengaruhi *subjective well-being* (SWB), yakni persepsi subjektif seseorang terhadap kualitas hidup dan kepuasan dalam hidupnya, baik secara umum maupun dalam konteks pekerjaan.

*Subjective well-being* mencakup aspek perasaan positif, kepuasan hidup, dan rendahnya perasaan negatif seperti stres atau cemas. Dalam dunia kerja, tingkat *subjective well-being* yang baik pada pegawai sangat penting karena berkorelasi positif dengan produktivitas kerja, disiplin, serta loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, pegawai dengan SWB rendah lebih rentan mengalami stres, *burnout*, dan kelelahan emosional yang bisa menurunkan kualitas kerja serta menimbulkan masalah lain yang dapat merugikan organisasi atau instansi (Irawan et al., 2024).

Pada kenyataannya, tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi pada pegawai juga memberikan dampak positif terhadap suasana kerja secara keseluruhan. Pegawai yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya cenderung menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan solidaritas, dan mengurangi konflik. Suasana kerja yang kondusif ini kembali mendukung peningkatan motivasi dan produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, kesejahteraan subjektif merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam manajemen pegawai pemerintahan.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi SWB adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan gabungan dari dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi cara seseorang menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya (Wibowo, 2022). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyal, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan sikap positif. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi rentan mengalami penurunan performa, kurang antusias dalam bekerja, hingga perilaku absensi atau bolos yang merugikan organisasi (Irawan et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa, menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai menjadi salah satu fokus utama manajemen sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan. Selain berdampak pada kinerja, motivasi kerja juga berpengaruh besar terhadap kesejahteraan psikologis pegawai.

Motivasi kerja yang baik dapat menciptakan rasa puas dan bahagia dalam bekerja, yang pada gilirannya memperkuat kesejahteraan subjektif. Pegawai yang sejahtera secara psikologis biasanya lebih energik, lebih berkomitmen, serta memiliki disiplin kerja yang baik (Ariva et al., 2023). Hal ini sangat penting dalam menghadapi tuntutan tugas dan tekanan pekerjaan di lingkungan pemerintahan yang seringkali kompleks.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi kerja menjadi aspek krusial yang memerlukan perhatian serius. Sistem kerja yang sering kali tidak fleksibel, beban administrasi yang berat, dan keterbatasan sistem penghargaan menyebabkan banyak ASN merasa kurang termotivasi. Apalagi jika tidak ada penguatan secara psikologis maupun dukungan organisasi, maka kondisi ini berpotensi besar menurunkan kesejahteraan psikologis mereka. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk memahami hubungan antara motivasi kerja dengan *subjective well-being* (SWB) secara mendalam.

Sejumlah penelitian sebelumnya memang telah mengidentifikasi adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Misalnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ignatius Soni Kurniawan dan Tri Ratna Purnamarini diidentifikasi bahwa pegawai yang memiliki motivasi intrinsik cenderung merasa lebih bahagia dan puas dalam pekerjaannya (Kurniawan & Purnamarini, 2022). Namun, penelitian tersebut dilakukan di sektor swasta atau organisasi non-pemerintah, dengan kondisi dan budaya organisasi yang sangat berbeda dari instansi pemerintah. Sementara itu, kajian serupa di kalangan ASN belum ada, terutama dalam konteks beban kerja birokratis yang tinggi dan sistem penghargaan yang tidak selalu adil.

Sampai sekarang, belum ada penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap *subjective well-being* pada ASN, terutama dalam konteks beban kerja berlebih atau fenomena *overwork*. Padahal, memahami dinamika ini penting sebagai dasar pengambilan kebijakan yang lebih manusiawi dan produktif dalam mengelola pegawai negeri. Tanpa data dan analisis yang kuat, intervensi atau program peningkatan kesejahteraan pegawai akan cenderung bersifat umum dan kurang efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empirik bagaimana motivasi kerja memengaruhi *subjective well-being* (SWB) pada pegawai ASN, khususnya mereka yang bekerja dalam tekanan beban kerja tinggi. Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan yang telah disampaikan, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap *subjective well-being* pegawai di kantor pengadilan agama kelas 1A Kota Pekanbaru.

## 1.2 Penegasan Istilah

### 1.2.1 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak demi mencapai tujuan (Siregar, 2020). Dalam dunia kerja, motivasi kerja menjadi faktor penting yang membangkitkan semangat, kerja sama, dan efektivitas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maslow (Khasanah & Basukianto, 2022), motivasi timbul dari usaha individu dalam memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan ini membentuk hirarki dari yang paling dasar hingga tertinggi, dan akan mendorong perilaku seseorang selama kebutuhan tersebut belum terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa, motivasi berperan penting dalam perkembangan dan pencapaian tujuan hidup secara bertahap.

### 1.2.2 Subjective Well-Being

*Subjective well-being* (SWB) atau kesejahteraan subjektif merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan evaluasi individu terhadap kehidupannya, mencakup kepuasan hidup, dominasi afeksi positif, dan minimnya afeksi negatif. Menurut Diener (Here & Priyanto, 2014), *subjective well-being* melibatkan penilaian kognitif dan emosional terhadap hidup, yang mencakup kepuasan serta keseimbangan antara emosi positif dan negatif. Ketiganya menekankan bahwa *subjective well-being* adalah hasil evaluasi subjektif individu terhadap kualitas hidupnya secara menyeluruh.

## 3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kerja terhadap *subjective well-being* pegawai di kantor pengadilan agama kelas 1A Kota Pekanbaru.

## 4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, maka inti dari masalah yang dikaji pada penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap *subjective well-being* pegawai di kantor pengadilan agama kelas 1A Kota Pekanbaru?

### 1.5 Tujuan Penelitian

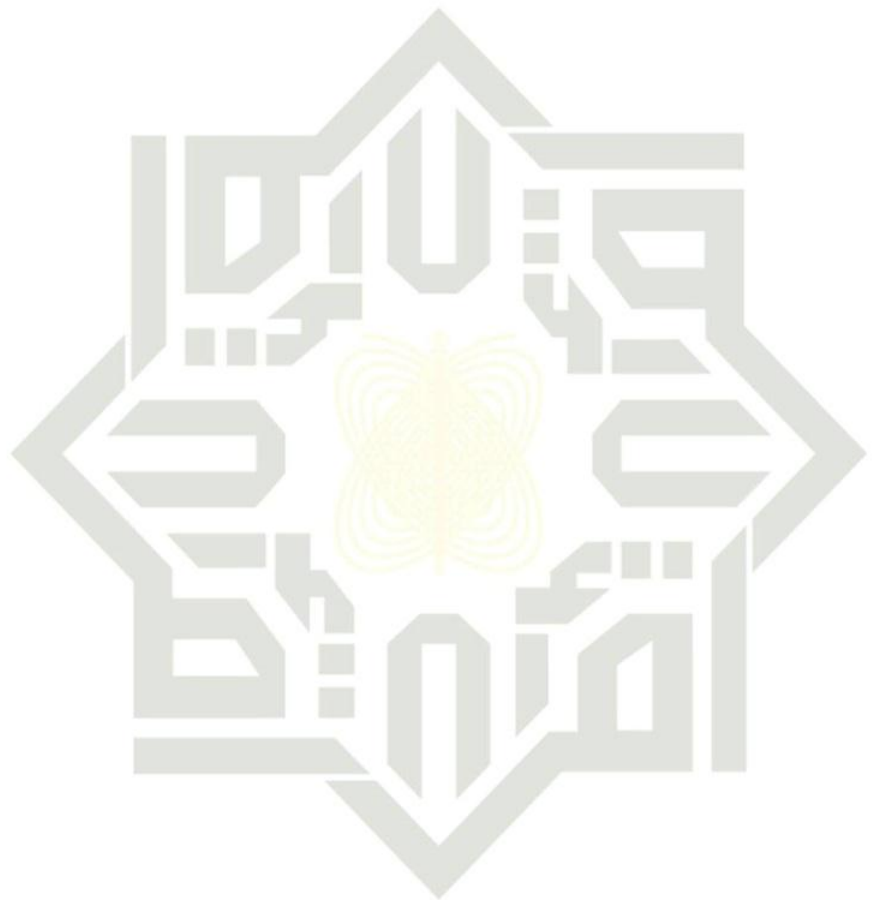
Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap *subjective well-being* pegawai di kantor pengadilan agama kelas 1A Kota Pekanbaru.

### 1.6 Kegunaan Penelitian

Secara keilmuan atau teoritis penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait pengaruh antara motivasi kerja terhadap *subjective well-being* pegawai di kantor pengadilan agama kelas 1A Kota Pekanbaru. Secara praktis penelitian ini dapat

memberikan wawasan kepada pembaca tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan *subjective well-being*, terutama di kalangan pegawai.

1.6. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar sarana strata satu (S1) Sarjana Sosial (S.Sos).



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Kajian Terdahulu

Kajian atau penelitian terdahulu merujuk pada studi atau investigasi yang telah dilakukan sebelumnya, dimana penelitian ini digunakan sebagai perbandingan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian atau kajian terdahulu (Maskur, 2024). Kajian terdahulu harus relevan atau berhubungan dengan masalah/topik yang hendak dipecahkan.

2.1.1. Ningrum Rahayu dan Kartini Aprianti dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima” bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan koefisien determinasi sebesar 72%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen serta pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya terdapat pada variabel dependen yang digunakan, yaitu kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian ini adalah *subjective well-being*, serta perbedaan subjek penelitian yaitu pegawai PT. Pegadaian dibandingkan dengan pegawai pengadilan agama (Rahayu & Aprianti, 2020).

2.1.2. Penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Fitri Adani dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kondisi Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Subjective well-being*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja dan dukungan sosial terhadap *subjective well-being* pada buruh PT. Pratama Abadi Industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan informasional dan dukungan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being*, sedangkan variabel lainnya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara keseluruhan, variabel bebas menjelaskan 12,2% varians *subjective well-being*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan *subjective well-being* sebagai variabel terikat dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terdapat pada variabel independen yang digunakan, yaitu kondisi kerja dan dukungan sosial, serta pada subjek penelitian yang merupakan buruh pabrik, bukan pegawai instansi pemerintah (Adani, 2015).

2.1.3. Penelitian yang dilakukan oleh Conita Lutfiyah berjudul “Pengaruh *Emotional Intelligence*, *Gratitude* dan Pendapatan terhadap *Subjective*



*well-being* pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB)” menunjukkan bahwa *emotional intelligence*, *gratitude*, dan pendapatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being*. Di antara variabel tersebut, *stress management* dan *sense of abundance* merupakan faktor yang paling dominan memberikan pengaruh positif. Secara keseluruhan, variabel independen menjelaskan 36,6% varians *subjective well-being*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan *subjective well-being* sebagai variabel terikat dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terletak pada variabel independen yang digunakan serta pada subjek penelitian, yaitu guru SLB, bukan pegawai pengadilan agama (Lutfiyah, 2018).

2.1. Penelitian oleh Kurniawan dan Purnamarini berjudul "Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)" bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan OCB. Studi dilakukan pada 80 karyawan PT Adi Satria Abadi di Yogyakarta dengan metode regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Persamaannya terletak pada variabel motivasi kerja sebagai prediktor dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terdapat pada variabel terikat dan lokasi penelitian, di mana penelitian ini menggunakan *subjective well-being* sebagai variabel dependen dan dilakukan pada pegawai pengadilan agama (Kurniawan & Purnamarini, 2022).

2.1. Tan Evan Tandiyono dalam penelitiannya yang berjudul "Peranan *Subjective well-being* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga di Indonesia" bertujuan untuk mengetahui pengaruh *subjective well-being* terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan terhadap 109 karyawan di sebuah perusahaan keluarga di Indonesia dengan pendekatan kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa *subjective well-being* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah pada penggunaan variabel *subjective well-being* sebagai bagian dari indikator kesejahteraan psikologis karyawan. Perbedaannya terletak pada posisi variabel, pada penelitian Tan Evan Tandiyono, *subjective well-being* sebagai variabel independen, sedangkan dalam penelitian ini sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh motivasi kerja (Tandiyono, 2020).

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Inggris yakni *motivation* yang berarti dorongan untuk melakukan sesuatu (Siregar, 2020). Dalam konteks psikologi dan dunia kerja, motivasi dipahami sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Salah satu teori yang berkaitan dengan motivasi adalah teori hierarki kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs*) yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943. Maslow menyatakan bahwa motivasi manusia tersusun secara berjenjang dalam bentuk suatu hierarki (Diwyarti et al., 2022). Hierarki kebutuhan ini disusun mulai dari kebutuhan paling dasar seperti makan, minum, udara, dan tidur, yang berada di tingkat bawah, hingga kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri, ketika seseorang berusaha mengembangkan dan mewujudkan potensi maksimalnya (Nasution, 2023).

Menurut Maslow (Khasanah & Basukianto, 2022), motivasi merupakan hasil dari upaya individu dalam memenuhi lima tingkat kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Setiap kebutuhan ini dapat menimbulkan dorongan atau tekanan dari dalam diri yang memengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupannya, termasuk dalam konteks kerja dan pengambilan keputusan.

Maslow menekankan bahwa apabila suatu kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi sumber motivasi. Individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang belum tercapai. Motivasi memiliki peran penting dalam menentukan seberapa besar upaya dan komitmen seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban. Salah satu bentuk motivasi yang paling relevan dalam kehidupan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau antusiasme seseorang dalam bekerja.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, yang membuatnya terdorong untuk melakukan pekerjaan. Motivasi ini mencerminkan kebutuhan atau keinginan individu yang menjadi dasar bagi tindakannya dalam dunia kerja. Secara umum, motivasi kerja dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dimensi internal (seperti minat, tujuan pribadi, dan kepuasan batin) serta dimensi eksternal (seperti penghargaan, gaji, atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengakuan sosial). Individu yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan cenderung mengerahkan seluruh kemampuan, keahlian, dan keterampilannya secara maksimal untuk mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan (Diwyarti et al., 2022). Dalam perspektif Islam, perubahan kondisi kehidupan seseorang sangat bergantung pada usaha yang dilakukan oleh individu itu sendiri, sebagaimana dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum (menjadi baik atau buruk) kecuali kaum itu sendiri yang berusaha mengubah keadaan diri mereka dengan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, menekankan pentingnya ikhtiar (usaha) manusia sebagai syarat utama perubahan yang ditetapkan Allah, meskipun ada juga malaikat yang mengawalinya secara bergiliran.

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan, dan jarang terlihat sia-sia. Setiap organisasi tentu memiliki keinginan untuk meraih tujuannya. Dalam proses pencapaian tersebut, keterlibatan para pemangku kepentingan sangat penting. Untuk memastikan individu mampu menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi, pemahaman terhadap motivasi kerja sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan motivasi berpengaruh terhadap perilaku individu dalam bekerja. Dengan kata lain, perilaku kerja mencerminkan motivasi yang dimiliki. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai proses di mana perilaku manusia diarahkan, dijaga, dan dipertahankan agar tetap fokus pada tujuan tertentu (Gunawan, 2024).

## 2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

### a. Faktor internal

Faktor internal merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri seorang pegawai untuk mencapai prestasi kerja sehingga karirnya dapat berkembang. Faktor ini mencakup beberapa aspek, antara lain: pencapaian (*achievement*), penghargaan (*recognition*), pengembangan diri (*advancement*), serta tanggung jawab (*responsibility*) (Triono et al., 2021).

- 1) Pencapaian, merujuk pada hasil yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdasarkan kemampuan, upaya, serta kesempatan yang dimiliki. Hasil kerja pegawai merupakan bentuk kontribusi individu maupun kelompok dalam organisasi, sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing, yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dari penjelasan ini, terlihat bahwa motivasi memainkan peranan penting dalam mendorong keinginan untuk berprestasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi motivasi, semakin besar pula usaha yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas, dan sebaliknya.

- 2) Penghargaan, merupakan bentuk pengakuan atas eksistensi dan hasil kerja pegawai yang diberikan oleh atasan di tempat kerja. Bentuk pengakuan ini dapat berupa penyampaian langsung atas keberhasilan di hadapan rekan kerja, pemberian surat penghargaan, hadiah uang tunai, medali, hingga promosi dan kenaikan gaji.
- 3) Tanggung jawab, diartikan sebagai kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai aturan dan instruksi yang berlaku. Pegawai dengan posisi yang lebih tinggi umumnya memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Namun demikian, adanya tanggung jawab tersebut akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh sebagaimana amanat pimpinan.
- 4) Pengembangan Diri (*Advancement*), merujuk pada kesempatan yang dimiliki pegawai untuk meningkatkan karier dan kapasitas diri dalam pekerjaan, seperti melalui promosi jabatan dan peningkatan keterampilan. Secara khusus, pengembangan ini juga berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi, karena pegawai menyadari bahwa peningkatan kompetensi diri merupakan hal penting untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

#### b. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar individu yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai. Beberapa faktor ekstrinsik antara lain:

- 1) Gaji, adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam bekerja. Idealnya, besaran gaji harus disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung pegawai. Gaji ini



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar fisik maupun kebutuhan hidup minimum pegawai. Selain itu, motivasi kerja dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin. Keberhasilan atau kegagalan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada pandangan yang menyatakan bahwa tanggung jawab terhadap kegagalan pelaksanaan tugas terletak pada pemimpin, yang menunjukkan betapa pentingnya peran pemimpin dalam suatu organisasi.

- 2) Kondisi Kerja, meliputi lingkungan tempat kerja secara keseluruhan, baik dari aspek fisik, psikologis, maupun aturan yang berlaku. Faktor ini sangat memengaruhi kepuasan dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran pegawai yang tinggi biasanya berkorelasi dengan semangat kerja yang baik, yang akan mendorong penyelesaian tugas secara lebih cepat dan efisien.
- 3) Supervisi, mengacu pada bagaimana seorang atasan mampu memberikan arahan dan pembinaan yang tepat kepada bawahannya. Bimbingan yang efektif akan memudahkan pegawai untuk mengikuti petunjuk kerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

#### 3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (Akbar Abbas, 2023), motivasi terdiri dari beberapa aspek penting yang saling berkaitan. Aspek-aspek tersebut meliputi sikap disiplin yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, kemampuan berimajinasi dan mengombinasikan ide-ide yang dapat mendorong terciptanya inovasi, serta tingkat kepercayaan diri yang baik dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Selain itu, motivasi juga tercermin dari kemampuan individu untuk bertahan di bawah tekanan kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diemban. Seluruh aspek ini berperan penting dalam membentuk dorongan internal seseorang untuk bekerja secara optimal.

#### 4. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki sejumlah tujuan penting yang berperan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Di antaranya adalah untuk mendorong semangat dan gairah kerja, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

performa terbaiknya. Selain itu, motivasi juga berfungsi untuk meningkatkan produktivitas kerja serta kepuasan dan moral karyawan, yang pada akhirnya akan menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Motivasi juga berperan dalam mempertahankan loyalitas dan kestabilan tenaga kerja, mengurangi tingkat pergantian karyawan, serta meningkatkan kedisiplinan dan menekan tingkat absensi (Sulastri et al., 2021).

#### Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan seberapa besar keterlibatan, kepuasan, dan aspirasi karyawan dalam lingkungan kerja. Indikator-indikator ini membantu organisasi memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya (Andi Irfan et al., 2023). Adapun indikator motivasi kerja tersebut antara lain:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, menggambarkan sejauh mana karyawan merasa nyaman, senang, dan terpenuhi kebutuhannya dalam menjalankan tugas serta berada di lingkungan kerja yang mendukung.
- b. Keterikatan emosional dan perilaku terhadap pekerjaan, menunjukkan hubungan emosional yang kuat serta sikap positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara konsisten dan penuh tanggung jawab.
- c. Pengakuan atas prestasi dan usaha, merujuk pada seberapa besar upaya dan pencapaian karyawan dihargai oleh atasan atau organisasi, yang dapat meningkatkan rasa dihargai dan termotivasi.
- d. Mandiri dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, mengacu pada tingkat otonomi (kewenangan) yang diberikan kepada karyawan untuk mengatur cara mereka menyelesaikan pekerjaan, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab.
- e. Memiliki tujuan kerja, menunjukkan sejauh mana karyawan memahami visi, misi, serta target pekerjaan, sehingga mereka bisa bekerja dengan arah yang jelas.
- f. Keinginan untuk berkembang, mencerminkan ambisi dan motivasi karyawan untuk berkembang dalam karier serta mencapai posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi.

### 2.2.2 Subjective Well-Being

#### 1. Pengertian *Subjective Well-Being*

*Subjective well-being* (SWB) atau kesejahteraan subjektif merupakan suatu kondisi psikologis positif yang ditandai dengan tingginya tingkat kepuasan terhadap kehidupan, dominasi emosi positif (afeksi positif), serta minimnya pengalaman emosi negatif (afeksi negatif). *Subjective well-being* dikembangkan oleh Ed Diener dan tokoh psikologi lainnya. Diener dikenal sebagai salah satu tokoh utama dalam bidang psikologi positif yang memperkenalkan konsep "*subjective well-being*" (SWB). Menurut Diener (Here & Priyanto, 2014), *subjective well-being* merujuk pada cara individu dalam mengevaluasi kehidupannya secara keseluruhan, baik dari segi kognitif maupun emosional.

Sejalan dengan itu, Keyes dan rekan-rekannya menyatakan bahwa *subjective well-being* merupakan hasil dari evaluasi individu terhadap hidupnya, yang mencakup sejauh mana ia merasa puas terhadap kehidupannya serta keseimbangan antara afeksi positif dan afeksi negatif yang dirasakannya (Kuswara & Izzati, 2022). Dengan kata lain, kesejahteraan subjektif tidak hanya melibatkan pemikiran rasional tentang kualitas hidup, tetapi juga melibatkan pengalaman emosional sehari-hari yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Individu dengan tingkat *subjective well-being* yang baik cenderung memiliki pandangan positif terhadap kehidupannya meskipun berada dalam situasi yang penuh tuntutan. Dalam perspektif Islam, kondisi tersebut sejalan dengan ajaran yang menekankan adanya kemudahan di balik setiap kesulitan yang ditulis QS. Al-Insyirah ayat 5.

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.

Ketiga definisi tersebut memiliki makna yang sama, yaitu *subjective well-being* merupakan hasil dari proses evaluatif yang dilakukan individu terhadap hidupnya sendiri, terutama terkait dengan tingkat kepuasan dan pengalaman emosional yang dirasakannya (Here & Priyanto, 2014).

#### 2. Faktor-faktor *Subjective Well-Being*

*Subjective well-being* (SWB) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang secara umum, faktor-faktor ini berperan dalam membentuk persepsi individu terhadap kebahagiaan, kepuasan hidup, serta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecenderungan emosi positif atau negatif dalam menjalani kehidupan sehari-hari (Dewi & Nasywa, 2019), berikut penjelasannya.

- a. Kebersyukuran (*gratitude*) merupakan sikap menerima dan menghargai hal-hal positif dalam hidup, sekecil apapun itu. Individu yang memiliki rasa syukur cenderung lebih mampu melihat sisi positif dari pengalaman hidupnya, sehingga meningkatkan perasaan puas dan emosi positif. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang bersyukur memiliki tingkat *subjective well-being* yang lebih tinggi, karena mereka tidak terjebak dalam perbandingan sosial yang negatif dan mampu memaknai hidup dengan lebih optimis.
- b. Pemaafan (*forgiveness*), kemampuan memaafkan, baik terhadap orang lain maupun diri sendiri, berkaitan erat dengan ketenangan batin. Individu yang mampu memaafkan akan lebih sedikit menyimpan dendam, kemarahan, atau rasa bersalah yang berlarut-larut, sehingga mampu menjaga kestabilan emosi dan kesejahteraan psikologis. Pemaafan juga membantu mengurangi stres interpersonal dan memperkuat hubungan sosial, yang pada akhirnya mendukung *subjective well-being*.
- c. Kepribadian (*personality*), ciri-ciri kepribadian tertentu memiliki hubungan kuat dengan *subjective well-being*. Misalnya, orang yang terbuka dan aktif secara sosial cenderung lebih bahagia, sedangkan orang yang mudah cemas atau negatif cenderung memiliki SWB yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa, tipe kepribadian menjadi prediktor penting dalam memahami kesejahteraan subjektif seseorang.
- d. Harga diri (*self-esteem*), harga diri adalah penilaian individu terhadap nilai dan kemampuan dirinya. Individu dengan *self-esteem* yang tinggi biasanya memiliki keyakinan diri, optimisme, dan rasa keberhargaan yang kuat. Hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan *subjective well-being* karena individu merasa mampu menghadapi tantangan hidup tanpa terlalu terpengaruh oleh penilaian negatif dari lingkungan sekitar.
- e. Spiritualitas, memberikan makna dan tujuan dalam hidup seseorang. Keyakinan spiritual membantu individu memahami pengalaman hidupnya dalam konteks yang lebih luas dan transenden. Hal ini sering kali menumbuhkan rasa damai, harapan, dan pengharapan akan masa depan yang lebih baik. Individu yang memiliki spiritualitas yang kuat umumnya



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki tingkat *subjective well-being* yang lebih tinggi, karena mereka lebih mampu menghadapi kesulitan hidup dengan sabar dan penuh harapan.

- f. Dukungan sosial, mencakup bantuan emosional, informasi, maupun praktis dari orang-orang di sekitar seperti keluarga, teman, rekan kerja, atau komunitas. Kehadiran orang-orang yang peduli dan mendukung secara konsisten terbukti dapat meningkatkan rasa aman, dicintai, dan diterima. Hal ini berkontribusi besar terhadap kebahagiaan dan kepuasan hidup. Sebaliknya, individu yang merasa terisolasi sosial cenderung memiliki *subjective well-being* yang rendah dan lebih rentan terhadap gangguan psikologis seperti kecemasan dan depresi.

3. Aspek-aspek *Subjective Well-Being*

Menurut Diener (Filsafati & Ratnaningsih, 2017), *subjective well-being* (SWB) atau kesejahteraan subjektif terdiri dari tiga aspek utama yang membangun keseluruhan konsep tersebut, yaitu afek positif, afek negatif, dan kepuasan hidup. Ketiga aspek ini dibagi menjadi dua kategori besar, yaitu aspek afektif dan aspek kognitif. Afek positif dan afek negatif termasuk dalam aspek afektif, sedangkan kepuasan hidup merepresentasikan aspek kognitif individu dalam menilai kesejahaterannya.

- a. Aspek kognitif, dalam SWB aspek kognitif merujuk pada evaluasi yang dilakukan secara sadar oleh individu terhadap kehidupannya. Menurut Diener (Filsafati & Ratnaningsih, 2017), evaluasi ini berasal dari penilaian internal yang dilakukan oleh individu tentang seberapa baik kondisi hidup mereka saat ini. Dalam hal ini, individu menilai kehidupan mereka berdasarkan standar atau harapan pribadi yang dimiliki. Kepuasan hidup merupakan bentuk evaluasi kognitif ini, dimana individu merasa puas atau tidak puas terhadap berbagai aspek kehidupannya, seperti pekerjaan, hubungan sosial, kesehatan, dan pencapaian pribadi.
- b. Aspek Afektif, berbeda dengan aspek kognitif yang bersifat evaluatif dan reflektif, aspek afektif berhubungan dengan pengalaman emosional dan perasaan yang dirasakan individu secara langsung. Aspek afektif dalam SWB menunjukkan keseimbangan antara efek positif dan efek negatif yang dialami individu dalam kehidupan sehari-hari. Efek positif mencakup perasaan atau emosi menyenangkan seperti kebahagiaan,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kegembiraan, dan optimisme, sedangkan efek negatif meliputi perasaan tidak menyenangkan seperti kesedihan, kecemasan, dan kemarahan.

Sedangkan menurut Ryff (Mujamiasih et al., 2013), aspek *subjective well-being* meliputi enam hal, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi, berikut penjelasannya.

- a. Penerimaan diri, individu yang menerima dirinya cenderung memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan hidup, merasa berharga, serta memandang dirinya setara dengan orang lain. Ryff dan Keyes (Pedhu, 2022) menjelaskan bahwa penerimaan diri mencerminkan kemampuan individu untuk mengevaluasi diri secara positif, menerima kekuatan maupun kelemahan diri, dan mempertahankan pandangan yang sehat terhadap dirinya sendiri. Sikap ini mencerminkan fungsi psikologis yang positif.
- b. Hubungan positif dengan orang lain, aspek ini mencerminkan kemampuan individu dalam membangun interaksi yang sehat dan penuh kepercayaan. Individu dengan aspek ini cenderung peduli terhadap kesejahteraan orang lain, mampu menunjukkan empati dan kasih sayang, serta memahami pentingnya keseimbangan antara memberi dan menerima dalam hubungan sosial (Pedhu, 2022).
- c. Kemandirian, individu dengan tingkat kemandirian tinggi mampu mengambil keputusan sendiri, mengevaluasi diri secara objektif, serta tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial. Sebaliknya, individu dengan otonomi rendah cenderung bergantung pada penilaian orang lain dan mudah terdorong untuk mengikuti pandangan atau perilaku yang didiktekan lingkungan sosial.
- d. Penguasaan lingkungan, mengacu pada kemampuan individu dalam mengelola dan menyesuaikan lingkungan sekitarnya agar sesuai dengan kebutuhan pribadi. Individu dengan aspek ini mampu memanfaatkan peluang yang tersedia, mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, serta menciptakan kondisi lingkungan yang mendukung kesejahteraan dan tujuan pribadinya.
- e. Tujuan hidup, hal ini mencerminkan sejauh mana individu memiliki arah yang jelas dalam kehidupannya, disertai keyakinan untuk mencapai tujuan tersebut. Individu dengan aspek ini juga



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mampu menemukan makna dari pengalaman hidupnya, baik yang telah terjadi maupun yang sedang dijalani.

- f. Pertumbuhan pribadi, mengacu pada kemampuan individu untuk terus mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan, serta berproses menuju perkembangan dan kematangan sebagai pribadi yang lebih baik.

#### 4. Indikator *Subjective Well-Being*

Kahneman dan Krueger (Al musafiri, 2023) mengidentifikasi dua indikator utama yang merepresentasikan *subjective well-being*, yaitu:

- a. Tingkat kebahagiaan atau kesenangan yang dirasakan saat ini (*happiness*), yang menggambarkan kondisi emosional seseorang dalam waktu tertentu, misalnya perasaan senang, puas, atau nyaman yang dialami saat menjalani aktivitas sehari-hari.
- b. Persepsi individu terhadap kualitas hidup secara keseluruhan (*life satisfaction*), yang mencerminkan penilaian kognitif seseorang terhadap seberapa baik kehidupannya berjalan, sesuai dengan standar dan harapan pribadinya.
- c. Rendahnya afeksi negatif, individu dikatakan memiliki *subjective well-being* tinggi jika mengalami lebih banyak afeksi positif atau perasaan menyenangkan dan puas atas kehidupannya yang dimiliki. Sebaliknya, orang yang memiliki *subjective well-being* rendah akan cenderung diliputi perasaan-perasaan negatif dalam dirinya. Oleh sebab itu, *subjective well-being* sangat penting dalam kehidupan setiap individu (Alfinuha, Setyani; Nuqul, 2017)

### 2.3 Konsep Operasional

Konsep operasional digunakan untuk memudahkan pengukuran variabel dalam penelitian ini dan sebagai pedoman peneliti dalam melaksanakan penelitian ini (Salmaa, 2022). Peneliti memaparkan konsep operasional untuk mengungkap variabel bebas, berikut indikator dibawah ini:

#### 2.3.1 Motivasi Kerja (X)

Motivasi adalah dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow, motivasi muncul dari upaya individu memenuhi lima tingkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Menurut Maslow (Khasanah & Basukianto, 2022), motivasi merupakan hasil dari upaya individu dalam memenuhi lima tingkat kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial,

penghargaan, dan aktualisasi diri. Setiap kebutuhan ini dapat menimbulkan dorongan atau tekanan dari dalam diri yang memengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupannya, termasuk dalam konteks kerja dan pengambilan keputusan.

### 2.3.2 Subjective Well-Being (Y)

*Subjective well-being* (SWB) atau kesejahteraan subjektif adalah kondisi psikologis positif yang mencerminkan kepuasan hidup, dominasi emosi positif, dan minimnya emosi negatif. Konsep ini dikembangkan oleh Ed Diener dan tokoh psikologi lainnya. Menurut Diener (Here & Priyanto, 2014), *subjective well-being* merujuk pada cara individu dalam mengevaluasi kehidupannya secara keseluruhan, baik dari segi kognitif maupun emosional.

**Tabel 2.1** Konsep Operasional

| Variabel           | Indikator                                             | Sub Indikator                                                      |
|--------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Motivasi Kerja (X) | Kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja      | Kesesuaian antara pekerjaan dengan minat atau keahlian             |
|                    |                                                       | Kualitas hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan             |
|                    | Keterikatan emosional dan perilaku terhadap pekerjaan | Semangat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan                |
|                    |                                                       | Merasa bangga menjadi bagian dari instansi atau organisasi         |
|                    | Pengakuan atas prestasi dan usaha                     | Perasaan dihargai atas kontribusi yang diberikan                   |
|                    |                                                       | Mendapatkan apresiasi dari atasan dan rekan kerja atas hasil kerja |
|                    | Mandiri dan tanggung jawab terhadap pekerjaan         | Inisiatif dalam menyelesaikan masalah kerja                        |
|                    |                                                       | Komitmen terhadap penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu          |
|                    | Memiliki tujuan kerja                                 | Menetapkan target atau sasaran pekerjaan                           |
|                    |                                                       | Bekerja dengan arah yang jelas                                     |



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

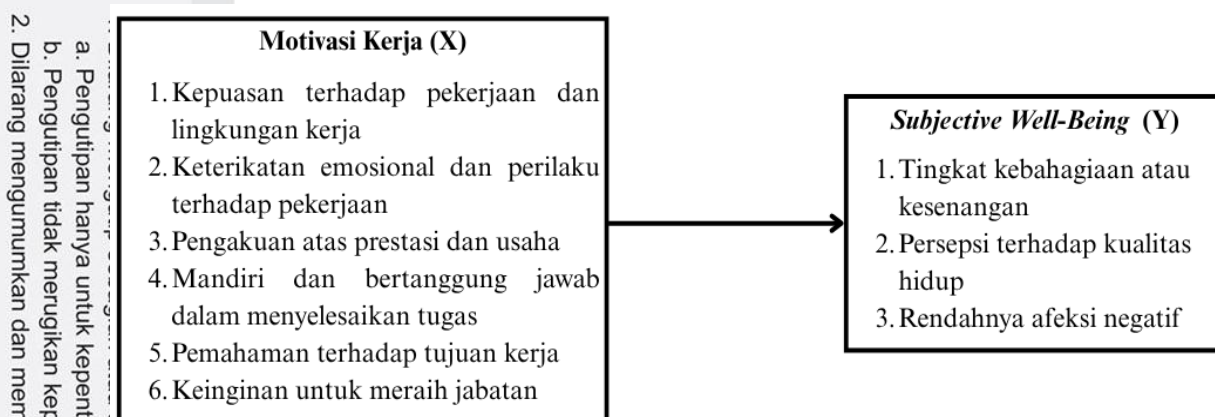
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

|                           |                                     |                                                                      |
|---------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Subjective Well-Being (Y) | Keinginan untuk berkembang          | Aktif mencari peluang peningkatan kompetensi                         |
|                           |                                     | Termotivasi untuk mengikuti pelatihan atau ujian untuk naik jabatan  |
|                           | Tingkat kebahagiaan atau kesenangan | Frekuensi dan intensitas emosi positif yang dirasakan sehari-hari    |
|                           |                                     | Perasaan nyaman saat menjalani aktivitas harian                      |
|                           |                                     | Perasaan antusias atau semangat dalam memulai aktivitas              |
|                           |                                     | Frekuensi munculnya perasaan bahagia dalam seminggu terakhir         |
|                           | Persepsi terhadap kualitas hidup    | Penilaian individu terhadap kehidupan secara umum                    |
|                           |                                     | Pencapaian harapan dan tujuan pribadi dalam hidup                    |
|                           |                                     | Penilaian terhadap arah atau jalannya kehidupan yang sedang dijalani |
|                           |                                     | Perasaan bahwa hidup memiliki nilai dan layak untuk dijalani         |
|                           | Rendahnya afeksi negatif            | Jarangnya perasaan cemas atau khawatir                               |
|                           |                                     | Kemampuan mengendalikan kesedihan atau suasana hati negatif          |
|                           |                                     | Ketenangan dalam menghadapi situasi yang menegangkan                 |
|                           |                                     | Sikap sabar dan tidak mudah marah                                    |
|                           |                                     | Penerimaan diri tanpa rasa bersalah berlebihan                       |
|                           |                                     | Kestabilan emosi dalam keseharian                                    |

## 2.4 Kerangka Berpikir



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5 Hipotesis

Setelah menyusun landasan teori dan kerangka berpikir, peneliti kemudian merumuskan hipotesis sebagai dugaan awal yang akan diuji. Hipotesis sendiri adalah dugaan awal untuk menjawab masalah penelitian yang masih harus dibuktikan lewat data dan pengamatan (Sugiyono, 2024). Untuk studi ini, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

### Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ) :

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap *subjective well being* pegawai di kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Pekanbaru.

### Hipotesis Nol ( $H_0$ ) :

Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *subjective well being* pegawai di kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Pekanbaru.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan deskriptif analisis statistik. Pendekatan kuantitatif berfokus pada analisis data dalam bentuk angka (numerik), yang selanjutnya diolah menggunakan teknik statistik yang relevan untuk mengukur pengaruh antar variabel (Hardani et al., 2020). Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2024), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian untuk meneliti suatu populasi atau sampel yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan data berupa angka yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang terstruktur, seperti angket. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan bantuan alat statistik, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data.

### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengadilan Agama Kelas IA Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Datuk Setia Maharaja/Parit Indah Nomor 1, Kelurahan Tangkerang Labuai, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

#### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan setelah tahap seminar proposal diselesaikan dan mendapat persetujuan dari dosen pembimbing serta penguji. Setelah seminar, peneliti akan segera mempersiapkan instrumen penelitian, mengurus administrasi yang diperlukan, dan melanjutkan ke tahap pengumpulan data.

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

| No | Uraian Kegiatan     | Pelaksanaan Penelitian |     |     |     |
|----|---------------------|------------------------|-----|-----|-----|
|    |                     | Mei                    | Jun | Okt | Nov |
| 1. | Penyusunan Proposal |                        |     |     |     |
| 2. | Seminar Proposal    |                        |     |     |     |
| 3. | Pembuatan Angket    |                        |     |     |     |



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |                   |  |  |  |  |
|----|-------------------|--|--|--|--|
| 4. | Penyebaran Angket |  |  |  |  |
| 5. | Pengolahan Data   |  |  |  |  |
| 6. | Hasil Penelitian  |  |  |  |  |

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Margono (Balkist et al., 2025), populasi merupakan seluruh subjek atau objek yang menjadi sasaran penelitian, baik itu manusia, makhluk hidup lainnya, benda, gejala, nilai tes, maupun peristiwa tertentu yang memiliki karakteristik khusus dan menjadi sumber data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Pekanbaru yang telah berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), baik sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) atau kontrak yang berjumlah 73 pegawai atau tenaga kerja.

**Tabel 3.2** Data Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru

| No | PNS           |        | Tenaga Kontrak |
|----|---------------|--------|----------------|
|    | Jenis Kelamin | Jumlah | Jumlah         |
| 1. | Laki-laki     | 23     | 10             |
| 2. | Perempuan     | 36     | 4              |
|    | Jumlah        | 59     | 14             |

Sumber: <http://pa-pekanbaru.go.id>

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang mewakili populasi yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari sejumlah pegawai yang memenuhi kriteria tertentu di Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Pekanbaru.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono, *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2024). Artinya pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti. Berikut kriteria yang ditetapkan oleh peneliti yang ditetapkan sebagai sampel.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Pegawai non hakim
2. Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru Kelas 1A, baik sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) atau pegawai kontrak.
3. Aktif bekerja minimal selama satu tahun
4. Bersedia menjadi sampel penelitian

Berdasarkan kriteria tersebut jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang yang memenuhi syarat sebagai responden dari keseluruhan populasi yang ada.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penggunaan angket (kuesioner) sebagai instrumen utama. Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan yang dirancang secara sistematis untuk memperoleh data atau informasi yang sesuai dengan kebutuhan peneliti (Elvera & Astarina, 2021). Dalam pelaksanaannya, peneliti menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), yang memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan yang diberikan.

**Tabel 3.3** Skor Item Positif dan Item Negatif

| Jawaban                   | Positif | Negatif |
|---------------------------|---------|---------|
| Sangat Setuju (SS)        | 4       | 1       |
| Setuju (S)                | 3       | 2       |
| Tidak Setuju (TS)         | 2       | 3       |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1       | 4       |

#### 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahapan penting dalam penelitian yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen dapat mengukur variabel yang ingin diteliti secara akurat (Sarmanu, 2017). Validitas menunjukkan kesesuaian antara alat ukur dengan konsep atau konstruk teoritis yang hendak diukur. Hal ini menunjukkan bahwa, sebuah instrumen dianggap valid apabila setiap item yang terdapat di dalamnya mampu menggambarkan isi dan makna dari variabel yang dituju secara tepat dan menyeluruh. Dalam pendekatan kuantitatif, uji validitas biasanya dilakukan dengan menggunakan teknik statistik, apabila nilai signifikansi memenuhi kriteria yang ditentukan dan koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat, maka item tersebut dapat

dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan uji statistik dengan aplikasi *IBM SPSS versi 26*. Data dapat dikatakan valid jika  $r$  hitung  $> r$  tabel (pada taraf signifikansi 0,05).

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk memastikan bahwa instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten dan stabil saat digunakan berulang kali. Instrumen dianggap reliabel jika memberikan hasil yang serupa dalam kondisi pengukuran yang tetap, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya (Sarmanu, 2017). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ), di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai  $\alpha \geq 0,60$ . *Cronbach's Alpha* merupakan koefisien reliabilitas yang menggambarkan sejauh mana item-item dalam suatu instrumen memiliki hubungan positif satu sama lain secara konsisten. Berikut adalah kriteria atau tingkat uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini (Duli, 2020).

**Tabel 3.4** Kriteria atau Tingkat Uji Reliabilitas

| Interval        | Kriteria      |
|-----------------|---------------|
| $< 0.200$       | Sangat Rendah |
| $0.200 - 0.399$ | Rendah        |
| $0.400 - 0.599$ | Cukup         |
| $0.600 - 0.799$ | Tinggi        |
| $0.800 - 1.00$  | Sangat Tinggi |

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan data mentah menjadi informasi yang dapat dipahami dan dimaknai oleh pembaca. Melalui analisis data, peneliti dapat mengelompokkan, merangkum, dan menyederhanakan hasil pengolahan data sehingga dapat disusun menjadi suatu kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana, karena dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono, regresi linear sederhana adalah teknik analisis yang digunakan ketika terdapat satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2024). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap *Subjective Well-Being* (Y). Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$



- Hak Cipta Diliindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

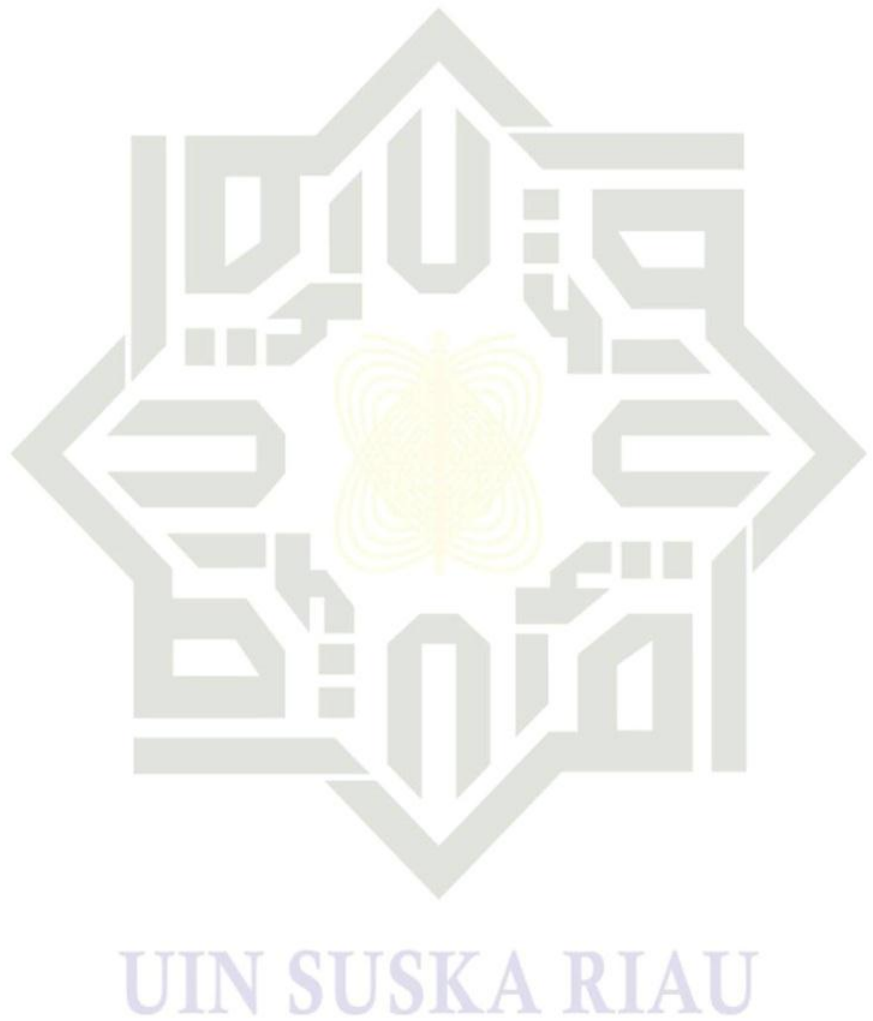
Dengan penjelasan sebagai berikut:

$Y_{\odot}$  : *Subjective Well-Being* (variabel dependen)

$\alpha$  : Konstanta

$X$  : Motivasi Kerja (variabel independen)

$\beta$  : Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja



## BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

### 1. Sejarah Singkat Pengadilan Agama Pekanbaru

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1957 tentang pembentukan Pengadilan Agama atau Mahkamah Syariah di luar Jawa dan Madura yang diundangkan pada 9 Oktober 1957 dalam Lembaran Negara Nomor 99 Tahun 1957, maka Menteri Agama Republik Indonesia menetapkan Penetapan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 1957 pada 13 November 1957. Penetapan tersebut mengatur pendirian beberapa Pengadilan Agama di wilayah Sumatra, di antaranya Bangkinang, Bengkalis, Rengat, dan Tanjung Pinang.

Atas kesepakatan para alim ulama dan cendekiawan di wilayah Pekanbaru, diajukanlah nama K.H. Abdul Malik, anggota Mahkamah Syariah Sumatra Tengah yang berkedudukan di Bukittinggi, untuk memimpin Pengadilan Agama Pekanbaru. Usulan tersebut diteruskan oleh tokoh masyarakat Riau melalui K.H. Mansur, Ketua Pengadilan Agama Bukittinggi, kepada K.H. Djunaidi, Kepala Jawatan Peradilan Agama Jakarta. Berdasarkan usulan tersebut, pada 1 Oktober 1958, K.H. Abdul Malik resmi dilantik sebagai Ketua pertama Pengadilan Agama Pekanbaru. Tanggal pelantikan itu kemudian ditetapkan sebagai hari lahir Pengadilan Agama Pekanbaru.

Pada masa awal berdirinya, Pengadilan Agama Pekanbaru beroperasi di sebuah ruangan kecil yang berdampingan dengan kantor KUA Kota Praja Pekanbaru di Jalan Rambutan. Fasilitasnya masih sangat terbatas, hanya memiliki satu meja panjang. Sekitar tahun 1963, kantor pengadilan pindah ke rumah sewaan di Jalan Sam Ratulangi, kemudian pada tahun 1969 kembali pindah dan menumpang di kantor Dinas Pertanian Pekanbaru. Pada tahun yang sama, K.H. Abdul Malik wafat pada 1 Januari 1970.

Kepemimpinan berikutnya dipegang oleh Drs. Abbas Hasan, yang sebelumnya menjabat sebagai Panitera. Sekitar tahun 1972, kantor Pengadilan Agama berpindah ke rumah sewaan di Jalan Singa, dan pada tahun 1976, lembaga ini memiliki kantor sendiri di Jalan Kartini. Tahun 1979, kepemimpinan beralih kepada Drs. H. Amir Idris menggantikan Drs. Abbas Hasan yang dipindahkan menjadi Ketua Pengadilan Agama Selatpanjang. Di bawah kepemimpinan beliau, pada tahun 1982, kantor pengadilan pindah ke Jalan Pelanduk Kecamatan Sukajadi dan bertahan di sana hingga April 2007.

Sejak berdirinya, Pengadilan Agama Pekanbaru telah mengalami pergantian pimpinan beberapa kali, antara lain:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 4.1** Daftar Nama Pimpinan Pengadilan Agama Pekanbaru

| No | Nama                                    | Waktu Menjabat |
|----|-----------------------------------------|----------------|
| 1  | Drs. Marjohan Syam, S.H.                | 1988-1994      |
| 2  | Drs Abdurahman Har, S.H.                | 1994-1998      |
| 3  | Drs. H. Lumban Hutabarat                | 1998-2001      |
| 4  | Drs. Zein Hasan                         | 2001-2004      |
| 5  | Drs. H. Harun S, S.H., M.H.             | 2004-2005      |
| 6  | Drs. Masrum, M.H.                       | 2007-2009      |
| 7  | Drs. Taufiq Hamami, S.H., M.H.          | 2009-2010      |
| 8  | Drs. H. Firdaus HS, S.H., M.H.          | 2010-2012      |
| 9  | Drs. Abu Thalib Zisma                   | 2012-2015      |
| 10 | Drs. H. Syaifuddin, S.H., M.H.          | 2015-2019      |
| 11 | Drs. H. Darmansyah Hasibuan, S.H., M.H. | 2019-2020      |
| 12 | Drs. H. Usman, S.H., M.H.               | 2020-2020      |
| 13 | Drs. Ahmad Sayuti, M.H.                 | 2020-2022      |
| 14 | Drs. Lazuarman, M.Ag.                   | 2022-2024      |
| 15 | Drs H. Yenisuryadi, M.H.                | 2024-2025      |
| 16 | Drs. Samsul Amril, S.H., M.H.           | 2025-Sekarang  |

Pada masa kepemimpinan Drs. H. Masrum, M.H., tepatnya pada April 2007, kantor Pengadilan Agama Pekanbaru dipindahkan ke Jalan Rawa Indah Arifin Ahmad No. 1, dan pada masa kepemimpinan Drs. Abu Thalib Zisma tahun 2014, kantor resmi berpindah ke Jalan Datuk Setia Maharaja / Parit Indah, lokasi yang digunakan hingga saat ini.

Perjalanan panjang Pengadilan Agama Pekanbaru yang sempat berpindah-pindah tempat selama 24 tahun, dari menyewa rumah warga hingga menumpang di instansi lain, menunjukkan perjuangan besar lembaga ini dalam mencapai eksistensinya. Dukungan dari pemerintah daerah, seperti Gubernur Riau Bapak Arifin Ahmad yang membantu pembiayaan sewa kantor dan Wali Kota Pekanbaru Drs. H. Herman Abdullah, M.M. yang memasukkan Ketua Pengadilan Agama ke dalam protokol Muspida serta memberikan fasilitas kendaraan dinas, turut memperkuat keberadaan lembaga ini.

Sejak 1 Juli 2004, seluruh badan peradilan, termasuk Pengadilan Agama Pekanbaru, telah berada di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam sistem satu atap (*one roof system*). Meskipun secara yuridis kedudukannya sejajar dengan peradilan lain, secara faktual masih terdapat perbedaan yang memerlukan perhatian agar tercapai kesetaraan antar lembaga peradilan di Indonesia.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 4.2 Visi dan Misi Pengadilan

### 4.2.1 Visi

Terwujudnya Pengadilan Agama Pekanbaru yang bersih dan bermataabat menuju pengadilan Agama yang Agung.

### 4.2.2 Misi

1. Menjaga kemandirian badan peradilan
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan

## 4.3 Daftar Pejabat dan Pegawai

**Tabel 4.2** Daftar Nama dan Jabatan Hakim dan Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru

| No  | Nama                              | Jabatan                         |
|-----|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1.  | Drs. Samsul Amril, S.H., M.H.     | Ketua Pengadilan                |
| 2.  | Hj. Nurmaisal, S.Ag., M.H.        | Wakil Ketua Pengadilan          |
| 3.  | Dra. Hj. Nurzauti, S.H., M.H.     | Hakim                           |
| 4.  | Dr. Hj. Nursyamsiah, M.H.         | Hakim                           |
| 5.  | Dra. Betnawati                    | Hakim                           |
| 6.  | Drs. Muhammad Zen, M.H.           | Hakim                           |
| 7.  | Dra. Hj. Dewi Warti               | Hakim                           |
| 8.  | Drs. M. Taufik, M.H.              | Hakim                           |
| 9.  | Dra. Murawati, M.A.               | Hakim                           |
| 10. | Drs. Nursolihin, M.H.             | Hakim                           |
| 11. | Dra. Hj. Yusnimar, M.H.           | Hakim                           |
| 12. | Drs. Mohd. Yusuf, M.H.            | Hakim                           |
| 13. | Drs. Sayuti, M.H.                 | Hakim                           |
| 14. | Azizah Ali, S.H.I., M.H.          | Hakim                           |
| 15. | Elidasniwati, S.Ag., M.H.         | Hakim                           |
| 16. | Husnimar, S.Ag., M.H.             | Hakim                           |
| 17. | Drs. H. Sasmiruddin, M.H.         | Hakim                           |
| 18. | Endang Rosmala Dewi, S.Ag., M.Ag. | Hakim                           |
| 19. | Helmi Cendra, S.Ag., M.H.         | Panitera                        |
| 20. | Zoesmel Zuly, S.T., M.Sc., M.H.   | Sekretaris                      |
| 21. | Hidayati, S.Ag.                   | Panitera Muda Permohonan        |
| 22. | Zurnati, S.Ag.                    | Panitera Muda Gugatan           |
| 23. | Farhany Adil, S.H., M.H.          | Panitera Muda Hukum             |
| 24. | Nur Syahidi, S.H.I., M.H.         | Kasubbag Umum dan Keuangan      |
| 25. | Ernati, S.H., M.H.                | Kasubbag Kepegawaian dan Ortala |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan komersial atau untuk kepentingan publikasi. Penulisannya tidak diperbolehkan untuk dikutip dalam karya tulis lainnya tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

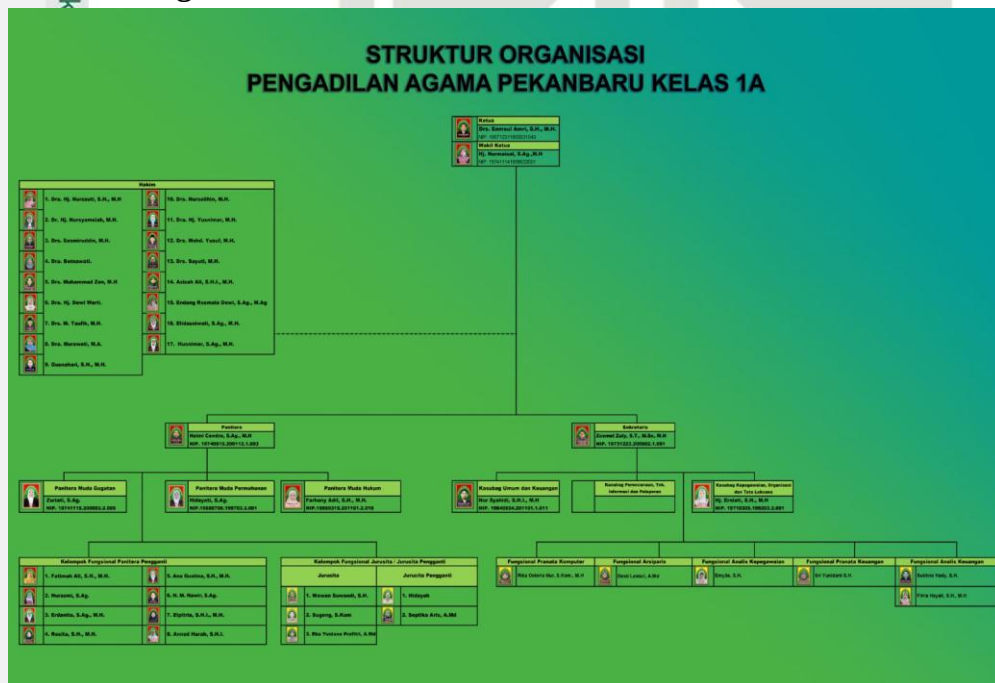
|     |                                      |                                              |
|-----|--------------------------------------|----------------------------------------------|
| 26. | M. Ilyas, S.Ag.                      | Kasubbag Perencanaan, TI, dan Pelaporan      |
| 27. | Rika Octoria Nur, S.Kom., M.H.       | Pranata Komputer Ahli Muda                   |
| 28. | Emylia, S.H                          | Analisis Aparatur SDM Ahli Muda              |
| 29. | Sri Yunidarti, S.H.                  | Pranata Keuangan APBN Mahir                  |
| 30. | Sutikno Hady, S.H.                   | Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda |
| 31. | Fitria Hayati, S.H., M.H.            | Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda |
| 32. | Desi Lestari, A.Md                   | Arsiparis Terampil                           |
| 33. | Fatimah Ali, S.H., M.H.              | Panitera Pengganti                           |
| 34. | Nurazmi, S.Ag.                       | Panitera Pengganti                           |
| 35. | Erdanita, S.H., M.H.                 | Panitera Pengganti                           |
| 36. | Rosita, S.H., M.H.                   | Panitera Pengganti                           |
| 37. | Ana Gustina, S.H., M.H.              | Panitera Pengganti                           |
| 38. | H. M. Nawir, S.Ag.                   | Panitera Pengganti                           |
| 39. | Elpitria, S.H.I., M.H.               | Panitera Pengganti                           |
| 40. | Annad Harah, S.H.I                   | Panitera Pengganti                           |
| 41. | Wawan Suwandi, S.H.                  | Jurusita                                     |
| 42. | Sugeng, S.Kom.                       | Jurusita                                     |
| 43. | Eka Yuniana Prafitri, A.Md.          | Jurusita                                     |
| 44. | Septika Aris, A.Md.                  | Jurusita Pengganti                           |
| 45. | Zuliani, S.Ag.                       | Fungsional Umum                              |
| 46. | Adi Gesmi, S.H.                      | Fungsional Umum                              |
| 47. | Laela Mubarakah, S.Ag.               | Fungsional Umum                              |
| 48. | Ria Novitandri HM, S.E               | Fungsional Umum                              |
| 49. | Amr Luffi Zinuddin                   | Fungsional Umum                              |
| 50. | Jeffri Saputra, A.Md.                | Fungsional Umum                              |
| 51. | Yulyia Wirman Ningsih, A.Md.         | Fungsional Umum                              |
| 52. | Andika Purnama, S.H.                 | Fungsional Umum                              |
| 53. | Ahmad Ni'am Chabibil Hakim, S.H      | Fungsional Umum                              |
| 54. | Regina Nur Fatimah, S.H.             | Fungsional Umum                              |
| 55. | Anugerah Rifaldi, S.T                | CPNS                                         |
| 56. | Dea Nidya, S.H.                      | CPNS                                         |
| 57. | Faizul Wahid Meida, A.Md, A.B.       | CPNS                                         |
| 58. | Nadha Cinta. C. Tiara Bimtang, A.Md. | CPNS                                         |
| 59. | Riswanda Hilmawan, A.Md.             | CPNS                                         |
| 60. | Abu Bakar                            | PPPK                                         |
| 61. | Aulia Kurniawan Putra HS, S.H.       | PPPK                                         |
| 62. | Doni, S.H.I.                         | PPPK                                         |
| 63. | Eki Amrianto                         | PPPK                                         |



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

|     |                       |       |
|-----|-----------------------|-------|
| 64. | Yulfi Husnan          | PPPK  |
| 65. | Heppy Surtina, S.H.   | PPPK  |
| 66. | Siti Rahmah, S.H.     | PPPK  |
| 67. | Zailfi, S.Psi.        | PPPK  |
| 68. | Yuni Hartatik, S.Pi.  | PPPK  |
| 69. | Sahmil Siregar        | PPPK  |
| 70. | Mia Gesela, A.Md.     | PPPK  |
| 71. | Hadi Tio Ramadhan     | PPPK  |
| 72. | Andika Saputra, S.Kom | PPNPN |
| 73. | Nyhalaly              | PPNPN |

#### 4.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

#### 4.5 Lokasi Pengadilan

Pengadilan Agama kelas 1A Kota Pekanbaru terletak di Jl. Datuk Setia Maharaja / Parit Indah Nomor 1, Kelurahan Tangkerang Labuai, Kecamatan Bukitraya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

## BAB VI PENUTUP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap *subjective well-being* pegawai di Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif pegawai. Hasil uji regresi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0.710, yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 71% terhadap *subjective well-being* pegawai, sedangkan 29% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Kesimpulannya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, baik dalam bentuk kepuasan kerja, keterikatan emosional, apresiasi, maupun dorongan untuk berkembang, maka semakin tinggi pula *subjective well-being* yang mereka rasakan. Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan afek positif, meningkatkan kepuasan hidup, serta menurunkan afek negatif pada pegawai. Oleh karena itu, motivasi kerja terbukti menjadi salah satu determinan utama dalam menciptakan kesejahteraan psikologis pegawai di lingkungan Pengadilan Agama.

### 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 6.2.1. Instansi perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai karena hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap *subjective well-being*. Lingkungan kerja yang mendukung, apresiasi atas kinerja, serta kesempatan pengembangan diri dapat membuat pegawai lebih termotivasi dan pada akhirnya merasa lebih puas, lebih bahagia, dan lebih stabil secara emosional dalam pekerjaannya.
- 6.2.2. Pegawai dapat menjaga dan meningkatkan kesejahteraan subjektifnya dengan menumbuhkan motivasi intrinsik, seperti memperbaiki kedisiplinan, meningkatkan tanggung jawab, dan belajar mengelola stres. Karena motivasi terbukti memengaruhi kesejahteraan mereka, maka pengembangan motivasi pribadi sangat diperlukan untuk membantu pegawai merasa lebih positif dan nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- 6.2.3. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas sampel dan menambah variabel karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas

dan cakupan lokasi yang terbatas. Dengan menambah variabel seperti stres kerja, beban kerja, atau dukungan organisasi, penelitian selanjutnya akan dapat memberikan hasil yang lebih lengkap dan menggambarkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *subjective well-being* pegawai.

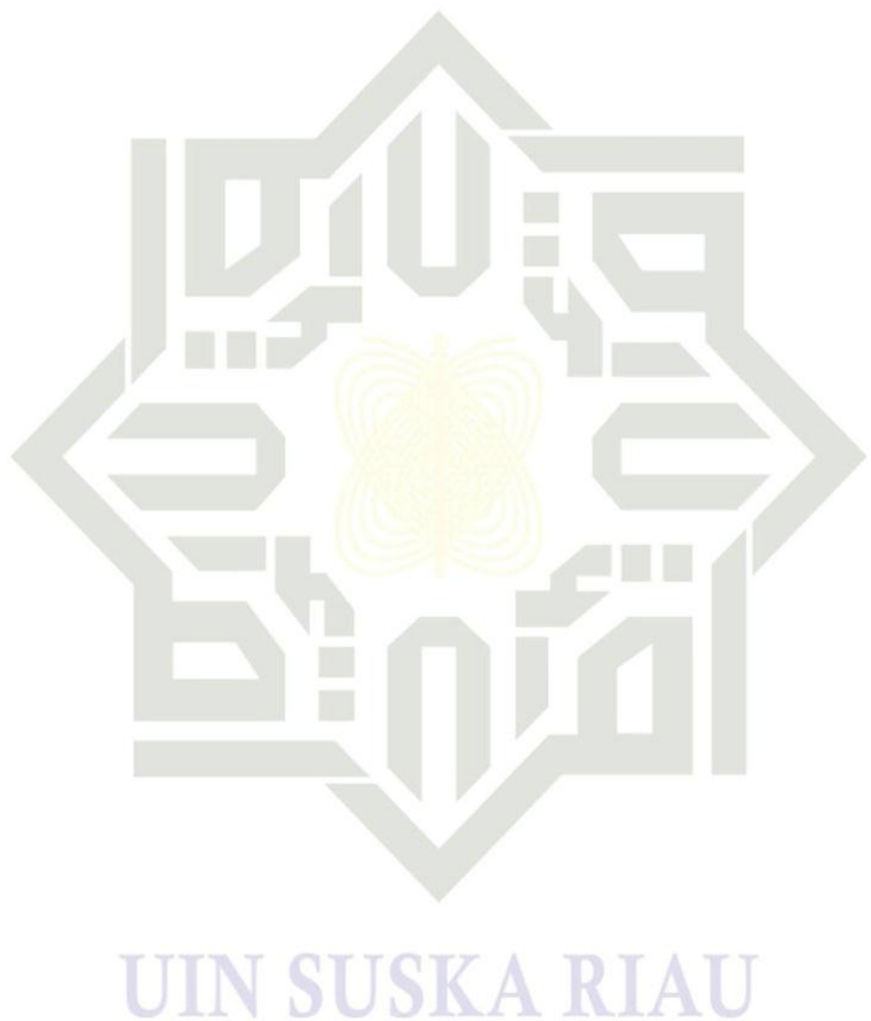
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PUSTAKA

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Cipta, A. F. (2015). Pengaruh Kondisi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Subjective Well-Being. In *Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Umar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54.
- Almusafiri, M. R. (2023). Psychological Well-Being Dan Subjective Well-Being Terhadap Kejenuhan Akademik Siswa. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam*, 12(2), 157–176.
- Alfinuha, Setyani; Nuqul, F. L. (2017). Bahagia dalam Meraih Cita-cita: Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa Teknik Arsitektur Ditinjau dari Regulasi Emosi dan Efikasi Diri. *Psikohumaniora*, 2(1), 13.
- Andi Irfan, Aminah Aminah, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107–121.
- Ariva, Z. N., Nainggolan, E. E., Aulia, S., Haque, U., & Psikologi, F. (2023). Komitmen organisasi pada karyawan: Bagaimana peranan psychological well being? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(2), 281–292.
- Balkist, P. S., Setiani, A., Nurcahyono, N. A., Lukman, H. S., Mulyanti, Y., & Imswatama, A. (2025). *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan dengan Project Based Learning* (1 ed.). Wawasan Ilmu.
- Dewi, I., & Nasywa, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi subjective well-being. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 1(1), 54.
- Diwyana, N. D. M. S., Maftuhah, R., Husaini, Nelliraharti, Lasmiatun, Setiawati, P. C., & Sarmauli. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Jibril (ed.)). Penerbit NEM.
- Duli, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit ANDI.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Filsafati, A. I., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & Diy. *Jurnal EMPATI*, 5(4), 757–764.
- Gunawan, A. (2024). *Kepemimpinan Melayani di Era Digital*. Selat Media.
- Hadani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Nomor 1). Cv. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Here, S. V., & Priyanto, P. H. (2014). Subjective Well-Being Pada Remaja Ditinjau Dari Kesadaran Lingkungan. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 10–21.
- Hawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Khasanah, R. U., & Basukianto. (2022). Motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *Journal of Management*, 5(1), 465–479.
- Kurniawan, I. S., & Purnamarini, T. R. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Finance and Economic*, 4(2).
- Kuswan, G. G. A., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Self-Esteem dengan Subjective Well-Being pada Guru SMK Umi Anugerah Izzati. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 157–170.
- Lolita, M., & Maria, A. D. (2024). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT . TI Matsuoka Winner Industry Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT . TI Matsuoka Winner Industry*. 7(2), 589–595.
- Lutfiyah, C. (2018). Pengaruh emotional intelligence, gratitude dan pendapatan terhadap subjective well being pada guru sekolah luar biasa (slb) [UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. In *Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Maskur, S. (2024). *Praktis Belajar Metodologi Penelitian* (S. M. Yusuf (ed.)). PT.

Indragiri Dot Com.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Hamiasih, M., Prihastuty, R., & Hariyadi, S. (2013). Subjective Well-Being (SWB): Studi Indigenous Karyawan Bersuku Jawa. *Journal Of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 36–42.
- Nation, O. B. (2023). *Hirarki Kebutuhan Maslow*. STIEYKPN. <https://www.stieykpn.ac.id/read/440/hirarki-kebutuhan-maslow.html>
- Pedhu, Y. (2022). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 10(1), 65.
- Sahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Rizki, S. A., Misbahrudin, Abror, A. U., Hasanah, S., & Putra, R. S. (2022). Peranan Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi Kasus Kantor Kelurahan Ngagel Kota Surabaya, Jawa Timur). *WORLDVIEW ( Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains )*, 2(1), 73–81.
- Salmaa. (2022). *Definisi Operasional: Ciri, Contoh, Cara Menyusunnya*. deepublish.
- Sarman. (2017). *Metodologi Penelitian*. Airlangga University Press.
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81–97.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3 ed.). ALFABETA.
- Sulastris Saharuddin, & Jasman, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. *Jurnal*, 1–23.
- Tandiyono, T. E. (2020). *Peranan Subjective Well-Being Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga di Indonesia*. 5(1), 59–72.
- Triono, I., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631.



UIN SUSKA RIAU

Wahyudi, D. R. (2021). *Fenomena Overwork dikalangan ASN*. Kompasiana.

<https://www.kompasiana.com/dimasreowahyudi/6174eef906310e2d2541b3d3/fenomena-overwork-dikalangan-asn>

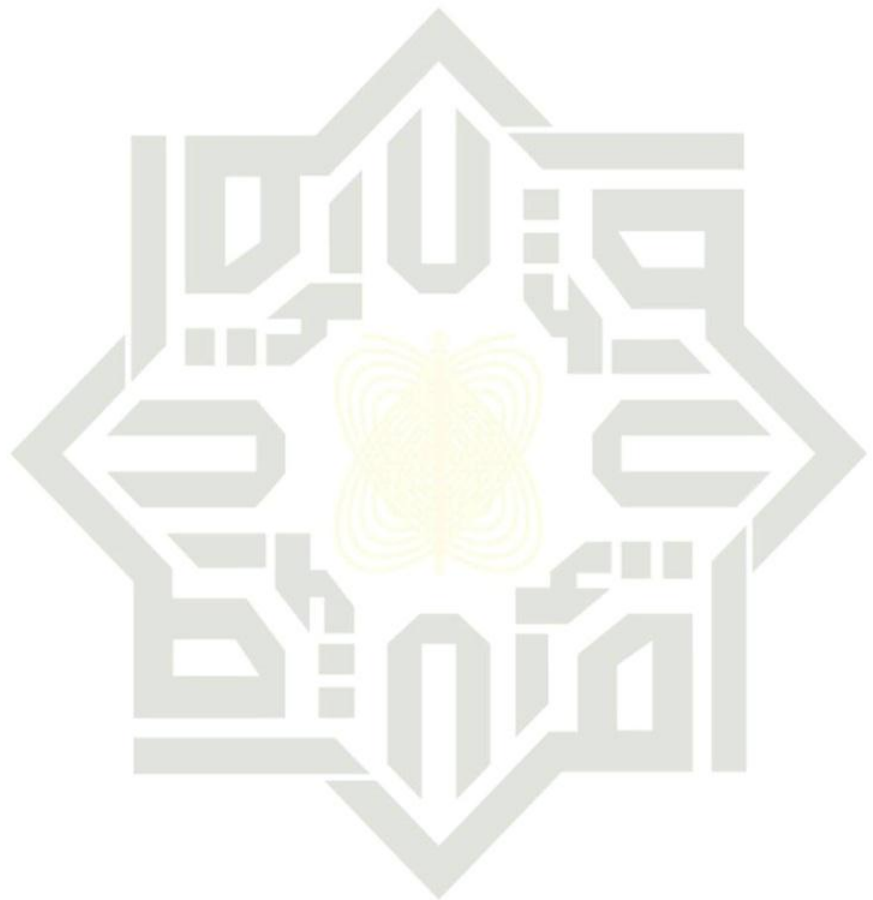
Wibowo, A. (2022). Dampak Motivasi Kerja Dalam Melihat Kinerja Karyawan Room Attendant Di Swiss-Bel Hotel Batam. *Jurnal Mekar*, 1(1), 28–33.

#### Hak Cipta dan Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

# LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### A. Identitas Responden

- Nama (boleh menggunakan inisial) : \_\_\_\_\_
- Usia : \_\_\_\_\_ Tahun
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- Status Kepegawaian : ☐ PNS ☐ PPPK ☐ PPNNP ☐
- Lainnya:
- Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun  
☐ 1-3 Tahun  
☐ 4-6 Tahun  
☐ 7-10 Tahun  
☐ > 10 Tahun
- Pendidikan Terakhir : ☐ SMA / Sederajat  
☐ D3  
☐ S1 / D4  
☐ S2  
☐ S3

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Isilah data identitas di atas dengan lengkap dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.
- Beri tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda.
- Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban. Tidak ada jawaban yang dianggap benar ataupun salah, karena semua bergantung pada persepsi masing-masing responden.
- Seluruh data dan jawaban yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya serta digunakan hanya untuk kepentingan penelitian.
- Terima kasih atas kesediaan dan kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini. Semoga menjadi amal kebaikan dan bernilai ibadah di sisi-Nya. Aamiin.

#### Contoh Pengerjaan:

| No | Pernyataan                                                          | SS | S | TS | STS |
|----|---------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1. | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki |    | ✓ |    |     |

**Keterangan:**

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**A. Motivasi Kerja (X)**

| Pernyataan                                                                                                        | SS | S | TS | STS |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki                                            |    |   |    |     |
| 2. Saya merasa menjadi bagian dari tim kerja yang solid dan saling mendukung                                      |    |   |    |     |
| 3. Rekan kerja saya selalu siap membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan                         |    |   |    |     |
| 4. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu                                                  |    |   |    |     |
| 5. Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempat saya bekerja                                            |    |   |    |     |
| 6. Imbalan yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja yang saya berikan                                         |    |   |    |     |
| 7. Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan ditempat kerja                                          |    |   |    |     |
| 8. Saya mendapatkan umpan balik positif kinerja saya                                                              |    |   |    |     |
| 9. Ketika masalah atau hambatan muncul, saya berusaha mencari solusi terbaik agar pekerjaan tetap berjalan lancar |    |   |    |     |
| 10. Ketepatan waktu menjadi prioritas utama dalam menyelesaikan pekerjaan                                         |    |   |    |     |
| 11. Sebelum memulai suatu tugas, saya selalu menetapkan target yang harus dicapai                                 |    |   |    |     |
| 12. Instansi ini memiliki jenjang karir yang jelas untuk saya                                                     |    |   |    |     |
| 13. Saya terbuka terhadap masukan atau saran yang dapat meningkatkan kinerja saya                                 |    |   |    |     |
| 14. Saya mengikuti kegiatan yang dapat menambah keterampilan dan pengetahuan kerja                                |    |   |    |     |
| 15. Saya mendapatkan pelatihan untuk persiapan promosi jabatan                                                    |    |   |    |     |

2. Dilarang mengutip atau menyalin seluruh atau sebagian karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## B. Subjective Well-Being (Y)

1. Menghindari mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa memberikan tanda menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| Pernyataan                                                                                         | SS | S | TS | STS |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1. Setiap hari selalu ada saja hal kecil yang patut disyukuri                                      |    |   |    |     |
| 2. Saya menikmati kegiatan sehari-hari tanpa merasa tertekan                                       |    |   |    |     |
| 3. Saya selalu memulai hari dengan rasa semangat dan pikiran yang positif                          |    |   |    |     |
| 4. Minggu ini, saya merasa puas dengan kinerja saya                                                |    |   |    |     |
| 5. Hidup yang saya jalani penuh dengan hal-hal yang patut disyukuri                                |    |   |    |     |
| 6. Banyak hal yang sudah tercapai sesuai dengan harapan selama ini                                 |    |   |    |     |
| 7. Meskipun tidak selalu sesuai keinginan, hidup ini berjalan sesuai dengan apa yang saya butuhkan |    |   |    |     |
| 8. Saya merasa bersyukur atas kesempatan hidup yang saya miliki                                    |    |   |    |     |
| 9. Saya tidak mudah cemas atau panik terhadap situasi yang tidak terduga                           |    |   |    |     |
| 10. Saya tidak membiarkan perasaan sedih berkepanjangan mengganggu aktivitas saya                  |    |   |    |     |
| 11. Saya mampu mengendalikan diri saat berada dalam tekanan                                        |    |   |    |     |
| 12. Saya dapat mengendalikan emosi saya meskipun sedang kesal                                      |    |   |    |     |
| 13. Saya berusaha belajar dari kesalahan tanpa merasa bersalah berlebihan                          |    |   |    |     |
| 14. Bagi saya, kegagalan bukan hal yang memalukan melainkan bagian dari proses belajar             |    |   |    |     |
| 15. Tetap tenang ketika menghadapi situasi yang tidak sesuai harapan                               |    |   |    |     |

## Lampiran 2 Karakteristik Responden

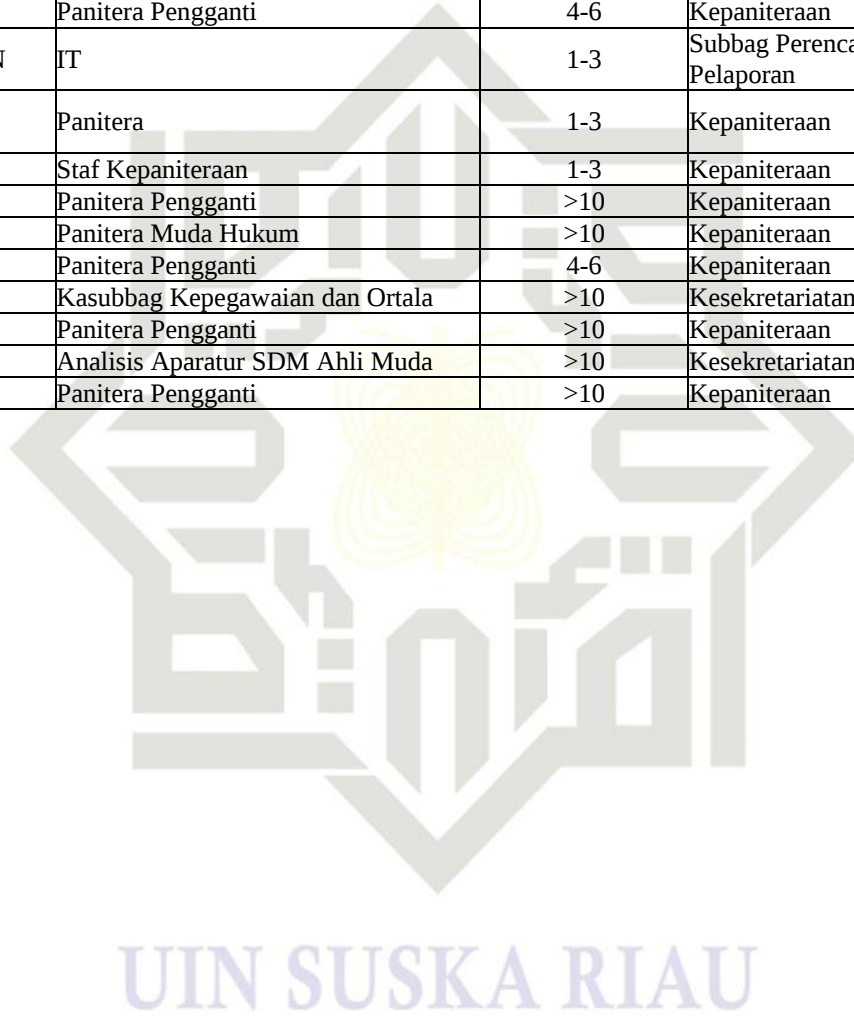
| Nama Responden                 | Usia (Tahun) | Sex | Status Kepegawaian | Jabatan / Posisi Saat Ini                    | Lama Bekerja (Tahun) | Unit / Bagian Tempat Bertugas         | Pendidikan Terakhir |
|--------------------------------|--------------|-----|--------------------|----------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------|---------------------|
| Zoesmel Zuly, S.T., M.Sc., M.H | 41-60        | L   | PNS                | Sekretaris                                   | 4-6                  | Kesekretariatan                       | S2                  |
| Miea                           | 41-60        | P   | PPPK               | Staf Kesekretariatan                         | 7-10                 | Kesekretariatan                       | D3                  |
| E                              | 41-60        | L   | PPPK               | Staf Kepaniteraan                            | >10                  | Kepaniteraan                          | SMA / Sederajat     |
| R                              | 41-60        | P   | PPPK               | Staf Kepaniteraan                            | >10                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| Zaili                          | 41-60        | L   | PPPK               | Staf Kesekretariatan                         | >10                  | Kesekretariatan                       | S1 / D4             |
| Ni'am                          | 41-60        | L   | PNS                | Staf Kepaniteraan                            | 1-3                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| FH                             | 41-60        | P   | PNS                | Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda | >10                  | Kesekretariatan                       | S2                  |
| YWN                            | 41-60        | P   | PNS                | Staf Kesekretariatan                         | 4-6                  | Subbag Umum dan Keuangan              | D3                  |
| Heppy                          | 41-60        | P   | PPPK               | Staf Kepaniteraan                            | >10                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| Abu Bakar                      | 41-60        | L   | PPPK               | Staf Kesekretariatan                         | >10                  | Subbag Umum dan Keuangan              | SMA / Sederajat     |
| AK                             | 41-60        | L   | PPPK               | Staf Kesekretariatan                         | >10                  | Subbag Perencanaan, TI, dan Pelaporan | S1 / D4             |
| Wawan Suwandi                  | 41-60        | L   | PNS                | Jurusita                                     | >10                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| Andika Purnama                 | 41-60        | L   | PNS                | Staf Kepaniteraan                            | 1-3                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| YH                             | 41-60        | P   | PPPK               | Staf Kepaniteraan                            | >10                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| Jefri                          | 41-60        | L   | PNS                | Staf Kepaniteraan                            | 1-3                  | Kepaniteraan                          | D3                  |
| D                              | 41-60        | P   | PNS                | Arsiparis Terampil                           | 1-3                  | Kesekretariatan                       | D3                  |
| El-Chandra                     | 41-60        | P   | PNS                | Staf Kesekretariatan                         | 1-3                  | Subbag Kepegawaian dan Ortala         | S1 / D4             |
| Rika Octoria Nur, S.Kom., M.H. | 41-60        | P   | PNS                | Pranata Komputer Ahli Muda                   | 7-10                 | Kesekretariatan                       | S2                  |
| Sutikno Hady, S.H.             | 41-60        | L   | PNS                | Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda | >10                  | Kesekretariatan                       | S1 / D4             |
| Nur Syahidi                    | 41-60        | L   | PNS                | Kasubbag Umum dan Keuangan                   | 1-3                  | Subbag Umum dan Keuangan              | S2                  |
| Stika                          | 41-60        | P   | PNS                | Jurusita / Jurusita Pengganti                | 4-6                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| Sugeng                         | 41-60        | L   | PNS                | Jurusita / Jurusita Pengganti                | >10                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| A                              | 41-60        | L   | PNS                | Staf Kepaniteraan                            | 4-6                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| EY                             | 41-60        | P   | PNS                | Jurusita / Jurusita Pengganti                | 1-3                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| Sri YD                         | 41-60        | P   | PNS                | Pranata Keuangan APBN Mahir                  | >10                  | Kesekretariatan                       | S1 / D4             |
| M. Nawir                       | 41-60        | L   | PNS                | Panitera Pengganti                           | >10                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| Annad                          | 41-60        | P   | PNS                | Panitera Pengganti                           | 1-3                  | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |
| ZR                             | 41-60        | P   | PNS                | Panitera Muda Gugatan                        | 7-10                 | Kepaniteraan                          | S1 / D4             |

|                           |  |   |       |                                 |     |                                       |         |
|---------------------------|--|---|-------|---------------------------------|-----|---------------------------------------|---------|
| H                         |  | P | PNS   | Panitera Muda Permohonan        | >10 | Kepaniteraan                          | S1 / D4 |
| El                        |  | P | PNS   | Panitera Pengganti              | 4-6 | Kepaniteraan                          | S2      |
| Doni Baharuddin           |  | L | PPPK  | Staf Kepaniteraan               | >10 | Kepaniteraan                          | S1 / D4 |
| Rosita                    |  | P | PNS   | Panitera Pengganti              | 4-6 | Kepaniteraan                          | S2      |
| Andika Saputra            |  | L | PPNPN | IT                              | 1-3 | Subbag Perencanaan, TI, dan Pelaporan | S1 / D4 |
| Helmi Cendra, S.Ag., M.H. |  | L | PNS   | Panitera                        | 1-3 | Kepaniteraan                          | S2      |
| Rere                      |  | P | PNS   | Staf Kepaniteraan               | 1-3 | Kepaniteraan                          | S1 / D4 |
| Ana Gustina               |  | P | PNS   | Panitera Pengganti              | >10 | Kepaniteraan                          | S2      |
| F                         |  | P | PNS   | Panitera Muda Hukum             | >10 | Kepaniteraan                          | S2      |
| Fatimah Ali, S.H., M.H.   |  | P | PNS   | Panitera Pengganti              | 4-6 | Kepaniteraan                          | S2      |
| R                         |  | P | PNS   | Kasubbag Kepegawaian dan Ortala | >10 | Kesekretariatan                       | S2      |
| Erda                      |  | P | PNS   | Panitera Pengganti              | >10 | Kepaniteraan                          | S2      |
| M                         |  | P | PNS   | Analisis Aparatur SDM Ahli Muda | >10 | Kesekretariatan                       | S1 / D4 |
| Nurazmi                   |  | P | PNS   | Panitera Pengganti              | >10 | Kepaniteraan                          | S1 / D4 |

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak diperbolehkan untuk kepentingan komersial.  
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Lampiran 3 Tabulasi Data

| X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | Total X |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 60      |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 53      |
| 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 46      |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 56      |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 48      |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 52      |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 44      |
| 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 53      |
| 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 55      |
| 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 53      |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 2   | 47      |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 47      |
| 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 52      |
| 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 53      |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 58      |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 47      |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 54      |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 59      |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 53      |
| 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 59      |
| 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 48      |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 45      |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 42      |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 46      |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 59      |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 50      |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 56      |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 2   | 48      |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 54 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 51 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 57 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 56 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 50 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 57 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 56 |

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Lampiran 4 Hasil Uji Karakteristik Responden

| Statistics |         |      |               |                    |                      |                     |
|------------|---------|------|---------------|--------------------|----------------------|---------------------|
|            |         | Usia | Jenis Kelamin | Status Kepegawaian | Lama Bekerja (Tahun) | Pendidikan Terakhir |
| N          | Valid   | 42   | 42            | 42                 | 42                   | 42                  |
|            | Missing | 0    | 0             | 0                  | 0                    | 0                   |

##### 1. Usia

| Usia  |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 21-40 | 10        | 23,8    | 23,8          | 23,8               |
|       | 41-60 | 32        | 76,2    | 76,2          | 100,0              |
|       | Total | 42        | 100,0   | 100,0         |                    |

##### 2. Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin |       |           |         |               |                    |
|---------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|               |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | L     | 17        | 40,5    | 40,5          | 40,5               |
|               | P     | 25        | 59,5    | 59,5          | 100,0              |
|               | Total | 42        | 100,0   | 100,0         |                    |

ak Cipta Dilindungi  
Dilarang mengutip  
a. Pengutipan harus  
b. Pengutipan tidak  
Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu  
an yang wajar UIN Suska Riau.

## 3. Status Kepegawaian

| Status Kepegawaian |       |           |         |               |                    |
|--------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                    |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid              | PNS   | 32        | 76,2    | 76,2          | 76,2               |
|                    | PPNPN | 1         | 2,4     | 2,4           | 78,6               |
|                    | PPPK  | 9         | 21,4    | 21,4          | 100,0              |
|                    | Total | 42        | 100,0   | 100,0         |                    |

## 4. Lama Bekerja

| Lama Bekerja (Tahun) |       |           |         |               |                       |
|----------------------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
|                      |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid                | >10   | 21        | 50,0    | 50,0          | 50,0                  |
|                      | 1-3   | 11        | 26,2    | 26,2          | 76,2                  |
|                      | 4-6   | 7         | 16,7    | 16,7          | 92,9                  |
|                      | 7-10  | 3         | 7,1     | 7,1           | 100,0                 |
|                      | Total | 42        | 100,0   | 100,0         |                       |

## 5. Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir |         |           |         |               |                    |
|---------------------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                     |         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid               | D3      | 4         | 9,5     | 9,5           | 9,5                |
|                     | S1      | 1         | 2,4     | 2,4           | 11,9               |
|                     | S1 / D4 | 23        | 54,8    | 54,8          | 66,7               |
|                     | S2      | 12        | 28,6    | 28,6          | 95,2               |



|     |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X4  | Pearson Correlation | ,12**  | ,559** | 1      | ,398** | ,486** | ,424** | ,344*  | ,422** | ,316*  | ,321*  | ,350*  | ,527** | ,412** | ,344*  | ,697** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,012   | ,001   |        | ,009   | ,001   | ,005   | ,026   | ,005   | ,041   | ,038   | ,023   | ,000   | ,007   | ,026   | ,000   |
|     | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| X5  | Pearson Correlation | ,400** | ,193   | ,398** | 1      | ,309*  | ,276   | ,224   | ,429** | ,557** | ,375*  | ,174   | ,429** | ,220   | ,210   | ,542** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,009   | ,009   | ,009   |        | ,046   | ,077   | ,154   | ,005   | ,000   | ,014   | ,272   | ,005   | ,162   | ,182   | ,000   |
|     | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| X6  | Pearson Correlation | ,486** | ,278   | ,486** | ,309*  | 1      | ,679** | ,527** | ,296   | ,207   | ,105   | ,409** | ,384*  | ,104   | ,290   | ,604** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,001   | ,075   | ,001   | ,046   |        | ,000   | ,000   | ,057   | ,188   | ,507   | ,007   | ,012   | ,514   | ,063   | ,000   |
|     | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| X7  | Pearson Correlation | ,627** | ,493** | ,424** | ,276   | ,679** | 1      | ,554** | ,302   | ,201   | ,208   | ,351*  | ,403** | ,312*  | ,329*  | ,666** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,009   | ,000   | ,001   | ,005   | ,077   | ,000   | ,000   | ,052   | ,201   | ,185   | ,023   | ,008   | ,044   | ,033   | ,000   |
|     | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| X8  | Pearson Correlation | ,365*  | ,296   | ,344*  | ,224   | ,527** | ,554** | 1      | ,326*  | ,109   | ,169   | ,434** | ,326*  | ,278   | ,444** | ,562** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,017   | ,057   | ,026   | ,154   | ,000   | ,000   |        | ,035   | ,493   | ,285   | ,004   | ,035   | ,074   | ,003   | ,000   |
|     | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| X9  | Pearson Correlation | ,280   | ,510** | ,422** | ,429** | ,296   | ,302   | ,326*  | 1      | ,357*  | ,546** | ,337*  | ,679** | ,472** | ,262   | ,678** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,072   | ,001   | ,005   | ,005   | ,057   | ,052   | ,035   |        | ,020   | ,000   | ,029   | ,000   | ,002   | ,093   | ,000   |
|     | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| X10 | Pearson Correlation | ,280   | ,306*  | ,316*  | ,557** | ,207   | ,201   | ,109   | ,357*  | 1      | ,546** | ,084   | ,571** | ,371*  | ,262   | ,555** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,072   | ,049   | ,041   | ,000   | ,188   | ,201   | ,493   | ,020   |        | ,000   | ,596   | ,000   | ,016   | ,093   | ,000   |

|                |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| X11            | Pearson Correlation | ,236*  | ,340*  | ,321*  | ,375*  | ,105   | ,208   | ,169   | ,546** | ,546** | 1      | ,334*  | ,546** | ,566** | ,211   | ,612** |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,007   | ,132   | ,027   | ,038   | ,014   | ,507   | ,185   | ,285   | ,000   | ,000   | ,030   | ,000   | ,000   | ,179   | ,000   |
|                | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| X12            | Pearson Correlation | ,281   | ,504** | ,470** | ,350*  | ,174   | ,409** | ,351*  | ,434** | ,337*  | ,084   | ,334*  | 1      | ,506** | ,375*  | ,551** |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,004   | ,001   | ,002   | ,023   | ,272   | ,007   | ,023   | ,004   | ,029   | ,596   | ,030   |        | ,001   | ,014   | ,000   |
|                | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| X13            | Pearson Correlation | ,397   | ,560** | ,612** | ,527** | ,429** | ,384*  | ,403** | ,326*  | ,679** | ,571** | ,546** | ,506** | 1      | ,573** | ,437** |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,029   | ,000   | ,000   | ,000   | ,005   | ,012   | ,008   | ,035   | ,000   | ,000   | ,000   | ,001   |        | ,000   | ,004   |
|                | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| X14            | Pearson Correlation | ,443   | ,315*  | ,537** | ,412** | ,220   | ,104   | ,312*  | ,278   | ,472** | ,371*  | ,566** | ,375*  | ,573** | 1      | ,495** |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,004   | ,042   | ,000   | ,007   | ,162   | ,514   | ,044   | ,074   | ,002   | ,016   | ,000   | ,014   | ,000   |        | ,001   |
|                | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| X15            | Pearson Correlation | ,330   | ,381*  | ,417** | ,344*  | ,210   | ,290   | ,329*  | ,444** | ,262   | ,262   | ,211   | ,551** | ,437** | ,495** | 1      |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,033   | ,013   | ,006   | ,026   | ,182   | ,063   | ,033   | ,003   | ,093   | ,093   | ,179   | ,000   | ,004   | ,001   |        |
|                | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | ,570** | ,707** | ,714** | ,697** | ,542** | ,604** | ,666** | ,562** | ,678** | ,555** | ,612** | ,655** | ,811** | ,669** | ,629** |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|                | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |

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

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

2. Variabel Y (*Subjective Well-Being*)

## Correlations

|    |                     | Y1 | Y2   | Y3     | Y4     | Y5     | Y6     | Y7     | Y8     | Y9     | Y10    | Y11    | Y12    | Y13    | Y14    | Y15    | TOTAL  |
|----|---------------------|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation |    | ,299 | ,347*  | ,229   | ,481** | ,301   | ,447** | ,342*  | ,476** | ,191   | ,109   | ,382*  | ,297   | ,313*  | ,399** | ,539** |
|    | Sig. (2-tailed)     |    | ,055 | ,024   | ,145   | ,001   | ,053   | ,003   | ,026   | ,001   | ,226   | ,492   | ,012   | ,057   | ,043   | ,009   | ,000   |
|    | N                   |    | 42   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| Y2 | Pearson Correlation |    |      | ,774** | ,483** | ,424** | ,451** | ,508** | ,333*  | ,327*  | ,043   | ,103   | ,260   | ,146   | ,302   | ,422** | ,586** |
|    | Sig. (2-tailed)     |    |      | ,000   | ,001   | ,005   | ,003   | ,001   | ,031   | ,035   | ,789   | ,516   | ,096   | ,357   | ,052   | ,005   | ,000   |
|    | N                   |    |      | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| Y3 | Pearson Correlation |    |      |        | 1      | ,435** | ,580** | ,600** | ,524** | ,519** | ,526** | ,384*  | ,163   | ,478** | ,438** | ,541** | ,499** |
|    | Sig. (2-tailed)     |    |      |        |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,012   | ,302   | ,001   | ,004   | ,000   | ,001   |
|    | N                   |    |      |        |        | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| Y4 | Pearson Correlation |    |      |        |        |        | 1      | ,264   | ,540** | ,421** | ,169   | ,309*  | ,172   | ,205   | ,501** | ,175   | ,379*  |
|    | Sig. (2-tailed)     |    |      |        |        |        |        | ,091   | ,000   | ,006   | ,285   | ,047   | ,275   | ,194   | ,001   | ,269   | ,013   |
|    | N                   |    |      |        |        |        |        | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| Y5 | Pearson Correlation |    |      |        |        |        |        |        | 1      | ,464** | ,413** | ,569** | ,457** | ,315*  | ,080   | ,223   | ,221   |
|    | Sig. (2-tailed)     |    |      |        |        |        |        |        |        | ,002   | ,007   | ,000   | ,002   | ,042   | ,615   | ,155   | ,159   |
|    | N                   |    |      |        |        |        |        |        |        | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| Y6 | Pearson Correlation |    |      |        |        |        |        |        |        |        | 1      | ,605** | ,529** | ,553** | ,466** | ,120   | ,522** |
|    | Sig. (2-tailed)     |    |      |        |        |        |        |        |        |        |        | ,002   | ,000   | ,000   | ,002   | ,450   | ,000   |
|    | N                   |    |      |        |        |        |        |        |        |        |        | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |

|     |                 |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-----|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y7  | Pearson         | ,477** | ,508** | ,524** | ,421** | ,413** | ,605** | 1      | ,465** | ,644** | ,353*  | ,312*  | ,548** | ,312*  | ,447** | ,645** | ,757** |
|     | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) | ,000   | ,001   | ,000   | ,006   | ,007   | ,000   |        | ,002   | ,000   | ,022   | ,044   | ,000   | ,044   | ,003   | ,000   | ,000   |
| Y8  | N               | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
|     | Pearson         | ,442** | ,333*  | ,519** | ,169   | ,569** | ,529** | ,465** | 1      | ,487** | ,452** | ,123   | ,304   | ,333*  | ,589** | ,423** | ,638** |
|     | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Y9  | Sig. (2-tailed) | ,026   | ,031   | ,000   | ,285   | ,000   | ,000   | ,002   |        | ,001   | ,003   | ,438   | ,050   | ,031   | ,000   | ,005   | ,000   |
|     | N               | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
|     | Pearson         | ,416** | ,327*  | ,526** | ,309*  | ,457** | ,553** | ,644** | ,487** | 1      | ,522** | ,326*  | ,581** | ,456** | ,355*  | ,676** | ,759** |
| Y10 | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) | ,001   | ,035   | ,000   | ,047   | ,002   | ,000   | ,000   | ,001   |        | ,000   | ,035   | ,000   | ,002   | ,021   | ,000   | ,000   |
|     | N               | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| Y11 | Pearson         | ,91    | ,043   | ,384*  | ,172   | ,315*  | ,466** | ,353*  | ,452** | ,522** | 1      | ,445** | ,520** | ,531** | ,528** | ,535** | ,640** |
|     | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) | ,026   | ,789   | ,012   | ,275   | ,042   | ,002   | ,022   | ,003   | ,000   |        | ,003   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
| Y12 | N               | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
|     | Pearson         | ,09    | ,103   | ,163   | ,205   | ,080   | ,120   | ,312*  | ,123   | ,326*  | ,445** | 1      | ,476** | ,515** | ,395** | ,628** | ,524** |
|     | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Y13 | Sig. (2-tailed) | ,092   | ,516   | ,302   | ,194   | ,615   | ,450   | ,044   | ,438   | ,035   | ,003   |        | ,001   | ,000   | ,010   | ,000   | ,000   |
|     | N               | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
|     | Pearson         | ,82*   | ,260   | ,478** | ,501** | ,223   | ,522** | ,548** | ,304   | ,581** | ,520** | ,476** | 1      | ,394** | ,598** | ,760** | ,756** |
| Y14 | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) | ,012   | ,096   | ,001   | ,001   | ,155   | ,000   | ,000   | ,050   | ,000   | ,000   | ,001   |        | ,010   | ,000   | ,000   | ,000   |
|     | N               | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| Y15 | Pearson         | ,297   | ,446   | ,438** | ,175   | ,221   | ,267   | ,312*  | ,333*  | ,456** | ,531** | ,515** | ,394** | 1      | ,563** | ,485** | ,616** |
|     | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) | ,057   | ,357   | ,004   | ,269   | ,159   | ,087   | ,044   | ,031   | ,002   | ,000   | ,000   | ,010   |        | ,000   | ,001   | ,000   |

|                       |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-----------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                       | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |        |
| Y14                   | Pearson Correlation | ,302   | ,541** | ,379*  | ,427** | ,532** | ,447** | ,589** | ,355*  | ,528** | ,395** | ,598** | ,563** | 1      | ,525** | ,741** |        |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,052   | ,000   | ,013   | ,005   | ,000   | ,003   | ,000   | ,021   | ,000   | ,010   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   |        |
|                       | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |        |
| Y15                   | Pearson Correlation | ,309** | ,422** | ,499** | ,332*  | ,350*  | ,622** | ,645** | ,423** | ,676** | ,535** | ,628** | ,760** | ,485** | ,525** | 1      | ,831** |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,009   | ,005   | ,001   | ,032   | ,023   | ,000   | ,000   | ,005   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,001   | ,000   |        | ,000   |
|                       | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |
| Subjective Well-Being | Pearson Correlation | ,509** | ,586** | ,769** | ,571** | ,598** | ,745** | ,757** | ,638** | ,759** | ,640** | ,524** | ,756** | ,616** | ,741** | ,831** | 1      |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|                       | N                   | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     | 42     |

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

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

## Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

|            |            |
|------------|------------|
| Cronbach's |            |
| Alpha      | N of Items |
| ,898       | 15         |

### Reliability Statistics

|            |            |
|------------|------------|
| Cronbach's |            |
| Alpha      | N of Items |
| ,909       | 15         |



## Lampiran 8 Hasil Uji Kategorisasi

### Motivasi Kerja

#### Kategori Motivasi Kerja

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 7         | 16,7    | 16,7          | 16,7               |
|       | Sedang | 28        | 66,7    | 66,7          | 83,3               |
|       | Tinggi | 7         | 16,7    | 16,7          | 100,0              |
|       | Total  | 42        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Subjective Well-Being

#### Kategori Subjective Well-Being

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 7         | 16,7    | 16,7          | 16,7               |
|       | Sedang | 26        | 61,9    | 61,9          | 78,6               |
|       | Tinggi | 9         | 21,4    | 21,4          | 100,0              |
|       | Total  | 42        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 9 Hasil Uji Beda

### Group Statistics

|                | Usia  | N  | Mean  | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----------------|-------|----|-------|----------------|-----------------|
| Motivasi Kerja | 21-40 | 10 | 50,60 | 4,195          | 1,327           |
|                | 41-60 | 32 | 52,44 | 5,180          | ,916            |

### Independent Samples Test

|                |                         | Levene's Test for Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |    |                 |                 |                       |                                           |       |
|----------------|-------------------------|-----------------------------------------|------|------------------------------|----|-----------------|-----------------|-----------------------|-------------------------------------------|-------|
|                |                         | F                                       | Sig. | t                            | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |       |
|                |                         |                                         |      |                              |    |                 |                 |                       | Lower                                     | Upper |
| Motivasi Kerja | Equal variances assumed | 1,199                                   | ,280 | -1,019                       | 40 | ,314            | -1,837          | 1,803                 | -5,481                                    | 1,806 |

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumbernya.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|  |                                      |  |  |            |            |      |        |       |            |       |
|--|--------------------------------------|--|--|------------|------------|------|--------|-------|------------|-------|
|  | Equal<br>variances<br>not<br>assumed |  |  | -<br>1,140 | 18,40<br>6 | ,269 | -1,837 | 1,612 | -<br>5,219 | 1,544 |
|--|--------------------------------------|--|--|------------|------------|------|--------|-------|------------|-------|

| Group Statistics  |               |    |       |                |                    |
|-------------------|---------------|----|-------|----------------|--------------------|
|                   | Jenis Kelamin | N  | Mean  | Std. Deviation | Std. Error<br>Mean |
| Motivasi<br>Kerja | L             | 17 | 50,88 | 5,361          | 1,300              |
|                   | P             | 25 | 52,76 | 4,657          | ,931               |

| Independent Samples Test |                                      |                                                     |      |                              |        |                     |                    |                          |                                                    |       |
|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------|------|------------------------------|--------|---------------------|--------------------|--------------------------|----------------------------------------------------|-------|
|                          |                                      | Levene's<br>Test for<br>Equality<br>of<br>Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                     |                    |                          |                                                    |       |
|                          |                                      | F                                                   | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-<br>tailed) | Mean<br>Difference | Std. Error<br>Difference | 95%<br>Confidence<br>Interval of the<br>Difference |       |
|                          |                                      |                                                     |      |                              |        |                     |                    |                          | Lower                                              | Upper |
| Motivasi<br>Kerja        | Equal<br>variances<br>assumed        | ,395                                                | ,533 | -<br>1,207                   | 40     | ,235                | -1,878             | 1,556                    | -<br>5,023                                         | 1,268 |
|                          | Equal<br>variances<br>not<br>assumed |                                                     |      | -<br>1,174                   | 31,166 | ,249                | -1,878             | 1,599                    | -<br>5,139                                         | 1,384 |

| Descriptives   |    |       |                   |               |                                     |                |         |         |
|----------------|----|-------|-------------------|---------------|-------------------------------------|----------------|---------|---------|
| Motivasi Kerja |    |       |                   |               |                                     |                |         |         |
|                | N  | Mean  | Std.<br>Deviation | Std.<br>Error | 95% Confidence Interval for<br>Mean |                | Minimum | Maximum |
|                |    |       |                   |               | Lower<br>Bound                      | Upper<br>Bound |         |         |
| PNS            | 32 | 52,41 | 5,254             | ,929          | 50,51                               | 54,30          | 42      | 60      |
| PPPK           | 9  | 51,33 | 3,571             | 1,190         | 48,59                               | 54,08          | 46      | 56      |
| PPNPN          | 1  | 45,00 | .                 | .             | .                                   | .              | 45      | 45      |
| Total          | 42 | 52,00 | 4,978             | ,768          | 50,45                               | 53,55          | 42      | 60      |

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

| ANOVA          |                |    |             |       |      |
|----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Motivasi Kerja |                |    |             |       |      |
|                | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
| Between Groups | 58,281         | 2  | 29,141      | 1,187 | ,316 |
| Within Groups  | 957,719        | 39 | 24,557      |       |      |
| Total          | 1016,000       | 41 |             |       |      |

| Descriptives   |    |       |                |            |                                  |             |         |         |
|----------------|----|-------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
| Motivasi Kerja |    |       |                |            |                                  |             |         |         |
|                | N  | Mean  | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|                |    |       |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| 1-3            | 11 | 52,64 | 4,864          | 1,466      | 49,37                            | 55,90       | 45      | 59      |
| 4-6            | 7  | 51,71 | 6,601          | 2,495      | 45,61                            | 57,82       | 42      | 60      |
| 7-10           | 3  | 53,33 | 5,508          | 3,180      | 39,65                            | 67,01       | 48      | 59      |
| >10            | 21 | 51,57 | 4,707          | 1,027      | 49,43                            | 53,71       | 44      | 59      |
| Total          | 42 | 52,00 | 4,978          | ,768       | 50,45                            | 53,55       | 42      | 60      |

| ANOVA          |                |    |             |      |      |
|----------------|----------------|----|-------------|------|------|
| Motivasi Kerja |                |    |             |      |      |
|                | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig. |
| Between Groups | 14,216         | 3  | 4,739       | ,180 | ,909 |
| Within Groups  | 1001,784       | 38 | 26,363      |      |      |
| Total          | 1016,000       | 41 |             |      |      |

| Descriptives   |    |       |                |            |                                  |             |         |         |
|----------------|----|-------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
| Motivasi Kerja |    |       |                |            |                                  |             |         |         |
|                | N  | Mean  | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|                |    |       |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| SMA/SEDERAJAT  | 2  | 49,50 | 4,950          | 3,500      | 5,03                             | 93,97       | 46      | 53      |
| D3             | 4  | 52,75 | 4,500          | 2,250      | 45,59                            | 59,91       | 47      | 58      |
| S1/D4          | 24 | 51,13 | 4,475          | ,913       | 49,24                            | 53,01       | 42      | 59      |
| S2             | 12 | 53,92 | 5,977          | 1,725      | 50,12                            | 57,71       | 44      | 60      |
| Total          | 42 | 52,00 | 4,978          | ,768       | 50,45                            | 53,55       | 42      | 60      |

| ANOVA |  |  |  |  |  |
|-------|--|--|--|--|--|
|-------|--|--|--|--|--|

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

| Motivasi Kerja |                |    |             |       |      |
|----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
|                | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
| Between Groups | 77,208         | 3  | 25,736      | 1,042 | ,385 |
| Within Groups  | 938,792        | 38 | 24,705      |       |      |
| Total          | 1016,000       | 41 |             |       |      |

| Group Statistics      |       |    |       |                |                 |
|-----------------------|-------|----|-------|----------------|-----------------|
|                       | Usia  | N  | Mean  | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Subjective Well-Being | 21-40 | 10 | 49,60 | 4,695          | 1,485           |
|                       | 41-60 | 32 | 52,88 | 5,160          | ,912            |

| Independent Samples Test |                             |                                         |      |                              |        |                 |                 |                       |                                           |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-------------------------------------------|
|                          |                             | Levene's Test for Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                                           |
|                          |                             | F                                       | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |
|                          |                             |                                         |      |                              |        |                 |                 |                       | Lower Upper                               |
| Subjective Well-Being    | Equal variances assumed     | ,758                                    | ,389 | -1,787                       | 40     | ,082            | -3,275          | 1,833                 | -6,980 ,430                               |
|                          | Equal variances not assumed |                                         |      | -1,879                       | 16,399 | ,078            | -3,275          | 1,743                 | -6,962 ,412                               |

| Group Statistics      |               |    |       |                |                 |
|-----------------------|---------------|----|-------|----------------|-----------------|
|                       | Jenis Kelamin | N  | Mean  | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Subjective Well-Being | L             | 17 | 51,41 | 4,963          | 1,204           |
|                       | P             | 25 | 52,56 | 5,394          | 1,079           |

| Independent Samples Test |  |  |  |  |  |
|--------------------------|--|--|--|--|--|
|--------------------------|--|--|--|--|--|

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|                       |                             | Levene's Test for Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                                           |       |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-------------------------------------------|-------|
|                       |                             | F                                       | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |       |
|                       |                             |                                         |      |                              |        |                 |                 |                       | Lower                                     | Upper |
| Subjective Well-Being | Equal variances assumed     | ,736                                    | ,396 | -,699                        | 40     | ,489            | -1,148          | 1,643                 | -4,468                                    | 2,172 |
|                       | Equal variances not assumed |                                         |      | -,710                        | 36,377 | ,482            | -1,148          | 1,616                 | -4,425                                    | 2,129 |

| Descriptives          |    |       |                |            |                                  |             |         |         |
|-----------------------|----|-------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
| Subjective Well-Being |    |       |                |            |                                  |             |         |         |
|                       | N  | Mean  | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|                       |    |       |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| PNS                   | 32 | 52,53 | 5,205          | ,920       | 50,65                            | 54,41       | 44      | 60      |
| PPPK                  | 9  | 51,33 | 5,050          | 1,683      | 47,45                            | 55,21       | 45      | 60      |
| PPNPN                 | 1  | 45,00 | .              | .          | .                                | .           | 45      | 45      |
| Total                 | 42 | 52,10 | 5,193          | ,801       | 50,48                            | 53,71       | 44      | 60      |
| ANOVA                 |    |       |                |            |                                  |             |         |         |
| Subjective Well-Being |    |       |                |            |                                  |             |         |         |
|                       |    |       | Sum of Squares | df         | Mean Square                      | F           | Sig.    |         |
| Between Groups        |    |       | 61,650         | 2          | 30,825                           | 1,152       | ,327    |         |
| Within Groups         |    |       | 1043,969       | 39         | 26,768                           |             |         |         |
| Total                 |    |       | 1105,619       | 41         |                                  |             |         |         |

| Descriptives          |   |      |                |            |                                  |         |         |
|-----------------------|---|------|----------------|------------|----------------------------------|---------|---------|
| Subjective Well-Being |   |      |                |            |                                  |         |         |
|                       | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | Minimum | Maximum |

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|       |    |       |       |       | Lower Bound | Upper Bound |    |    |
|-------|----|-------|-------|-------|-------------|-------------|----|----|
| 1-3   | 11 | 52,82 | 5,135 | 1,548 | 49,37       | 56,27       | 45 | 60 |
| 4-6   | 7  | 51,57 | 6,161 | 2,328 | 45,87       | 57,27       | 44 | 60 |
| 7-10  | 3  | 52,67 | 6,429 | 3,712 | 36,70       | 68,64       | 48 | 60 |
| >10   | 21 | 51,81 | 5,105 | 1,114 | 49,49       | 54,13       | 44 | 60 |
| Total | 42 | 52,10 | 5,193 | ,801  | 50,48       | 53,71       | 44 | 60 |

### ANOVA

| Subjective Well-Being |                |    |             |      |      |
|-----------------------|----------------|----|-------------|------|------|
|                       | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig. |
| Between Groups        | 10,364         | 3  | 3,455       | ,120 | ,948 |
| Within Groups         | 1095,255       | 38 | 28,823      |      |      |
| Total                 | 1105,619       | 41 |             |      |      |

### Descriptives

| Subjective Well-Being |    |       |                |            |                                  |             |         |         |
|-----------------------|----|-------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|                       | N  | Mean  | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|                       |    |       |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| SMA/SEDERAJAT         | 2  | 48,50 | 4,950          | 3,500      | 4,03                             | 92,97       | 45      | 52      |
| D3                    | 4  | 50,25 | 5,909          | 2,955      | 40,85                            | 59,65       | 46      | 59      |
| S1/D4                 | 24 | 52,17 | 4,788          | ,977       | 50,14                            | 54,19       | 44      | 60      |
| S2                    | 12 | 53,17 | 5,997          | 1,731      | 49,36                            | 56,98       | 44      | 60      |
| Total                 | 42 | 52,10 | 5,193          | ,801       | 50,48                            | 53,71       | 44      | 60      |

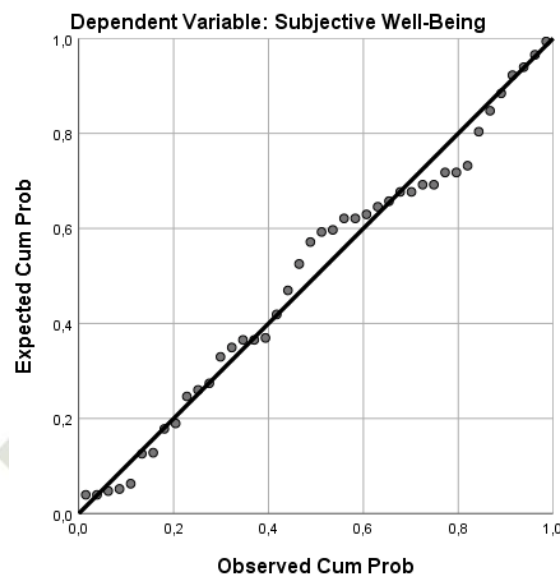
### ANOVA

| Subjective Well-Being |                |    |             |      |      |
|-----------------------|----------------|----|-------------|------|------|
|                       | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig. |
| Between Groups        | 53,369         | 3  | 17,790      | ,642 | ,592 |
| Within Groups         | 1052,250       | 38 | 27,691      |      |      |
| Total                 | 1105,619       | 41 |             |      |      |

## Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas

| Tests of Normality                                 |              |    |      |
|----------------------------------------------------|--------------|----|------|
|                                                    | Shapiro-Wilk |    |      |
|                                                    | Statistic    | df | Sig. |
| Unstandardized Residual                            | ,974         | 42 | ,447 |
| *. This is a lower bound of the true significance. |              |    |      |
| a. Lilliefors Significance Correction              |              |    |      |

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Lampiran 11 Hasil Uji Linearitas

| ANOVA Table                            |                |                          |                |    |             |        |      |
|----------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
|                                        |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
| Subjective Well-Being * Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined)               | 862,452        | 16 | 53,903      | 5,542  | ,000 |
|                                        |                | Linearity                | 784,891        | 1  | 784,891     | 80,695 | ,000 |
|                                        |                | Deviation from Linearity | 77,562         | 15 | 5,171       | ,532   | ,898 |
|                                        | Within Groups  |                          | 243,167        | 25 | 9,727       |        |      |
|                                        | Total          |                          | 1105.619       | 41 |             |        |      |

## Lampiran 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)     | -2,367                      | 2,658      |                           | ,378 |
|                           | Motivasi Kerja | ,088                        | ,051       | ,265                      | ,090 |

a. Dependent Variable: ABS RES

## Lampiran 13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)     | 6,391                       | 4,640      |                           | ,176 |
|                           | Motivasi Kerja | ,879                        | ,089       | ,843                      | ,000 |

a. Dependent Variable: Subjective Well-Being

## Lampiran 14 Hasil Uji T Parsial

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)     | 6,391                       | 4,640      |                           | ,176 |
|                           | Motivasi Kerja | ,879                        | ,089       | ,843                      | ,000 |

a. Dependent Variable: Subjective Well-Being

## Lampiran 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup>                   |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                        | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                            | ,843 <sup>a</sup> | ,710     | ,703              | 2,832                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja    |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Subjective Well-Being |                   |          |                   |                            |

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Lampiran 16 Dokumentasi

1. Hal
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Lampiran 17 Surat Izin Riset

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**MAHKAMAH MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN AGAMA  
PENGADILAN TINGGI AGAMA PEKANBARU  
PENGADILAN AGAMA PEKANBARU**

Jalan Datuk Setia Maharaja/Parit Indah, Tangkerang Labual, Kota Pekanbaru, Riau 28289  
Telp. (0761) 572855 Fax. (0761) 839718  
Website: [www.pa-pekanbaru.go.id](http://www.pa-pekanbaru.go.id) Email: [umum.papekanbaru@gmail.com](mailto:umum.papekanbaru@gmail.com)

Nomor : 1049 KPA.W4-A1/HM2.1.4/X/2025 Pekanbaru, 23 Oktober 2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Riset

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
di  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr.wb.

Memenuhi maksud surat Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Nomor B-3627/Un.04/F.IV/PP.00.9/10/2025 tanggal 23 Oktober 2025, perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Maulidya Maharani  
NIM : 12240223828  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam

Dapat diizinkan untuk melakukan riset/penelitian yang berkaitan dengan skripsi mahasiswa yang bersangkutan berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Subjective Well-Being Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas IA Kota Pekanbaru**". Dengan catatan yang bersangkutan dapat mengikuti aturan yang berlaku pada Pengadilan Agama Pekanbaru.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalam  
Ketua,  
  
Samsul Amri

Tembusan Yth;  
1. Mahasiswa yang bersangkutan