

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Praktik sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional pada PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional pada PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya.

5.2 Implikasi Manajerial

Berikut implikasi manajerial berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan, penulis memberikan saran bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Pada bagian Praktik SDM, perusahaan dapat membuat meningkatkan pengawasan dan evaluasi terhadap aturan dan sanksi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang seadanya.
2. Pada bagian Kepuasan Kerja, perusahaan dapat memberi perhatian khusus kepada karyawan yang membutuhkan arahan dan bantuan atas permasalahan yang dihadapinya.
3. Pada bagian Komitmen organisasional, perusahaan dapat mempertahankan karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang adil.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan yang muncul dalam penelitian mengenai pengaruh praktik sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (studi pada PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya), antara lain:

1. Penelitian ini terbatas pada sampel yang spesifik, hanya melibatkan karyawan dari PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya. Hal ini dapat menghambat kemampuan untuk menggeneralisasi hasil penelitian ke organisasi lain atau populasi yang lebih luas. Variasi dalam praktik SDM, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional di berbagai perusahaan bisa berbeda, sehingga hasilnya mungkin tidak bisa secara luas diterapkan ke konteks lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini juga bisa menjadi keterbatasan, yaitu hanya menggunakan kuesioner. Hal ini bisa menyebabkan keterbatasan dalam memperoleh informasi yang lebih mendalam.
2. Penelitian seringkali terbatas oleh faktor-faktor eksternal yang sulit atau bahkan tidak dapat dikontrol, seperti perubahan lingkungan ekonomi, perubahan kebijakan perusahaan, atau bahkan perubahan kepemimpinan di PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya. Hal tersebut dapat mempengaruhi variabel yang diteliti. Hal ini bisa membuat sulitnya menentukan sebab-akibat secara pasti antara praktik SDM, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka PT. XYZ Kota Sorong, Papua

Barat Daya dapat diberikan saran-saran berikut ini:

1. Meninjau ulang strategi sumber daya manusia dengan cara memperbaiki atau menyesuaikan praktik SDM sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan.
2. Memperhatikan keseimbangan kerja-hidup dengan cara memberikan fleksibilitas dan dukungan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang.
3. Meningkatkan komunikasi dan pengakuan dengan memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta memberikan pengakuan atas kontribusi positif.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- AlQahtani, M. M. (2019). The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention Among Hospital Pharmacists. *Journal of Healthcare Leadership*, 11, 11-19.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). Kogan Page.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bassi, L.J. and Van Buren, M.E. (1999), "Sharpening the leading edge", *Training & Development*, Vol. 53, pp. 23-32.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Chew, J., Chan, C. C. A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522.
- Chin, T. A., Ooi, K. B., & Ong, B. L. (2016). The Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment: An Empirical Study among Academic Staff in Malaysian Public Universities. *Journal of Business and Policy Research*, 11(2).
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Detoro, I. and McCabe, T. (1997), "How to stay flexible and elude fads?", *Quality Progress*, Vol. 30, pp.55-61.
- Eren, E. (2015). The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Hospital Nurses in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 2110-2115.
- Gallup. (2017). *State of the American Workplace*. Gallup.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. and Cardy, R.L. (1995), *Managing Human Resources*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ].
- Greenberg, J. (2017). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of management review*, 12(1), 9-22.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee commitment: A review of literature and directions for future research. *Personnel Review*, 46(1), 52-72.
- Hidayati, D., Nurhidayat, A., & Putri, R. A. (2019). Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional di Rumah Sakit di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(1), 1-10.

- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.
- Kompaso, S. M., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.
- Kurniawan, A. (2017). Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional di RSUD Rokan Hilir. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 38-49.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Marchington, M. and Wilkinson, A (1997), *Core Personnel and Development*, Institute of Personnel and Development, London.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Maulana, Aditya Chandra. (2016). Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kepuasan Kerja, Komitmen karyawan dan Niat Berpindah. *Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 16, No. 1, 2016 : 1 – 24*.
- Mersi, and D. Koeshartono. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional (Studi Pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1979). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64(5), 544-551.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Papalexandris, N., Panayotopoulou, L., & Panayotopoulou, M. (2018). Human Resource Management Practices and Organizational Commitment: A Comprehensive Review. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 11(1).
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Purwanto, A., & Setiyono, B. (2019). Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen organisasional: Studi pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 21(1), 25-36.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (2017). The employee-organization relationship: Where do we go from here? *Human Resource Management Review*, 27(2), 206-213.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.
- Super, D. E. (2017). *The psychology of careers*. Harper & Row.
- Swanson, R. A., & Holton III, E. F. (2001). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler Publishers.
- Tjahjono, H. K. (2018). Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasional pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 20(1), 14-22.
- Wetland, D. (2003), "The strategic training of employees model: balancing organizational constraints and training content", *S.A.M Advanced Management Journal*, Vol. 68, pp.56-63.
- Widiastuti, Y. (2020). Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional pada Perusahaan Jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(2), 163-172.
- Widyasari, Ni Putu Novi (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Ziba Seminyak. Other thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (studi pada PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya)

Kepada Bapak/ Ibu/ Saudara (i) Para Karyawan PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya yang Terhormat,

Salam sejahtera,

Saya, David Miquel Van Houten, saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini, saya tengah melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional (studi pada PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya).” saya meminta kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) sejenak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Partisipasi Anda dalam penelitian ini memiliki peran yang sangat penting, karena Anda adalah bagian integral dari organisasi ini.

Saya memahami bahwa waktu dan kontribusi Anda sangat berharga. Maka besar harapan saya bahwa Bapak/ Ibu/ Saudara (i) bersedia untuk memberikan tanggapan pernyataan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk menentukan hasil penelitian yang saya lakukan. Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan. Oleh karena itu, saya sangat berharap Anda dapat memberikan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Kuesioner ini dirancang untuk mencakup berbagai aspek yang relevan dengan penelitian ini. Partisipasi Anda dalam penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan informasi yang Anda berikan akan digunakan secara eksklusif untuk tujuan penelitian ini. Mohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu sebentar dalam agenda Anda untuk mengisi kuesioner ini.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) dalam mengisi kuesioner ini. Terima kasih juga atas perhatian dan kerja sama Anda dalam penelitian ini.

Hormat saya,



David Miquel Van Houten

DATA RESPONDEN

1. Nama (Inisial) :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
4. Tingkat Pendidikan :
 - a. SMA/SMK
 - b. Sarjana/S1
 - c. Magister/Doktoral
5. Divisi/Bagian :
6. Lama Bekerja (Tahun) :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan sebaik mungkin.
2. Semua pernyataan mohon diisi dan jangan dilewatkan.
3. Kerahasiaan identitas dan jawaban Anda kami jaga.
4. Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia di samping pernyataan.
5. Setiap pernyataan terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu:
 - Sangat tidak setuju (STS)
 - Tidak setuju (TS)
 - Netral (N)
 - Setuju (S)
 - Sangat setuju (SS).

PERNYATAAN PRAKTIK SDM (X1)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
PRAKTIK SDM (X1)						
1	Perusahaan Ini Memberi Penghargaan Kepada Karyawan Untuk Mengurangi Keluar Masuknya Karyawan.					
2	Perusahaan Ini Menggunakan Insentif Untuk Meningkatkan Kinerja Individu.					
3	Perusahaan Ini Memilih Menggaji Karyawan Berdasarkan Kontribusinya.					
4	Karyawan Yang Peduli Terhadap Tujuan Perusahaan Diberi Imbalan.					
5	Saya Mengetahui Dengan Baik Tujuan Dan Strategi Perusahaan Ini.					
6	Perusahaan Menyampaikan Kinerja Para Karyawannya.					
7	Perusahaan Ini Fokus Pada Keamanan Dan Kepastian Pekerjaan.					
8	Saya Tidak Akan Dipecat Meskipun Berkinerja Seadanya.					
9	Pelatihan Adalah Semangat Bagi Saya Untuk Berkinerja Lebih Baik Lagi.					
10	Perusahaan Secara Sistematis Melatih Dan Mengembangkan Karyawan Perusahaan.					
11	Perusahaan Memberikan Pelatihan Dalam Satu Keterampilan Utama.					
12	Perusahaan Melatih Karyawan Untuk Mendapatkan Banyak Keterampilan Dan Kemampuan.					

PERNYATAAN KEPUASAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
	KEPUASAN KERJA (X2)					
1	Saya Menerima Pengakuan Untuk Pekerjaan Yang Saya Lakukan Dengan Baik.					
2	Saya Merasa Dekat Dengan Orang-Orang Di Tempat Kerja.					
3	Saya Merasa Nyaman Bekerja Di Perusahaan Ini.					
4	Saya Merasa Aman Dengan Pekerjaan Saya.					
5	Saya Percaya Manajemen Memberi Perhatian Khusus Kepada Saya.					
6	Secara Keseluruhan, Saya Percaya Pekerjaan Itu Baik Untuk Kesehatan Fisik Saya.					
7	Gaji Saya Baik.					
8	Semua Bakat Dan Keterampilan Saya Digunakan Di Tempat Kerja.					
9	Saya Dapat Akrab Dengan Atasan Saya.					
10	Saya Merasa Nyaman Dengan Pekerjaan Saya.					

PERNYATAAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Meskipun Memiliki Komitmen Lain, Saya Adalah Karyawan Yang Menyelesaikan Pekerjaan Saya Terlebih Dahulu.					
2	Saya Terus Bekerja Di Perusahaan Ini Sebagai Cara Untuk Menyesuaikan Dengan Apa Yang Telah Diberikan Kepada Saya.					
3	Saya Mengetahui Arti Dari Aturan Dan Kebijakan Perusahaan Dan Menerimanya.					
4	Saya Terus Bekerja Di Perusahaan Ini Sebagai Cara Untuk Menunjukkan Loyalitasnya.					
5	Saya Adalah Karyawan Yang Memenuhi Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Peraturan Dan Kebijakan Perusahaan.					
6	Saya Tidak Pernah Meninggalkan Pekerjaan Yang Belum Selesai Atau Tertunda.					
7	Saya Yakin Bahwa Perusahaan Telah Memberikan Penghargaan Kepada Saya Atas Kerja Dan Usaha Yang Dilakukan.					
8	Saya Adalah Karyawan Yang Berterima Kasih Kepada Perusahaan Atas Semua Yang Telah Perusahaan Berikan, Oleh Sebab Itu Saya Terus Bekerja Untuk Perusahaan Ini.					
9	Saya Memenuhi Ketepatan Waktu Dalam Jadwal Dan Hari Kerja Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan.					
10	Terlepas Dari Kelelahan Atau Ketidaknyamanan Fisik Yang Mungkin Saya Alami, Penting Bagi Saya Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Saya Terlebih Dahulu.					

11	Saya Adalah Karyawan Yang Merasakan Keseimbangan Dalam Hubungan Dengan Perusahaan.					
12	Saya Merupakan Contoh Loyalitas Terhadap Perusahaan.					
13	Saya Memenuhi Waktu Dan Berperilaku Baik Dalam Setiap Kegiatan Yang Ditugaskan Kepada Saya.					
14	Saya Menemukan Cara Untuk Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Bahkan Dalam Kondisi Yang Tidak Menguntungkan.					
15	Saya Adalah Karyawan Yang Menganggap Perusahaan Berhutang Budi Pada Saya. (R)					
16	Saya Melakukan Pekerjaan Saya Dengan Sebaik Mungkin Karena Tertarik Untuk Memberikan Yang Terbaik.					
17	Saya Mematuhi Aturan Dan Kebijakan Untuk Tidak Dikenakan Sanksi Oleh Perusahaan.					
18	Saya Tidak Pulang Dengan Tenang Jika Saya Meninggalkan Pekerjaan Yang Tertunda Atau Belum Selesai.					
19	Saya Mengharapkan Perusahaan Untuk Berkorespondensi Di Masa Depan Untuk Pekerjaan Saya Lakukan.					
20	Saya Merupakan Karyawan Yang Tidak Merugikan Perusahaan Karena Loyal Terhadapnya.					
21	Saya Dapat Kehilangan Pekerjaannya Jika Saya Tidak Memenuhi Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Pedoman Dan Norma Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan.					
22	Saya Merasa Berat Jika Tidak Melakukan Pekerjaan Dengan Baik.					
23	Saya Adalah Seorang Pekerja Yang Melakukan Usaha Ekstra Dalam Pekerjaan Saya Sebagai Cara Untuk Menyesuaikan Diri Dengan Perusahaan					

	Atas Apa Yang Telah Diberikan Kepada Saya.					
24	Rasa Syukur Kepada Perusahaan Menuntut Saya Untuk Terus Memberikan Yang Terbaik, Termasuk Tambahan Dari Apa Yang Diminta.					
25	Saya Mematuhi Aturan Dan Kebijakan Perusahaan Meskipun Saya Tidak Tahu Untuk Apa.					
26	Saya Adalah Karyawan Yang Bekerja Lembur Atau Pada Hari Istirahat Sampai Selesai Pekerjaan Saya.					
27	Saya Adalah Karyawan Yang Tidak Ingin Menipu Kepercayaan Yang Telah Disimpan Perusahaan Dalam Pekerjaan Saya.					
28	Saya Adalah Karyawan Yang Terikat Dengan Perusahaan Saya Sebagai Rasa Terima Kasih Atas Semua Yang Telah Dia Berikan Kepada Saya.					
29	Saya Adalah Seorang Karyawan Yang Melakukan Pekerjaan Saya "Berdasarkan Standar" Jika Tidak, Maka Pekerjaan Saya Tidak Akan Berjalan Dengan Baik.					
30	Perusahaan Saya Memberikan Tunjangan Berdasarkan Usaha Dan Pekerjaan Saya.					

Lampiran 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel Praktik SDM

Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.1 1	X1.12	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.390*	.248	.312*	.269	.412**	.473**	.317*	.203	.288	.017	-.026	.552**
	Sig. (2-tailed)		.011	.114	.044	.085	.007	.002	.040	.198	.064	.914	.869	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.390*	1	.254	.488**	.214	.343*	.527**	.278	.414**	.335*	.388*	.264	.644**
	Sig. (2-tailed)	.011		.104	.001	.174	.026	.000	.075	.006	.030	.011	.091	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.248	.254	1	.520**	.441**	.413**	.438**	.061	.243	.234	.414**	.184	.609**
	Sig. (2-tailed)	.114	.104		.000	.003	.007	.004	.701	.121	.136	.006	.244	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.312*	.488**	.520**	1	.587**	.672**	.526**	.202	.262	.410**	.380*	.410**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.044	.001	.000		.000	.000	.000	.200	.094	.007	.013	.007	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.269	.214	.441**	.587**	1	.571**	.339*	.254	.187	.221	.437**	.283	.650**
	Sig. (2-tailed)	.085	.174	.003	.000		.000	.028	.104	.237	.159	.004	.069	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.412**	.343*	.413**	.672**	.571**	1	.626**	.101	.158	.284	.210	.103	.669**
	Sig. (2-tailed)	.007	.026	.007	.000	.000		.000	.525	.317	.069	.181	.516	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.7	Pearson Correlation	.473**	.527**	.438**	.526**	.339*	.626**	1	.193	.309*	.419**	.306*	.246	.726**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.004	.000	.028	.000		.221	.046	.006	.049	.116	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	.317*	.278	.061	.202	.254	.101	.193	1	.097	.321*	.349*	.192	.481**
	Sig. (2-tailed)	.040	.075	.701	.200	.104	.525	.221		.541	.038	.023	.222	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.9	Pearson Correlation	.203	.414**	.243	.262	.187	.158	.309*	.097	1	.547**	.448**	.547**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.198	.006	.121	.094	.237	.317	.046	.541		.000	.003	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.10	Pearson Correlation	.288	.335*	.234	.410**	.221	.284	.419**	.321*	.547**	1	.364*	.694**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.064	.030	.136	.007	.159	.069	.006	.038	.000		.018	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X1.11	Pearson Correlation	.017	.388*	.414**	.380*	.437**	.210	.306*	.349*	.448**	.364*	1	.514**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.914	.011	.006	.013	.004	.181	.049	.023	.003	.018		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.12	Pearson Correlation	-.026	.264	.184	.410**	.283	.103	.246	.192	.547**	.694**	.514**	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.869	.091	.244	.007	.069	.516	.116	.222	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.552**	.644**	.609**	.782**	.650**	.669**	.726**	.481**	.553**	.652**	.618**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42.88	25.620	.434	.842
X1.2	42.57	26.007	.571	.833
X1.3	43.12	24.937	.496	.838
X1.4	42.90	22.918	.701	.820
X1.5	42.67	25.447	.567	.832
X1.6	42.57	25.178	.586	.831
X1.7	42.86	24.516	.650	.826
X1.8	43.88	25.620	.320	.857
X1.9	42.60	26.149	.453	.840
X1.10	42.50	26.207	.586	.833
X1.11	42.81	26.353	.546	.835
X1.12	42.50	26.890	.462	.840

Variabel Kepuasan Kerja

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.165	.376*	.434*	.481*	.452*	.407*	.437*	.564*	.479**	.667**

	Sig. (2-tailed)		.297	.014	.004	.001	.003	.007	.004	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.165	1	.629*	.540*	.204	.397*	.403*	.223	.339*	.433**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.297		.000	.000	.196	.009	.008	.156	.028	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.376*	.629*	1	.748*	.358*	.358*	.425*	.371*	.356*	.536**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000	.020	.020	.005	.016	.021	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	.434*	.540*	.748*	1	.434*	.566*	.472*	.599*	.323*	.607**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.004	.000	.002	.000	.037	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	.481*	.204	.358*	.434*	1	.544*	.535*	.366*	.267	.411**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.001	.196	.020	.004		.000	.000	.017	.088	.007	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.6	Pearson Correlation	.452*	.397*	.358*	.566*	.544*	1	.517*	.668*	.403*	.714**	.803**
	Sig. (2-tailed)											

	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.020	.000	.000		.000	.000	.008	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.7	Pearson Correlation	.407*	.403*	.425*	.472*	.535*	.517*	1	.563*	.278	.518**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.007	.008	.005	.002	.000	.000		.000	.075	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.8	Pearson Correlation	.437*	.223	.371*	.599*	.366*	.668*	.563*	1	.340*	.624**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.004	.156	.016	.000	.017	.000	.000		.027	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.9	Pearson Correlation	.564*	.339*	.356*	.323*	.267	.403*	.278	.340*	1	.519**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.021	.037	.088	.008	.075	.027		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.10	Pearson Correlation	.479*	.433*	.536*	.607*	.411*	.714*	.518*	.624*	.519*	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.667*	.593*	.717*	.811*	.642*	.803*	.708*	.749*	.607*	.824**	1
	Sig. (2-tailed)											

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Case Processing Summary				
		N		%
Cases	Valid		42	100.0
	Excluded ^a		0	.0
	Total		42	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.69	20.853	.586	.885
X2.2	34.43	21.470	.506	.890
X2.3	34.40	20.198	.638	.881
X2.4	34.55	19.083	.747	.873
X2.5	34.95	20.827	.551	.887
X2.6	34.81	18.841	.731	.875
X2.7	34.74	20.930	.642	.882
X2.8	34.69	19.146	.659	.881
X2.9	34.67	21.106	.513	.890
X2.10	34.57	19.568	.772	.872

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.69	20.853	.586	.885
X2.2	34.43	21.470	.506	.890
X2.3	34.40	20.198	.638	.881
X2.4	34.55	19.083	.747	.873
X2.5	34.95	20.827	.551	.887
X2.6	34.81	18.841	.731	.875
X2.7	34.74	20.930	.642	.882
X2.8	34.69	19.146	.659	.881
X2.9	34.67	21.106	.513	.890
X2.10	34.57	19.568	.772	.872

Case Processing Summary			
Cases	Cronbach's Alpha	N of Items	100.0
	.944	30	.0
			100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			



Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	112.48	199.865	.389	.944
Y2	112.74	192.296	.624	.942
Y3	112.48	197.963	.545	.943
Y4	112.60	193.954	.676	.942
Y5	112.48	196.890	.569	.943
Y6	112.38	191.315	.708	.941
Y7	112.76	194.820	.547	.943

Y8	112.71	191.868	.603	.942
Y9	112.64	198.382	.465	.943
Y10	112.60	192.735	.610	.942
Y11	112.86	194.418	.630	.942
Y12	112.71	190.794	.650	.942
Y13	112.52	196.743	.574	.943
Y14	112.81	191.768	.627	.942
Y15	113.67	196.423	.320	.946
Y16	112.31	193.926	.729	.941
Y17	112.38	197.120	.575	.943
Y18	112.43	190.153	.671	.941
Y19	112.52	193.768	.600	.942
Y20	112.45	191.083	.759	.941
Y21	112.55	195.815	.512	.943
Y22	112.45	193.473	.636	.942
Y23	112.60	192.003	.743	.941
Y24	112.83	193.801	.553	.943
Y25	113.19	186.158	.621	.943
Y26	113.02	190.121	.591	.943
Y27	112.40	194.442	.664	.942
Y28	112.98	188.902	.640	.942
Y29	112.71	192.209	.611	.942
Y30	112.62	196.339	.417	.944

Lampiran 3. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Praktik_SDM	74	3.00	5.00	3.9189	.48981
Kepuasan_Kerja	74	3.00	5.00	3.9730	.54830
Komitmen_Organisasi	74	3.00	5.00	3.9595	.38603
Valid N (listwise)	74				



Lampiran 4. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.353	.322		7.304	.000
	Praktik SDM	-.005	.096	-.006	-.051	.960
	Kepuasan Kerja	.409	.086	.581	4.779	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

Uji T

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.625	2	1.812	17.741	.000 ^b
	Residual	7.253	71	.102		
	Total	10.878	73			

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi
b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Praktik_SDM

Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.314	.31963

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Praktik_SDM

Lampiran 5. Tabulasi Data

Praktik SDM (X1)

PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4	PSDM5	PSDM6	PSDM7	PSDM8	PSDM9	PSDM10	PSDM11	PSDM12	TOTAL	RERATA
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46.0	4
3	4	4	2	4	4	3	2	5	4	4	4	43.0	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46.0	4
2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	37.0	3
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46.0	4
2	3	4	3	5	4	4	3	4	1	3	3	39.0	3
4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	52.0	4
3	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	4	48.0	4
4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	54.0	5
5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	51.0	4
3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	39.0	3
4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	51.0	4
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	45.0	4
4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	5	5	50.0	4
2	3	2	3	4	3	2	3	5	3	3	3	36.0	3
4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	38.0	3
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46.0	4
3	1	4	4	3	4	4	1	5	5	4	4	42.0	4
4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	42.0	4
4	3	2	2	4	3	4	2	5	4	3	2	38.0	3
4	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	52.0	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	57.0	5
5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	54.0	5
3	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	37.0	3
4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	51.0	4
4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	38.0	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.0	4
4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	53.0	4
3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	50.0	4
5	3	4	4	3	4	4	1	2	5	5	4	45.0	4
4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	46.0	4
5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	53.0	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	44.0	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47.0	4
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	45.0	4
4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	42.0	4
3	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	49.0	4
2	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	46.0	4
4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	48.0	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46.0	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.0	5
2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38.0	3
4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	50.0	4
4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	49.0	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58.0	5
4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	47.0	4
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	54.0	5
4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	49.0	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	44.0	4
4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	46.0	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46.0	4
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	45.0	4
5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	48.0	4
4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	50.0	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46.0	4
4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	46.0	4
2	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	43.0	4
3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	3	49.0	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	42.0	4
3	2	3	2	4	4	5	3	4	4	3	4	41.0	3
4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	42.0	4
4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	46.0	4
4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	46.0	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	47.0	4
4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	46.0	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46.0	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46.0	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	47.0	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46.0	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.0	4
3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	39.0	3
3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	2	37.0	3
5	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	53.0	4
5	4	2	5	4	4	4	4	4	2	2	2	42.0	4

Kepuasan Kerja (X2)

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOTAL	RERATA
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	30	3
4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	31	3
2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	33	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	32	3
4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	40	4
4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45	5
3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34	3
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37	4
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	47	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40	4
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	25	3
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4
3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	28	3
5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	46	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	35	4
2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	32	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	45	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	4
5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	45	5
4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	32	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4
4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	41	4
3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	41	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	5
4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	39	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32	3
4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	43	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44	4
4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	41	4
4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	37	4
4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	41	4
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4
5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	40	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	4
4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	39	4
3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	38	4
3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	36	4
2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	32	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	4
5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	40	4
4	4	5	4	2	5	4	3	4	4	39	4
4	3	5	5	3	5	4	5	3	5	42	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4

Komitmen organisasional (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
4	3	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	3	3
4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4
5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	3	3
5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	2	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
5	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25
4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2
5	2	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
5	3	2	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	1
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	2
5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	3	3	1
5	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2
4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3
5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	2	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4
3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	2	4	3	5	5	5	5	5	4	3	2
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
5	3	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2

Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	TOTAL	RERATA
4	4	4	4	4	116	4
3	4	3	3	3	102	3
4	4	4	4	4	118	4
2	4	3	4	2	99	3
3	4	4	4	4	113	4
4	5	3	5	4	124	4
4	5	4	5	4	128	4
1	4	3	4	5	116	4
4	4	4	4	4	120	4
4	4	3	4	4	108	4
3	4	4	4	3	112	4
4	4	4	5	4	139	5
4	4	4	4	4	114	4
2	4	3	2	4	108	4
4	4	3	4	3	100	3
4	4	4	4	3	106	4
4	4	4	4	4	117	4
4	4	4	4	5	120	4
4	4	3	4	4	117	4
3	3	4	4	4	98	3
4	4	4	5	4	125	4
4	5	4	4	5	130	4
3	5	3	5	5	121	4
3	5	3	4	2	109	4
4	4	4	2	2	117	4
1	5	4	5	3	129	4
4	4	4	4	4	120	4
3	5	5	4	4	119	4
4	5	4	5	4	129	4
3	5	3	5	5	126	4
4	4	4	4	4	117	4
5	5	5	5	4	140	5
3	4	3	3	4	110	4
4	4	4	4	4	115	4
4	4	4	4	4	112	4
2	3	4	4	4	103	3
4	5	4	4	3	116	4
2	5	4	5	5	136	5
2	4	4	4	4	121	4
3	4	4	4	4	113	4
5	5	5	5	5	150	5
1	3	3	3	3	93	3
4	5	5	4	4	123	4
3	4	4	4	3	113	4
4	5	4	4	5	129	4
4	4	4	4	4	114	4
4	4	4	5	4	120	4
3	4	4	4	4	120	4
4	5	5	5	4	131	4
5	4	4	4	5	120	4
4	4	4	4	4	116	4
4	4	4	4	4	117	4
4	4	4	4	4	118	4
4	4	4	4	4	121	4
4	4	4	4	4	121	4
4	4	4	4	4	108	4
3	4	4	4	4	114	4
5	4	4	4	4	116	4
3	4	3	4	4	120	4
4	3	4	5	3	116	4
3	3	4	4	4	104	3
4	4	4	4	4	122	4
4	4	4	4	4	122	4
4	4	4	5	4	123	4
4	4	4	5	4	119	4
4	4	4	4	4	116	4
4	4	4	4	4	120	4
4	4	4	4	4	120	4
4	4	4	4	4	120	4
4	4	4	5	4	122	4
4	4	4	4	4	113	4
4	4	3	4	3	116	4
5	5	5	4	4	129	4
2	4	4	4	4	114	4