

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, berisikan atas kesimpulan dari temuan hasil penelitian. Selanjutnya, penulis membuat implikasi manajerial, merumuskan saran dan memaparkan keterbatasan penelitian. Kesimpulan, implikasi manajerial, saran dan keterbatasan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

1. *Defensive silence* berpengaruh negatif terhadap *task performance* tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Semakin tinggi perilaku untuk tidak menyampaikan suatu informasi yang berkaitan karena adanya rasa takut akan menurunkan kinerja dari para tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. *Defensive silence* berpengaruh negatif terhadap *contextual performance* tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Semakin tinggi perilaku untuk tidak menyampaikan suatu informasi yang berkaitan karena adanya rasa takut akan menurunkan perilaku karyawan yang dapat mendukung keseluruhan berjalannya kegiatan organisasi dari para tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. *Defensive silence* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Semakin tinggi perilaku untuk tidak menyampaikan suatu informasi yang berkaitan karena adanya

rasa takut akan meningkatkan keinginan para tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk keluar dari organisasi.

5.2. Implikasi Manajerial

Temuan hasil penelitian ini memberikan bukti empirik dimana karyawan tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan tingkat *defensive silence* yang semakin tinggi akan menurunkan tingkat *task performance* maupun *contextual performance*. Karyawan tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan tingkat *defensive silence* yang rendah, semakin rendah pula niatnya untuk meninggalkan organisasi (Universitas Atma Jaya Yogyakarta).

Tingkat *defensive silence* para tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah menyembunyikan informasi-informasi penting yang menghambat kemajuan organisasi. Sebaliknya, para tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan berani dan tanpa rasa takut menyampaikan ide-ide baru untuk mendukung perubahan bagi organisasi agar organisasi dapat berkembang dengan pesat secara cepat sebagai wujud solusi dari permasalahan yang dihadapi organisasi.

Tingkat *defensive silence* yang rendah dari para tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah terbukti mampu meningkatkan kinerja serta keterlibatan karyawan dalam organisasi. Tingkat keterlibatan dan kinerja yang tinggi berhubungan secara negatif dengan semakin rendahnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Artinya, keberanian karyawan untuk memberikan ide

bagi perubahan yang semakin baik memberikan dukungan pada peningkatan kinerja maupun keterbibatan karyawan dalam organisasi, dimana karyawan dengan karakteristik tersebut memiliki kecenderungan untuk loyal pada organisasi dengan mengabdikan diri hingga akhir karier dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat ditindaklanjuti pihak manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai dasar pengelolaan SDM yang dimilikinya berkaitan dengan keputusan atau kebijakan strategik yang akan dibuat. Pihak manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta melalui peran dari masing-masing fakultas dapat melakukannya melalui fokus perbaikan berdasarkan dari indikator yang dinilai masih rendah pada masing-masing variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Peningkatan pada variabel *task performance* fokus pada indikator “Saya melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan”. Karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi atau sesuai yang diharapkan organisasi saat karyawan mengetahui dengan baik standar kerja secara kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk memberikan informasi dengan jelas dan detail mengenai standar pengukuran kinerja. Selain itu, pihak manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta juga harus memberikan informasi kepada karyawan khususnya yang berkaitan dengan standar, prosedur dan proses penyelesaian pekerjaan. Hal ini penting untuk dilakukan dengan

tujuan agar karyawan dapat bekerja sesuai aturan yang berlaku dan tidak merasa takut dalam bekerja. Begitu juga bisa diberikan pengarahan atau pelatihan secara lebih lanjut kepada tenaga kerja kependidikan, agar tenaga kerja kependidikan mengetahui dan memenuhi ekspektasi dan harapan dari kinerja atau tugas yang diberikan.

2. Peningkatan pada variabel *contextual performance* fokus pada indikator “Saya mendorong rekan kerja untuk mencoba cara yang baru dan lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya”. Keterlibatan karyawan dalam organisasi merupakan hal penting yang harus ditingkatkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan peran karyawan untuk memberikan motivasi atau dorongan bagi rekan kerja untuk memiliki kreativitas kerja yang lebih baik dengan menciptakan cara kerja baru yang lebih efektif serta efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Berkaitan dengan hal itu maka pihak manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebaiknya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide kreatif khususnya mengenai metode kerja baru yang dipandang lebih efektif dan lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pihak manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebaiknya juga memberikan otonomi yang lebih luas bagi karyawan untuk berkreasi dalam pekerjaannya.
3. Peningkatan pada variabel *turnover intention* fokus pada indikator “Saya berpikir untuk mencari kesempatan kerja yang berbeda di organisasi/perusahaan lain”. Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi memberikan isyarat bagi pihak manajemen belum

mampu melakukan pengelolaan SDM dengan baik. Oleh sebab itu maka penting bagi pihak manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk mengeksplorasi hal-hal yang dibutuhkan dan diinginkan atau diharapkan karyawan yang belum terpenuhi atau belum mampu diakomodasi oleh pihak manajemen. Melalui informasi yang disampaikan karyawan, diharapkan pihak manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta dapat mengambil tindakan startegi nyata untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dengan tujuan utama untuk menurunkan keinginan karyawan keluar dari organisasi.

4. Peningkatan pada variabel *defensive silence* fokus pada indikator “Saya cenderung tidak berbicara dan tidak memberi ide untuk perubahan organisasi/perusahaan karena rasa takut”. Karyawan memiliki peran penting dalam sebuah organisasi melalui partisipasi penyampaian ide-ide kreatif untuk mendukung perubahan atau kemajuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk membuat sebuah wadah yang dapat digunakan karyawan untuk menyampaikan dan menerapkan ide-ide kreatif yang dimilikinya. Pihak manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebaiknya mendorong karyawan untuk menyampaikan ide-ide yang dimilikinya, melakukan evaluasi pada ide-ide inovasi tersebut dan melakukan *pilot project* untuk membuktikan efektivitas ide baru tersebut sebelum ditetapkan secara permanen dalam organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menemukan kendala waktu dalam pengumpulan kuesioner dari responden. Dibutuhkan waktu dua belas minggu dalam pengumpulan, dikarenakan kesibukan para tenaga kerja kependidikan yang berbeda.
2. Peneliti menemukan bahwa masih terdapat beberapa tenaga kerja kependidikan yang belum mengisi kuesioner sehingga peneliti harus datang ke Universitas untuk menemui tenaga kerja kependidikan secara langsung pada jam kerja tenaga kerja kependidikan.
3. Penelitian menemukan kendala mengenai peredaran kuesioner yang pada awalnya dilakukan secara *online* berdasarkan kesepakatan. Namun seiring berjalannya waktu, kuesioner yang diisi belum mencapai target sehingga peneliti memutuskan untuk mengubah kuesioner diedarkan secara *offline* supaya target dapat tercapai.
4. Adanya keterbatasan pada sumber referensi mengenai *defensive silence*. Hal ini dikarenakan *defensive silence* termasuk kedalam konsep multidimensi dari *organizational silence* yang terdiri dari tiga jenis: *acquiescent silence*, *defensive silence*, dan *prosocial silence*. Berdasarkan referensi dari penelitian terdahulu, cenderung lebih banyak memaparkan mengenai *organizational silence* dibandingkan dengan konsep multidimensinya.
5. Pengukuran variabel *task performance* dan *contextual performance* dilakukan secara *self assessment*. Responden memiliki kecenderungan

untuk memberikan penilaian yang baik bagi dirinya sendiri yaitu dengan menyatakan dirinya memiliki kinerja dan keterlibatan yang tinggi. Hal ini akan berdampak pada hasil penelitian yang berbeda dengan tingkat kinerja dan keterlibatan yang sesungguhnya dari karyawan.

6. Pengukuran pembagian usia dan lama kerja belum menggunakan ukuran baku sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli di bidang sumber daya manusia.

5.4. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan beserta adanya keterbatasan pada penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat mempersingkat waktu dalam pengumpulan kuesioner. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar hasil penelitian dapat memberikan hasil yang lebih lengkap dari kondisi organisasi yang sesungguhnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat insentif kepada pengisi kuesioner, yaitu dengan meminta nomor telepon responden serta menghubungi responden secara lebih lanjut terkait pengisian kuesioner yang telah diberikan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat mengedarkan kuesioner dengan langsung secara *offline* dengan tenggat waktu tertentu yang telah disepakati oleh responden atau penanggung jawab responden.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat memperluas jangkauan referensi dengan cara mencari variabel yang serupa. Hal ini dilakukan supaya lebih banyak referensi yang dapat diterima oleh peneliti.
5. Penelitian selanjutnya pengukuran *task performance* dan *contextual performance* sebaiknya dilakukan oleh atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar pengukuran *task performance* dan *contextual performance* lebih obyektif dan memiliki standar baku.
6. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan dasar pengukuran atau pembagian usia dan lama kerja yang baku dari para ahli sumber daya manusia di bidang psikologi industri. Sebagai contoh, masa kerja diukur per 5 tahun, usia karyawan dengan rentang < 20; 20 sampai 34 tahun; 35 sampai 49 tahun; dan lebih dari 49 tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Acaray, A., & Akturan, A. (2015). The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 472–482. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.117>
- Afshan, G., Kashif, M., Sattayawaksakul, D., Cheewaparakobkit, P., & Wijenayake, S. (2022). Abusive supervision, supervisor undermining, and turnover intentions: mediation of quiescent silence and desire to seek revenge among Thai banking frontliners. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2021-0240>
- Bari, M. W., Ghaffar, M., & Ahmad, B. (2020). Knowledge-hiding behaviors and employees' silence: mediating role of psychological contract breach. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2171–2194. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2020-0149>
- Chenji, K., & Sode, R. (2019). Workplace ostracism and employee creativity: role of defensive silence and psychological empowerment. *Industrial and Commercial Training*, 51(6), 360–370. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2019-0049>
- Dedahanov, A. T., & Rhee, J. (2015). Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment. *Management Decision*, 53(8), 1843–1857. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0041>
- Erat, S., Alniacik, U., Ciftcioglu, A. B., & Akcin, K. (2017). EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL SILENCE AND TASK PERFORMANCE: A STUDY ON ACADEMICIANS. *Journal of Global Strategic Management*, 1(11), 35–43. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2017.244>
- Hao, L., Zhu, H., He, Y., Duan, J., Zhao, T., & Meng, H. (2022). When Is Silence Golden? A Meta-analysis on Antecedents and Outcomes of Employee Silence. *Journal of Business and Psychology*, 37(5), 1039–1063. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09788-7>
- Jahanzeb, S., Bouckenoghe, D., & Mushtaq, R. (2021). Silence and proactivity in managing supervisor ostracism: implications for creativity. *Leadership and Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2020-0260>
- Jahanzeb, S., & Fatima, T. (2018). How Workplace Ostracism Influences Interpersonal Deviance: The Mediating Role of Defensive Silence and Emotional Exhaustion. *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 779–791. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9525-6>

- Lam, L. W., & Xu, A. J. (2019). Power Imbalance and Employee Silence: The Role of Abusive Leadership, Power Distance Orientation, and Perceived Organisational Politics. *Applied Psychology*, 68(3), 513–546. <https://doi.org/10.1111/apps.12170>
- Nekoei-Moghadam, M. (2012). *Destructive Role of Employee Silence in Organizational Success*. <https://www.researchgate.net/publication/281175815>
- Shaukat, R., & Khurshid, A. (2022). Woes of silence: the role of burnout as a mediator between silence and employee outcomes. *Personnel Review*, 51(5), 1570–1586. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0550>
- Shaukat, R., Yousaf, A., & Sanders, K. (2017). Examining the linkages between relationship conflict, performance and turnover intentions: Role of job burnout as a mediator. *International Journal of Conflict Management*, 28(1), 4–23. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-08-2015-0051>
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.



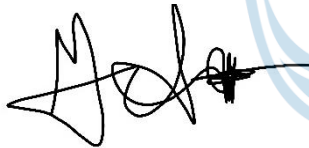


PENGARUH DEFENSIVE SILENCE TERHADAP TASK PERFORMANCE,
CONTEXTUAL PERFORMANCE, DAN TURNOVER INTENTION
(Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)

Kepada Yth. Saudara/Saudari
Di Tempat

Salam sejahtera bagi kita semua, perkenalkan nama saya Michael Rivaldo Santosa mahasiswa program studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Univeritas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai Tugas Akhir tentang "PENGARUH DEFENSIVE SILENCE TERHADAP TASK PERFORMANCE, CONTEXTUAL PERFORMANCE, DAN TURNOVER INTENTION (Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)". Sehubungan dengan hal tersebut, saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan bantuan kerjasama dan kesediaan Saudara/Saudari dalam mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan valid. Atas perhatian dan kesediaan Saudara/Saudari dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih atas bantuan dan kesediaan anda,

Yogyakarta, 15 September 2023



Michael Rivaldo Santosa

Berikan tanda silang (×) pada lingkaran yang tersedia seperti contoh berikut

Nama Responden (*boleh inisial)

....

Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

Usia

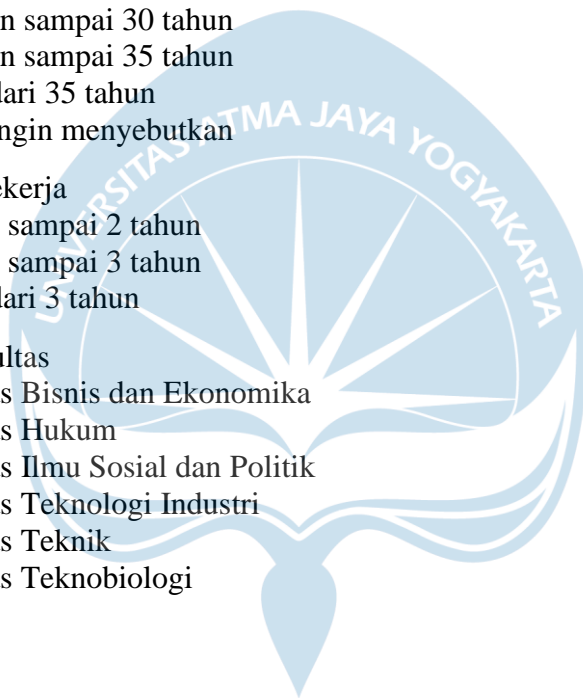
- 20 tahun sampai 25 tahun
- 25 tahun sampai 30 tahun
- 30 tahun sampai 35 tahun
- Lebih dari 35 tahun
- Tidak ingin menyebutkan

Pengalaman bekerja

- 1 tahun sampai 2 tahun
- 2 tahun sampai 3 tahun
- Lebih dari 3 tahun

Bekerja di fakultas

- Fakultas Bisnis dan Ekonomika
- Fakultas Hukum
- Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
- Fakultas Teknologi Industri
- Fakultas Teknik
- Fakultas Teknobiologi



TASK PERFORMANCE

1. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
2. Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
3. Saya melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
4. Saya memenuhi persyaratan kinerja formal pekerjaan.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)

CONTEXTUAL PERFORMANCE

1. Saya mencari cara untuk membuat organisasi menjadi lebih sukses.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
2. Saya mengambil tindakan untuk melindungi organisasi dari potensi masalah.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)

3. Saya memberikan saran untuk membantu organisasi
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
4. Saya selalu berupaya mengikuti perkembangan informasi dan pengetahuan di sekitar, agar saya dapat memberi pendapat untuk membantu organisasi
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
5. Saya mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan saya.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
6. Saya mendorong rekan kerja untuk mencoba cara baru yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
7. Saya membicarakan hal baik tentang organisasi kepada karyawan lain.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
8. Saya mengumpulkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang akan bermanfaat bagi organisasi.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)

TURNOVER INTENTION

1. Saya sering berpikir untuk keluar dari organisasi/perusahaan ini.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
2. Saya berpikir untuk mencari kesempatan kerja yang berbeda di organisasi/perusahaan lain.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
3. Saya sering berpikir untuk meninggalkan organisasi pada tahun berikutnya.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)

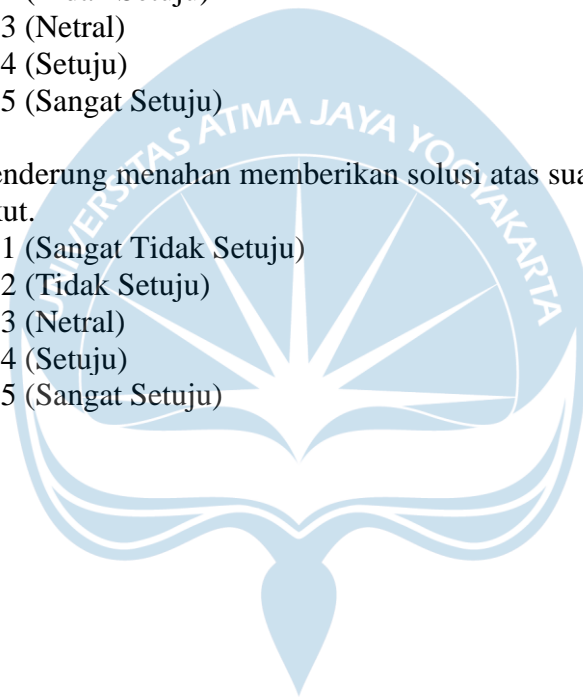
DEFENSIVE SILENCE

1. Saya cenderung tidak berbicara dan tidak memberi ide untuk perubahan organisasi/perusahaan karena rasa takut.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)
2. Saya cenderung menahan informasi yang penting dalam organisasi/perusahaan karena rasa takut.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)

3. Saya cenderung menahan fakta yang penting dalam organisasi/perusahaan untuk melindungi diri sendiri.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)

4. Saya cenderung menghindari untuk menyampaikan ide bagi perbaikan organisasi/perusahaan, untuk kepentingan perlindungan diri.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)

5. Saya cenderung menahan memberikan solusi atas suatu masalah karena rasa takut.
 - 1 (Sangat Tidak Setuju)
 - 2 (Tidak Setuju)
 - 3 (Netral)
 - 4 (Setuju)
 - 5 (Sangat Setuju)





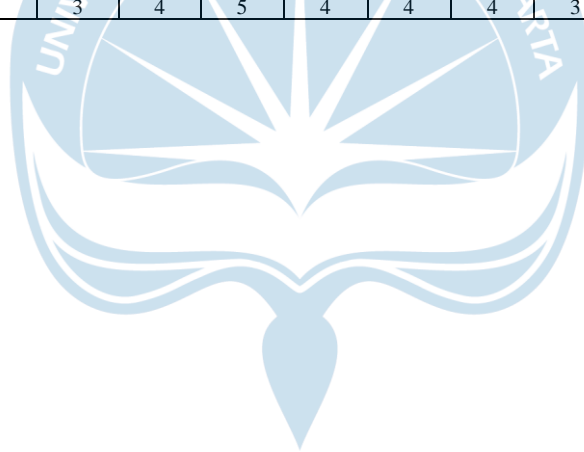
LAMPIRAN II:
DATA JAWABAN RESPONDEN

No	Jenis kelamin	Usia	Pengalaman bekerja	Fakultas
1	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
2	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknobiologi
3	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknobiologi
4	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknobiologi
5	Wanita	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
6	Wanita	> 25 - 30 tahun	> 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
7	Pria	> 25 - 30 tahun	1 - 2 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
8	Wanita	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
9	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
10	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
11	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
12	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
13	Pria	20 - 25 tahun	1 - 2 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
14	Pria	> 25 - 30 tahun	1 - 2 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
15	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
16	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
17	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
18	Pria	> 25 - 30 tahun	1 - 2 tahun	Fakultas Teknik
19	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
20	Pria	> 25 - 30 tahun	> 2 - 3 tahun	Fakultas Hukum
21	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
22	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
23	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
24	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
25	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
26	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
27	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
28	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
29	Wanita	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
30	Wanita	> 30 - 35 tahun	> 2 - 3 tahun	Fakultas Teknik
31	Wanita	> 25 - 30 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
32	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
33	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
34	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
35	Wanita	> 30 - 35 tahun	1 - 2 tahun	Fakultas Teknik
36	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
37	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
38	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
39	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
40	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
41	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknobiologi
42	Wanita	> 25 - 30 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknobiologi
43	Wanita	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknobiologi
44	Pria	> 35 tahun	1 - 2 tahun	Fakultas Teknobiologi
45	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknobiologi
46	Pria	Tidak ingin menyebutkan	> 3 tahun	Fakultas Teknobiologi
47	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknobiologi
48	Wanita	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknobiologi
49	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
50	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
51	Pria	> 30 - 35 tahun	> 2 - 3 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
52	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
53	Pria	> 25 - 30 tahun	> 3 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
54	Wanita	> 25 - 30 tahun	> 2 - 3 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
55	Wanita	> 25 - 30 tahun	1 - 2 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
56	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
57	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
58	Wanita	> 25 - 30 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
59	Wanita	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
60	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
61	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri

No	Jenis kelamin	Usia	Pengalaman bekerja	Fakultas
62	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
63	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
64	Pria	> 25 - 30 tahun	> 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
65	Wanita	> 25 - 30 tahun	> 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
66	Pria	> 25 - 30 tahun	1 - 2 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
67	Wanita	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
68	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
69	Pria	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
70	Pria	> 25 - 30 tahun	> 2 - 3 tahun	Fakultas Bisnis dan Ekonomika
71	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
72	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
73	Pria	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
74	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
75	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Hukum
76	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
77	Pria	> 25 - 30 tahun	> 3 tahun	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
78	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
79	Wanita	> 25 - 30 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
80	Wanita	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
81	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
82	Pria	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
83	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
84	Pria	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
85	Wanita	> 25 - 30 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
86	Wanita	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
87	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
88	Pria	> 30 - 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
89	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
90	Wanita	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknologi Industri
91	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknik
92	Pria	> 35 tahun	> 3 tahun	Fakultas Teknobiologi

No	TP.1	TP.2	TP.3	TP.4	CP.1	CP.2	CP.3	CP.4	CP.5	CP.6	CP.7	CP.8
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
6	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
7	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5
8	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
13	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4
14	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
20	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
22	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
24	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
25	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	3	5
26	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3
36	5	5	5	5	2	3	3	3	4	3	3	4
37	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
40	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	5
41	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
44	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
46	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
47	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
49	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
50	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4
56	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4
57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
61	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
62	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
63	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
64	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
65	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4

66	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5
67	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
68	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
69	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3
70	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
75	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
77	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3
79	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
80	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
81	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4
82	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
83	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
84	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
85	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
86	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4
87	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
88	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
89	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
90	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
91	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	5
92	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4



No	TI.1	TI.2	TI.3	DS.1	DS.2	DS.3	DS.4	DS.5
1	1	1	1	2	2	2	2	2
2	4	4	4	5	1	3	2	4
3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	1	1	2	2	2	2	2
7	2	2	2	3	2	3	3	3
8	2	2	2	1	1	2	2	2
9	1	2	1	2	1	2	2	2
10	1	1	1	2	2	2	2	2
11	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	2	2	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	5	5	5	4
14	2	2	2	2	2	1	2	2
15	1	1	1	3	3	3	2	2
16	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	2	1	1	1	2
20	2	1	1	2	3	3	2	3
21	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	2	2	2	2	2	3	2
23	2	1	1	1	1	1	1	1
24	5	4	5	4	5	5	5	5
25	1	1	1	4	3	3	2	2
26	1	1	1	2	1	1	2	2
27	1	1	1	2	2	2	2	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	3	1	1	1	1	1	1
30	1	3	1	3	3	2	3	3
31	2	2	2	3	2	2	2	2
32	3	3	3	2	2	2	2	2
33	1	1	1	1	1	2	1	1
34	2	2	2	3	2	3	2	2
35	1	1	1	4	1	1	2	2
36	1	1	1	2	1	1	2	2
37	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	2	2	2	2	2
39	2	2	1	2	2	3	2	1
40	1	1	1	3	2	2	1	1
41	1	1	1	2	2	2	2	2
42	2	2	2	3	3	2	3	3
43	3	3	3	2	2	2	2	2
44	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	3	1	2	5	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2
48	1	1	1	2	2	2	2	2
49	1	1	1	2	2	2	2	2
50	1	1	1	2	2	1	1	1
51	3	3	4	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2	2	2
53	3	3	3	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2
55	3	3	3	3	4	3	3	3
56	1	1	1	2	2	2	2	2
57	1	3	1	3	2	2	2	2
58	3	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	3	3	3	3	3
60	1	1	1	2	2	2	3	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2
62	1	1	1	2	2	2	2	2
63	1	1	1	2	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2
65	1	1	1	2	2	2	2	2

No	TI.1	TI.2	TI.3	DS.1	DS.2	DS.3	DS.4	DS.5
66	2	2	2	3	2	3	3	3
67	2	2	2	1	1	2	2	2
68	1	2	1	2	1	2	2	2
69	2	2	2	3	3	3	3	3
70	2	3	2	3	3	2	3	3
71	1	1	1	2	2	2	2	2
72	1	1	1	1	1	1	1	1
73	2	1	1	2	2	1	2	2
74	1	1	1	1	1	1	1	1
75	1	2	2	2	1	3	2	2
76	1	1	1	2	1	1	1	2
77	1	3	1	2	2	1	1	1
78	3	3	3	4	4	3	3	4
79	3	2	2	2	2	1	1	2
80	2	2	2	3	3	3	3	3
81	1	1	1	2	2	2	3	2
82	2	2	2	2	2	2	2	2
83	4	4	4	4	3	2	3	4
84	3	3	3	4	2	3	4	3
85	3	2	2	2	1	2	1	1
86	3	3	3	3	3	3	3	3
87	1	1	1	3	2	2	3	3
88	2	2	2	2	2	2	2	2
89	2	2	2	2	2	2	2	2
90	1	1	1	2	2	2	2	2
91	1	1	1	4	3	2	3	3
92	2	2	2	3	1	2	5	2



LAMPIRAN III:
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas: Task Performance

		Correlations				
		TP.1	TP.2	TP.3	TP.4	Task Performance
TP.1	Pearson Correlation	1	,719**	,741**	,774**	,883**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32
TP.2	Pearson Correlation	,719**	1	,741**	,803**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32
TP.3	Pearson Correlation	,741**	,741**	1	,766**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32
TP.4	Pearson Correlation	,774**	,803**	,766**	1	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32
Task Performance	Pearson Correlation	,883**	,904**	,902**	,927**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32

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

Reliabilitas: Task Performance

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TP.1	4,5000	,67202	32
TP.2	4,5625	,80071	32
TP.3	4,2500	,84242	32
TP.4	4,4063	,83702	32

Validitas: Contextual Performance

		Correlations								Contextual Performance
		CP.1	CP.2	CP.3	CP.4	CP.5	CP.6	CP.7	CP.8	
CP.1	Pearson Correlation	1	,766**	,706**	,644**	,732**	,503**	,753**	,705**	,863**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
CP.2	Pearson Correlation	,766**	1	,753**	,727**	,685**	,466**	,688**	,598**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
CP.3	Pearson Correlation	,706**	,753**	1	,664**	,754**	,462**	,812**	,715**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,008	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
CP.4	Pearson Correlation	,644**	,727**	,664**	1	,642**	,474**	,710**	,606**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,006	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
CP.5	Pearson Correlation	,732**	,685**	,754**	,642**	1	,622**	,761**	,890**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
CP.6	Pearson Correlation	,503**	,466**	,462**	,474**	,622**	1	,609**	,731**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,003	,007	,008	,006	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
CP.7	Pearson Correlation	,753**	,688**	,812**	,710**	,761**	,609**	1	,788**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
CP.8	Pearson Correlation	,705**	,598**	,715**	,606**	,890**	,731**	,788**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Contextual Performance	Pearson Correlation	,863**	,845**	,868**	,808**	,894**	,710**	,904**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

Reliabilitas: Contextual Performance

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
CP.1	4,1875	,93109	32
CP.2	4,0000	,95038	32
CP.3	4,0938	,85607	32
CP.4	4,0625	,84003	32
CP.5	4,3750	,79312	32
CP.6	4,0625	,80071	32
CP.7	4,2813	,88843	32
CP.8	4,2813	,85135	32

Validitas: Turnover Intention

Correlations

		TI.1	TI.2	TI.3	Turnover Intention
TI.1	Pearson Correlation	1	,802**	,956**	,963**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32
TI.2	Pearson Correlation	,802**	1	,853**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32
TI.3	Pearson Correlation	,956**	,853**	1	,981**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32
Turnover Intention	Pearson Correlation	,963**	,924**	,981**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32

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

Reliabilitas: Turnover Intention

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TI.1	1,6250	1,03954	32
TI.2	1,7188	,99139	32
TI.3	1,5938	1,04293	32

Validitas: Defensive Silence

		Correlations					Defensive Silence
		DS.1	DS.2	DS.3	DS.4	DS.5	
DS.1	Pearson Correlation	1	,684**	,817**	,721**	,857**	,880**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
DS.2	Pearson Correlation	,684**	1	,883**	,878**	,767**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
DS.3	Pearson Correlation	,817**	,883**	1	,887**	,888**	,965**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
DS.4	Pearson Correlation	,721**	,878**	,887**	1	,877**	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
DS.5	Pearson Correlation	,857**	,767**	,888**	,877**	1	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32
Defensive Silence	Pearson Correlation	,880**	,910**	,965**	,940**	,944**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

Reliabilitas: Defensive Silence

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DS.1	2,0938	1,08834	32
DS.2	1,8750	1,09985	32
DS.3	1,9688	1,09203	32
DS.4	1,9688	1,03127	32
DS.5	2,0313	,99950	32



Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	56	60,9	60,9	60,9
	Wanita	36	39,1	39,1	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Usia

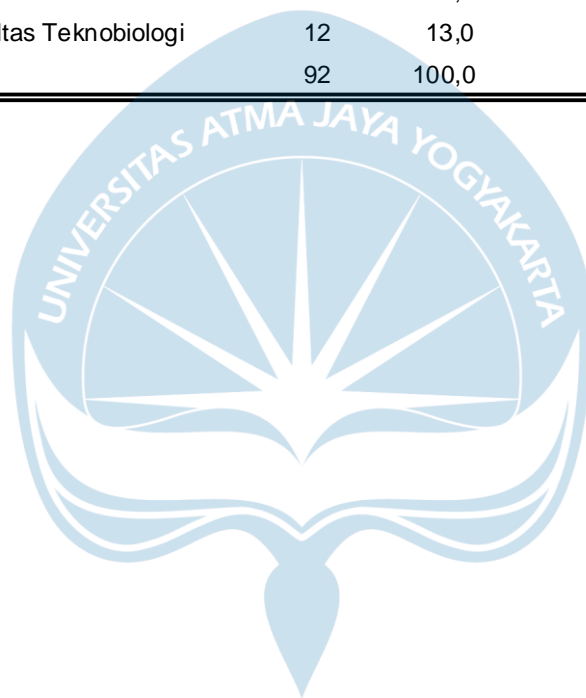
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 tahun	1	1,1	1,1	1,1
	> 25 - 30 tahun	18	19,6	19,6	20,7
	> 30 - 35 tahun	17	18,5	18,5	39,1
	> 35 tahun	55	59,8	59,8	98,9
	Tidak ingin menyebutkan	1	1,1	1,1	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Pengalaman bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 tahun	8	8,7	8,7	8,7
	> 2 - 3 tahun	5	5,4	5,4	14,1
	> 3 tahun	79	85,9	85,9	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Fakultas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fakultas Bisnis dan Ekonomika	16	17,4	17,4	17,4
	Fakultas Hukum	13	14,1	14,1	31,5
	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	12	13,0	13,0	44,6
	Fakultas Teknologi Industri	19	20,7	20,7	65,2
	Fakultas Teknik	20	21,7	21,7	87,0
	Fakultas Teknobiologi	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	





Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TP.1	92	2,00	5,00	4,2935	,68801
TP.2	92	1,00	5,00	4,2717	,81339
TP.3	92	1,00	5,00	4,0000	,85163
TP.4	92	1,00	5,00	4,1630	,73045
Task Performance	92	1,25	5,00	4,1848	,68226
Valid N (listwise)	92				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CP.1	92	1,00	5,00	4,0217	,81170
CP.2	92	1,00	5,00	3,9022	,81281
CP.3	92	1,00	5,00	4,0000	,75593
CP.4	92	1,00	5,00	3,9565	,76909
CP.5	92	1,00	5,00	4,1848	,76932
CP.6	92	2,00	5,00	3,8696	,82831
CP.7	92	1,00	5,00	4,0543	,80335
CP.8	92	1,00	5,00	4,1196	,73891
Contextual Performance	92	1,13	5,00	4,0136	,64260
Valid N (listwise)	92				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TI.1	92	1,00	5,00	1,7065	,88377
TI.2	92	1,00	4,00	1,7717	,85296
TI.3	92	1,00	5,00	1,6630	,88052
Turnover Intenion	92	1,00	4,67	1,7138	,83070
Valid N (listwise)	92				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DS.1	92	1,00	5,00	2,2500	,88485
DS.2	92	1,00	5,00	1,9565	,86333
DS.3	92	1,00	5,00	2,0109	,80513
DS.4	92	1,00	5,00	2,1304	,92840
DS.5	92	1,00	5,00	2,0870	,80728
Defensive Silence	92	1,00	4,80	2,0870	,75027
Valid N (listwise)	92				





Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Defensive Silence	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Task Performance

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,448	,442	,50970

a. Predictors: (Constant), Defensive Silence

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,977	1	18,977	73,046	,000 ^a
	Residual	23,382	90	,260		
	Total	42,359	91			

a. Predictors: (Constant), Defensive Silence

b. Dependent Variable: Task Performance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,455	,158			34,561	,000
	Defensive Silence	-,609	,071	-,669		-8,547	,000

a. Dependent Variable: Task Performance

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Defensive Silence	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Contextual Performance

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,608 ^a	,369	,362	,51319

a. Predictors: (Constant), Defensive Silence

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,874	1	13,874	52,680	,000 ^a
	Residual	23,703	90	,263		
	Total	37,577	91			

a. Predictors: (Constant), Defensive Silence

b. Dependent Variable: Contextual Performance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,100	,159		32,090	,000
	Defensive Silence	-,520	,072	-,608	-7,258	,000

a. Dependent Variable: Contextual Performance

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Defensive Silence	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,440	,434	,62506

a. Predictors: (Constant), Defensive Silence

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,633	1	27,633	70,729	,000 ^a
	Residual	35,162	90	,391		
	Total	62,796	91			

a. Predictors: (Constant), Defensive Silence

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,181	,194		,935	,352
	Defensive Silence	,734	,087	,663	8,410	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention



TABEL DISTRIBUSI R

Df	5%	DF	5%	DF	5%	DF	5%
1	0.997	51	0.271	101	0.194	151	0.159
2	0.950	52	0.268	102	0.193	152	0.158
3	0.878	53	0.266	103	0.192	153	0.158
4	0.811	54	0.263	104	0.191	154	0.157
5	0.754	55	0.261	105	0.190	155	0.157
6	0.707	56	0.259	106	0.189	156	0.156
7	0.666	57	0.256	107	0.188	157	0.156
8	0.632	58	0.254	108	0.187	158	0.155
9	0.602	59	0.252	109	0.187	159	0.155
10	0.576	60	0.250	110	0.186	160	0.154
11	0.553	61	0.248	111	0.185	161	0.154
12	0.532	62	0.246	112	0.184	162	0.153
13	0.514	63	0.244	113	0.183	163	0.153
14	0.497	64	0.242	114	0.182	164	0.152
15	0.482	65	0.240	115	0.182	165	0.152
16	0.468	66	0.239	116	0.181	166	0.151
17	0.456	67	0.237	117	0.180	167	0.151
18	0.444	68	0.235	118	0.179	168	0.151
19	0.433	69	0.234	119	0.179	169	0.150
20	0.423	70	0.232	120	0.178	170	0.150
21	0.413	71	0.230	121	0.177	171	0.149
22	0.404	72	0.229	122	0.176	172	0.149
23	0.396	73	0.227	123	0.176	173	0.148
24	0.388	74	0.226	124	0.175	174	0.148
25	0.381	75	0.224	125	0.174	175	0.148
26	0.374	76	0.223	126	0.174	176	0.147
27	0.367	77	0.221	127	0.173	177	0.147
28	0.361	78	0.220	128	0.172	178	0.146
29	0.355	79	0.219	129	0.172	179	0.146
30	0.349	80	0.217	130	0.171	180	0.146
31	0.344	81	0.216	131	0.170	181	0.145
32	0.339	82	0.215	132	0.170	182	0.145
33	0.334	83	0.213	133	0.169	183	0.144
34	0.329	84	0.212	134	0.168	184	0.144
35	0.325	85	0.211	135	0.168	185	0.144
36	0.320	86	0.210	136	0.167	186	0.143
37	0.316	87	0.208	137	0.167	187	0.143
38	0.312	88	0.207	138	0.166	188	0.142
39	0.308	89	0.206	139	0.165	189	0.142
40	0.304	90	0.205	140	0.165	190	0.142
41	0.301	91	0.204	141	0.164	191	0.141
42	0.297	92	0.203	142	0.164	192	0.141
43	0.294	93	0.202	143	0.163	193	0.141
44	0.291	94	0.201	144	0.163	194	0.140
45	0.288	95	0.200	145	0.162	195	0.140
46	0.285	96	0.199	146	0.161	196	0.139
47	0.282	97	0.198	147	0.161	197	0.139
48	0.279	98	0.197	148	0.160	198	0.139
49	0.276	99	0.196	149	0.160	199	0.138
50	0.273	100	0.195	150	0.159	200	0.138



**LAMPIRAN VIII:
SURAT KETERANGAN RISET**



KANTOR SUMBER DAYA MANUSIA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

SURAT KETERANGAN
Nomor 821/LAU-KSDM/2023

Kepala Kantor Sumber Daya Manusia Universitas Atma Jaya Yogyakarta menerangkan bahwa :

Nama : Michael Rivaldo Santosa
NPM/Prodi : 180324411/Manajemen
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

adalah benar mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan telah melakukan riset untuk Tenaga Kependidikan pada 6 (enam) Fakultas guna penyusunan Skripsi dengan judul "Pengaruh *Defensive Silence* Terhadap *Task Performance*, *Contextual Performance*, dan *Turnover Intention*".

Surat Keterangan ini dikeluarkan atas permintaan yang bersangkutan untuk keperluan syarat pendadaran skripsi.

Yogyakarta, 8 November 2023

Kepala



R. Sigit Widiarto, S.H., LL.M

KANTOR
SUMBER DAYA MANUSIA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat

Kampus IV Gedung Don Bosco
Jalan Babarsari 5 Yogyakarta 55281

URL

www.sdm.uajy.ac.id

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 4208
Fax : +62-274-487748
Surel : ksdm@uajy.ac.id

