

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan tentang “Perbedaan Sikap Pada Manajemen Menurut Karakteristik Demografi”, peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut adalah :

- a. Tidak ada perbedaan sikap pada manajer menurut karakteristik demografi usia karyawan PT. Puspa Jaya Transport. Karyawan dengan kategori usia muda dan tua memiliki sikap yang sama pada manajemen dalam melakukan pekerjaannya. Sikap karyawan yang terjadi di perusahaan merupakan hasil dari nilai yang ditanamkan perusahaan kepada karyawannya dengan tidak membedakan tua atau muda usia karyawan.
- b. Tidak ada perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi lama kerja karyawan PT. Puspa Jaya Transport. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama memiliki sikap kerja yang sama dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang belum lama pada manajemen.

#### **5.2. Implikasi Manajerial**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan baru kepada para pelaku bisnis, terutama bisnis pada perusahaan jasa otobus dalam hal ini adalah PT. Puspa Jaya Transport dalam usahanya untuk menjadi perusahaan otobus yang lebih baik.

Karyawan dengan usia yang masih muda merupakan aset yang sangat berharga untuk masa depan perusahaan. Melalui karyawan yang masih muda, inovasi dan perubahan ke arah yang lebih baik dapat diciptakan sesuai dengan perkembangan jaman.

Kesimpulan yang terdapat dalam penelitian ini tidak ada perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia dan masa kerja. Perusahaan perlu mempertimbangkan dan memikirkan berbagai faktor penyebab mengapa sikap yang diberikan karyawan pada manajemen tidak terdapat perbedaan. Berdasarkan penelitian ini, dapat dinyatakan perbedaan usia dan masa kerja karyawan tidak menghasilkan perbedaan sikap pada manajemen. Perusahaan perlu mengetahui dan menggali informasi tentang apa yang menjadi sebab adanya kesamaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia dan lama bekerja.

Salah satu yang bisa perusahaan lakukan, perusahaan dapat mencoba salah satu cara menilai atau mengevaluasi yang dilakukan karyawan kepada manajer, atau sesama manajer. Apabila perusahaan mengetahui adanya permasalahan yang menyebabkan tidak terdapat perbedaan sikap pada manajemen perusahaan dapat memberikan perhatian lebih kepada karyawan. Pemberian perhatian dari perusahaan setelah mendapatkan hasil dari evaluasi kinerja diharapkan dapat meningkatkan partisipasi dan produktivitas karyawan. Pemberian perhatian dari perusahaan dapat berupa pemberian pelatihan atau *training* yang dapat membuat karyawan mampu menyikapi segala permasalahan yang terjadi di perusahaan. Terdapat kemungkinan selama ini perusahaan menggunakan metode yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan sehingga karyawan memiliki sikap yang sama.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

- a. Dalam proses pengisian kuesioner yang dilakukan oleh karyawan PT. Puspa Jaya Transport tidak didampingi oleh peneliti, sehingga peneliti tidak mengetahui keadaan pada saat pengisian kuesioner ini dan kebenaran dari kuesioner tersebut.
- b. Item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini begitu banyak, yaitu sejumlah 43 item sehingga terdapat kemungkinan responden tidak membaca dan mengisi dengan teliti.
- c. Ada variabel lain yang dapat diteliti selain karakteristik demografi usia dan masa kerja untuk mengetahui perbedaan sikap pada manajemen.

### 5.4. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran dari peneliti untuk perusahaan, yaitu :

- a. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner sehingga dapat mengetahui keadaan responden. Hal tersebut dapat dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yang dilakukan responden dalam mengisi kuesioner.
- b. Jumlah pernyataan yang diajukan kepada responden tidak terlalu banyak. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan responden dapat membaca dan memahami sehingga dapat mengisi pernyataan dengan teliti.

- c. Selain karakteristik demografi jenis usia dan masa kerja, masih banyak karakteristik demografi lain seperti jarak rumah dengan tempat kerja, status pernikahan, dan dukungan domestik yang dapat digunakan peneliti selanjutnya untuk mengetahui perbedaan sikap karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adsit, D.J., London, M., Crom, S. and Jones, D. (1996), “*Relationships between employee attitudes, customer satisfaction and departmental performance*”, *Journal of Management Development*, Vol. 15 No. 1, pp. 62-75.
- Adsit, D.J., Crom, S., Jones, D. and London, M., “*Management performance from different perspectives; do supervisors and subordinates agree?*”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9 No. 2, 1994
- Otman, B., Sharifudin Md. Shaarani, Arsiah Bahron, (2017) “*The influence of knowledge, attitude and sensitivity to government policies in halal certification process on organizational performance*”, *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 8 Issue: 3, pp.393-408
- Dongoran, Johnson (2006), “*Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pada Hotel Bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*”, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM) STIE YKPN Yogyakarta Volume XVII*, April 2006,1, hal 79 – 92
- Dr. Sudaryono (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi*, Lentera Ilmu Cendekia, Yogyakarta
- Fornell, C. (1992), “*A national customer satisfaction barometer. The Swedish experience*”, *Journal of Marketing*, Vol. 55, No. 1 (January), pp. 6-21
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Edisi kedua. Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James L. (2007). *Organization : Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Irwin, New York

Gunlu, E., Aksarayli, M., Percin, N., (2010) “*Job Satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey*”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22 Iss: 5, pp.693 – 717, diakses dari <http://www.emeraldinsight.com> pada 22 Maret 2017

Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF E.

Hudson. (2005)., *The Case for Work-Life Balance, E-book the Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practise.*

Kotler, P. and K.L. Keller (2012), *Marketing Management*, 14<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall International, Inc.

Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2015). *Statistical Techniques in Business & Economics* (16 ed.). McGraw-Hill Education.

Mangkuprawira Sjafrli dan Aida Vtaylor Hubeis. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia : Bogor.

Marlina, Dede., (2012), “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan”, diakses dari [www.repository.usu.ac.id](http://www.repository.usu.ac.id) pada tanggal 22 Maret 2017

Mauli et al., (2012), Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume 1, No 1*,

Melani, T. dan Suhaji. (2012). “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ‘Yayasan Pharmasi’ Semarang)”, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1.

- Meyer, J., & Allen, N. (1996). *Affective, Continuance and normative commitment to the organization: An examination*, *Jurnal of Vocational Behavior*, 14, 224-247
- Nawawi, Prof. Dr. H. Ismail (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja* : Prenadamedia Group.
- Noe, Raymond A. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*, McGraw-Hill Irwin. USA
- Parasuraman, A., V.A. Zeithaml, and L.L Berry (1985), “A conceptual model of service quality and its implications for future research”, *Jurnal of Service Research*, Vol. 7, No. 3, pp 213-233. Purnawanto, Budy. 2008. *Manajemen SDM Berbasis Proses*. Jakarta : Penerbit Grasindo
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta
- Schneider, B. and Bowen, D., “Employee and customer perceptions of service in banks: replication and extension”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 70, 1985, pp. 423-33.
- Sedarmayanti., (2009), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran & Bougle, (2013). *Research Methods For Business*, John Wiley & Sons Ltd, Inggris.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Surhatono.(2002). *Menumbuhkan Keefektifan, Produktivitas, dan Hubungan Perburuhan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*, *Jurnal Fokus Ekonomi*. STIE Stikubank : Semarang.

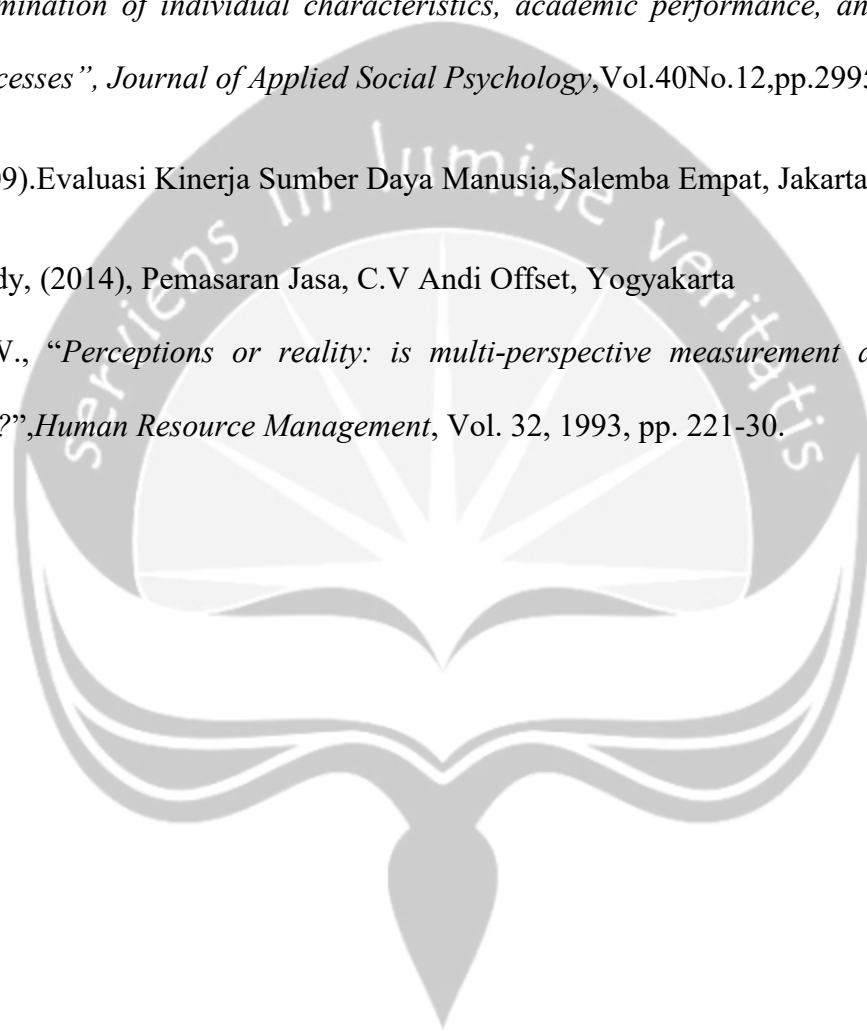
Wartono, (2017), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerjakaryawan (Studi Pada Karyawan Majalah *Mother And Baby*), Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4, No.2,

Watson,W.E., BarNir, A. and Pavur, R.(2010), “*Elements influencing peer evaluation: an examination of individual characteristics, academic performance, and collaborative processes*”, *Journal of Applied Social Psychology*,Vol.40No.12,pp.2995-3019.

Wirawan.(2009).Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,Salemba Empat, Jakarta.

Tjiptono, Fandy, (2014), Pemasaran Jasa, C.V Andi Offset, Yogyakarta

Tornow, W.W., “*Perceptions or reality: is multi-perspective measurement a means or an end?*”,*Human Resource Management*, Vol. 32, 1993, pp. 221-30.







## DAFTAR PERNYATAAN

### 1. Sikap Pada Manajemen

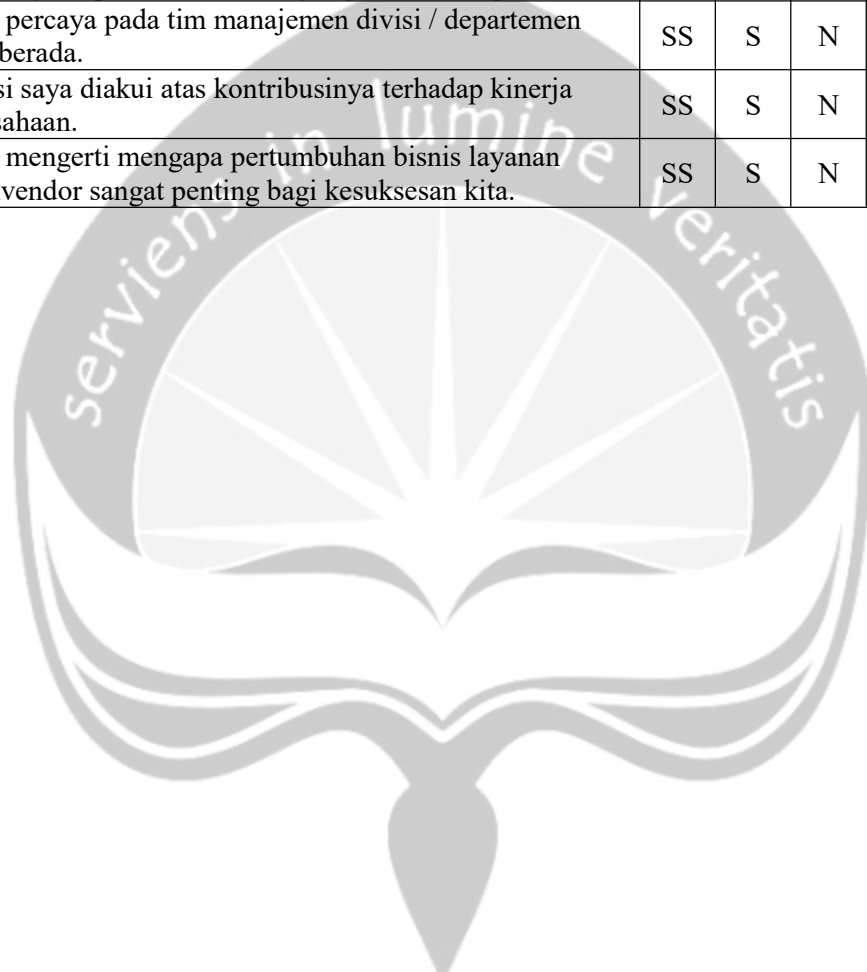
NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Strategi bisnis perusahaan secara keseluruhan dapat berjalan efektif.	SS	S	N	TS	STS
2.	Saya dapat mendefinisikan dengan jelas strategi dan misi perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
3.	Ada kerja sama antar divisi di perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
4.	Saya percaya pada kepemimpinan para eksekutif perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
5.	Saya mengerti gambaran keuangan perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
6.	Kami membuat kemajuan, berpindah posisi (jabatan), menuju pendekatan kerja tim dan berorientasi pada tujuan bisnis.	SS	S	N	TS	STS
7.	Saya memiliki keyakinan dalam kepemimpinan manajemen tim perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
8.	Saya mengerti mengapa kita berfokus pada konsumen dan laporan	SS	S	N	TS	STS
9.	Saya mengerti gambaran keuangan perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
10.	Saya menganggap penting apabila perusahaan memiliki suatu nilai yang dapat diartikulasikan dengan jelas di hidup kita.	SS	S	N	TS	STS
11.	Saya mengerti pentingnya sistem yang terintegrasi, pelayanan dan pemeliharaan untuk masa depan.	SS	S	N	TS	STS
12.	Saya merasa puas dengan bayaran saya (gaji).	SS	S	N	TS	STS
13.	Saya merasa puas dengan program perusahaan yang bermanfaat bagi saya.	SS	S	N	TS	STS
14.	Perusahaan menyediakan program untuk mencoba pengalaman pelatihan yang saya butuhkan.	SS	S	N	TS	STS
15.	Saya merasa puas dengan jenjang karier dalam jadwal yang telah dijadwalkan.	SS	S	N	TS	STS
16.	Keterampilan yang dimiliki oleh orang-orang yang bekerja di perusahaan ini telah sesuai untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
17.	Peluang untuk pelatihan, pengembangan dan kemajuan telah disediakan untuk semua karyawan, tanpa memandang usia.	SS	S	N	TS	STS
18.	Perbedaan individu seperti ras, jenis kelamin dan kebutuhan khusus sangat dihargai di perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
19.	Tugas utama, yang berkontribusi pada visibilitas dan promosi, telah disediakan untuk pria dan wanita.	SS	S	N	TS	STS
20.	Tugas utama, yang berkontribusi pada visibilitas dan promosi, telah disediakan untuk minoritas seperti yang lain.	SS	S	N	TS	STS

Lanjutan Kuesioner Sikap

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
21.	Perbedaan budaya dalam perusahaan dikelola secara efektif.	SS	S	N	TS	STS
22.	Dibandingkan dengan perusahaan teknologi tinggila lainnya, perusahaan ini tempat yang menyenangkan untuk bekerja.	SS	S	N	TS	STS
23.	Saya percaya bahwa layanan saya, kontribusi yang telah saya lakukan dihargai oleh perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
24.	Perusahaan mengkomunikasikan informasi internal secara tepat waktu dan jujur.	SS	S	N	TS	STS
25.	Manajer saya mempertimbangkan kebutuhan pelanggan (internal atau eksternal) ketika merencanakan sesuatu.	SS	S	N	TS	STS
26.	Manajer saya mencari masukan orang lain untuk mengevaluasi tingkat layanan kelompok kerja kami.	SS	S	N	TS	STS
27.	Manajer saya menunjukkan rasa urgensi tanpa membuat stres yang tidak semestinya.	SS	S	N	TS	STS
28.	Manajer saya mendorong kelompok kerja saya untuk menyederhanakan dan merampingkan proses kerja.	SS	S	N	TS	STS
29.	Manajer saya mendorong saya untuk maju dengan ide dan saran.	SS	S	N	TS	STS
30.	Manajer saya memberikan umpan balik dengan jujur kepada saya.	SS	S	N	TS	STS
31.	Manajer saya membantu orang-orang dalam kelompok kami untuk memahami mengapa banyak hal berubah.	SS	S	N	TS	STS
32.	Manajer saya secara terbuka dan efektif membahas pengembangan karier karyawan.	SS	S	N	TS	STS
33.	Manajer saya secara rutin mengakui dan mengakui kualitas pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS
34.	Manajer saya mendorong saya untuk memengaruhi apa yang terjadi di departemen saya.	SS	S	N	TS	STS
35.	Manajer saya mendorong saya untuk mempengaruhi apa yang terjadi di luar departemen saya.	SS	S	N	TS	STS
36.	Manajer saya berkomunikasi secara efektif ke atas, ke bawah, dan ke samping.	SS	S	N	TS	STS
37.	Manajer saya melibatkan orang-orang dari luar departemen dalam kerja tim lintas departemen.	SS	S	N	TS	STS
38.	Manajer saya menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan dan pengambilan risiko.	SS	S	N	TS	STS
39.	Manajer saya adalah pemimpin yang efektif.	SS	S	N	TS	STS
40.	Manajer saya mengenali organisasinya untuk kinerja yang luar biasa.	SS	S	N	TS	STS
41.	Manajer saya memahami dan mengkomunikasikan visi yang mendorong keberhasilan.	SS	S	N	TS	STS
42.	Manajer saya mudah ditemui dan selalu ada.	SS	S	N	TS	STS

Lanjutan Kuesioner Sikap

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
43.	Manajer saya berkomunikasi secara efektif ke atas, kebawah, dan ke samping.	SS	S	N	TS	STS
44.	Saya memahami strategi keseluruhan divisi atau departemen dimana saya berada.	SS	S	N	TS	STS
45.	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus saya capai selama tahun yang akan datang.	SS	S	N	TS	STS
46.	Saya percaya pada tim manajemen divisi / departemen saya berada.	SS	S	N	TS	STS
47.	Divisi saya diakui atas kontribusinya terhadap kinerja perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
48.	Saya mengerti mengapa pertumbuhan bisnis layanan multivendor sangat penting bagi kesuksesan kita.	SS	S	N	TS	STS





<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
SPM1	3.91	.775	93
SPM2	4.02	.909	93
SPM3	3.88	.792	93
SPM4	3.95	.839	93
SPM5	3.91	.775	93
SPM6	3.91	.775	93
SPM7	3.83	.789	93
SPM8	3.91	.775	93
SPM9	3.94	.832	93
SPM10	3.94	.832	93
SPM11	3.94	.832	93
SPM12	3.83	.789	93
SPM13	3.94	.791	93
SPM14	3.78	.720	93
SPM15	3.90	.781	93
SPM16	3.94	.832	93
SPM17	3.94	.832	93
SPM18	3.94	.832	93
SPM19	3.94	.832	93
SPM20	3.94	.832	93
SPM21	3.91	.775	93
SPM22	3.91	.775	93
SPM23	3.91	.775	93
SPM24	3.91	.855	93
SPM25	3.94	.832	93
SPM26	3.88	.792	93
SPM27	3.91	.775	93
SPM28	3.91	.775	93
SPM29	3.94	.832	93
SPM30	3.94	.832	93
SPM31	3.91	.775	93
SPM32	3.94	.832	93
SPM33	3.91	.775	93
SPM34	3.91	.761	93
SPM35	3.94	.832	93
SPM36	3.94	.832	93
SPM37	3.94	.832	93
SPM38	3.94	.832	93
SPM39	3.91	.775	93
SPM40	3.91	.775	93
SPM41	3.91	.775	93
SPM42	3.78	.720	93
SPM43	3.91	.775	93
SPM44	3.91	.775	93
SPM45	3.91	.775	93
SPM46	3.91	.775	93
SPM47	3.94	.832	93
SPM48	3.91	.775	93
TOTAL	187.8925	26.21585	93



<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	93	100.0
	<i>Exclude d<sup>a</sup></i>	0	.0
	<i>Total</i>	93	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardize d Items</i>	<i>N of Items</i>
.976	.976	48

<b>Item Statistics</b>			
	Mean	<i>Std. Deviation</i>	N
SPM1	3.91	.775	93
SPM2	4.02	.909	93
SPM3	3.88	.792	93
SPM4	3.95	.839	93
SPM5	3.91	.775	93
SPM6	3.91	.775	93
SPM7	3.83	.789	93
SPM8	3.91	.775	93
SPM9	3.94	.832	93
SPM10	3.94	.832	93
SPM11	3.94	.832	93
SPM12	3.83	.789	93
SPM13	3.94	.791	93
SPM14	3.78	.720	93
SPM15	3.90	.781	93
SPM16	3.94	.832	93
SPM17	3.94	.832	93
SPM18	3.94	.832	93
SPM19	3.94	.832	93
SPM20	3.94	.832	93



Lanjutan Tabel Item Statistik Uji Reabilitas

<i>Item Statistics</i>			
	Mean	Std. Deviation	N
SPM21	3.91	.775	93
SPM22	3.91	.775	93
SPM23	3.91	.775	93
SPM24	3.91	.855	93
SPM25	3.94	.832	93
SPM26	3.88	.792	93
SPM27	3.91	.775	93
SPM28	3.91	.775	93
SPM29	3.94	.832	93
SPM30	3.94	.832	93
SPM31	3.91	.775	93
SPM32	3.94	.832	93
SPM33	3.91	.775	93
SPM34	3.91	.761	93
SPM35	3.94	.832	93
SPM36	3.94	.832	93
SPM37	3.94	.832	93
SPM38	3.94	.832	93
SPM39	3.91	.775	93
SPM40	3.91	.775	93
SPM41	3.91	.775	93
SPM42	3.78	.720	93
SPM43	3.91	.775	93
SPM44	3.91	.775	93
SPM45	3.91	.775	93
SPM46	3.91	.775	93
SPM47	3.94	.832	93
SPM48	3.91	.775	93

<b>Summary Item Statistics</b>							
	<i>Mean</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Range</i>	<i>Maximum / Minimum</i>	<i>Variance</i>	<i>N of Items</i>
<i>Item Means</i>	3.914	3.785	4.022	.237	1.063	.002	48
<i>Item Variances</i>	.641	.518	.826	.307	1.592	.003	48
<i>Inter-Item Covariances</i>	.291	-.063	.691	.755	-10.956	.065	48
<i>Inter-Item Correlations</i>	.456	-.089	1.000	1.089	-11.245	.159	48

<b>Item-Total Statistics</b>					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
SPM1	183.98	656.173	.768	.	.975
SPM2	183.87	676.027	.221	.	.976
SPM3	184.01	657.554	.716	.	.975
SPM4	183.95	659.812	.621	.	.975
SPM5	183.98	656.173	.768	.	.975
SPM6	183.98	656.173	.768	.	.975
SPM7	184.06	666.822	.487	.	.976
SPM8	183.98	656.173	.768	.	.975
SPM9	183.96	656.607	.703	.	.975
SPM10	183.96	656.607	.703	.	.975
SPM11	183.96	656.607	.703	.	.975
SPM12	184.06	666.822	.487	.	.976
SPM13	183.96	677.933	.211	.	.976
SPM14	184.11	677.097	.258	.	.976
SPM15	183.99	664.837	.542	.	.975
SPM16	183.96	656.607	.703	.	.975
SPM17	183.96	656.607	.703	.	.975
SPM18	183.96	656.607	.703	.	.975
SK19	183.96	656.607	.703	.	.975
SK20	183.96	656.607	.703	.	.975
SK21	183.98	656.173	.768	.	.975
SK22	183.98	656.173	.768	.	.975
SK23	183.98	656.173	.768	.	.975
SK24	183.98	677.239	.209	.	.976
SK25	183.96	656.607	.703	.	.975
SK26	184.01	657.554	.716	.	.975
SK27	183.98	656.173	.768	.	.975

Lanjutan Item Total Statistik

<b>Item-Total Statistics</b>					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlatio n</i>	<i>Squared Multiple Correlatio n</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
SK28	183.98	656.173	.768	.	.975
SK29	183.96	656.607	.703	.	.975
SK30	183.96	656.607	.703	.	.975
SK31	183.98	656.173	.768	.	.975
SK32	183.96	656.607	.703	.	.975
SK33	183.98	656.173	.768	.	.975
SK34	183.98	656.847	.765	.	.975
SK35	183.96	656.607	.703	.	.975
SK36	183.96	656.607	.703	.	.975
SK37	183.96	656.607	.703	.	.975
SK38	183.96	656.607	.703	.	.975
SK39	183.98	656.173	.768	.	.975
SK40	183.98	656.173	.768	.	.975
SK41	183.98	656.173	.768	.	.975
SK42	184.11	677.097	.258	.	.976
SK43	183.98	656.173	.768	.	.975
SK44	183.98	656.173	.768	.	.975
SK45	183.98	656.173	.768	.	.975
SK46	183.98	656.173	.768	.	.975
SK47	183.96	656.607	.703	.	.975
SK48	183.98	656.173	.768	.	.975

<b>Scale Statistics</b>			
<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
187.89	687.271	26.216	48



**LAMPIRAN IV**

**UJI BEDA 2 MEAN**

**USIA KARYAWAN DAN MASA KERJA KARYAWAN**

<b>Group Statistics</b>					
	Usia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Sikap Pada Manajemen	Muda (20 – 40 tahun)	61	186.1639	28.22716	3.61412
	Tua (41 – 60 tahun)	32	191.1875	21.91838	3.87466

<b>Independent Samples Test</b>											
		<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
Sikap Pada Manajemen	<i>Equal variances assumed</i>	3.363	.070	-.877	91	.383	-5.02357	5.72944	-16.40439	6.35726	
	<i>Equal variances not assumed</i>			-.948	77.930	.346	-5.02357	5.29857	-15.57235	5.52522	

<b>Group Statistics</b>					
	Masa Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Sikap Pada Manajemen	< 10 tahun	79	187.2152	27.20891	3.06124
	< 10 tahun	14	191.7143	20.08225	5.36721

<b>Independent Samples Test</b>										
		<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Sikap Pada Manajemen	<i>Equal variances assumed</i>	2.003	.160	-.590	91	.557	-4.49910	7.62909	-19.65335	10.65516
	<i>Equal variances not assumed</i>			-.728	22.438	.474	-4.49910	6.17884	-17.29874	8.30055







**SURAT KETERANGAN**

No. 032/PJ.1/VIII/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala HRD PT. Puspa Jaya Transport (PO.Puspa Jaya) menyatakan bahwa :

Nama : Edith Pradana

No Mahasiswa : 140320987

Merupakan mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, telah menyelesaikan penelitian di PT. Puspa Jaya Transport (PO. Puspa Jaya) dengan judul :

**“Perbedaan Sikap Karyawan Menurut Karakteristik Demografi di**

**PT. Puspa Jaya Transport”.**

Penelitian dilakukan mulai tanggal 27 Agustus 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung,



Kepala HRD PT. Puspa Jaya Transport