

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis mean aritmatik dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Karyawan Bank Papua memiliki komitmen yang tinggi (mean = 3,6015)
 - b. Karyawan Bank Papua memperoleh keadilan distributif yang baik (mean = 3,7287).
 - c. Karyawan Bank Papua memperoleh keadilan prosedural yang baik (mean = 3,7871).
2. Hasil analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Keadilan distributif dan keadilan prosedural secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional ($F = 55,202$; $p = 0,000$). Keadilan distributif dan keadilan prosedural secara simultan mampu mempengaruhi komitmen organisasional sebesar 52%.
 - b. Keadilan distributif memiliki pengaruh yang positif ($\beta = 0,662$) dan signifikan ($p = 0,000$) terhadap komitmen organisasional.
 - c. Keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif ($\beta = 0,172$) dan signifikan ($p = 0,019$) terhadap komitmen organisasional.

5.2 Implikasi Manajerial

Dalam bekerja, karyawan selalu mengharapkan diperlakukan dengan adil oleh pimpinan atau perusahaan. Hal ini berkaitan dengan prinsip kesamaan hak dan kewajiban. Dalam konteks penelitian ini keadilan diukur berdasarkan keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif berhubungan dengan perhatian yang dinyatakan oleh pekerja dengan kaitan distribusi sumber daya dan hasil (Cedwyn dan Raed, 2006). Keadilan distributif berkaitan dengan individu dalam organisasi yang menentukan keadilan distributif melalui perbandingan dengan orang lain. Keadilan prosedural adalah kejujuran prosedural yang dipahami dan digunakan untuk menentukan hasil keputusan organisasi (Cedwyn dan Raed, 2006). Teori keadilan prosedural berkaitan dengan proses atau cara dimana keputusan alokasi dibuat.

Saat karyawan merasa diperlakukan dengan adil, karyawan akan memiliki sikap yang baik yang ditunjukkan dengan tingginya komitmen karyawan pada organisasi. Mowday *et al.*, (1979) dalam Kuldeep *et al.*, (2009) menjelaskan komitmen organisasi sebagai tanggapan responsif yang memindahkan loyalitas pasif kepada organisasi. Bentuk dari loyalitas menurut Porter *et al.*, (1974) dapat dijelaskan dalam tiga faktor yakni 1). keyakinan kuat dalam tujuan dan nilai organisasi, 2). kemauan untuk menggunakan upaya yang diperhitungkan bagi organisasi dan 3). hasrat yang tinggi untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini memberikan bukti yang nyata bahwa, kemampuan pihak manajemen Bank Papua untuk berlaku secara adil (adil dalam hal distribusi

maupun prosedur) secara nyata memberikan kontribusi pada peningkatan komitmen karyawan pada Bank Papua. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pihak manajemen/perusahaan untuk berlaku secara adil memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam bentuk meningkatnya komitmen karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen untuk dapat berlaku/memperlakukan karyawan secara adil.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, penulis membuat saran bagi pihak manajemen Bank Papua antara lain adalah sebagai berikut:

1. Keadilan distributif memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap komitmen karyawan pada organisasi dibandingkan keadilan prosedural. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih mengutamakan memperoleh penghargaan yang sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan pada organisasi. Dengan kata lain karyawan lebih merasa senang saat ia memperoleh penghargaan secara langsung bagi dirinya dari apa yang telah diberikan bagi organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen Bank Papua untuk melakukan beberapa hal yang berkaitan dengan keadilan distributif antara lain adalah sebagai berikut:
 - a. Memberikan penghargaan yang sepadan dengan tanggungjawab karyawan. Dalam bekerja karyawan memiliki tanggungjawab yang berbeda. Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen Bank Papua

harus memberikan penghargaan yang lebih besar kepada karyawan dengan tanggungjawab pekerjaan yang lebih besar. Bentuk penghargaan tersebut dapat berupa gaji yang lebih besar pada karyawan dengan tanggungjawab yang besar. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan karyawan memperoleh hak/penghargaan yang sepadan jika dibandingkan dengan tanggungjawabnya dalam organisasi.

- b. Memberikan penghargaan yang sepadan dengan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki. Pihak manajemen Bank Papua harus memberikan penghargaan yang berbeda pada masing-masing karyawan berdasarkan pendidikan maupun pelatihan yang dimiliki karyawan. Dengan pendidikan dan pelatihan yang lebih tinggi maka seorang karyawan berhak untuk memperoleh penghargaan yang lebih besar pula. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi.
- c. Memberikan penghargaan yang sepadan dengan usaha yang karyawan lakukan. Banyak karyawan yang melakukan berbagai macam usaha untuk meningkatkan kinerja individu maupun kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keinginan untuk memajukan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen Bank Papua untuk memberikan penghargaan bagi karyawan dengan usaha yang besar untuk memajukan organisasi.

- d. Memberikan penghargaan yang sepadan dengan beban dan tekanan yang dialami karyawan dalam bekerja. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan beban dan tekanan pekerjaan yang besar patut mendapat penghargaan dari pihak perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kehandalan yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen Bank Papua sebaiknya memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bentuk dari penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian bonus yang lebih besar kepada karyawan.
- e. Memberikan penghargaan yang sesuai dengan kualitas kerja karyawan. Ketelitian dan kecermatan karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Dalam sektor perbankan, kualitas kerja merupakan salah satu ukuran pekerjaan yang penting untuk diperhatikan. Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja dengan kualitas yang baik layak untuk diberi penghargaan. Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen Bank Papua sebaiknya memberikan penghargaan yang pantas bagi karyawan yang memiliki kualitas kerja terbaik.
2. Keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa prosedur yang diambil pimpinan khususnya dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan menentukan tinggi

rendahnya komitmen karyawan pada organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi para pimpinan Bank Papua untuk dapat berlaku secara adil yang berkaitan dengan keadilan prosedural dan melakukan beberapa hal antara lain sebagai berikut:

- a. Mengambil keputusan yang tidak bias berkaitan dengan pekerjaan. Pimpinan Bank Papua harus mampu membuat suatu keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan di mana keputusan tersebut dapat dipahami/dimengerti dengan baik oleh karyawan. Hal ini berkaitan dengan kemungkinan biasanya/dipersepsikan berbeda oleh karyawan atas suatu keputusan yang dibuat oleh pimpinan. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen Bank Papua untuk mengambil keputusan dengan cermat dan teliti.
- b. Keputusan diambil dengan mendengarkan berbagai macam permasalahan yang dialami karyawan. Keputusan yang diambil pimpinan biasanya memberikan konsekuensi logis bagi seluruh karyawan dalam organisasi. Untuk meminimalkan konsekuensi negatif dari pengambilan keputusan tersebut, penting bagi para pimpinan untuk menginventarisir permasalahan yang terdapat dalam organisasi sebelum mengambil keputusan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar keputusan yang diambil dapat diterima oleh semua pihak.
- c. Mengumpulkan berbagai macam informasi sebelum mengambil keputusan. Informasi dari karyawan merupakan hal yang penting untuk dipertimbangkan pimpinan sebelum mengambil keputusan.

Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pimpinan Bank Papua untuk terlebih dahulu mengumpulkan informasi selengkap mungkin yang berhubungan dengan keputusan yang akan diambil. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan agar pimpinan dapat mengambil keputusan dengan tepat.

- d. Penerapan keputusan secara konsisten untuk semua karyawan. Keputusan yang dibuat dalam organisasi mengikat semua karyawan. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengecualian dimana karyawan harus mematuhi dan menjalankan keputusan yang telah dibuat. Berdasarkan hal tersebut maka pimpinan juga harus mematuhi dan menjalankan keputusan yang telah dibuat dalam organisasi.
- e. Memberikan penjelasan dan pertimbangan ulang dari keputusan yang dibuat. Dalam membuat suatu keputusan, pimpinan harus dapat menjelaskan dengan detail mengenai dasar hukum yang digunakan untuk membuat suatu peraturan. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat menerima dengan baik keputusan tersebut.
- f. Memperlakukan karyawan dengan baik dan penuh pengertian berkaitan dengan keputusan yang menyangkut pekerjaan. Banyak keputusan yang diambil pimpinan dalam organisasi tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan. Hal ini tentu saja tidak bijaksana dan tidak baik bagi organisasi/karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pimpinan Bank Papua untuk

memperlakukan karyawan dengan baik dan penuh perhatian berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam organisasi.

- g. Menghormati dan menghargai martabat karyawan dalam setiap keputusan yang diambil. Dalam pengambilan keputusan banyak aspek yang harus dipertimbangkan pimpinan. Pertimbangan tersebut salah satunya berhubungan dengan martabat karyawan. Pimpinan harus menghormati dan menghargai martabat karyawan dalam setiap pengambilan keputusan dalam organisasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan merasa lebih dihormati keberadaannya dalam organisasi.**
- h. Pimpinan harus paham atas kebutuhan pribadi karyawan dalam setiap keputusan yang dibuat. Pemahaman pimpinan atas kebutuhan karyawan dalam setiap keputusan yang dibuat merupakan suatu hal yang penting. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan karyawan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi para pimpinan Bank Papua untuk memperhatikan berbagai macam aspek kebutuhan karyawan dalam setiap keputusan yang dibuat.**
- i. Pimpinan harus membicarakan keputusan yang diambil secara jujur dengan karyawan. Keputusan yang menyangkut karyawan terlebih dahulu harus dikomunikasikan dengan baik dan dilakukan dengan jujur. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat menerima keputusan yang dibuat tersebut.**

- j. **Pimpinan harus memberikan kepedulian yang tinggi pada hak-hak karyawan dalam setiap keputusan yang dibuat. Dalam organisasi, karyawan memiliki hak-hak yang harus diterima karyawan secara utuh. Berdasarkan hal tersebut maka setiap keputusan yang diambil pimpinan tidak boleh melanggar atau mengurangi hak-hak karyawan.**
- k. **Membicarakan dampak dari keputusan yang diambil dengan karyawan. Setiap keputusan yang diambil dalam organisasi tentunya akan memberikan dampak pada berbagai pihak, tidak terkecuali karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi para pimpinan Bank Papua untuk mendiskusikan terlebih dahulu dampak yang mungkin timbul dari keputusan yang diambil dengan karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meminimalisir dampak negatif yang mungkin timbul dari keputusan tersebut.**
- l. **Memberikan alasan yang memadai dari keputusan yang dibuat. Dalam pengambilan keputusan, pimpinan harus memiliki dasar atau argumen yang kuat. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan karyawan dapat memahami dan menerima dengan baik dasar atau alasan dibuatnya keputusan tersebut.**
- m. **Memberikan penjelasan yang mudah untuk dipahami atas keputusan yang dibuat. Banyak keputusan yang dibuat pimpinan tanpa dapat dijelaskan dengan argumen yang mudah untuk dipahami. Hal ini menunjukkan rendahnya kemampuan pimpinan dalam membuat suatu keputusan. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi para pimpinan**

untuk menyiapkan argumen yang mudah untuk dipahami karyawan atas keputusan yang dibuat.

- n. Memberikan alasan yang jelas atas keputusan yang dibuat. Pimpinan harus memiliki kredibilitas yang tinggi di mata karyawan. Hal tersebut juga berkaitan dengan keputusan yang dibuatnya. Pimpinan harus mampu memberikan penjelasan yang baik kepada karyawan mengenai dasar pengambilan keputusan dalam organisasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat menerima dan menjalankan keputusan yang telah dibuat dengan baik dan sepenuh hati.

5.4 Keterbatasan Penelitian dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, diantaranya adalah keterbatasan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Jumlah responden yang terbatas tersebut disebabkan karena keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti. Untuk penelitian selanjutnya bisa dikembangkan dengan memperluas sampel dan juga populasi penelitian dalam cakupan yang lebih besar, sehingga ada tidaknya bentuk-bentuk keadilan dalam organisasi dapat digeneralisasi secara lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Meyer, P. (1990). The measurements and antecedents of affective, continuance and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Atmaja, Lukas Setia. (1997). *Memahami Statistika Bisnis*. Bagian II Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Cowherd, D. M., & Levine, D. I. (1992). Product quality and pay equity between low level employees and top management: an investigative of justice theory. *Administrative Science Quarterly*, 37: 302-320.
- Cropanzano, R., Prehar, C.A. dan Chen, P.Y.,2002. Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural from Interactional Justice. *Group and Organization Management*, 27 (3) : 324-351.
- Davis K., Newstorm. (1985). *Human Behavioral Work : Organization Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill Series in Management. New York.
- Fernandes Cedwyn dan Awamleh Raed. (2006). Impact of Organizational in an Expatriate Work Environment : *Management Research News* Vol. 29 No. 11. pp 701 – 712.
- Fred Luthans. (1995). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill International
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived of fairness of selection system: and organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18 (4): 694-794.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (5th Ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: *Yesterday, today, and tomorrow*, *Journal of Management* 16, 399-432.
- Hadi, Sutrisno. *Analisis Butir Untuk Instrumen*, Yogyakarta, Andi Offset, 2000
- Hair Jr., J.F. R.E. Anderson, R.L Tatham, and W.C. Black., (1998), *Multivariate Data Analysis: With Readings*, 5th ed, Englewood Cliffs, New Jersey: Prantice-Hall, Inc.

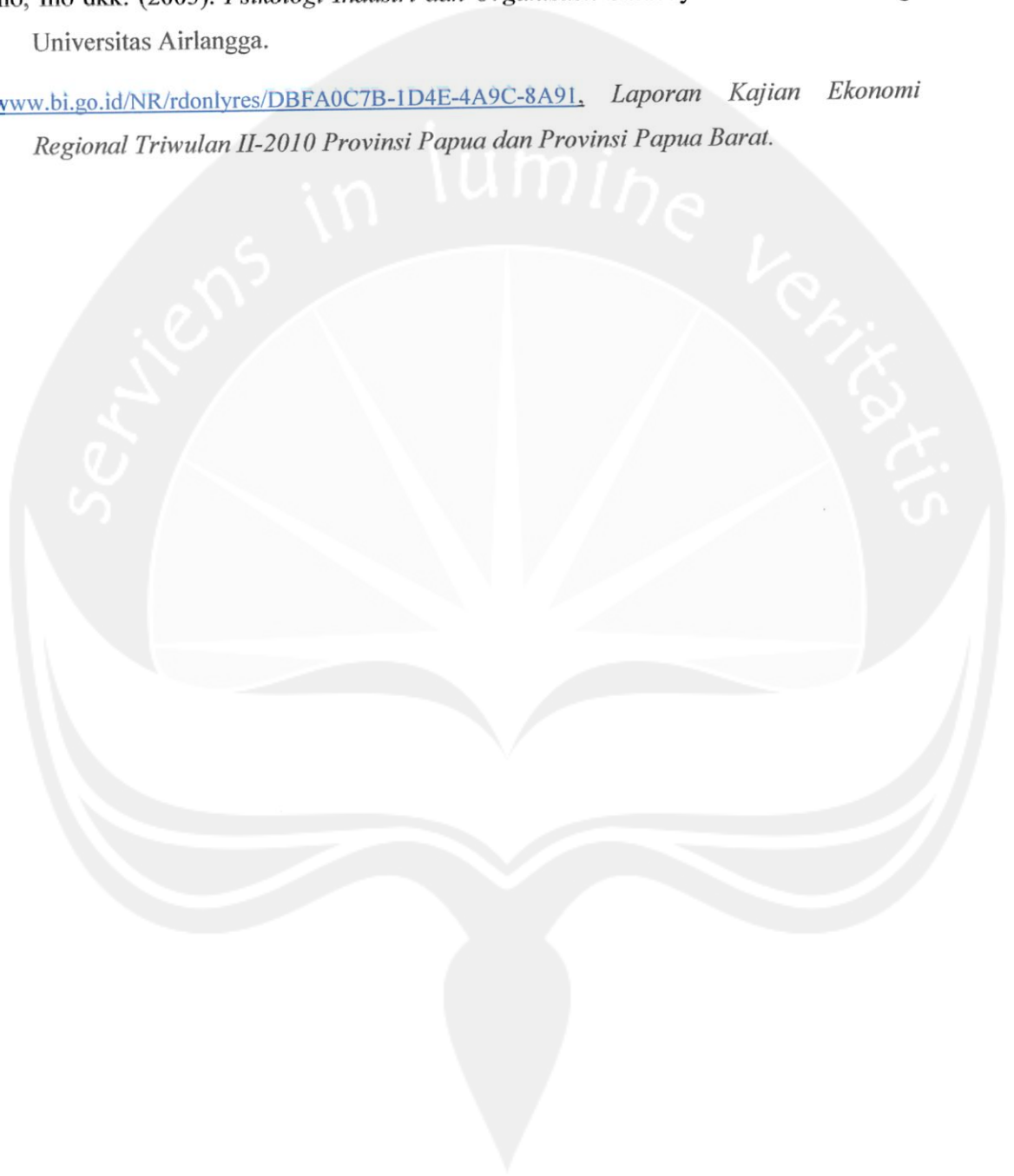
- Harris, Lynette., (2002) Achieving a Balance in Human Resourcing between Employee Rights and Care for the Individual. *Business and Professional Ethic Journal*, 21(2), 45-60
- Konovsky, M. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations, *Journal of Management*, 26 (3): 489-511.
- Krause, T. R. (2008). Leadership: Assessing readiness for change. *Occupational Hazards*, March 2008., J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 171-194.
- Kumar Kuldeep, Bakhshi Arti, dan Rani Ekta.(2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment : *The IUP Journal of Management Research* Vol.VIII, No.10. pp 25-37.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Airlangga.
- Lee R- Hyung (2000). An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry. *Virginia Polytechnic Institute and State University*.
- Martin, C., & Bennett, N. (1996). The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Group & Organization Management* 21, 84-104
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 171-194
- McFarlin, D. B., & Sweneey, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictor of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35 (3): 626-637.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4): 538-551.

- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic.Press.
- Pareke, Fahrudin JS. 2003. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional*. Media Ekonomi dan Bisnis, XV (1), 40-53.
- Parker, R.J., & Kohlmeyer, J.M. (2005). Organizational justice and turnover in public accountant firms : a research note. *Accounting, Organizations, and Society* 30 ,357-369
- Porter, L., Steers, R., Modway, R., & Boulin, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 603-609.
- Randall S. Schuler, Susan E. Jackson dan Steve Warner (2009). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo.
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods for Business: A Skill - Building Approach*.(3rd ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Staley Blair Andrew, Dastoor Barbara, Magner R. Nace,dan Stolp Chandler. (2003). The Contribution of Organizational Justice in Budget Decision-Making to Federal Managers Organizational Commitment : *Journal of public Budgeting, Accounting & Financial Management* pp.505-524.
- Steers,R.M, & Porter, L.M. (1983).*Motivation and Work Behaviour*. New York :Mac Graw Hill Book Inc.
- Tang, T.L. and Baldwin, L.J. (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *Sam Advanced Management journal*, 25-31.

Umar Husein. (2002). *Metode Riset Bisnis : Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi*, Cetakan Pertama, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.

Yuwono, Ino dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

<http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/DBFA0C7B-1D4E-4A9C-8A91>. *Laporan Kajian Ekonomi Regional Triwulan II-2010 Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat*.





LAMPIRAN

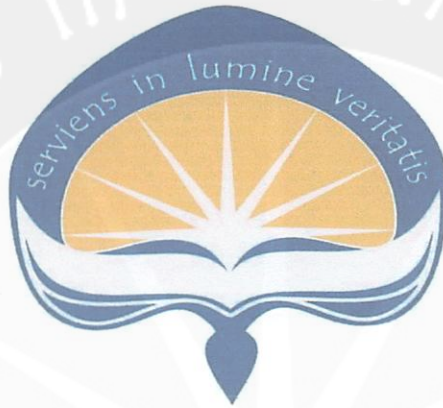


serviens in lumine veritatis

LAMPIRAN I
KUESIONER

SURVEI KUESIONER

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**



Oleh :

Asty Mansnandifu/09.1356/PS/MM

Pembimbing:

Drs.Parnawa Putranta, MBA.,Ph.D.

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2011



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

28 Maret 2011

Kepada.

Yth. Bapak/Ibu

Di Bank Papua

Dengan hormat,

Saya Asty Mansnandifu, mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan thesis dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional”**. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan kuesioner penelitian ini. Setiap jawaban dari Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan sebagai bahan penelitian tesis ini, bukan dipublikasikan secara umum. Demikian atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(Asty Mansnandifu)

KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK

Silahkan Anda melengkapi identitas diri Anda dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia. Informasi yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata dan terjaga kerahasiaannya.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Pria/Wanita (coret yang tidak perlu)
2. Usia : (mohon dilingkari)
 - a. kurang dari 20 tahun
 - b. 20 sampai 34 tahun
 - c. 35 sampai 49 tahun
 - d. lebih dari 49 tahun
3. Tingkat Pendidikan : (mohon dilingkari)
 - a. SMU/Sederajat
 - b. D3/Diploma
 - c. Strata 1/S1
 - d. Strata 2/S2
4. Status Karyawan : (mohon dilingkari)
 - a. Tetap
 - b. Kontrak
5. Masa Kerja : (mohon dilingkari)
 - a. 1 tahun sampai dengan 4 tahun
 - b. lebih dari 4 tahun sampai dengan 8 tahun
 - c. lebih dari 8 tahun sampai dengan 12 tahun
 - d. lebih dari 12 tahun sampai dengan 16 tahun
 - e. lebih dari 16 tahun

SILAHKAN LINGKARI SALAH SATU PILIHAN YANG SESUAI DENGAN PENDAPAT ANDA DARI SETIAP PERNYATAAN

Sangat tidak setuju
Tidak setuju
Netral
Setuju
Sangat setuju

PERNYATAAN

No Keadilan Distributif

1	Atasan saya memberi penghargaan yang sepadan dengan tanggung jawab yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
2	Atasan saya memberi penghargaan yang sepadan dengan pendidikan dan pelatihan yang saya miliki.	STS	TS	N	S	SS
3	Atasan saya memberi penghargaan yang sepadan dengan usaha yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
4	Atasan saya memberi penghargaan yang sepadan dengan beban dan tekanan yang saya alami dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Atasan saya memberi penghargaan yang sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS

Keadilan Prosedural

6	Keputusan pekerjaan yang dibuat oleh atasan saya tidak bias.	STS	TS	N	S	SS
7	Atasan saya memastikan bahwa semua masalah karyawan didengar sebelum keputusan dibuat.	STS	TS	N	S	SS
8	Ketika keputusan pekerjaan dibuat, atasan saya terlebih dahulu mengumpulkan informasi yang lengkap dan akurat.	STS	TS	N	S	SS

9	Semua keputusan tentang pekerjaan diterapkan secara konsisten untuk semua karyawan.	STS TS N S SS
10	Karyawan diperbolehkan untuk minta penjelasan dan pertimbangan ulang dari keputusan yang dibuat oleh atasan.	STS TS N S SS
11	Karyawan diperbolehkan untuk mempertanyakan atau minta banding atas keputusan yang dibuat oleh atasan.	STS TS N S SS
12	Ketika membuat keputusan yang menyangkut pekerjaan saya, atasan saya memperlakukan saya dengan baik dan penuh pengertian.	STS TS N S SS
13	Ketika keputusan yang menyangkut pekerjaan dibuat, atasan saya menghormati dan menghargai martabat saya.	STS TS N S SS
14	Ketika membuat keputusan yang menyangkut pekerjaan saya, atasan saya paham terhadap kebutuhan pribadi saya.	STS TS N S SS
15	Ketika membuat keputusan yang menyangkut pekerjaan saya, atasan membicarakan keputusan tersebut dengan saya secara jujur.	STS TS N S SS
16	Ketika membuat keputusan yang menyangkut pekerjaan saya, atasan saya menunjukkan kepeduliannya atas hak-hak saya sebagai seorang karyawan.	STS TS N S SS
17	Ketika membuat keputusan yang menyangkut pekerjaan saya, atasan akan membicarakan dampaknya terlebih dahulu dengan saya.	STS TS N S SS
18	Ketika membuat keputusan yang menyangkut pekerjaan saya, atasan saya memberikan alasan yang cukup memadai pada saya.	STS TS N S SS
19	Ketika membuat keputusan yang menyangkut tentang pekerjaan saya, atasan saya memberikan penjelasan yang dapat dipahami.	STS TS N S SS

20	Atasan saya menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan tentang pekerjaan yang dibuat.	STS TS N S SS
KOMITMEN ORGANISASIONAL		
21	Saya merasa senang untuk menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	STS TS N S SS
22	Saya mendapatkan suatu kepuasan ketika bercerita tentang organisasi saya kepada orang-orang lain di luar organisasi saya.	STS TS N S SS
23	Permasalahan organisasi ini sungguh saya rasakan sebagai permasalahan saya sendiri.	STS TS N S SS
24	Saya kira, saya dapat dengan mudah mengikatkan diri dengan organisasi lain semudah saya mengikatkan diri dengan organisasi ini	STS TS N S SS
25	Saya tidak merasa seperti "bagian dari keluarga" di dalam organisasi saya ®	STS TS N S SS
26	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini ®	STS TS N S SS
27	Organisasi ini mempunyai makna pribadi yang sangat mendalam bagi saya.	STS TS N S SS
28	Saya tidak merasakan suatu rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi saya ®	STS TS N S SS

® = reverse



LAMPIRAN II

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Keadilan distributif

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K.Dist.1	14.81	5.714	.647	.745
K.Dist.2	14.94	6.016	.526	.781
K.Dist.3	14.76	5.803	.648	.746
K.Dist.4	15.27	5.558	.479	.809
K.Dist.5	14.79	5.766	.677	.738

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.64	8.592	2.931	5

Keadilan prosedural

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K.Pros.1	53.18	43.848	.509	.883
K.Pros.2	52.98	42.360	.569	.880
K.Pros.3	52.79	41.386	.637	.877
K.Pros.4	52.90	43.650	.534	.881
K.Pros.5	52.67	44.342	.592	.879
K.Pros.6	52.99	45.150	.465	.884
K.Pros.7	52.72	45.162	.469	.884
K.Pros.8	52.84	44.275	.540	.881
K.Pros.9	53.04	43.478	.568	.880
K.Pros.10	52.84	43.775	.669	.876
K.Pros.11	52.76	43.843	.623	.878
K.Pros.12	52.84	44.855	.489	.883
K.Pros.13	52.81	45.334	.470	.884
K.Pros.14	52.69	44.595	.650	.878
K.Pros.15	52.80	44.300	.566	.880

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
56.63	50.134	7.081	15

Komitmen organisasional

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K.Org.1	25.16	11.075	.557	.842
K.Org.2	25.26	10.753	.685	.828
K.Org.3	25.35	11.489	.466	.852
K.Org.4	25.55	11.710	.424	.856
K.Org.5	25.17	10.461	.640	.833
K.Org.6	25.07	10.265	.688	.826
K.Org.7	25.09	10.762	.646	.832
K.Org.8	25.04	10.098	.674	.828

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.81	13.854	3.722	8



serviens in lumine veritatis

LAMPIRAN III

FREKUENSI

Frequencies

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	44.6	44.6	44.6
	Perempuan	56	55.4	55.4	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 20 tahun	3	3.0	3.0	3.0
	20 - 34 tahun	77	76.2	76.2	79.2
	35 - 49 tahun	16	15.8	15.8	95.0
	Lebih dari 49 tahun	5	5.0	5.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Tingkat pendidikan

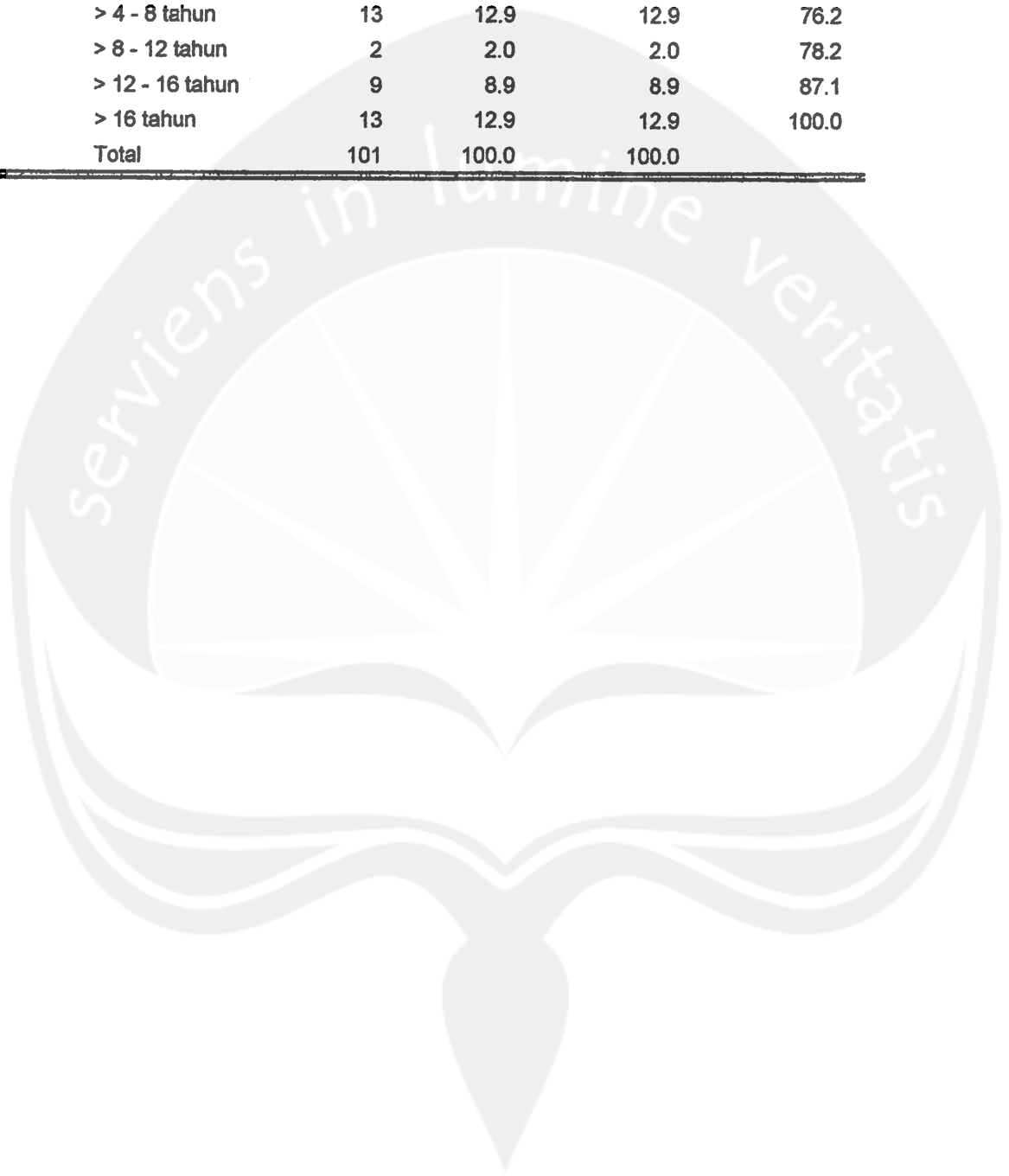
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/Sederajat	12	11.9	11.9	11.9
	D3/Diploma	5	5.0	5.0	16.8
	Strata 1/S1	77	76.2	76.2	93.1
	Strata 2/S2	7	6.9	6.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Status karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan tetap	101	100.0	100.0	100.0

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 4 tahun	64	63.4	63.4	63.4
	> 4 - 8 tahun	13	12.9	12.9	76.2
	> 8 - 12 tahun	2	2.0	2.0	78.2
	> 12 - 16 tahun	9	8.9	8.9	87.1
	> 16 tahun	13	12.9	12.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	





serviens in lumine veritatis

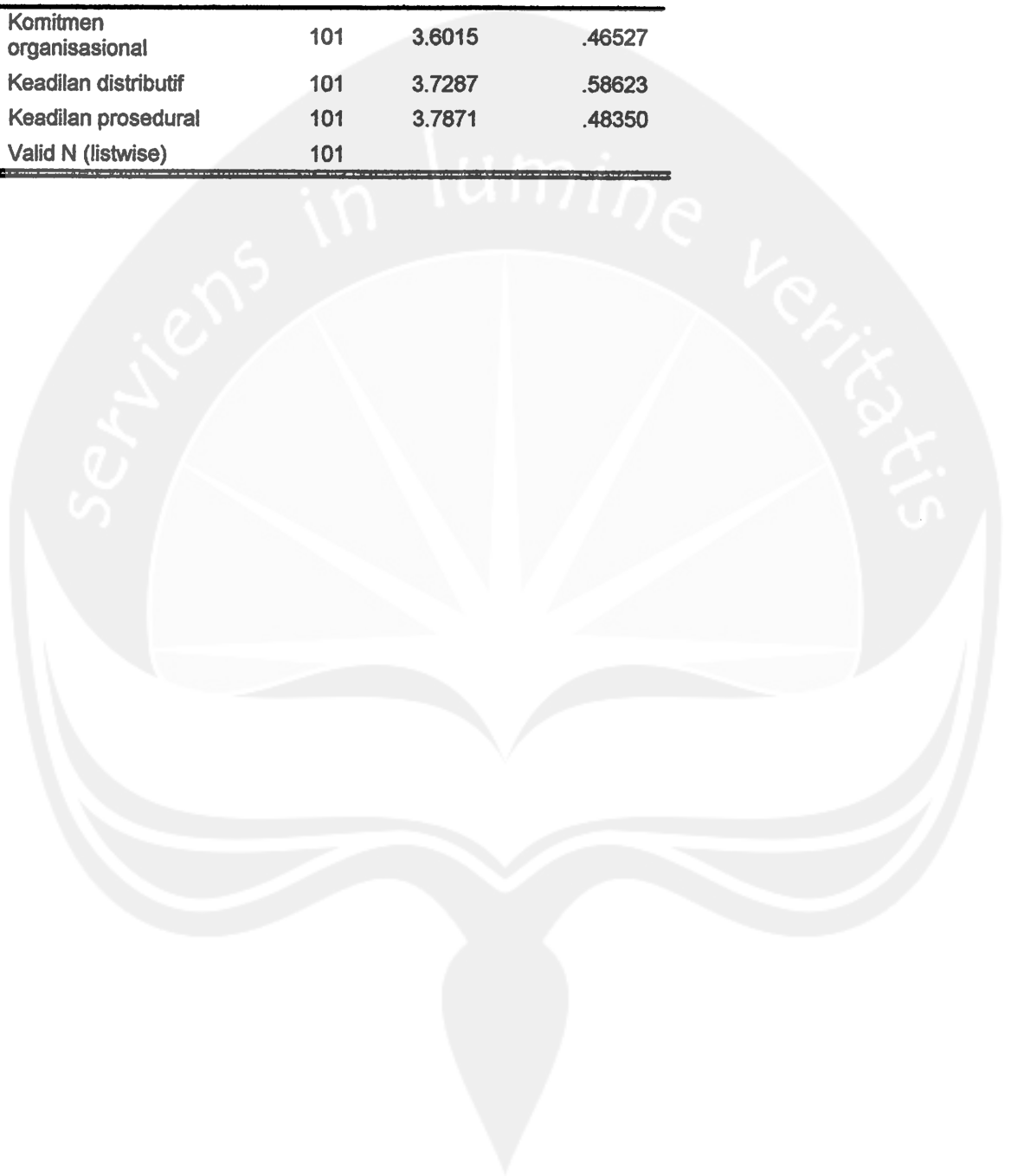
LAMPIRAN IV

DESKRIPTIF DAN KORELASI

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Komitmen organisasional	101	3.6015	.46527
Keadilan distributif	101	3.7287	.58623
Keadilan prosedural	101	3.7871	.48350
Valid N (listwise)	101		



Correlations

Correlations

		Komitmen organisasio nal	Keadilan distributif	Keadilan prosedural
Komitmen organisasional	Pearson Correlation	1	.709**	.351**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	101	101	101
Keadilan distributif	Pearson Correlation	.709**	1	.269**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006
	N	101	101	101
Keadilan prosedural	Pearson Correlation	.351**	.269**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	
	N	101	101	101

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



LAMPIRAN V
HASIL REGRESI LINIER
BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keadilan prosedural, Keadilan distributif ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen organisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.520	.32229

a. Predictors: (Constant), Keadilan prosedural, Keadilan distributif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.468	2	5.734	55.202	.000 ^a
	Residual	10.179	98	.104		
	Total	21.647	100			

a. Predictors: (Constant), Keadilan prosedural, Keadilan distributif

b. Dependent Variable: Komitmen organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.014	.292		3.479	.001
	Keadilan distributif	.526	.057	.662	9.208	.000
	Keadilan prosedural	.166	.069	.172	2.393	.019

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional



serviens in lumine veritatis

LAMPIRAN VI
CASE SUMMARIES

Case Summaries

	Jenis kelamin	Usia	Tingkat pendidikan	Status karyawan	Masa kerja	K.Dist.1	K.Dist.2	K.Dist.3	K.Dist.4
1	2	2	3	1	2	3	3	4	3
2	2	2	3	1	1	4	4	4	4
3	1	2	3	1	1	3	4	4	4
4	2	2	3	1	1	4	3	4	2
5	2	2	3	1	1	4	4	4	4
6	1	2	3	1	1	2	4	4	4
7	2	2	3	1	1	4	4	4	4
8	1	2	3	1	1	3	3	4	2
9	1	2	3	1	1	4	3	4	4
10	2	2	3	1	2	4	4	4	3
11	2	2	3	1	1	4	4	4	2
12	2	2	3	1	1	4	4	4	3
13	2	2	3	1	1	4	3	4	3
14	2	2	3	1	1	4	5	4	4
15	2	2	3	1	1	4	3	2	3
16	2	2	3	1	1	3	3	3	3
17	2	2	3	1	1	3	4	4	2
18	2	2	3	1	1	3	4	3	3
19	2	2	4	1	1	3	4	3	3
20	2	2	3	1	2	4	3	4	4
21	2	2	3	1	1	4	4	4	3
22	2	2	4	1	1	3	3	3	3
23	2	2	3	1	1	4	4	4	4
24	1	2	3	1	1	5	5	5	5
25	2	2	1	1	3	3	3	4	4
26	1	2	3	1	1	4	4	5	2
27	2	2	3	1	1	5	4	5	3
28	2	2	3	1	1	4	4	4	4
29	2	1	3	1	1	2	2	3	3
30	2	2	3	1	2	4	4	4	4
31	2	2	3	1	2	4	4	4	4
32	1	3	3	1	4	3	2	3	4
33	1	3	3	1	4	3	3	4	4
34	1	2	3	1	1	4	5	5	2
35	2	2	3	1	1	4	4	4	4
36	2	2	3	1	1	4	3	4	4
37	2	2	3	1	4	3	2	2	2
38	1	4	3	1	5	4	4	4	4
39	2	3	3	1	4	4	4	3	5
40	2	2	3	1	1	1	2	4	2
41	1	3	4	1	5	4	4	4	4
42	2	2	3	1	1	4	3	3	2
43	2	1	3	1	1	4	3	2	2
44	1	2	1	1	2	3	3	3	3
45	1	4	3	1	5	3	3	3	3
46	2	2	3	1	1	4	4	4	4
47	1	3	2	1	4	4	4	4	4
48	2	4	3	1	5	4	4	4	4
49	2	2	3	1	1	4	4	4	3
50	1	2	2	1	1	5	5	5	4
51	1	3	3	1	5	4	4	4	2

Case Summaries

	Jenis kelamin	Usia	Tingkat pendidikan	Status karyawan	Masa kerja	K.Dist.1	K.Dist.2	K.Dist.3	K.Dist.4
52	2	2	3	1	1	4	4	4	4
53	1	2	1	1	1	4	4	4	4
54	2	2	3	1	1	4	4	4	4
55	1	2	3	1	2	4	4	4	4
56	1	2	2	1	2	4	5	2	1
57	1	2	1	1	1	5	4	5	4
58	2	2	3	1	1	4	4	4	3
59	2	2	3	1	1	3	3	4	4
60	1	2	3	1	1	5	5	5	5
61	1	2	3	1	1	4	4	4	3
62	1	2	3	1	1	4	4	4	3
63	1	2	3	1	1	4	3	4	2
64	1	3	1	1	4	4	3	4	3
65	1	3	4	1	5	4	4	2	2
66	1	2	3	1	1	4	4	4	4
67	1	2	3	1	5	2	3	3	2
68	1	3	4	1	1	5	4	5	5
69	1	1	1	1	1	4	4	4	4
70	1	2	1	1	2	4	3	4	4
71	2	2	2	1	1	3	3	3	3
72	2	2	3	1	1	3	3	3	3
73	1	2	3	1	1	4	4	4	4
74	2	2	3	1	1	5	5	5	5
75	2	2	3	1	1	5	4	4	4
76	2	2	3	1	2	4	4	4	2
77	1	2	3	1	1	4	4	4	4
78	1	2	3	1	1	4	3	3	3
79	2	2	1	1	5	4	4	4	4
80	2	2	3	1	1	4	5	4	2
81	2	2	3	1	1	5	5	5	5
82	1	2	3	1	1	3	3	3	3
83	2	2	2	1	1	4	4	4	2
84	2	2	3	1	2	4	3	4	3
85	2	2	3	1	1	4	4	5	4
86	1	2	3	1	2	5	5	5	5
87	2	2	3	1	2	3	3	3	2
88	1	3	1	1	3	4	4	3	3
89	2	3	3	1	5	4	4	4	4
90	2	2	3	1	1	5	5	4	4
91	1	3	1	1	5	2	3	4	2
92	1	3	3	1	4	5	1	5	5
93	1	2	3	1	1	5	4	5	2
94	1	2	1	1	1	4	4	4	4
95	1	3	4	1	4	3	3	3	3
96	2	2	3	1	1	5	5	5	5
97	1	3	3	1	4	4	4	4	4
98	1	3	3	1	5	4	3	4	4
99	2	4	4	1	5	4	3	4	4
100	2	2	3	1	1	4	4	5	2
101	1	4	1	1	5	4	4	4	3

Case Summaries

	K.Dist.5	K.Pro.1	K.Pro.2	K.Pro.3	K.Pro.4	K.Pro.5	K.Pro.6	K.Pro.7
1	4	3	5	5	3	4	3	4
2	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	5	5	4
4	2	4	5	5	4	4	4	5
5	4	3	2	5	5	5	5	3
6	4	4	2	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	3	5	5	4	3	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	4	4	4	4	5
11	4	3	4	4	4	4	4	4
12	4	3	3	3	4	4	3	4
13	4	3	4	4	3	4	4	3
14	5	5	5	5	4	5	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	2	4	2	4	4	4
17	5	4	4	5	5	4	3	3
18	4	5	5	4	4	4	4	5
19	3	4	5	4	4	4	4	4
20	4	4	5	4	4	5	3	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	3	3	3	4
24	5	4	4	5	5	5	4	4
25	4	3	2	3	3	4	4	3
26	2	3	5	5	3	5	4	4
27	5	2	2	3	2	3	3	3
28	4	4	4	3	3	5	3	3
29	3	2	2	2	2	3	2	2
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	2	2	2	4	4	4
32	4	3	3	4	3	3	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	4	4	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	3	3	3	3	3	3
37	2	3	4	4	4	4	4	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	2	2	2	2	2	2	4
40	4	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	4	4	4	4	4	5
43	2	3	3	3	3	3	2	4
44	3	4	5	4	3	4	4	4
45	3	4	4	5	5	4	3	4
46	4	4	4	5	4	5	5	4
47	4	3	3	4	3	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	3	4	4	4	4	3	4
50	4	2	4	4	2	4	4	4
51	4	3	4	4	2	4	2	4

Case Summaries

	K.Dist.5	K.Pro.1	K.Pro.2	K.Pro.3	K.Pro.4	K.Pro.5	K.Pro.6	K.Pro.7
52	4	4	4	2	4	4	4	4
53	4	2	2	2	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	5	4	5	2	3	2	5
56	4	2	2	4	3	4	4	3
57	4	2	1	3	5	5	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	3	4	4	3	3	3	4
60	5	4	4	4	4	5	4	5
61	4	2	2	2	2	3	2	3
62	4	3	4	3	4	5	4	4
63	4	3	3	4	4	4	3	4
64	3	4	2	2	3	4	2	4
65	4	4	3	3	4	4	4	3
66	4	3	4	5	5	3	3	3
67	2	3	4	4	3	4	4	5
68	5	3	3	3	3	3	3	4
69	4	3	4	5	5	5	3	3
70	4	3	3	4	4	3	3	2
71	3	3	4	4	4	4	4	5
72	3	3	4	4	3	4	4	3
73	4	3	4	4	5	4	4	5
74	5	5	5	5	4	5	4	5
75	4	2	2	2	3	4	4	4
76	4	4	3	2	3	4	4	4
77	4	4	4	5	4	4	4	4
78	3	3	2	2	3	3	2	3
79	4	4	2	5	4	5	4	5
80	4	2	3	2	4	4	4	3
81	5	4	4	4	4	4	4	4
82	3	2	4	4	4	4	3	4
83	4	4	4	3	3	4	3	4
84	4	4	4	5	4	4	4	4
85	4	3	3	3	3	4	4	4
86	5	4	5	5	5	4	4	4
87	3	3	4	2	4	4	4	4
88	3	2	5	5	4	4	4	3
89	4	3	4	5	4	4	4	4
90	4	2	4	4	4	4	4	4
91	3	3	3	1	4	2	3	5
92	5	3	4	5	4	4	2	4
93	5	4	4	4	5	4	4	4
94	4	2	4	5	5	4	4	4
95	3	3	3	4	3	2	3	3
98	5	4	4	4	5	5	4	5
97	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4
99	3	4	4	4	4	4	4	4
100	5	5	5	4	4	4	4	4
101	3	3	4	3	3	2	3	3

Case Summaries

	K.Pro.8	K.Pro.9	K.Pro.10	K.Pro.11	K.Pro.12	K.Pro.13	K.Pro.14	K.Pro.15
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	3	5	3	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	2	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	5	3	4	4	4
9	4	4	4	3	4	4	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	3	4	4	4
12	4	3	4	4	3	4	4	3
13	3	3	4	4	4	4	4	3
14	5	4	4	5	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	2	4	2	4	4	4
17	2	2	2	3	4	4	4	4
18	4	3	4	5	3	4	5	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	5	5	5	5	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	4	5	4	5	5
25	3	3	2	3	4	4	4	3
26	4	4	4	5	4	5	5	4
27	2	3	3	3	4	4	4	3
28	4	4	3	3	4	4	4	3
29	3	3	3	2	3	3	2	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	3	2	2	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	3	3	4	4	4	3	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	2	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	4	4	3	4	4	4	3
45	4	3	4	4	3	3	4	4
46	4	4	4	5	5	5	5	5
47	4	4	4	3	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	4	4	4	4	4

Case Summaries

	K.Pro.8	K.Pro.9	K.Pro.10	K.Pro.11	K.Pro.12	K.Pro.13	K.Pro.14	K.Pro.15
52	4	4	4	4	2	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	2
54	4	5	4	4	4	4	4	5
55	4	4	4	5	4	4	4	3
56	3	3	3	4	4	4	4	4
57	5	5	4	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	3	3	4	4
59	4	4	3	4	4	4	4	3
60	4	4	5	4	4	4	4	4
61	4	2	2	4	3	4	2	2
62	4	5	4	5	4	3	3	4
63	3	3	4	4	3	2	3	3
64	4	3	3	4	3	4	4	3
65	4	3	3	2	3	3	4	4
66	5	4	4	4	4	4	4	5
67	4	3	4	4	4	4	4	3
68	3	4	3	3	3	4	3	3
69	3	2	5	4	3	4	4	5
70	4	4	3	4	4	3	4	4
71	4	4	4	4	4	3	3	3
72	2	4	2	2	2	3	3	3
73	5	4	4	4	5	3	4	4
74	5	4	5	5	5	5	5	4
75	4	2	3	2	4	2	4	3
76	3	3	3	4	4	4	4	3
77	4	4	4	5	4	4	5	5
78	3	2	3	3	3	3	3	3
79	2	4	4	5	2	1	4	5
80	3	2	4	3	3	2	2	2
81	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	2	4	3	2	3	4	4
83	2	2	4	3	4	4	4	4
84	5	5	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	5	4	4	4
87	3	3	4	4	2	3	3	4
88	4	3	4	4	4	4	5	5
89	4	4	3	4	3	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4
91	1	1	3	4	4	2	4	4
92	4	5	5	4	4	5	4	4
93	4	4	4	4	4	3	4	4
94	4	3	4	4	4	4	5	5
95	4	3	3	3	4	4	4	3
96	5	3	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4
101	3	3	3	3	4	4	3	3

Case Summaries

	K.Org.1	K.Org.2	K.Org.3	K.Org.4	K.Org.5	K.Org.6	K.Org.7	K.Org.8
1	4	4	3	3	3	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	3	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	5	5
6	4	3	3	3	3	3	4	3
7	4	4	4	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	3	3	4	4	4	4
10	4	4	4	3	4	3	4	4
11	3	3	4	3	4	4	4	3
12	4	4	3	3	3	3	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	3	5	5	3	4
15	4	3	4	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	4	3	4
17	4	3	3	3	4	4	4	4
18	3	4	3	4	4	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	4	4
21	4	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3
23	4	4	4	3	4	4	4	4
24	5	4	4	4	5	5	5	4
25	3	3	4	3	4	4	4	4
26	4	4	3	3	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	3	3	4	4	4	3	4
29	2	3	3	3	2	2	2	4
30	4	4	4	4	5	5	4	5
31	4	4	3	3	4	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	3	3	4	5
35	4	4	4	3	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	2	2	3	3	3	2	3
38	4	4	4	3	3	4	4	4
39	3	3	3	3	4	4	3	3
40	2	2	3	2	3	3	3	2
41	4	4	4	3	3	4	4	4
42	4	4	3	4	4	4	4	4
43	3	4	3	3	3	4	4	4
44	3	3	3	4	4	4	4	3
45	4	4	4	3	4	4	4	4
46	3	3	3	4	3	4	3	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	3	3	4	4	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	4	3	4	4	4	5
51	3	3	3	3	3	4	4	4

Case Summaries

	K.Org.1	K.Org.2	K.Org.3	K.Org.4	K.Org.5	K.Org.6	K.Org.7	K.Org.8
52	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	2	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	3	3
55	4	4	4	4	4	3	4	3
56	4	4	4	4	3	3	3	3
57	5	4	4	4	4	4	4	5
58	3	3	4	3	3	3	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3
60	5	5	4	4	4	5	4	5
61	2	4	4	2	4	4	4	4
62	3	3	3	3	3	3	4	3
63	4	3	3	3	4	4	3	4
64	4	3	3	3	3	4	4	4
65	3	4	3	4	4	4	4	4
66	4	4	3	3	5	5	4	5
67	3	2	2	2	3	3	3	3
68	4	4	4	4	4	5	5	5
69	4	4	4	3	4	3	4	4
70	3	3	3	3	3	3	3	3
71	4	3	4	3	4	3	4	3
72	4	4	3	3	3	3	3	3
73	3	3	2	2	5	5	5	4
74	4	4	4	4	5	5	4	5
75	3	3	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	3	3	3	3	3
77	4	4	3	4	4	4	4	5
78	3	3	3	3	3	3	3	3
79	4	4	4	4	4	4	4	4
80	3	3	3	3	3	3	3	2
81	4	4	4	4	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	3	4	4
83	4	4	4	3	4	3	3	4
84	4	4	4	4	4	4	5	5
85	4	4	3	3	4	4	4	4
86	5	4	4	4	5	5	4	5
87	3	3	3	3	3	2	3	3
88	3	3	4	4	4	5	4	4
89	4	4	3	3	3	4	4	4
90	4	4	2	2	4	4	4	4
91	5	2	4	3	1	2	4	2
92	4	4	4	2	4	4	4	2
93	4	3	4	2	4	4	4	4
94	4	4	2	3	4	4	4	5
95	3	3	3	3	3	3	3	3
96	4	5	5	4	5	5	5	5
97	4	3	3	3	4	5	5	5
98	4	4	4	3	3	4	4	4
99	4	4	3	3	4	4	4	4
100	4	4	4	5	5	4	4	4
101	4	4	4	4	3	4	4	4



serviens in lumine veritatis

LAMPIRAN VII
TABEL DISTRIBUSI R



serviens in lumine veritatis

LAMPIRAN VIII
SURAT IJIN PENELITIAN

Nomor : 06/ 23 /SDM
Tanggal : 11 Januari 2011
Lampiran : -

Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth.
Ketua Program studi Magister Manajemen
Universitas Atma Jaya Program Pascasarjana
Jl. Babarsari No. 43, telp. 0274-487711
Fax. 0274 – 485225.
di –
Yogyakarta

Menindaklanjuti surat Saudara nomor : 795/In/IV tanggal 10 Desember 2010 perihal :
permohonan penelitian, untuk mahasiswa atas nama:

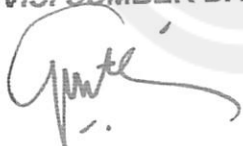
Nama : **Asty Mansnandifu**

No. Mahasiswa : 09.1356/PS/MM

dengan ini disampaikan bahwa ijin penelitian untuk menyelesaikan studi, dapat
diberikan kepada mahasiswa tersebut diatas. Penelitian dimaksud dapat dilakukan di
Kantor Pusat.

Demikian, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA



AGUS SUSANTO
Kepala



