

DAFTAR PUSTAKA

- Algoe, S. B., & Fredrickson, B. L. (2011). Emotional fitness and the movement of affective science from lab to field. *American Psychologist*, 66, 35-42.
- Anwarsyah, W., Salendu, A., & Radikun, T.B.S. 2012. *Hubungan antara job demands dengan work place Well-being pada pekerja shift*. *Jurnal Psikologi Pitutur* Vol 1, No.1, Juni 2012.
- Arikunto, S.(2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baker,A. B., & Demerouti, E. (2006). The Job Demand-Resources Model: State of The Art. *Journal of Manaferial Psychology*, 22,3, 209-328
- Bass, B.M dan Avolio, B.J. 1994. *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership : Theory, Research, and Managerial Application (3ed.)*. New York: Free Press.
- Danna, Karen., & Griffin, Ricky W.(1999).Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis ofthe Literature. *Journal of Management*,25, 3, 357-384
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*. 2, 300-319
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2004). *The Contribution of supervisor behaviour employee psychological well being*. *Work & Stress*, 18, 3, 255-226.

- Grebner, Simon., Semmer, N. K., & Elfering, Achim. (2005). Working Conditions and Three Types of Well-Being: A Longitudinal Study With Self Report and Rating Data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 31-43
- Hasibuan, P.M.(2007). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kelloway, E. K., Weigand, Heidi., Mckee, M. C., & Das, Hari. (2013) Journal of Postive Leadership and Employee Well-Being. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*. 20,107.
- Kitaoka-Higashiguchi, K., Nakagawa, H.,Morikawa, Y., Ishizaki, M., Miura, K., Naruse, Y., & Kido, T. (2002). The Association Between Job Demand, Control, and Depression, in Workplacesin Japan. *Journal of OccupationalHealth*, 44, 427-428
- Love, P.E.D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007). *Influence Of Job Demands, Job Control and Social Support on Information Systems Professionals Psychological Well Being*.*International Journal of Manpower*, 28, 6, 513-528.
- Lyubomirs, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive motivational processes in well-being. *American Psychology*, 56(3), 239-249.
- Menon, M.E., (2002). “Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding the Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus”, *The International Journal of Educational Management*, 16 February, p.91-97.

- Moorhead, G., Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Translated by Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Peterson, J. S., Walumbwa, O. F., Byron, K., & Myrowitz, J. (2009). *CEO Positive Psychological Traits, Transformational Leadership, and Firm Performance in High Technology Start-up and Established Firms*. Journal.
- Putri Wahyu E.F. (2015). Pengaruh Job demands terhadap Subjective Well-being (Studi pada kelompok yang memiliki Minat dan Tidak Memiliki Minat Terhadap Pekerjaan), Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan Semarang, Diterbitkan.
- Republik Indonesia, 2014. Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang penjaminan kesejahteraan PNS seperti gaji, tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Robbins. Stephen.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallind
- Robertson, I, T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & organization Development Journal*, 31(4), 324-336.
- Ryff, D. & Keyes, C. L. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69. 719-727.

- Ryff, Carol., Singer, & Burton. (2002). *From Social Structure to Biology: Integrative Science in Pursuit of Human Health and Well-Being*. Dalam Snyder, Lopez. 2002. *Handbook of Positive Psychology*. New York : Oxford University Press, Inc.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, Job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-325. doi: 10.1002/job.248.
- Smith B.W., Dalen Jeanne., Wiggins Kathryn., Tooley Erin, Christopher Paulette & Bernard Jennifer. (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the Ability to Bounce Back. *International Journal of Behavior Medicine*. 15:194-200
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4: 219-247.
- Siagian, P Sondang. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, O., Jugrges, H., & Borsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: Baseline results from the SHARE study. *European Journal of Public Health*, 17(1), 62-68.

- Skurak, H. Hamilton. (2015). The direct and indirect influences of job demands, engagement and drive on work-life conflict and well-being. A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the Degree of Master of Commerce in Management in the University of Canterbury.
- Sivanathan, N., Arnold, K.A., Turner, N., & Barling, J. (2004). Leading well: Transformational leadership and well-being. In A. Linley & S. Joseph (Eds), *Positive psychology in practice* (pp. 241-255). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Spreitzer, G., & Porath, C. (2012). Creating sustainable performance. *Harvard Business Review*, 90(1), 92-99.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al.(1991). The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60: 570-585.
- T, Andony., N, Gorjian., & J, Finkelman. (2016). Effect of Positive Leadership and Flow on Employee well-being through the PERMA Lens. *Austin Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*.

- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86: 320-333.
- Umar Husein (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Vanhala, S., & Tuomi, K. (2006). HRM, company performance and employee well-being. *International Review Of Management Studies*, 17(3), 241-255.
- Wright, T.A., & Staw, B.M. (1999). Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal test of the happy-productive worker thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 1-23.
- Zheng, Xiaomin., Zhu, Weichun., Zhao, Haixia., & Zhang, Chi. (2015) Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation, *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.* 36, 621-644.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Nomor : 17/155/F-X/2016
Lampiran : --
Perihal : **Permohonan Izin
Pengambilan Data**

Jakarta, 19 Oktober 2016

Kepada Yth.
Ibu Dra. Indah Suwarni, M.Si
Kepala Biro Umum
Kementerian Koordinator Bidang
Pembangunan Manusia dan Kebudayaan
Jl. Medan Merdeka Barat No. 3
Jakarta Pusat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi ketentuan akademik dan ISO 9001:2008 SAI Global, kami mewajibkan kepada mahasiswa tingkat akhir pada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana (UMB), untuk melakukan penelitian Skripsi.

Kami informasikan bahwa mahasiswa yang skripsi tersebut adalah :

N a m a : Vidy Paramandita
N.I.M : 46112010002
Program Studi : Psikologi
Dosen Pembimbing : Dr. Irfan Aulia Syaiful, M.Psi., Psikolog
Judul Penelitian : Pengaruh *Positive Leadership* dan *Job Demands* Terhadap *Employee Well-Being*

Sehubungan dengan perihal tersebut, kami mohon kiranya Ibu berkenan mengizinkan dan membantu dalam pelaksanaan Skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana, kami bersedia memenuhi serta mentaati peraturan-peraturan yang ditentukan oleh pihak Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Atas kebijakan dan kebaikan Ibu berkenan mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan dapat melakukan penelitian skripsi di Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, kami ucapkan terima kasih.

MERCU BUANA

Dekan,



Dr. H.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si



Cerf. No. 493584 QM08

Fakultas Psikologi

KAMPUS MENARA BHAKTI

Jl. Raya Meruya Selatan No. 1 Kembangan, Jakarta Barat 11650
Telp. 021-5840815 / 021-5840816 (Hunting), Fax. 021-5861906
<http://www.mercubuana.ac.id>, e-mail : fpsi@mercubuana.ac.id



KEMENTERIAN KOORDINATOR
BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

NOTA DINAS

Nomor 145 / Ro.Um / PEG.04.01 / 10 / 2016

Kepada Yth : 1. Kepala Biro Perencanaan dan Kerjasama;
2. Kepala Biro Hukum, Informasi dan Persidangan;
3. Inspektur;
4. Sekretaris DJSN;
5. Para Kepala Bidang Tata Kelola di lingkungan Kemenko Bidang PMK.

Dari : Kepala Biro Umum

Perihal : Permohonan Ijin Pengambilan Data di Kementerian Koordinasi Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan untuk melakukan penelitian dalam rangka skripsi Sarjana (S1) Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi – Universitas Mercu Buana, Jakarta.

Tanggal : 26 Oktober 2016

Lampiran : 1 (satu) berkas kuesioner

Dengan hormat,

Bersama ini kami menyampaikan permohonan ijin pengambilan data di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan khususnya di lingkungan unit kerja yang Bapak/Ibu kelola untuk peneliti melakukan penelitian dalam rangka skripsi Sarjana (S1) Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi – Universitas Mercu Buana, Jakarta, dapat disampaikan bahwa peneliti pernah melakukan program praktek kerja di Bagian Kepegawaian dan Kearsipan pada tahun 2015. Adapun judul skripsi peneliti adalah "**Pengaruh *Positive Leadership* dan *Job Demand* terhadap *Employee Well-Being* pada Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan**".

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon untuk diberikan ijin dan dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Partisipasi Bapak/Ibu sangat penting bagi kesuksesan penelitian dan studi peneliti serta kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin dan jawaban tersebut semata-mata hanya diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasama dan perkenannya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Umum,


Indah Suwarni



KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA
JALAN MEDAN MERDEKA BARAT NO.3 JAKARTA PUSAT 10110
TELEPON 3459444 (HUNTING) FAKSIMILE 3453289, 3843768
WEBSITE: <http://www.kemenkopmk.go.id> e-mail: kepegawaian@kemenkopmk.go.id

Jakarta, 28 Oktober 2015

Nomor : B.1752/7Ro.Um/X/2015
Sifat : Biasa
Perihal : Praktek Kerja (Magang)

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
Kampus Menara Bhakti – Universitas Mercu Buana
Jl. Raya Meruya Selatan No. 01, Kembangan, Jakarta Barat 11650

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat Saudara nomor 17/132/F-/X/2015 tanggal 12 Oktober 2015 perihal praktek kerja (magang), bersama ini dapat kami sampaikan bahwa kami menyambut baik dan menerima 1 (satu) mahasiswa Strata Satu (SI) dengan program studi Psikologi - Universitas Mercu Buana di Jakarta, atas nama:

1. Vidya Paramandita (NIM. 46112010002)
untuk melaksanakan praktek kerja (magang) tentang Sumber Daya Manusia di Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Jl. Medan Merdeka Barat No. 3 Jakarta 10110, khususnya di Bagian Kepegawaian – Biro Umum terhitung mulai tanggal 2 November 2015 sampai dengan 2 Januari 2016 setiap hari Senin dan Jum'at.

Demikian pemberitahuan kami, terima kasih atas perhatiannya dan semoga program praktek kerja (magang) ini dapat terlaksana dengan baik.

MERCU BUANA



Tembusan:
Sekretaris Kemenko PMK.

SURAT PENGANTAR VALIDASI

Kepada Yth.

Ibu. Amy Mardhatillah, Dr. M.Sc, Ph.D

Dosen Psikologi Universitas Mercu Buana

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini selaku dosen pembimbing dari mahasiswa :

Nama : Vidya Paramandita

NIM : 46112010002

Program Studi : Psikologi

Memohon kesediaan Ibu sebagai expert judgment dalam mempertimbangkan dan menilai validitas isi pada instrumen penelitian skripsi yang berjudul **"PENGARUH POSITIVE LEADERSHIP DAN JOB DEMAND TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING PEGAWAI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN"**. Demikian surat pengantar ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, saya mengucapkan terimakasih.

Jakarta, 26 September 2016

Mengetahui

Peneliti

Vidya Paramandita

NIM. 46112010002

Dosen Pembimbing

Dr. Irfan Aulia Syaiful, M.Psi

NIK. 1 1583 0474

SURAT KETERANGAN VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amy Mardhatillah, Dr. M.Sc, Ph.D

NIK :

Setelah membaca, menelaah dan mencermati instrumen penelitian berupa lembar penilaian *Positive Leadership* yang akan digunakan untuk penelitian berjudul "PENGARUH POSITIVE LEADERSHIP DAN JOB DEMAND TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING PEGAWAI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN" yang dibuat oleh :

Nama : Vidya Paramandita

NIM : 46112010002

Prodi : Psikologi

Fakultas : Psikologi, Universitas Mercu Buana

Dengan ini menyatakan instrumen penilaian *Positive Leadership* tersebut (✓)

- Layak digunakan untuk mengambil data tanpa revisi
 Layak digunakan untuk mengambil data dengan revisi sesuai saran
 Tidak layak

Catatan (bila perlu)

Revisi kata-kata dan ada beberapa di mana dan perbaikan yang telah sesuai.

Demikian keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

MERCU BUANA

Jakarta, 26 September 2016

Validator,

Amy Mardhatillah, Dr. M.Sc, Ph.D

NIK.

SURAT KETERANGAN VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amy Mardhatillah, Dr. M.Sc, Ph.D

NIK :

Setelah membaca, menelaah dan mencermati instrumen penelitian berupa lembar penilaian *Employee Wellbeing* yang akan digunakan untuk penelitian berjudul "PENGARUH POSITIVE LEADERSHIP DAN JOB DEMAND TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING PEGAWAI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN" yang dibuat oleh :

Nama : Vidya Paramandita
NIM : 46112010002
Prodi : Psikologi
Fakultas : Psikologi, Universitas Mercu Buana

Dengan ini menyatakan instrumen penilaian *Employee Well-being* tersebut (✓)

- Layak digunakan untuk mengambil data tanpa revisi
 Layak digunakan untuk mengambil data dengan revisi sesuai saran
 Tidak layak

Catatan (bila perlu)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Demikian keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 9 Mei 2016

Validator,



Amy Mardhatillah, Dr. M.Sc, Ph.D

NIK

KETERANDALAN LEMBAR PENILAIAN *POSITIVE LEADERSHIP*

Keterandalan ini diperlukan guna mengetahui validitas dan reliabilitas lembar penilaian *Positive Leadership* berupa lembar observasi. Adapun petunjuk dan ketentuannya adalah sebagai berikut :

1. Pengisian dilakukan dengan memberikan checklist (✓) pada kolom penilaian.
2. Ketentuan skor penilaian yaitu layak = 1, dan tidak layak = 0
 Skor minimum = $0 \times 5 = 0$
 Skor maksimum = $1 \times 5 = 5$
3. Kualitas lembar penilaian *Positive Leadership*, yaitu :

Kualitas	Interval skor	Interpretasi
Layak	$3 \leq \text{skor} \leq 4$	Lembar penilaian <i>Positive Leadership</i> dinyatakan layak digunakan untuk pengambilan data.
Tidak layak	$0 \leq \text{skor} \leq 2$	Lembar penilaian <i>Positive Leadership</i> dinyatakan tidak layak digunakan untuk pengambilan data.

No.	Indikator validitas	Penilaian	
		Ya	Tidak
1.	Penilaian sesuai dengan urutan yang akan diamati	✓	-
2.	Indikator penilaian mewakili aspek-aspek <i>Positive Leadership</i>	✓	-
3.	Kriteria pencapaian indikator jelas	✓	-
4.	Pembobotan setiap indikator tepat	✓	-
Jumlah skor			-

MERCU BUANA

KETERANDALAN LEMBAR PENILAIAN *EMPLOYEE WELL-BEING*

Keterandalan ini diperlukan guna mengetahui validitas dan reliabilitas lembar penilaian *Employee Well-Being* berupa lembar observasi. Adapun petunjuk dan ketentuannya adalah sebagai berikut :

1. Pengisian dilakukan dengan memberikan checklist (✓) pada kolom penilaian.
2. Ketentuan skor penilaian yaitu layak = 1, dan tidak layak = 0
 Skor minimum = $0 \times 5 = 0$
 Skor maksimum = $1 \times 5 = 5$
3. Kualitas lembar penilaian *Employee Well-Being*, yaitu :

Kualitas	Interval skor	Interpretasi
Layak	$3 \leq \text{skor} \leq 4$	Lembar penilaian <i>Employee Well-Being</i> dinyatakan layak digunakan untuk pengambilan data.
Tidak layak	$0 \leq \text{skor} \leq 2$	Lembar penilaian <i>Employee Well-Being</i> dinyatakan tidak layak digunakan untuk pengambilan data.

No.	Indikator validitas	Penilaian	
		Ya	Tidak
1.	Penilaian sesuai dengan urutan yang akan diamati	✓	-
2.	Indikator penilaian mewakili aspek-aspek <i>Employee Well-Being</i>	✓	-
3.	Kriteria pencapaian indikator jelas	✓	-
4.	Pembobotan setiap indikator tepat	✓	-
Jumlah skor		✓	-

EXPERT JUDGEMENT

Tanggal	26 September 2016
Nama	Amy Mardhatillah, Dr. M.Sc., Ph.D
Profesi	Dosen

Blue Print Positive Leadership Scale

No	Dimensi	Item Pernyataan	F/U/F	Rating Kesediaan 1-7	Keterangan
1	Hope	Saya bisa memikirkan banyak cara untuk keluar dari masalah		6	
		Saya penuh semangat dalam mengejar tujuan		6	
		Saya merasa mudah lelah pada sebagian besar waktu		6	
		Ada banyak cara untuk menyelesaikan masalah		6	
		Saya mudah kalah dalam argument/ perdebat		5	
		Saya bisa memikirkan banyak jalan untuk mendapatkan hal-hal penting didalam hidup saya		5	
		Saya khawatir dengan kesehatan saya	✓ mengkhawatirkan	3	
		Bahkan, Ketika orang lain berkecil hati, saya tahu dan saya bisa menemukan cara untuk memecahkan masalah		5	
		Pengalaman masa lalu saya, membuat saya telah mempersiapkan diri dengan baik untuk masa depan saya		6	
		Saya merasa cukup sukses dalam hidup		6	
		Saya terbiasa mengkhawatirkan sesuatu		4	
		Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri		5	
		2	Optimism	Bahkan dalam kondisi yang tidak pasti, saya biasanya mengharapkan yang terbaik	
Sangat mudah bagi saya untuk merasa rileks				3	
Jika sesuatu buruk terjadi pada saya, itu akan terjadi				3	
Saya selalu optimis tentang masa depan saya				5	
Saya merasa bahagia dengan teman-teman saya				4	
Penting bagi saya untuk tetap sibuk				3	
Saya hampir tidak pernah mendapatkan sesuatu berjalan dengan harapan saya				3	
Saya tidak mudah marah				3	
Saya jarang mendapati hal-hal baik terjadi pada saya				4	
Secara keseluruhan, saya mengharapkan hal-hal yang lebih baik terjadi daripada yang buruk				5	
Saya cenderung merasa mudah bangkit kembali setelah masa-masa sulit				6	
3	Resilience	Saya memiliki kesulitan untuk melawan stress		6	
		Saya tidak butuh waktu lama untuk pulih dari keadaan/ peristiwa stress		6	
		Sulit bagi saya untuk normal/bahagia kembali ketika sesuatu yang buruk terjadi		6	
		Saya biasanya melalui masa-masa sulit dengan sedikit kesulitan		6	
		Saya cenderung membutuhkan waktu yang lama untuk mengatasi rintangan/ halangan dalam hidup saya		5	

JAKARTA, 26.9.2016
TTP

(Amy Mardhatillah, Dr. M.Sc., Ph.D)

EXPERT JUDGEMENT

Tanggal	26 September 2016
Nama	Ami Marlabillah
Profesi	Dosen

Blue Print Employee Well-Being Scale

No	Dimensi	Item Pernyataan	R/UF	Rating Kesesuaian 1-7	Keterangan
1	Life Wellbeing	Saya merasa puas dengan kehidupan saya		6	
		Saya dekat dengan mimpi saya dalam banyak aspek di hidup saya		5	kurang ubah
		Saya sering merasakan kebahagiaan yang sesungguhnya		5	
		Saya dalam situasi kehidupan yang baik		5	ambisi
		Kehidupan saya sangat menyenangkan		6	
		Saya akan berusaha dengan keras untuk mengubah cara hidup saya saat ini untuk kehidupan selanjutnya (akhirat)		6	
2	Workplace Wellbeing	Saya puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya		6	
		Secara umum saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini		6	
		Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya		5	ubah
		Saya selalu bisa menemukan cara untuk meningkatkan pekerjaan saya		5	kurang
		Bekerja adalah pengalaman yang berarti bagi saya		6	
		Saya merasa puas dengan prestasi dalam pekerjaan saya		6	
3	Psychological Wellbeing	Sebagai individu, saya telah tumbuh/ berkembang		5	
		Saya menangani urusan sehari-hari dengan baik		5	
		Saya merasa pribadi yang baik dan saya merasa percaya diri		6	
		Orang berfikir saya bersedia untuk memberi/ berbagi waktu dengan yang lain		6	
		Saya pandai membuat jadwal yang fleksibel untuk pekerjaan saya		6	
		Saya senang memiliki percakapan yang mendalam dengan keluarga dan teman-teman, sehingga kita bisa lebih memahami satu sama lain		6	

JAKARTA, 26-9-2016

TTD .

(Ami Marlabillah, Dr. M.Sc, Ph.D)



KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

SERTIFIKAT

Nomor: 19 / ROUM / PEG.05.04 / 02 / 2016

Diberikan kepada:

Nama : Vidya Paramandita
Universitas : Universitas Mercu Buana
Jurusan : Psikologi
Hasil : B A I K

Telah melakukan Praktek Kerja Lapangan pada Bagian Kepegawaian dan Kearsipan, Biro Umum, Sekretariat Kementerian
Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan
dari tanggal 2 November sampai dengan 31 Desember 2015

MERCU BUANA

Jakarta, 02 Februari 2016
Kepala Biro Umum
Kementerian Koordinator Bidang
Pembangunan Manusia dan Kebudayaan

Dra. Indah Suwarni, M.Si