

BAB V

PENUTUP

Bab ini akan membahas kesimpulan dari hasil penelitian serta implikasi manajerial dari hasil penelitian mengenai hubungan antara pemenuhan kewajiban agen, pemenuhan kewajiban klien dan ketidakamanan kerja pada kemampuan kerja. Disamping itu akan dibahas tentang dibahas keterbatasan dalam penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan beberapa hal yang terdiri dari:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel, terlihat bahwa variabel pemenuhan kewajiban agency, variabel pemenuhan kewajiban client, variabel ketidakamanan dan variabel kemampuan kerja mempunyai nilai *mean* yang masuk dalam kategori tinggi. Variabel pemenuhan kewajiban client memiliki *mean* tertinggi diantara 3 variabel lainnya. Hal ini dapat diartikan bahwa pemenuhan kewajiban client terhadap karyawan memiliki hubungan yang kuat.
2. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel pemenuhan kewajiban agency berhubungan positif dengan pemenuhan kewajiban agency. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan berhubungan negative dengan persepsi pemenuhan

kewajiban agen. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berhubungan positif dengan persepsi pemenuhan kewajiban client. Ketiga hipotesis tersebut sudah terbukti, maka hal ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik terhadap karyawan, kewajiban agency dan kewajiban client.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara pemenuhan kewajiban agen, pemenuhan kewajiban klien dan ketidakamanan kerja pada kemampuan kerja. Penelitian mengenai topik tersebut memiliki implikasi yang penting bagi pengelolaan sumber daya manusia serta pekerja outourching pada PT Griya Indah Kharisma. Penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami sifat dan arah hubungan perusahaan dengan karyawannya. Perusahaan dan karyawan dapat memahami janji, harapan atau kewajiban yang dimiliki oleh masing masing pihak.

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Griya Indah Kharisma ini, menunjukkan adanya perbedaan nilai *mean* dari masing masing pernyataan pada masing-masing variabel. Nilai *mean* dapat digunakan untuk melihat poin mana yang terlihat rendah dan tinggi yang dapat memberikan implikasi manajerial bagi PT. Griya Indah Kharisma.

Hasil dari analisis deskriptif variabel pemenuhan kewajiban agency memiliki *mean* yang tinggi, salah satu item pertanyaan dengan *mean* yang tertinggi adalah perusahaan yang menugaskan saya memperdulikan kesejahteraan pribadi.

Sementara untuk mean terendah ada pada perusahaan yang menugaskan saya dapat memberikan kesempatan promosi.

Hasil dari analisis deskriptif variabel pemenuhan kewajiban client memiliki *mean* yang tinggi, salah satu item pertanyaan dengan *mean* yang tertinggi adalah perusahaan tempat saya bertugas dapat membantu saya untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan. Sementara untuk mean terendah ada pada saya optimis pada saat mencari pekerjaan saya akan mendapatkan pekerjaan.

Hasil dari analisis deskriptif variabel ketidakamanan memiliki *mean* yang tinggi, salah satu item pertanyaan dengan *mean* yang tertinggi adalah saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya. Sementara untuk mean terendah ada saya yakin saya akan kehilangan pekerjaan saya.

Hasil dari analisis deskriptif variabel kemampuan kerja memiliki *mean* yang tinggi, salah satu item pertanyaan dengan *mean* yang tertinggi adalah saya akan dengan mudah mencari pekerjaan lain jika saya kehilangan pekerjaan ini.. Sementara untuk mean terendah ada pada saya yakin saya dapat dengan cepat mendapatkan pekerjaan yang sama.

Dikaitkan dengan analisis deskriptif maka PT Griya Indah Kharisma sudah menunjukkan kepedulian dan kesungguhan untuk memenuhi kewajiban terhadap karyawannya. Semakin besar pemenuhan kewajiban maka karyawan akan percaya dan karyawan akan menumbuhkan rasa memiliki kepada perusahaan. Dengan adanya hal tersebut PT Griya Indah Kharisma memiliki kepentingan untuk dapat menunjukkan kebijakan ataupun strategi pengelolaan sumber daya manusia serta

menjalin hubungan yang bermakna dengan karyawan sehingga dapat menimbulkan hubungan yang positif di tempat kerja dan dapat menguntungkan perusahaan secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari kekurangan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Jumlah responden dalam penelitian hanya meliputi karyawan outsourcing di PT Griya Indah Kharisma dengan total 40 responden dimana tergolong kecil, sehingga memiliki keterbatasan untuk melakukannya secara optimal.
2. Penelitian ini masih menggunakan analisis regresi sederhana untuk meneliti setiap hipotesis, sehingga masih kurang maksimal.
3. Peneliti tidak dapat memastikan apakah semua responden mengisi kuesioner dengan keadaan sebenarnya. Hal ini disebabkan karena peneliti tidak mengawasi responden dalam mengisi kuesioner sehingga kemungkinan bisa terjadi bias pada jawaban yang di berikan.
4. Peneliti tidak dapat memastikan jika adanya perbedaan pemahaman responden terhadap kuesioner.

5.4 Saran untuk Peneliti Berikutnya

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan peningkatan atau penambahan jumlah responden dan memperbaiki kualitas item pernyataan dalam kuesioner .
2. Penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian dengan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung dengan bertemu responden. Hal ini untuk meminimalisir kesalahan dalam pengisian kuesioner.
3. Penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan metode path analysis, regresi berganda atau *structure equation modeling (SEM)*.

DAFTAR PUSTAKA

- Baruch, Y. (2001). Employability: A substitute for loyalty? *Human Resource Development International*, 543-566.
- Burchell, B., Ladipo, D., dan Wilkinson, F. 2005. Job insecurity and Work Intensification. New York: Routledge.
- Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2006). Different temporary work status, different behaviors in organization. *Journal of Business and Psychology*, 20, 352-367.
- Claes, R. (2005). Organization promises in the triangular psychological contract as perceived by temporary agency workers, agencies, and client organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 17, 131-142.
- Coyle-Shapiro, J. & Kessler, I. (2002) Reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and Employer perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 1-18.
- Coyle-Shapiro, J., & Morrow, P. (2006). Organizational and client commitment among contracted employees. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 416-431.
- Conway & Briner. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work*. New York : Oxford University
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10, 25-51.

- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 193-205.
- Druker, J., & Stanworth, C. (2004). Mutual expectations: A study of the three-way relationship between employment agencies, their client organisations and white-collar agency temps. *Industrial Relations Journal, 35*, 58-75.
- Feldman, D. C. (2005). Toward a new taxonomy for understanding the nature and consequences of contingent employment. *Career Development International, 11*, 28-47.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, employment and society, 17*(4), 641-666.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, Rudi dan P.T. Suyasa. 2007. Persepsi terhadap Job Characteristic Model, Psychological Well-Being and Performance (Study Pada Karyawan PT. X). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi. Vol.9 No. 1*, 67-92.
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Lee, G. (2001). Towards a contingent model of key staff retention: The new psychological contract reconsidered. *South African Journal of Business Management, 32*, 1-9.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., & Sparrowe, R.T. (2003). The dual commitments of contingent workers: an examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior, 24*, 609-625.

- McLean Parks, J., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.
- Mizar, Yuniar, 2008. “Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (*Turnover Intention*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”. Semarang: Tesis. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Moorman, R. H., & Harland, L. K. (2002). Temporary employees as good citizens: Factors influencing their OCB performance. *Journal of Business and Psychology*, 17, 171-187.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
- Robertson, Ivan & C. Cooper. 2011. Well-Being Productivity and Happiness at Work. London: Palgrave Macmillan.
- Rousseau, D. M. (2004). Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate. *Academy of Management Executive*, 18, 120-127.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29, 580-702.
- Sverke, M., Gallagher, D. G., & Hellgren, J. (2000). Alternative work arrangements: Job stress, well-being, and work attitudes among employees with different employment contracts. In K. Isaksson, L. Hogsted, C.

Eriksson, & Theorell (Eds.), *Health effects of the new labour market* (pp. 145-167). New York: Plenum Press.

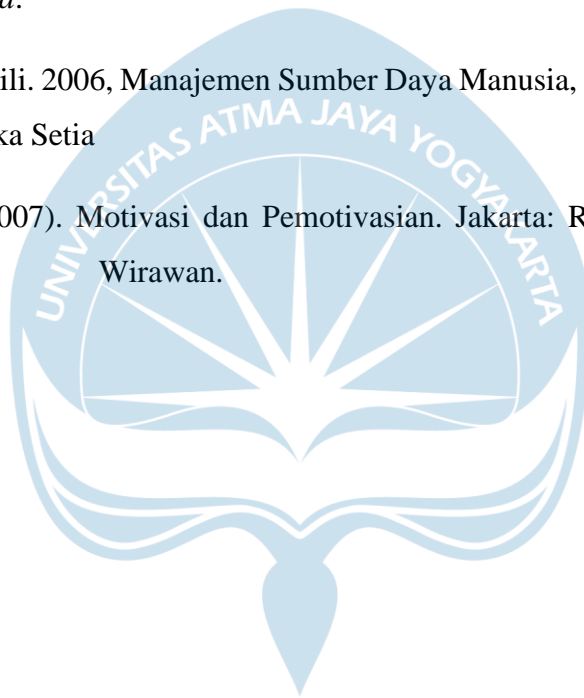
Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review* (Vol. 1, pp. 1-30). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Edisi 6. *Research Methods for Business*.

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*.

Samsudin, Sadili. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia

Winardi. J. (2007). Motivasi dan Pemasalahan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
Wirawan.



LAMPIRAN I
SURAT RISET PERUSAHAAN



pt. GAYA INDAH KHARISMA

Office : JL. MOCH. TOHA KM. 4 KELURAHAN PERIUK JAYA
KECAMATAN PERIUK, TANGERANG 15131 BANTEN, INDONESIA
PHONE : (021) 5537521 (HUNTING) FAX : (021) 5520607

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda-tangan di bawah ini selaku manajerial dari PT. Gaya Indah Kharisma,
Menerangkan bahwa :

Nama : Revita Golda Men Purba
NIM : 160323007
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atmajaya Yogyakarta

Telah selesai melaksanakan penelitian dari mulai tanggal 7 – 10 Desember 2022 untuk menyusun skripsi dengan judul “ **Hubungan antara Pemenuhan Kewajiban Agen, Pemenuhan kewajiban klien dan Ketidakamanan Kerja Pada Kemampuan Kerja** “ di PT. Gaya Indah Kharisma Kawasan Industri, Jl. Moh toha no km,04, Kee Priuk, Kota Tangerang, Banten.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 10 Desember 2022

PT. GAYA INDAH KHARISMA

pt. GAYA INDAH KHARISMA

SUSANTO
HRD MANAGER

Factory : Jl. Moch. Toha Km. 4 Kelurahan Periuk Jaya, Kecamatan Periuk, TANGERANG 15131
Phone : (021) 5537521 (Hunting) Fax : (021) 5520607
P.O. BOX 287 Tangerang 15000, Banten, Indonesia



LAMPIRAN II
KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari Responden

Di tempat

Perkenalkan nama saya Revita Golda Meir Purba. Saya adalah mahasiswi dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi sarjana (S1) dengan judul “**Hubungan antara Pemenuhan Kewajiban Agen, Pemenuhan kewajiban klien, Ketidakamanan Kerja, dan Kemampuan Kerja**”. Kuesioner yang akan diisi hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, dimohon Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk memberikan jawaban sejujurnya sesuai dengan kondisi yang ada. Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 10 Desember 2022

Mahasiswa

Revita Golda Meir Purba

KUESIONER PENELITIAN

BAGIAN PERTAMA

Identitas Responden :

Jenis Kelamin :

- a. Pria
- b. Wanita

Pendidikan

- a. SMA/SMK
- b. D3
- c. S1
- d. S2

Lama bekerja :

- a. <1 tahun
- b. 2 tahun
- c. >2 tahun

Status Karyawan

- a. Tetap
- b. Tidak Tetap

Usia :

- a. \leq 20 tahun
- b. 30 tahun
- c. \geq 30 tahun

Departemen ;

Security



Cleaning Service

Petunjuk Pengisian;

Pernyataan di bawah ini berkaitan dengan organisasi Anda. Anda dimohon untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya yang terjadi di organisasi Anda. Berikan tanda silang (V) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Anda dianggap paling tepat.

Keterangan :

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Netral (N)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

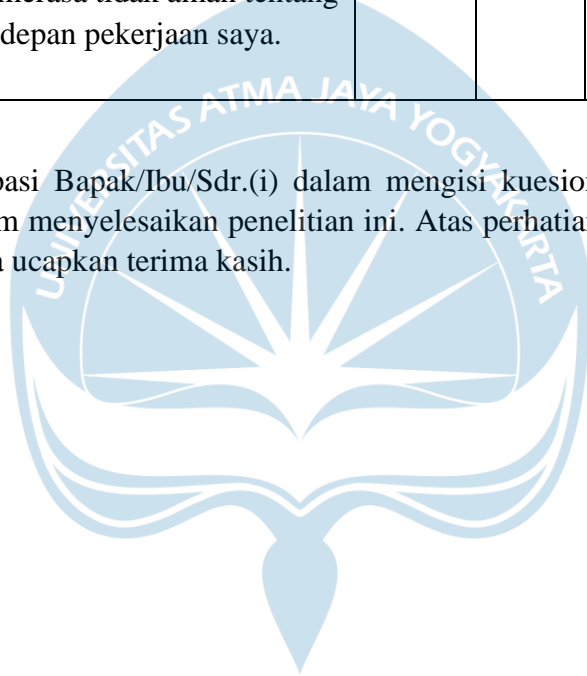
BAGIAN KEDUA

NO	PERTANYAAN	1 Sangat tidak setuju	2 Tidak setuju	3 Netral	4 Setuju	5 Sangat setuju
1.	Perusahaan yang menugaskan saya dapat membantu saya untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan.					
2	Perusahaan yang menugaskan saya dapat memberikan kesempatan promosi.					
3	Perusahaan yang menugaskan saya memberikan kesempatan untuk berkembang					
4	Perusahaan yang menugaskan saya dapat menawarkan gaji yang stabil .					

5	Perusahaan yang menugaskan saya memperdulikan kesejahteraan pribadi.					
6	Perusahaan tempat saya bertugas dapat membantu saya untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan.					
7	Perusahaan tempat saya bertugas mendukung saya dalam mencapai tujuan yang lebih tinggi.					
8	Perusahaan tempat saya bertugas memberikan saya kesempatan untuk berkembang					
9	Perusahaan tempat saya bertugas membantu mengembangkan keterampilan					
10	Saya optimis pada saat mencari pekerjaan saya akan mendapatkan pekerjaan					
11	Saya yakin saya dapat dengan cepat mendapatkan pekerjaan yang sama.					
12	Saya akan dengan mudah mencari pekerjaan lain jika saya kehilangan pekerjaan ini.					
13	Jika saya mau, dengan mudah saya dapat berganti perusahaan					

14	Saya yakin saya akan kehilangan pekerjaan saya.					
15	Cepat atau lambat kemungkinan besar saya akan kehilangan pekerjaan.					
16	Saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya.					

Partisipasi Bapak/Ibu/Sdr.(i) dalam mengisi kuesioner ini sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas perhatian dan kerjasama yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

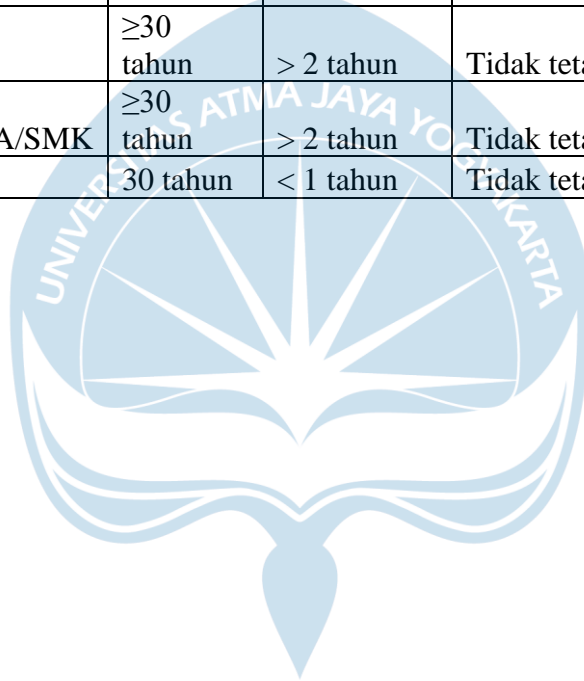


LAMPIRAN
DATA KUESIONER



Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia	Lama Bekerja	Status Karyawan	Departemen
Pria	D3	≥30 tahun	> 2 tahun	Tidak tetap	Security
Pria	D3	30 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	30 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Security
Pria	D3	30 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	30 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	30 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	≥30 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	30 tahun	> 2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	30 tahun	> 2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	30 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	30 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	30 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	≤ 20 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	30 tahun	> 2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Pria	D3	30 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Security
Pria	D3	30 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Security
Pria	D3	30 tahun	> 2 tahun	Tidak tetap	Security
Pria	D3	≤ 20 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Security
Pria	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Security
Pria	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Security
Pria	D3	≤ 20 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Security
Wanita	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Security
Wanita	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Wanita	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Wanita	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Security
Pria	D3	≤ 20 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Wanita	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Wanita	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services

Wanita	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Wanita	D3	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Cleaning Services
Wanita	SMA/SMK	≤ 20 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Security
Wanita	D3	30 tahun	> 2 tahun	Tidak tetap	Security
Wanita	SMA/SMK	≤ 20 tahun	2 tahun	Tidak tetap	Security
Wanita	D3	30 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Security
Wanita	D3	≤ 20 tahun	> 2 tahun	Tidak tetap	Security
Wanita	D3	≥ 30 tahun	> 2 tahun	Tidak tetap	Security
Pria	SMA/SMK	≥ 30 tahun	> 2 tahun	Tidak tetap	Security
Wanita	D3	30 tahun	< 1 tahun	Tidak tetap	Security



PKC (Z1.1)	PKC (Z1.2)	PKC (Z1.3)	PKC (Z1.4)	PKC (Z1.5)	TOTAL PKC
3	3	4	3	3	3.20
3	3	4	4	4	3.60
4	4	4	5	3	4.00
2	2	2	2	4	2.40
4	4	4	4	4	4.00
4	2	2	4	4	3.20
3	3	3	3	4	3.20
3	3	3	3	4	3.20
3	3	4	4	4	3.60
4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	5	4.20
5	3	3	4	4	3.80
5	5	5	5	5	5.00
4	4	4	4	4	4.00
3	3	4	4	4	3.60
4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	5	4.20
3	3	3	4	4	3.40
2	2	2	2	2	2.00
4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4.00
5	5	5	4	4	4.60
4	3	4	4	3	3.60
4	4	5	5	5	4.60
5	5	5	5	5	5.00
4	4	4	4	4	4.00
4	5	5	5	5	4.80
4	3	4	5	5	4.20
5	5	5	5	5	5.00
5	5	5	5	5	5.00
3	2	2	2	5	2.80
3	3	3	3	4	3.20
5	3	5	5	3	4.20
4	3	3	4	4	3.60
4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	3	3	3.60
4	4	4	4	4	4.00
5	5	5	5	5	5.00

PKA (Z2.1)	PKA (Z2.2)	PKA (Z2.3)	PKA (Z2.4)	PKA (Z2.5)	TOTAL PKA
5	5	5	5	3	4.60
4	4	4	4	2	3.60
1	1	1	1	1	1.00
2	2	2	2	2	2.00
5	3	2	4	2	3.20
5	5	5	3	3	4.20
2	2	2	2	2	2.00
2	2	2	2	2	2.00
3	3	3	2	2	2.60
5	3	4	2	2	3.20
4	4	4	3	2	3.40
5	5	4	3	3	4.00
5	5	5	5	5	5.00
5	5	5	5	4	4.80
4	4	4	3	2	3.40
5	5	5	4	4	4.60
5	5	5	3	3	4.20
5	5	5	5	3	4.60
2	2	2	3	3	2.40
5	5	5	2	2	3.80
5	5	5	2	2	3.80
5	5	5	4	4	4.60
5	5	4	2	2	3.60
5	5	5	5	5	5.00
5	3	3	2	2	3.00
5	5	5	5	3	4.60
5	5	5	5	5	5.00
1	1	1	1	1	1.00
5	5	5	5	4	4.80
5	5	5	5	4	4.80
5	5	5	5	5	5.00
5	5	5	5	3	4.60
5	5	5	5	3	4.60
5	5	5	5	3	4.60
5	5	5	3	3	4.20
4	4	4	4	4	4.00
5	5	5	5	4	4.80
4	3	3	3	4	3.40
4	4	3	4	3	3.60
5	5	5	5	4	4.80

X.1	X.2	X.3	TOTAL X
3	3	3	3.00
4	4	4	4.00
2	2	4	2.67
4	4	4	4.00
2	4	4	3.33
2	2	4	2.67
3	3	3	3.00
3	3	3	3.00
3	4	4	3.67
4	4	4	4.00
4	4	5	4.33
3	3	4	3.33
5	4	5	4.67
4	4	4	4.00
3	4	4	3.67
4	4	4	4.00
4	4	4	4.00
3	3	4	3.33
2	2	3	2.33
4	4	4	4.00
4	4	4	4.00
4	4	4	4.00
4	5	4	4.33
5	5	4	4.67
3	4	4	3.67
4	5	5	4.67
5	5	5	5.00
4	4	4	4.00
5	5	5	5.00
3	4	5	4.00
5	5	5	5.00
5	5	5	5.00
2	4	5	3.67
4	4	4	4.00
3	3	3	3.00
3	3	2	2.67
4	3	2	3.00
3	3	2	2.67
3	3	2	2.67
5	5	5	5.00

Y.1	Y.2	Y.3	TOTAL Y
2	2	3	2.33
4	4	4	4.00
4	4	4	4.00
4	4	4	4.00
4	4	3	3.67
4	5	5	4.67
4	4	4	4.00
4	4	5	4.33
5	5	5	5.00
3	3	3	3.00
3	3	3	3.00
3	4	4	3.67
2	2	2	2.00
4	4	4	4.00
3	4	4	3.67
3	3	3	3.00
4	4	4	4.00
2	2	2	2.00
4	4	4	4.00
4	2	4	3.33
4	4	2	3.33
2	2	2	2.00
4	4	2	3.33
3	3	3	3.00
3	4	4	3.67
3	3	3	3.00
3	3	3	3.00
5	5	5	5.00
5	5	5	5.00
3	4	4	3.67
2	2	1	1.67
1	1	1	1.00
2	1	2	1.67
3	3	3	3.00
3	2	2	2.33
2	4	3	3.00
2	2	2	2.00
2	3	2	2.33
3	2	2	2.33
3	3	4	3.33



HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Pemenuhan Kewajiban Agency
Z2.1	Pearson Correlation	1	.903**	.874**	.628**	.540**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Z2.2	Pearson Correlation	.903**	1	.962**	.699**	.616**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Z2.3	Pearson Correlation	.874**	.962**	1	.687**	.627**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Z2.4	Pearson Correlation	.628**	.699**	.687**	1	.777**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Z2.5	Pearson Correlation	.540**	.616**	.627**	.777**	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Pemenuhan Kewajiban Agency	Pearson Correlation	.893**	.946**	.939**	.857**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Seluruh item dinyatakan valid

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Pemenuhan Kewajiban Client
Z1.1	Pearson Correlation	1	.735**	.712**	.766**	.391*	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Z1.2	Pearson Correlation	.735**	1	.854**	.678**	.457**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Z1.3	Pearson Correlation	.712**	.854**	1	.789**	.351*	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.027	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Z1.4	Pearson Correlation	.766**	.678**	.789**	1	.436**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Z1.5	Pearson Correlation	.391*	.457**	.351*	.436**	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.012	.003	.027	.005		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Pemenuhan Kewajiban Client	Pearson Correlation	.867**	.903**	.903**	.884**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Seluruh item dinyatakan valid

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Ketidakamanan
Y.1	Pearson Correlation	1	.802**	.763**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.802**	1	.791**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.763**	.791**	1	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Ketidakamanan	Pearson Correlation	.916**	.935**	.925**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Seluruh item dinyatakan valid

Correlations

		X.1	X.2	X.3	Kemampuan Kerja
X.1	Pearson Correlation	1	.770**	.429**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000
	N	40	40	40	40
X.2	Pearson Correlation	.770**	1	.656**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
X.3	Pearson Correlation	.429**	.656**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000
	N	40	40	40	40
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	.854**	.934**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Seluruh item dinyatakan valid

HASIL UJI REABILITAS

Uji Relibilitas Pemenuhan Kewajiban Agency

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	5

Uji Relibilitas Pemenuhan Kewajiban Client

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	5

Uji Relibilitas Ketidakamanan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	3

Uji Relibilitas Kemampuan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	3

Uji Regresi Linear Sederhana

Hipotesis 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.233	.213	.97591

a. Predictors: (Constant), Pemenuhan Kewajiban Client

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.005	1	11.005	11.555	.002 ^a
	Residual	36.191	38	.952		
	Total	47.196	39			

a. Predictors: (Constant), Pemenuhan Kewajiban Client

b. Dependent Variable: Pemenuhan Kewajiban Agency

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.817	.894		.914	.366
	Pemenuhan Kewajiban Client	.768	.226	.483	3.399	.002

a. Dependent Variable: Pemenuhan Kewajiban Agency

Hipotesis 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.282	.82983

a. Predictors: (Constant), Pemenuhan Kewajiban Agency

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.227	1	11.227	16.304	.000 ^a
	Residual	26.168	38	.689		
	Total	37.395	39			

a. Predictors: (Constant), Pemenuhan Kewajiban Agency

b. Dependent Variable: Ketidakamanan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.092	.479		10.639	.000
	Pemenuhan Kewajiban Agency	-.488	.121	-.548	-4.038	.000

a. Dependent Variable: Ketidakamanan

Hipotesis 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.470	.50309

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.021	1	9.021	35.642	.000 ^a
	Residual	9.618	38	.253		
	Total	18.639	39			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Pemenuhan Kewajiban Client

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.529	.404		3.781	.001
	Kemampuan Kerja	.627	.105	.696	5.970	.000

a. Dependent Variable: Pemenuhan Kewajiban Client