

BAB V

PENUTUP

Bagian ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Selain itu menjelaskan keterbatasan penelitian dan saran bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif integritas terhadap kinerja karyawan pada PT Triatma Truntum Konstruksindo. Hal ini menunjukkan semakin tinggi integritas individu maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT Triatma Truntum Konstruksindo.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Triatma Truntum Konstruksindo. Hal ini menunjukkan semakin baik manajemen sumber daya manusia maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT Triatma Truntum Konstruksindo.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan diterapkan oleh PT Triatma Truntum Konstruksindo. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah:

1. Peningkatan integritas dalam perusahaan dapat dilakukan dengan dengan memberi contoh terlebih dahulu oleh atasan. Datang tepat waktu, bersikap jujur, menjalankan tugas yang telah didelegasikan merupakan sedikit hal kecil yang bisa berimbas besar bagi perusahaan. Karyawan dengan integritas yang tinggi juga patut diapresiasi dengan memberikan kenaikan pangkat atau gaji sehingga kinerjanya akan selalu terjaga karena merasa diberi perhatian.
2. Peningkatan manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan secara berkala terlebih untuk karyawan baru dan juga yang memerlukan peningkatan kinerja. Penghargaan juga dapat diberikan kepada mereka yang memang memiliki kinerja baik. Hal ini dapat memicu karyawan lain meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti mempunyai keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pada era pandemi peneliti memanfaatkan kuesioner dalam bentuk *google form* untuk mengumpulkan data penelitian. Kondisi dan situasi yang

dialami responden tidak dapat diamati secara langsung oleh peneliti karena tidak terjadi tatap muka.

2. Mengingat responden adalah para pekerja yang memiliki *load* pekerjaan cukup tinggi pengisian kuesioner memerlukan waktu yang lama dan kurang efektif jika menggunakan email.
3. Kuesioner kinerja karyawan diisi sendiri oleh responden, sehingga pengisian menjadi tidak obyektif dan dapat menimbulkan bias dalam penelitian.
4. Arti penting integritas bagi masing-masing karyawan bisa berbeda-beda, sehingga perlu penekanan lebih dalam agar penilaian integritas bisa lebih obyektif.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya peneliti dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner secara langsung, sehingga peneliti dapat menjelaskan butir-butir pertanyaan yang masih kurang jelas bagi responden.
2. Perlu menyusun jadwal terperinci untuk mengantisipasi keterlambatan pengumpulan data melalui kuesioner serta terus mengingatkan responden yang memiliki waktu cukup padat.
3. Perlunya kuesioner kinerja karyawan diisi oleh atasan langsung responden agar lebih obyektif dalam menilai kinerja.

4. Perlunya kuisisioner mengenai integritas yang lebih spesifik sehingga penerimaan responden dapat lebih seragam dan tidak bias.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Esmael M. A. Tabouli, Nasser Ahmed Habtoor & Mohammad Nashief S. (2016). *The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable*, Asian Social Science; Vol. 12, No. 9.
- Hamzah Mohammad A. Al_Qudah, Dr. Abdullah Osman, HamzahEdris M. Al_Qudah (2014). *The Effect of Human Resources Management Practices On Employee Performance*, International Journal of Scientific & Technology Research: Volume 3, Issue 9.
- Hassan Mohamed Elarabi, Fuadah Johari (2014), *The Impact of Human Resource Management on Healthcare Quality*, Asian Journal of Management Sciences & Education: Vol. 3, No. 1.
- Indah Orchidia (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat)*, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Justino Da Silva, I Gede Riana, Augusto Da Conceicao Soares (2020). *The Effect of Human Resources Management Practices on Innovation and Employee Performance (Study Conducted at NGOs Members of FONGTIL) Dili*, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding: Volume 7, Issue 9.
- Kina Atika, Nisa' Ulul Mafra (2020), *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim*, Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2014), *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahma Sri Wahyuni & Syamsir (2020). *The Influence of Integrity and Human Resource Management Towards Employee Performance*, International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR): Volume 7, Issue 1.
- Ratu Mira Fireal & Syamsir (2021), *The Influence of Integrity on Employee Performance*, Asian Journal of Behavioral Sciences: Vol. 3, No. 1, 97-104.

Robbin & Judge (2015), *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., and Timothy A. J. (2015), *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Syaiful Ahmat Baraweri, Suharnomo (2015), *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang)*, Diponegoro Journal of Management: Volume 4, Nomor 4, Hal. 1-14.

Wida Gerhana, Rezti, Wasis (2019), *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)*, Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan: Volume 3, No. 1



LAMPIRAN 1
LAMPIRAN KUESIONER

Perkenalkan nama saya Veronika Intan Safitri. Saya adalah mahasiswi dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Integritas dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Triatma Truntum Konstruksindo”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama	:
Jenis Kelamin	: L / P (lingkari)
Usia	:
Level Pendidikan	: SMA, Diploma, S1, S2, S3
Jabatan	:

Informasi Kuesioner

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** (sangat tidak setuju), **TS** (tidak setuju), **N** (netral), **S** (setuju) dan **SS** (sangat setuju).

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
Manajemen Sumber Daya Manusia						
1	Jumlah karyawan dalam lingkungan kerja mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia.	STS	TS	N	S	SS
2	Penerimaan karyawan dapat merepresentasikan Manajemen Sumber Daya Manusia	STS	TS	N	S	SS
3	Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dalam pemanfaatan sumber yang dapat digunakan dalam perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
4	Standar kerja masing-masing karyawan dapat ditakar melalui penilaian dari Manajemen Sumber Daya Manusia.	STS	TS	N	S	SS
5	Perbaikan mutu dapat ditingkatkan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia.	STS	TS	N	S	SS
6	Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia karyawan dapat bekerja sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan.	STS	TS	N	S	SS
Integritas						

7	Memiliki kepercayaan kepada pemimpin maupun rekan kerja merupakan wujud integritas.	STS	TS	N	S	SS
8	Mampu bekerja secara jujur dalam menjalankan tugas merupakan wujud integritas	STS	TS	N	S	SS
9	Integritas ditunjukkan dengan timbulnya keyakinan terhadap kemampuan atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	STS	TS	N	S	SS
10	Adanya konsistensi dalam menyelesaikan tugas merupakan wujud integritas	STS	TS	N	S	SS
11	Mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan merupakan wujud integritas	STS	TS	N	S	SS
12	Bertindak adil dalam segala yang bersangkutan dengan tugaskerja merupakan wujud integritas	STS	TS	N	S	SS
Kinerja Karyawan						
13	Menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai standar pekerjaan bagian dari kinerja karyawan	STS	TS	N	S	SS
14	Kinerja karyawan dapat dinilai dengan mampu mengerjakan beberapa unit pekerjaan	STS	TS	N	S	SS

15	Memiliki persyaratan kualitas tertentu untuk menghasilkan pekerjaan adalah penilaian kinerja karyawan	STS	TS	N	S	SS
16	Kinerja karyawan yang baik mampu meminimalisir jumlah kesalahan	STS	TS	N	S	SS
17	Mampu meminimalisir jumlah kesalahan adalah penilaian kinerja karyawan	STS	TS	N	S	SS
18	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dapat menjadi penilaian kinerja karyawan	STS	TS	N	S	SS
19	Tepat waktu dalam memulai pekerjaan adalah bagian dari kinerja karyawan	STS	TS	N	S	SS
20	Kinerja karyawan dapat dinilai dengan mampu memaksimalkan kehadiran selama periode waktu tertentu	STS	TS	N	S	SS
21	Memaksimalkan keberadaan dan keahlian ketika dibutuhkan bagian dari kinerja karyawan	STS	TS	N	S	SS
22	Mampu bekerjasama dengan karyawan lain adalah bagian kinerja karyawan	STS	TS	N	S	SS
23	Kinerja karyawan dilihat dengan berkontribusi membantu pekerjaan karyawan lain	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN II
PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frekuensi	Persen	Valid Persen	Kumulatif Persen
Valid	Laki-laki	32	43.84	43.84	43.84
	Perempuan	41	56.16	56.16	100.00
	Total	73	100.00	100.00	

Usia

		Frekuensi	Persen	Valid Persen	Kumulatif Persen
Valid	<30	45	61.64	61.64	61.64
	=30	10	13.70	13.70	75.34
	>30	18	24.66	24.66	100.00
	Total	73	100.00	100.00	

Level Pendidikan

		Frekuensi	Persen	Valid Persen	Kumulatif Persen
Valid	SMA	10	13.70	13.70	13.70
	Diploma	9	12.33	12.33	26.03
	S1	50	68.49	68.49	94.52
	S2	4	5.48	5.48	100.00
	Total	73	100.00	100.00	

LAMPIRAN III
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.355**	.428**	.385**	.447**	.528**	.645**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.001	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.355**	1	.604**	.612**	.584**	.578**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.428**	.604**	1	.515**	.669**	.716**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.385**	.612**	.515**	1	.428**	.583**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson Correlation	.447**	.584**	.669**	.428**	1	.698**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.6	Pearson Correlation	.528**	.578**	.716**	.583**	.698**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
TOTAL	Pearson Correlation	.645**	.802**	.837**	.760**	.805**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

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

Uji Validitas Integritas

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.656**	.739**	.488**	.555**	.473**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.656**	1	.628**	.742**	.743**	.675**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.739**	.628**	1	.583**	.587**	.502**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.488**	.742**	.583**	1	.580**	.686**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.555**	.743**	.587**	.580**	1	.697**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.6	Pearson Correlation	.473**	.675**	.502**	.686**	.697**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
TOTAL	Pearson Correlation	.792**	.893**	.820**	.825**	.829**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

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

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.374*	.533*	.551*	.690*	.748*	.582*	.688*	.613*	.502*	.362*	.762*
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2	Pearson Correlation	.374*	1	.601*	.625*	.508*	.557*	.475*	.601*	.588*	.477*	.467*	.731*
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y3	Pearson Correlation	.533*	.601*	1	.615*	.644*	.588*	.489*	.504*	.547*	.453*	.314*	.722*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y4	Pearson Correlation	.551*	.625*	.615*	1	.670*	.684*	.485*	.602*	.667*	.426*	.437*	.780*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y5	Pearson Correlation	.690*	.508*	.644*	.670*	1	.786*	.611*	.763*	.698*	.583*	.442*	.849*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y6	Pearson Correlation	.748*	.557*	.588*	.684*	.786*	1	.699*	.813*	.645*	.653*	.442*	.876*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

Y7	Pearson Correlation	.582*	.475*	.489*	.485*	.611*	.699*	1	.753*	.789*	.565*	.517*	.804*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y8	Pearson Correlation	.688*	.601*	.504*	.602*	.763*	.813*	.753*	1	.726*	.623*	.485*	.874*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y9	Pearson Correlation	.613*	.588*	.547*	.667*	.698*	.645*	.789*	.726*	1	.585*	.617*	.865*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y10	Pearson Correlation	.502*	.477*	.453*	.426*	.583*	.653*	.565*	.623*	.585*	1	.545*	.739*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y11	Pearson Correlation	.362*	.467*	.314*	.437*	.442*	.442*	.517*	.485*	.617*	.545*	1	.659*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
TOTAL	Pearson Correlation	.762*	.731*	.722*	.780*	.849*	.876*	.804*	.874*	.865*	.739*	.659*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

LAMPIRAN IV
ANALISIS DESKRIPTIF

Manajemen Sumber Daya Manusia

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	73	1.00	5.00	4.4521	.74612
X1.2	73	1.00	5.00	4.2603	.91329
X1.3	73	1.00	5.00	4.3699	.90534
X1.4	73	1.00	5.00	4.0411	.94924
X1.5	73	1.00	5.00	4.3425	.82022
X1.6	73	1.00	5.00	4.2192	.83743
Valid N (listwise)	73				

Integritas

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	73	1.00	5.00	4.1370	.88687
X2.2	73	1.00	5.00	4.5342	.85118
X2.3	73	1.00	5.00	4.0685	.91786
X2.4	73	1.00	5.00	4.3425	.91620
X2.5	73	1.00	5.00	4.5205	.78368
X2.6	73	1.00	5.00	4.3014	.82807
Valid N (listwise)	73				

Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	73	1.00	5.00	4.2329	.84196
Y2	73	1.00	5.00	3.9315	.93287
Y3	73	1.00	5.00	4.1233	.83242
Y4	73	1.00	5.00	4.2466	.86250
Y5	73	1.00	5.00	4.1781	.78780
Y6	73	1.00	5.00	4.3425	.82022
Y7	73	1.00	5.00	4.3699	.84174
Y8	73	1.00	5.00	4.1233	.95663
Y9	73	1.00	5.00	4.2740	.87019
Y10	73	1.00	5.00	4.2877	.82461
Y11	73	1.00	5.00	4.0000	.95743
Valid N (listwise)	73				

LAMPIRAN V
ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA, UJI t, DAN UJI F

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Integritas (X2), Sumber Daya Manusia (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.777	3.534

a. Predictors: (Constant), Integritas (X2), Sumber Daya Manusia (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3164.780	2	1582.390	126.686	.000 ^b
	Residual	874.343	70	12.491		
	Total	4039.123	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Integritas (X2), Sumber Daya Manusia (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.640	2.730		1.334	.187
	Sumber Daya Manusia (X1)	.623	.179	.339	3.478	.001
	Integritas (X2)	1.022	.170	.585	5.996	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

LAMPIRAN VI
DATA KUESIONER

NO RESPONDEN	SUMBER DAYA MANUSIA						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	4	5	5	29
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	4	4	4	27
4	4	5	5	3	5	5	27
5	4	5	5	3	4	4	25
6	4	4	5	3	5	4	25
7	4	1	4	1	4	4	18
8	4	5	4	4	5	4	26
9	5	5	5	4	5	5	29
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	3	5	4	5	5	27
12	4	4	4	3	5	4	24
13	4	4	4	5	4	4	25
14	4	5	5	4	4	3	25
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	5	5	5	4	27
19	4	3	4	3	4	4	22
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	5	4	3	4	24
24	3	3	4	3	3	3	19
25	4	5	5	3	5	5	27
26	4	5	5	5	5	5	29
27	5	4	3	4	4	4	24
28	5	5	5	5	4	4	28
29	5	5	5	4	5	5	29
30	5	5	5	5	4	5	29
31	5	5	5	4	4	5	28
32	5	5	5	4	4	4	27

33	4	3	5	4	5	4	25
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	4	4	5	4	27
37	5	3	5	2	4	4	23
38	4	2	2	2	3	2	15
39	5	5	4	4	5	5	28
40	5	4	5	5	5	5	29
41	5	5	4	3	5	4	26
42	5	4	4	3	4	4	24
43	3	4	4	3	4	4	22
44	4	3	4	3	4	4	22
45	5	4	4	4	4	3	24
46	5	4	4	4	4	4	25
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	3	5	28
49	5	5	5	4	5	4	28
50	5	5	5	4	5	4	28
51	5	5	5	4	5	5	29
52	1	4	1	2	2	1	11
53	4	4	4	5	4	4	25
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	3	2	4	3	5	21
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	4	3	4	5	4	25
58	5	1	1	2	1	1	11
59	3	4	5	5	5	4	26
60	5	5	5	5	5	4	29
61	5	5	4	5	5	5	29
62	4	4	4	3	5	4	24
63	5	4	4	4	4	4	25
64	3	4	4	5	3	4	23
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	5	5	4	4	26
67	5	4	5	5	4	5	28
68	4	4	4	4	4	4	24
69	3	3	3	3	3	3	18
70	5	4	4	5	5	4	27
71	5	5	5	5	5	5	30

72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	4	4	24
NO RESPONDE N	INTEGRITAS						TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	5	4	5	5	5	28
2	4	4	3	2	5	2	20
3	4	5	4	5	5	4	27
4	5	5	5	3	5	4	27
5	4	5	4	5	5	4	27
6	4	5	3	4	5	5	26
7	4	4	4	3	4	3	22
8	5	4	4	5	5	4	27
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	5	5	5	5	5	29
11	5	5	4	3	5	5	27
12	4	5	3	4	4	5	25
13	4	4	4	4	4	3	23
14	4	4	5	4	4	4	25
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	4	4	5	4	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	5	5	5	5	4	28
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	4	3	4	4	24
24	4	5	5	5	5	5	29
25	5	5	5	5	5	4	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	3	5	4	4	26
29	4	5	4	5	5	5	28
30	3	5	5	5	5	5	28
31	5	5	5	5	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	5	4	5	5	4	27
34	4	4	4	4	4	4	24

35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	5	4	5	5	5	28
37	5	5	4	5	5	5	29
38	2	2	2	2	5	5	18
39	4	5	5	5	5	5	29
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	3	4	5	3	4	23
42	3	5	4	5	5	4	26
43	3	4	4	4	4	3	22
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	5	3	5	5	5	26
47	3	5	3	5	5	5	26
48	5	5	3	5	5	5	28
49	4	5	4	5	5	5	28
50	4	5	5	5	5	5	29
51	5	5	5	5	5	5	30
52	1	1	1	2	2	2	9
53	4	5	4	3	4	4	24
54	5	5	5	5	5	5	30
55	3	5	3	5	3	5	24
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	4	5	4	5	4	27
58	1	1	1	1	1	1	6
59	5	5	5	4	5	4	28
60	5	5	5	5	5	5	30
61	4	5	4	5	5	4	27
62	4	4	4	4	5	5	26
63	4	4	4	4	4	4	24
64	3	5	3	5	5	4	25
65	3	4	3	3	4	4	21
66	5	5	4	4	4	4	26
67	4	5	4	4	4	4	25
68	4	5	3	5	5	5	27
69	3	3	3	3	3	3	18
70	5	5	5	5	5	5	30
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	5	4	4	5	4	26
73	4	4	3	4	3	3	21

NO RESPONDE N	KINERJA KARYAWAN											TOTA L Y
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.10	Y.11	
1	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	48
2	5	1	4	4	4	4	4	2	4	3	3	38
3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	52
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	47
6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	52
7	3	2	5	2	3	2	5	3	4	4	3	36
8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	47
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
11	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	48
12	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	45
13	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	38
14	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	53
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
17	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	49
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
20	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	45
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	51
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	45
24	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	38
25	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	52
26	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	49
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
28	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	50
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	53
30	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	51
31	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
32	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	51
33	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
36	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	49
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	50
38	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	42
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
40	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	49

41	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	5	46
42	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	47
43	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	38
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
45	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	37
46	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	46
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	53
48	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	45
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
52	1	3	4	3	2	2	1	1	1	3	2	23
53	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	45
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
55	2	5	3	5	2	3	5	2	5	3	5	40
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
57	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	49
58	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
59	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	47
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
61	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	50
62	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	44
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
64	4	2	2	3	3	4	5	4	3	4	2	36
65	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	39
66	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	43
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
70	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	53
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
73	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	37