

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN
(PERSERO) PALANGKA RAYA**

Oleh

Joyce Helena Priscilla Simatupang
223030302332

JURNAL ILMIAH

Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) PALANGKA RAYA

Oleh :

Joyce Helena Priscilla Simatupang

223030302332

JURNAL ILMIAH

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis

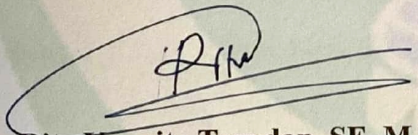
Jurusan Manajemen

Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

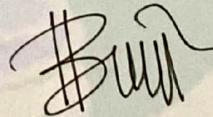
Palangka Raya, 24 Juli 2026

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Rita Yuanita Toendan, SE, M.Si
NIP. 19680605 200212 2 002



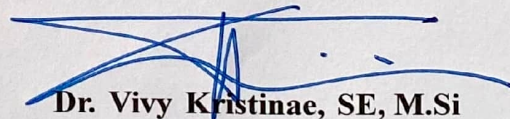
Gema Borneo Poetra, SE, MM, CERA
NIP. 19901213 202321 1 024

Mengetahui,



Dr. Sunaryo N. Tuah, SE, MP
NIP. 19650401 198703 1 007

Jurusan Manajemen
Ketua,



Dr. Vivy Kristinae, SE, M.Si
NIP. 19840910 201504 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada SDN di Kota Kuala Pembuang II)

Jurnal Ilmiah ini diajukan oleh:

Nama : Muhamad Reja Akhir Saputra

NIM : 223020302307

Jurusan : Manajemen

Telah berhasil dipertahankan di depan Dewan Penilai dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya.

DEWAN PENILAI

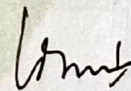
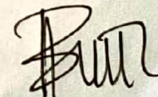
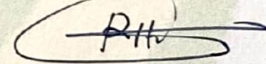
Nama Lengkap:

Pembimbing 1 : Rita Yuanita Toendan, SE, M.Si

Pembimbing 2 : Gema Borneo Poetra, SE, MM, CERA

Penilai : Dra. Peridawaty, MM

Tanda Tangan:



Ditetapkan di : Palangka Raya

Tanggal : 24 Juli 2026

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Palangka Raya maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Bab XX tentang sanksi karya ilmiah dan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palangka Raya, 27 Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



Joyce Helena Priscilla Simatupang

223030302332

IDENTITAS TIM PENGUJI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (Studi Pada SDN di Kota Kuala Pembuang II)**

NAMA MAHASISWA : JOYCE HELENA PRISCILLA SIMATUPANG
NIM : 223030302332
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

TIM PENGUJI

KETUA : Rita Yuanita Toendan, SE, M.Si
ANGGOTA : Gema Borneo Poetra, SE, MM, CERA
ANGGOTA : Dra. Peridawaty, MM

Tanggal Ujian : 24 Juli 2026
No SK Penguji : 3920/UN24.4/KP/2026

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I. IDENTITAS DIRI

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. Nama | : Joyce Helena Priscilla Simatupang |
| 2. Tempat dan Tanggal Lahir | : Palangka Raya, 28 Agustus 2004 |
| 3. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 4. Agama | : Kristen Protestan |
| 5. Alamat | : Jl. Menteng Xa No. 05 |
| 6. No. Telepon | : 082256581420 |
| 7. Email | : joyceepriscillaa22@gmail.com |

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| 1. SDN 5 Menteng Palangka Raya | : Tahun 2010-2016 |
| 2. SMP Negeri 1 Palangka Raya | : Tahun 2016-2019 |
| 3. SMA Negeri 1 Palangka Raya | : Tahun 2019-2022 |
| 4. Universitas Palangka Raya | : Tahun 2022-2026 |

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang membahas tentang “Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Palangka Raya”.

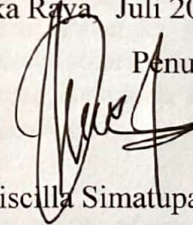
Penulisan proposal penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk pembuatan skripsi agar memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Palangka Raya. Selesainya proposal penelitian ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, dalam kesempatan ini dengan rendah hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. Salampak, MS** selaku Rektor Universitas Palangkaraya telah memberikan kesempatan untuk saya menjadi mahasiswa dan menempuh pendidikan di Universitas Palangkaraya.
2. Bapak **Dr. Sunaryo Neneng Tuah, S.E., M.P.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangkaraya yang memberikan kesempatan untuk saya menjalankan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangkaraya.
3. Ibu **Dr. Vivy Kristinae, S.E., M.Si** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangkaraya sekaligus Dosen Penguji, yang sudah bersedia meluangkan waktu, memberikan saran dan masukan yang membangun sehingga proposal ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu **Rita Yuanita Toendan, SE, M.Si** selaku Dosen Pembimbing I yang selama ini telah mendampingi penulis dan yang sudah bersedia meluangkan waktu, memberikan saran dan masukan yang membangun sehingga proposal ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu **Gema Borneo Poetra, SE, MM, CERA** selaku Dosen Pembimbing II, yang sudah bersedia meluangkan waktu, memberikan saran dan masukan yang membangun sehingga proposal ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangkaraya yang telah membimbing, mengajar, serta memberikan ilmu dan pengetahuan selama menjadi mahasiswa, serta seluruh staf yang membantu kepengurusan administrasi dengan baik.
7. Teristimewa untuk kedua orang tua saya mamah dan papah, yang selalu menjadi rumah terhangat dalam setiap langkah hidup penulis. Terima kasih yang tak terhingga atas cinta tanpa syarat, doa yang tak pernah putus, serta keyakinan yang begitu besar terhadap setiap pilihan dan mimpi-mimpi penulis.

8. Seluruh keluarga besar tercinta, yang selalu memberi doa serta dukungan dan usaha untuk penulis dengan tulus yang terutama mama tua, bapa tua, tete, oom dan abi.
9. Adik adik saya tercinta Christoper, Felicia, Jennyfer, Gabriella, Nadine, Regina, Nicholas, dan yang spesial busu ambul Nichel yang selalu menjadi penyemangat, dan memberi tawa sukacita disaat penulis buntu menyelesaikan penulisan ini, serta support dan dukungan kepada penulis.
10. Kekasih saya Pebrisius yang hadir memberikan cinta untuk menguatkan penulis, yang selalu memberikan dukungan, pengertian, dan kesabaran, serta meluangkan banyak waktu yang tersita dan energi untuk setia menemani penulis dari awal penulisan hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ini.
11. Seluruh teman-teman saya mulai nya dari masa awal perkuliahan hingga selesainya masa perkuliahan ini yaitu Anggun, Violin, Helena, Reza, Rio, Abai, Fatur, Paris, Sagif, Andre, terima kasih karena selalu mendukung dan memberikan motivasi untuk selalu semangat dalam menjalankan semua proses ini dan setia untuk menemani dan membantu saya hingga selesainya penulisan ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan kemudahan di dalam proses ini.
13. Dan yang terutama diri saya sendiri, apresiasi sebesar-besarnya karena sudah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terima kasih sudah berjuang menjadi yang baik, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya.

Palangka Raya Juli 2026

Penulis,



Joyce Helena Priscilla Simatupang

223030302332

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) PALANGKA RAYA

Joyce Helena Priscilla Simatupang¹, Rita Yuanita Toendan², Gema Borneo Poetra³, Peridawaty⁴

^{1,2,3,4} Universitas Palangka Raya

*Corresponding Author: Joycepriscillaa22@gmail.com

Article History

Received:

Revised:

Published:

Kata Kunci:

Quality of Work Life; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

Keywords:

Quality of Work Life; Work Environment; Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Palangka Raya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Palangka Raya dengan jumlah sampel sebanyak 49 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling total (*sensus*). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1-5. Teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 23 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Palangka Raya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Palangka Raya, *Quality of Work Life* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Palangka Raya.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of quality of work life and work environment on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Palangka Raya. This is a quantitative study. The population for this study consists of all employees of PT. PLN (Persero) Palangka Raya, with a sample size of 49 respondents selected using total (saturation) sampling. The data used in this study are primary data obtained through the distribution of a questionnaire using a Likert scale. Data analysis was conducted using SPSS version 23, which included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the t-test (partial), the F-test (simultaneous), and the coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that Quality of Work Life has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at PT. PLN (Persero)

Palangka Raya, the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Palangka Raya, and both Quality of Work Life and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Palangka Raya.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era persaingan dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, organisasi tidak hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga memastikan bahwa karyawan bekerja dalam kondisi yang aman, nyaman, dan sejahtera. Kondisi tersebut menjadi penting karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik cenderung mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Hal ini juga berlaku pada PT PLN (Persero) sebagai penyedia utama layanan kelistrikan nasional.

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu mengenai pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, serta hubungan dengan rekan kerja (Sutrisno, 2023). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antaranya adalah *Quality of Work Life* dan lingkungan kerja. *Quality of Work Life* menggambarkan kondisi di mana karyawan mampu merasakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, memperoleh rasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, seperti fasilitas kerja, kondisi lingkungan, metode kerja, serta aturan yang berlaku dalam organisasi (Sutiyem, 2024).

PT PLN (Persero) Palangka Raya merupakan salah satu unit operasional PLN yang bertanggung jawab dalam penyediaan dan pelayanan listrik di wilayah Kota Palangka Raya dan berbagai wilayah lainnya di Kalimantan Tengah. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan tidak hanya berfokus pada pencapaian target operasional, tetapi juga memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia sebagai aset penting perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan yaitu dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik melalui pemberian kesempatan pengembangan karir, pelatihan, keseimbangan kerja, keamanan kerja, serta dukungan terhadap kesejahteraan karyawan.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan kualitas kehidupan kerja yang belum optimal, kurangnya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja, serta perilaku kerja yang kurang disiplin. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung juga menyebabkan menurunnya semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) di Palangka Raya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang belum baik dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

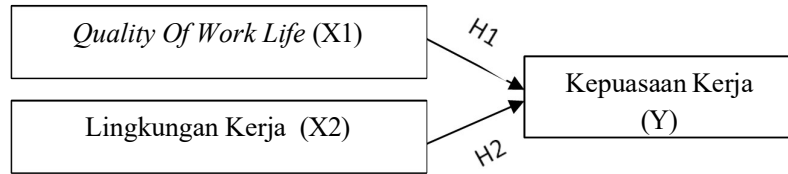
Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Ardhani Lubis, 2023) menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Ardhani Lubis, 2023) dan (Hendrawijaya et al., 2022) menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, penelitian (Jasmine dan Edalmen, 2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Nunga et al., 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek kompensasi, tetapi juga oleh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *Quality of Work Life* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Palangka Raya menjadi penting untuk dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Menurut (Sugiyono, 2018), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Palangka Raya yang berjumlah 49 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Menurut (Sugiyono, 2023), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertutup maupun terbuka, dan dapat disampaikan kepada responden secara langsung atau melalui pesan/internet. Metode pengukuran kuisisioner dengan menggunakan skala likert 5 poin. Metode skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden (Sugiyono, 2023).

Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 23, dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

H1: *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Palangka Raya

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Palangka Raya

H3: *Quality Of Work Life* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Palangka Raya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada derajat kebebasan ($\text{degree of freedom/df}$) = $n - 2$, di mana n merupakan jumlah sampel penelitian. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, sedangkan apabila r hitung $<$ r tabel, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah sampel sebanyak 49 responden, sehingga diperoleh derajat kebebasan (df) = $49 - 2 = 47$. Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh r tabel sebesar 0,2816. Hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS versi 23 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
<i>Quality of Work Life</i> (X1)	X1.1	0,844	0,2816	VALID
	X1.2	0,650	0,2816	VALID
	X1.3	0,816	0,2816	VALID
	X1.4	0,865	0,2816	VALID
	X1.5	0,807	0,2816	VALID
	X1.6	0,863	0,2816	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,826	0,2816	VALID
	X2.2	0,873	0,2816	VALID
	X2.3	0,823	0,2816	VALID

JURNAL ECONOMINA X (X) 2023		doi.org/10.55681/economina.v1i1.xxx		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.4	0,759	0,2816	VALID
	X2.5	0,627	0,2816	VALID
	X2.6	0,758	0,2816	VALID
	X2.7	0,717	0,2816	VALID
	X2.8	0,826	0,2816	VALID
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,734	0,2816	VALID
	Y.2	0,848	0,2816	VALID
	Y.3	0,837	0,2816	VALID
	Y.4	0,757	0,2816	VALID
	Y.5	0,812	0,2816	VALID

Sumber: Olah data primer menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas dari seluruh item pertanyaan variabel *Quality Of Work Life*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Menggunakan r hitung > dari r tabel yang memiliki nilai 0,2816. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan Valid atau sah untuk digunakan dalam uji instrumen penelitian.

UJI RELIABILITAS

Pengujian reliabilitas mempunyai tujuan untuk mengukur pertanyaan dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian, apakah reliabel atau tidak. Pengujian reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka reliabel dan begitu sebaliknya jika nilai *Cronbach alpha* kurang dari 0,6 maka tidak reliabel. Hasil reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut Of Value</i>	Ket
<i>Quality of Work Life</i>	0,893	0,600	Reliable
Lingkungan Kerja	0,906	0,600	Reliable
Kepuasan Kerja	0,856	0,600	Reliable

Sumber: Olah data primer menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* yang lebih besar atau diatas 0,60. Maka, semua variabel yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data penelitian apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu data terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Pengujian uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93143211
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.057
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah data primer menggunakan SPSS (2023)

Pada hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,168 sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

UJI MULTIKOLONIERITAS

Uji multikolonieritas berguna untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolonieritas dengan melihat nilai VIF (*variance inflation Factor*) atau tolerance. Nilai VIF untuk multikolonieritas adalah tidak melebihi 10 dan nilai tolerance di atas 0,10. Hasil uji multikolonieritas dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.238	3.804		.326	.746		
	Quality Of Work Life X1	.365	.105	.450	3.482	.001	.946	1.057
	Lingkungan Kerja X2	.262	.088	.386	2.981	.005	.946	1.057

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Y

Sumber: Olah data primer menggunakan SPSS (2023)

Pada hasil di atas menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini mendapatkan nilai VIF dibawah 10 yaitu $X1 = 1.057$ dan $X2 = 1.057$. Nilai *tolerance* lebih dari 0,1 yaitu $X1 = 0.946$ dan $X2 = 0.946$. Dari hasil tersebut, dapat dinyatakan semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

UJI HETEROKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejSer, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau sama maka disebut homoskedastisitas, dan bila variansnya berbeda maka disebut heteroskedasitas. Hasil uji heteroskedasitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.913	2.060		.660
	Quality Of Work Life X1	.051	.057	.134	.376
	Lingkungan Kerja X2	.015	.048	.046	.761

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah data primer menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. $X1 = 0,376$ dan $X2 = 0,761$. Hal tersebut menunjukkan semua variable independen memiliki nilai lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi heteroskedasitas.

ANALISIS LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen. Perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 23, hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.238	3.804		.746
	Quality Of Work Life	.365	.105	.450	.001
	Lingkungan Kerja	.262	.088	.386	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data primer menggunakan SPSS (2023)

Model persamaan regresi dari hasil perhitungan tersebut dapat dituliskan dalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,238 + 0,365 X_1 + 0,262 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,238 menunjukkan bahwa apabila variabel *Quality of Work Life* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 1,238.
2. Koefisien pada variabel *Quality of Work Life* (X1) sebesar 0,365 bernilai positif. Artinya, apabila terdapat kenaikan pada variabel *Quality of Work Life* sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,365 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,262 bernilai positif. Artinya, apabila terdapat kenaikan pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,262 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

PENGUJIAN HIPOTESIS

UJI T (Parsial)

Uji hipotesis parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu *Quality of Work Life* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.238	3.804		.326	.746
Quality Of Work Life	.365	.105	.450	3.482	.001
Lingkungan Kerja	.262	.088	.386	2.981	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data primer menggunakan SPSS (2023)

Nilai t tabel diperoleh dari rumus $df = n - k = 49 - 4 = 45$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,014. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

a. Uji hipotesis *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $3,482 > t$ tabel sebesar 2,014 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Uji hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,981 > t$ tabel sebesar 2,014 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

UJI F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.522	2	76.761	8.560	.001 ^b
	Residual	412.478	46	8.967		
	Total	566.000	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Quality Of Work Life

Sumber: Olah data primer menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,560 dengan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung (8,560) lebih besar daripada F tabel (3,20), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

KOEFESIEN DETERMINASI R^2

Koefisien determinasi (R^2) mempunyai tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien dererminasi antara 1 sampai dengan 0, semakin besar nilai koefisien maka akan semakin besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.240	2.994

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Quality Of Work Life

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data primer menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,240, yang berarti 24,0% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh *Quality of Work Life* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan 76,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap *Quality Of Work Life* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$), sehingga hipotesis H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan yang layak, mampu meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Ardhani Lubis, 2023) dan (Hendrawijaya et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai p-value sebesar 0,005 ($< 0,05$), sehingga hipotesis H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik lingkungan fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung

hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Jasmine et al., 2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$), sehingga hipotesis H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kualitas kehidupan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama. Karyawan yang memperoleh kualitas kehidupan kerja yang baik serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman akan lebih termotivasi dalam bekerja dan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Ahmad Ardhani Lubis, 2023) *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta penelitian (Nunga et al., 2025) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian *Quality of Work Life* dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Palangka Raya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 24% variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

SARAN

Bagi PT. PLN (Persero) Palangka Raya perusahaan diharapkan terus meningkatkan *Quality of Work Life* dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung hubungan kerja yang baik agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Bagi karyawan diharapkan dapat menjaga komunikasi dan kerja sama yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja serta memanfaatkan program yang disediakan perusahaan untuk mendukung pengembangan diri.

Bagi peneliti selanjutnya Disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, atau kepemimpinan, serta memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. PLN (Persero) Palangka Raya atas izin dan kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Universitas Palangka Raya, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, serta dosen pembimbing, seluruh responden, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan, arahan, dan bantuan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ardhani Lubis, T. S. L. T. C. (2023). Pengaruh *Quality Of Work Life*, Budaya Organisasi Dan Affective Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. *Warta Dharmawangsa*, 17, 1810–1828.
- Akbar Ridwan. (2025). *Jumlah Pelanggan Pln Golongan Tarif R-1 Sampai R-3 Pada 2024*. Databoks.
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2). <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.V7i2.3340>
- Anggraeni, R. (2018). Analisis Determinan Nilai Perusahaan Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2).
- Bella, J., Maramis, J., Rumokoy, L., Bella, J. E., Maramis, J. B., Rumokoy, L. J., & Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, J. (2024). *The Effect Of Dividend Payout Ratio, Debt To Equity Ratio, And Firm Size On Share Repurchase Decisions In Kompas100 Index Companies Listed On The Idx*. 12(4), 237–249.
- Bellini, D., Barbieri, B., Loi, M., Mondo, M., & De Simone, S. (2023). The Restorative Quality Of The Work Environments: The Moderation Effect Of Environmental Resources Between Job Demands And Mindfulness. *Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/Socsci12070375>
- Farhana, N. A., & Perdana, A. (2023). Penerepan Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Memodelkan Peningkatan Perguruan Tinggi Di Kota Medan. *Jurnal Deli Sains Informatika*, 2(2).
- Gunawan, S. I., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bca Malang. *Sains Manajemen*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.30656/Sm.V9i1.5861>
- Handayani, E. S., & Subakti, H. (2020). Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Hasil Belajar Bahasa Indonesia Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1). <https://doi.org/10.31004/basicedu.V5i1.633>

- Hendrawijaya, D., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Braz Dent J.*, 7(1).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iqbal, M., & Salsabila, S. (2023). Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Kebiasaan Menonton Mukbang. *Muhammadiyah Journal Of Nutrition And Food Science (Mjnf)*, 4(2). <https://doi.org/10.24853/mjnf.4.2.102-109>
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938>
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(4). <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Molnár, E., Mahmood, A., Ahmad, N., Ikram, A., & Murtaza, S. A. (2021). The Interplay Between Corporate Social Responsibility At Employee Level, Ethical Leadership, Quality Ofwork Life And Employee Pro-Environmental Behavior: The Case Of Healthcare Organizations. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph18094521>
- Nugroho, N. E. (2022). Employee Performance Improvement Influenced By Participative Leadership, Interpersonal Communication And Job Satisfaction At Pt Putra Wijaya Klaten, Jawa Tengah. *Greenomika*, 4(2). <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.04.2.6>
- Nunga, O., Timuneno, T., Aman, D. K. T., & Fanggidae, R. E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(5). <https://doi.org/10.70581/glory.v6i5.21169>
- Rachmawan Primadya. (2025, January 15). *Wujud Negara Hadir, Pemerintah Dan Pln Berhasil Listriki 99,92 Persen Desa Di Seluruh Indonesia*. Pt Pln (Persero) .

- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs Gs, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/Jumma45.V1i1.210>
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (April).
- Rumangkit, S., & Kusumaningtyas, A. W. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Teori Dua Faktor. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 1–13. <https://doi.org/10.30873/Jbd.V9i1.3403>
- Sedarmayanti, (2017) Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung (Sugiyono, Ed.).
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In M. Dr. Ir. Sutopo S.Pd (Ed.), *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (ke 5, Vol. 16, Number 2). ALFABETA BANDUNG.
- Sutiyem, A. S. D. A. Z. (2024). THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PRODUCTION FIELDPT. BUMI SARIMAS INDONESIA DISTRICTPADANG PARIAMAN. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6).
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction And Performance Among Millennial And Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/Society.V10i2.464>
- Wenda Chrisienty O. (2025). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Cv Sinar Plasindo. *Agora*.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact Of Employees' Workplace Environment On Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers In Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/Fpubh.2022.890400>

LAMPIRAN 1

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum, Shalom, Om Swastiastu, Namo Buddhaya Salam Kebajikan Tabe Selamat Lingu Nalatai Salam Sujud Karendem Malempang, Adil Ka' Talino Bacuramin Ka'Saruga, Basengat Ka' Jubata, Arus.

Perkenalkan saya Joyce Helena Priscilla Simatupang Mahasiwa/i dari Universitas Palangka Raya Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sedang melakukan penelitian dengan judul ” “Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Palangka Raya”.

Kuesioner ini disusun untuk keperluan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dari responden karyawan PT. PLN (Persero) di Kota Palangkaraya. Semua jawaban Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sesuai dengan kondisi Anda.

Terima Kasih atas partisipasi dan waktu yang telah Anda luangkan untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban Anda sangat berharga bagi penelitian Saya.

Hormat saya,

Joyce Helena Priscilla Simatupang

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Sebelum mengisi kuisisioner, pastikan anda:
 - Laki – Laki maupun Perempuan
 - Bekerja di PT. PLN (Persero) Palangka Raya
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat sebelum menjawab.
3. Isilah data diri Anda pada bagian identitas responden.
4. Jawablah setiap pertanyaan dengan jujur, sesuai pendapat dan pengalaman pribadi Anda.
5. Setiap pertanyaan hanya boleh dipilih satu jawaban, dan harap tidak melewatkan pertanyaan apapun.
6. Beri tanda checklist pada kotak jawaban yang sesuai dengan pendapat pribadi Anda.
Dengan ketentuan sebagai berikut:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - N : Netral
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Profil Responden :

1. Usia : ☐ 18-20 Tahun ☐ 21-25 Tahun ☐ 26-30 Tahun ☐ 31-35 Tahun
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma (D1/D2/D3) ☐ Sarjana S1 ☐
Pascasarjana
4. Lama/Masa Kerja : ☐ 3-6 Bulan ☐ 7- 12 Bulan ☐ > 1 Tahun

Quality Of Work Life (X1)

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasakan adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.					
2.	Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan.					
3.	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai.					
4.	Saya merasa atasan memberikan umpan balik yang membangun.					
5.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan.					
6.	Saya merasa terdapat kerja sama yang baik antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lingkungan Kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa pencahayaan di area kerja saya mendukung visibilitas yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya merasa kondisi udara mendukung saya untuk bekerja dengan optimal					
3.	Ukuran dan penataan ruang kerja saya memungkinkan akses mudah ke alat kerja tanpa hambatan					

4.	Perusahaan menyediakan fasilitas dan prosedur keselamatan kerja yang memadai.					
5.	Sirkulasi udara yang baik membuat saya lebih nyaman dalam bekerja.					
6.	Saya dapat bekerja dengan fokus tanpa terganggu oleh suara bising di sekitar tempat kerja.					
7.	Saya merasa nyaman bertanya/berdiskusi dengan atasan mengenai pekerjaan					
8.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.					

Kepuasan Kerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Saya merasa memiliki semangat kerja yang tinggi.					
4.	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
5.	Saya merasa hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.					

LAMPIRAN 2

SURAT IJIN PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

JL. Yos Sudarso No.02 Palangka Raya Kalimantan Tengah 73112
Telp/Fax. (0536) 421035, Posel: dpmpstppalangkaraya@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 503.2/1122/DPMTSP/SKP/VI/2026

- Membaca : Surat DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PALANGKA RAYA Nomor : 3258 /UN24.4/EP/2026 tanggal 18 Juni 2026 perihal IJIN PENELITIAN.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 12 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2008 tentang Tata Cara Pemberian Izin Penelitian/Pendataan bagi setiap Instansi Pemerintah maupun Non Pemerintah.
4. Peraturan Walikota Kota Palangka Raya Nomor 55 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palangka Raya.
5. Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 3 Tahun 2024 tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha, Perizinan Nonberusaha Dan Non perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palangka Raya.

Memberikan Izin kepada

- Nama : **JOYCE HELENA PRISCILLA SIMATUPANG**, NIM : **223030302332** Mahasiswa Jenjang: S1, Program Studi MANAJEMEN, Jurusan MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS PALANGKA RAYA
- Judul Penelitian : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) PALANGKA RAYA
- Lokasi : PT. PLN (PERSERO) PALANGKA RAYA
- Telpon : 082256581420

Dalam rangka mewujudkan zona integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK). DPMTSP Kota Palangka Raya berkomitmen menegakan integritas, memberikan pelayanan berkualitas dan transparan. Pengaduan laporan Gratifikasi <https://dpmpstppalangkaraya.go.id/whistle-blowing-system>

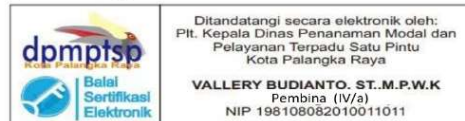
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

Dengan Ketentuan

- a. Sebelum melakukan penelitian agar melaporkan diri kepada Pejabat yang berwenang di tempat/lokasi yang ditetapkan.
- b. Hasil penelitian ini supaya diserahkan kepada Pemerintah Kota Palangka Raya Cq. Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA-LITBANG Kota Palangka Raya dan DPM-PTSP berupa Soft Copy dalam bentuk PDF.
- c. Surat Izin Penelitian ini agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu, yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah tetapi hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah;
- d. Surat Izin Penelitian ini diberikan selama 2 BULAN, terhitung mulai tanggal **18 Juni 2026 s/d 18 Agustus 2026** dan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila Peneliti tidak memenuhi kriteria ketentuan-ketentuan pada butir a,b dan c tersebut di atas;
- e. Apabila penelitian sudah berakhir agar melaporkan ke BAPPEDA-LITBANG untuk mendapatkan surat keterangan selesai penelitian.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palangka Raya
pada tanggal 23 Juni 2026



Tembusan disampaikan Kepada Yth:

1. Walikota Palangka Raya di Palangka Raya (sebagai laporan);
2. Kepala BAPPEDA-LITBANG Kota Palangka Raya di Palangka Raya;
3. DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PALANGKA RAYA di PALANGKA RAYA;
4. KEPALA PT. PLN (PERSERO) PALANGKA RAYA

Dalam rangka mewujudkan zona integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK). DPMPTSP Kota Palangka Raya berkomitmen menegakan integritas, memberikan pelayanan berkualitas dan transparan. Pengaduan laporan Gratifikasi <https://dpmpstsp.palangkaraya.go.id/whistle-blowing-system>

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

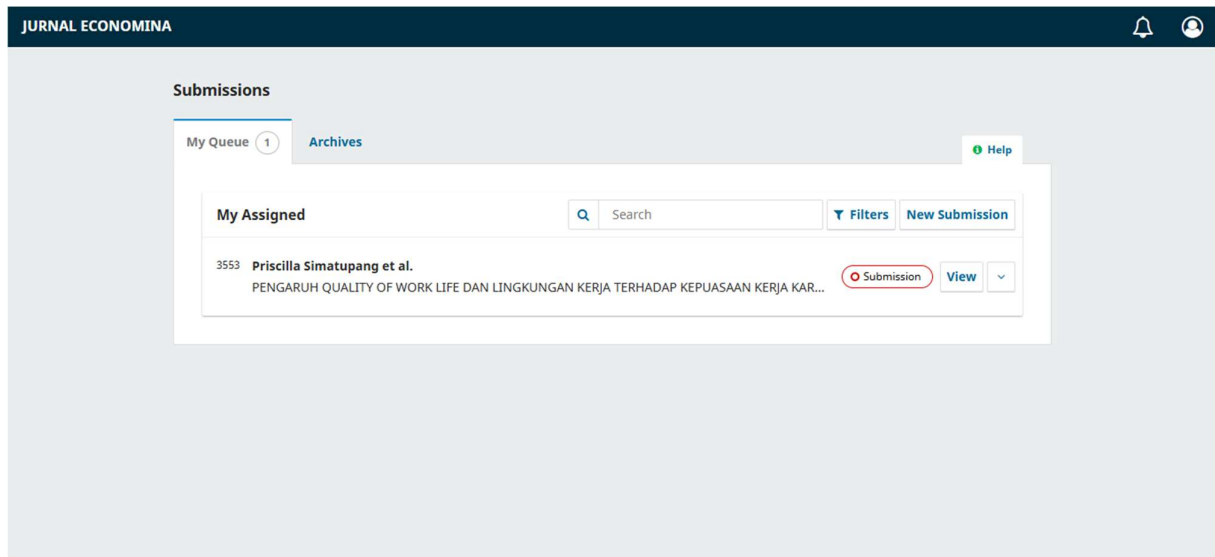
LAMPIRAN 3 DOKUMENTASI



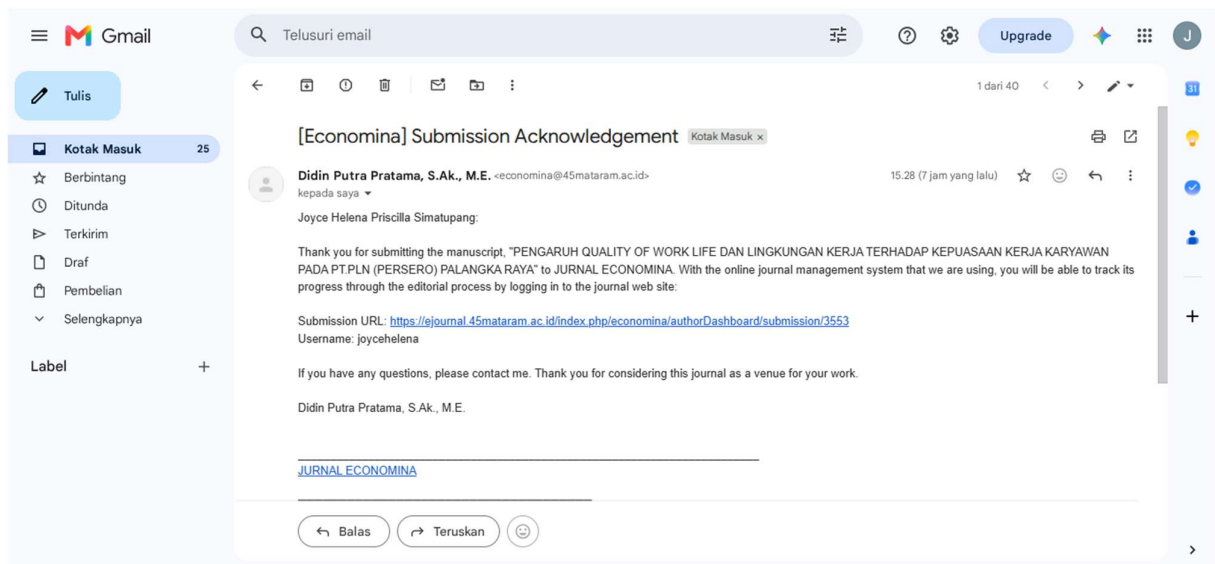
LAMPIRAN 4

BUKTI CORESSPONDING, LETTER OF ACCEPTANCE (LoA), SINTA JURNAL, UJI PLAGIASI

1. TAHAP SUBMIT



2. KONFIRMASI PENGAJUAN



LAMPIRAN 5

HASIL OLAH DATA MENGGUNAKAN SPSS 23

- **UJI VALIDITAS**

		Correlations						Quality Of Work Life
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.453**	.600**	.766**	.597**	.674**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.453**	1	.466**	.479**	.359*	.487**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.011	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.600**	.466**	1	.654**	.595**	.597**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.766**	.479**	.654**	1	.644**	.680**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.597**	.359*	.595**	.644**	1	.705**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.674**	.487**	.597**	.680**	.705**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Quality Of Work Life	Pearson Correlation	.844**	.650**	.816**	.865**	.807**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

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

		Correlations								Lingkungan Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	.712**	.683**	.536**	.373**	.583**	.619**	.599**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.712**	1	.675**	.537**	.473**	.699**	.626**	.697**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.683**	.675**	1	.539**	.469**	.502**	.521**	.748**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.536**	.537**	.539**	1	.451**	.540**	.488**	.591**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.373**	.473**	.469**	.451**	1	.503**	.197	.450**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.001	.001		.000	.174	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	.583**	.699**	.502**	.540**	.503**	1	.422**	.475**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.7	Pearson Correlation	.619**	.626**	.521**	.488**	.197	.422**	1	.575**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.174	.003		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.8	Pearson Correlation	.599**	.697**	.748**	.591**	.450**	.475**	.575**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.826**	.873**	.823**	.759**	.627**	.758**	.717**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kepuasan Kerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.674**	.483**	.381**	.434**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.002	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	.674**	1	.535**	.596**	.586**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	.483**	.535**	1	.610**	.704**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.4	Pearson Correlation	.381**	.596**	.610**	1	.450**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.5	Pearson Correlation	.434**	.586**	.704**	.450**	1	.812**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001		.000
	N	49	49	49	49	49	49
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.734**	.848**	.837**	.757**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

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

- **UJI RELIABILITAS**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

- **UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93143211
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.057
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

- **UJI MULTIKOLONIERITAS**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.238	3.804		.326	.746		
Quality Of Work Life X1	.365	.105	.450	3.482	.001	.946	1.057
Lingkungan Kerja X2	.262	.088	.386	2.981	.005	.946	1.057

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Y

- **UJI HETEROKEDASTISITAS**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.913	2.060		.443	.660
Quality Of Work Life X1	.051	.057	.134	.894	.376
Lingkungan Kerja X2	.015	.048	.046	.306	.761

a. Dependent Variable: ABS_RES

- ANALISIS LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.238	3.804		.326	.746
Quality Of Work Life	.365	.105	.450	3.482	.001
Lingkungan Kerja	.262	.088	.386	2.981	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.238	3.804		.326	.746
Quality Of Work Life	.365	.105	.450	3.482	.001
Lingkungan Kerja	.262	.088	.386	2.981	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	153.522	2	76.761	8.560	.001 ^b
Residual	412.478	46	8.967		
Total	566.000	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Quality Of Work Life

- KOEFESIEN DETERMINASI R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.240	2.994

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Quality Of Work Life

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 6
RANGKUMAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

Variabel	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	29	59,18
Perempuan	20	40,82
Usia		
25-29 Tahun	26	53,06
30-34 tahun	22	44,90
35 -39 Tahun	1	2,04
Pendidikan Terakhir		
Diploma (D1/D2/D3)	8	16,33
Serjana (S1)	41	83,67
Lama/Masa Kerja		
3-6 Bulan	3	6,12
7-12 Bulan	12	24,49
> 1 Tahun	34	69,39

LAMPIRAN 7
DATA TABULASI KUESIONER

X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOTAL_X1
3	3	4	4	4	3	21
4	3	3	3	3	4	20
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	4	27
3	3	4	4	3	3	20
3	4	3	4	3	4	21
5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	4	4	5	27
3	3	4	4	4	2	20
5	3	3	4	4	4	23
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	3	3	19
4	4	3	4	3	3	21
2	4	2	2	2	2	14
3	3	3	3	2	2	16
4	4	3	3	3	3	20
2	3	3	3	2	3	16
4	4	2	4	4	4	22
3	3	2	3	4	3	18
3	3	2	3	2	2	15
5	4	4	5	5	4	27
3	3	4	3	4	4	21
3	3	3	4	3	4	20
2	3	2	2	3	2	14
3	4	3	3	3	4	20
4	3	4	4	4	4	23
3	3	2	3	2	3	16
4	3	4	4	4	4	23
3	3	3	3	3	4	19
3	4	3	4	4	4	22
4	3	3	3	4	3	20
5	4	5	4	5	5	28
5	3	3	4	3	4	22
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
2	3	3	3	4	3	18
4	4	4	4	3	4	23
2	2	3	2	2	1	12
3	4	2	3	2	2	16
4	4	5	3	3	3	22

4	3	3	4	4	4	22
3	4	4	4	3	4	22
3	3	4	3	3	4	20
3	4	3	3	3	3	19
3	2	2	3	3	3	16
3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	3	3	2	17
4	5	4	4	4	4	25
5	3	5	5	5	5	28

X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	TOTAL_X 2
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	4	4	3	3	3	4	4	28
3	3	3	3	3	3	4	4	26
2	3	3	3	3	3	4	3	24
4	5	4	4	5	4	4	4	34
4	4	3	4	4	5	3	3	30
4	4	4	5	3	4	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	3	2	3	4	3	26
5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	4	3	3	3	3	3	4	26
3	3	3	4	4	4	3	3	27
2	3	3	2	3	3	2	3	21
2	2	3	3	3	2	2	3	20
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	5	4	4	4	5	34
3	3	3	4	5	3	3	3	27
4	4	4	4	4	3	5	4	32
5	3	4	3	4	4	3	3	29
3	3	3	2	3	2	4	3	23
3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	4	5	5	4	4	5	5	37
3	3	4	3	3	4	3	3	26
4	4	4	5	4	5	5	5	36
4	4	4	5	4	4	5	5	35
4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	3	3	4	3	4	5	3	28
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	4	3	4	3	4	4	4	29
1	1	2	2	3	2	2	2	15
3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	3	4	3	4	3	4	4	29
5	5	5	5	5	4	4	5	38
3	3	3	4	2	3	4	3	25
3	2	3	3	3	2	3	3	22
3	2	2	4	3	2	3	3	22
5	4	4	4	3	4	4	5	33
4	4	4	3	3	4	4	5	31
3	3	2	3	3	3	3	3	23
3	4	4	4	5	4	3	4	31
3	3	4	4	4	4	3	4	29
4	4	4	3	5	4	4	5	33

3	2	3	4	3	3	3	3	24
3	3	4	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	3	3	5	5	36
4	3	3	3	3	3	4	3	26
4	4	3	4	4	4	4	3	30

Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	TOTAL_Y
2	2	4	3	2	13
3	4	2	3	3	15
3	3	2	2	2	12
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	5	5	22
3	4	3	4	3	17
4	4	3	4	3	18
3	4	3	3	4	17
4	4	4	3	4	19
3	3	3	2	4	15
3	3	2	2	2	12
2	2	3	2	3	12
3	2	2	2	2	11
4	4	3	4	4	19
3	4	3	4	4	18
3	3	3	4	4	17
3	3	3	3	2	14
2	2	2	3	3	12
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	3	18
4	4	5	4	4	21
2	2	2	2	3	11
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	3	18
4	5	4	4	4	21
2	2	3	3	3	13
4	3	3	3	3	16
3	2	3	3	2	13
3	4	4	4	4	19
2	3	3	4	1	13
3	3	3	3	4	16
3	3	3	4	2	15
3	3	2	3	2	13
4	2	3	2	2	13
3	3	3	3	3	15
2	3	2	2	3	12
2	2	3	3	3	13
3	4	4	4	4	19
3	2	3	2	3	13
4	4	3	3	4	18

3	3	3	4	3	16
2	2	1	3	1	9
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	2	13
5	4	3	4	3	19
3	3	3	3	3	15