

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis persentase terhadap data demografi responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Mayoritas responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah wanita yaitu sebesar 57% untuk responden karyawan Bank CIMB Niaga.
 - b. Mayoritas responden dalam penelitian ini berusia sekitar 31 – 40 th yaitu sebesar 44% untuk responden karyawan Bank CIMB Niaga.
 - c. Mayoritas responden dalam penelitian ini berlokasi kerja di Magelang yaitu sebesar 50% untuk responden karyawan Bank CIMB Niaga.
 - d. Mayoritas responden dalam penelitian ini untuk responden karyawan Bank CIMB Niaga mempunyai pengalaman bekerja 1 – 5 th yaitu sebesar 60%.
2. Berdasarkan hasil analisis *Structural Equation Model* dapat diketahui pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:
 - a. Keadilan prosedur evaluasi kinerja akan menciptakan evaluasi kinerja yang lebih adil dan kompensasi yang lebih wajar untuk karyawannya. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa keadilan prosedur evaluasi

kinerja berpengaruh positif terhadap keadilan distributif. Ini berarti bahwa, apabila keadilan prosedur evaluasi kinerja dalam perusahaan dianggap sudah bagus maka persepsi karyawan terhadap pendistribusian hasil (*outcome*) yang telah dilakukan perusahaan telah adil/layak. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan selalu mengedepankan keadilan dalam evaluasi kinerjanya sehingga karyawan akan beranggapan bahwa kompensasi yang telah mereka terima setara dengan kontribusi yang mereka berikan dan seimbang antara masing-masing karyawan.

- b. Apabila karyawan merasa bahwa pendistribusian hasil (*outcome*) maupun kompensasi telah dilakukan secara adil dan layak, maka mereka akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja. Ini berarti bahwa, apabila karyawan merasa bahwa hasil (*outcome*) yang telah mereka terima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan, maka secara langsung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, penting dalam sebuah perusahaan untuk selalu bersikap adil dalam pendistribusian kompensasi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Setiap karyawan yang memperoleh evaluasi kinerja dan pendistribusian kompensasi secara adil dan layak, maka akibatnya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dalam penelitian ini,

diketahui bahwa keadilan prosedur evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap keadilan distributif, dan keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung antara keadilan prosedur evaluasi kinerja dengan kepuasan kerja melalui keadilan distributif. Maka dari itu, perlunya diterapkan prosedur evaluasi kinerja yang baik dalam perusahaan dan pembagian hasil yang adil kepada setiap karyawannya, karena hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

- d. Keadilan prosedur evaluasi kinerja juga memiliki kemungkinan untuk meningkatkan kepercayaan bawahan kepada atasan mereka. Prosedur evaluasi kinerja didesain, diterapkan dan dipaksakan dalam organisasi melalui kepemimpinan senior mereka. Oleh karena itu, bawahan mungkin akan menghubungkan keadilan prosedur dengan atasan mereka. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara prosedur evaluasi kinerja terhadap kepercayaan bawahan kepada atasan. Ini berarti bahwa, apabila karyawan merasa bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan oleh supervisor telah sesuai dengan prosedur yang diterapkan perusahaan maka karyawan akan memberikan kesan baik kepada atasan mereka. Karena itu, mereka akan menganggap atasannya sebagai sosok yang dapat dipercaya.

Maka dari itu, pentingnya penerapan prosedur evaluasi kinerja yang adil merupakan langkah penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kepercayaan karyawan kepada atasan mereka.

- e. Jika karyawan percaya bahwa atasan mereka sepertinya memanfaatkan kesempatan yang bertujuan untuk memajukan kepentingan mereka, maka mereka akan mempercayai atasan mereka. Hal ini akan menghasilkan sebuah hubungan kerja yang menyenangkan, dimana dapat dihubungkan dengan pencapaian kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepercayaan terhadap atasan dengan kepuasan kerja. Ini berarti bahwa, apabila karyawan percaya bahwa pihak supervisor telah melakukan kinerjanya sesuai dengan prosedur yang diterapkan perusahaan, maka secara langsung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu, pentingnya terjalin hubungan kerjasama dan komunikasi yang baik antara pihak supervisor dengan karyawannya adalah bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
- f. Dengan adanya transparansi dalam prosedur evaluasi kinerja maka akan mengakibatkan timbulnya rasa percaya karyawan terhadap kinerja atasan mereka. Kemudian, setelah terjalin hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya yang kemudian meningkatkan kepercayaan karyawan kepada atasan maka selanjutnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini,

disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keadilan prosedur evaluasi kinerja terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui kepercayaan terhadap supervisor. Ini berarti bahwa, jika prosedur evaluasi kinerja yang telah diteliti diterapkan perusahaan dilakukan secara adil oleh pihak supervisor, maka kepercayaan karyawan kepada atasan mereka pun akan semakin meningkat. Dan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kepercayaan yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka pula. Maka dari itu, adanya transparansi, kerjasama dan komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja antara karyawan dengan atasannya merupakan langkah penting dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Kelemahan Penelitian

Walaupun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini didukung dengan data yang ada, namun penelitian ini tetap memiliki sejumlah batasan.

1. Penelitian ini berdasarkan metode survei atau *self-administered survey* yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan item-item pertanyaan kepada responden individu. Sementara, permasalahan utama dalam metode survey adalah terletak dalam item-item pertanyaan yang ditanyakan dan tidak meresponnya responden terhadap pertanyaan tersebut. Permasalahan yang timbul di pertanyaan survey umumnya adalah jumlah pertanyaan yang terlalu banyak sehingga responden enggan menanggapi dan ketidakjelasan pertanyaan yang membuat responden tidak

mengerti. Akibatnya data tidak valid atau bahkan responden tidak mengembalikan datanya.

2. Variabel non-outcome yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah variabel kepercayaan kepada supervisor (*trust in supervisor*), padahal dalam prakteknya di dunia kerja yang sesungguhnya masih terdapat beberapa variabel non-outcome lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti komitmen organisasi, *team work* yang bagus, hubungan pribadi antar karyawan ataupun loyalitas karyawan.

5.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Sekalipun ada batasan-batasan seperti yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini menyediakan bukti empiris dan pandangan mengenai bagaimana persepsi akuntansi manajemen dapat mempengaruhi sikap bawahan. Peneliti sangat berharap, penelitian ini bisa memberikan bantuan pada perkembangan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Menggunakan metode eksperimen untuk menguji kembali model yang digunakan dalam penelitian ini, dimana metode eksperimen memungkinkan peneliti untuk dapat melakukan intervensi dengan memanipulasi variabel dan meyakinkan apakah hasil penelitian yang berdasarkan setting dunia nyata dapat diterapkan dalam kondisi kerja yang terkontrol.

2. Memasukkan variabel non-outcome lain selain kepercayaan terhadap supervisor (*trust in supervisor*).
3. Mencoba untuk menggunakan sektor lain selain sektor perbankan sebagai sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Folger R. and Konovsky, M.A. (1989). *Effects of Procedural and Distributive Justice On Reactions to Pay Raise Decisions*. *Academy of Management Journal*, 32 (1), 115-130.
- Greenberg, J. (1990). *Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow*. *Journal of Management*, 16(2): 399-432.
- Harahap, Lily W. (2006). *Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial Melalui Partisipasi Anggaran Pada Perusahaan Perkebunan BUMN di Sumatera Utara*. Tesis, Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara
- Hartono, Jogiyanto. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Lau, Chong M.; Eggleton, Ian R.C. (2008). *Fairness of Performance Evaluation Procedures and Job Satisfaction: The Role Based of Outcome-based and Non-outcome-based Effects*. *Accounting and Business Research*, 38(2), 121-135.
- Lind, E.A. and Tyler, T.A. (1998). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press.
- McFarlin, D.B. and Sweeney, P.D. (1992). *Distributive and procedural justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes*. *Academy of Management Journal*, 35 (3): 626–637.

Pareke, Fahrudin Js. (2002). *Persepsi Keadilam Organisasional dalam Penilaian Kinerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Universitas Bengkulu, Bengkulu.

Santoso, Singgih. (2007). *Structural Equation Modelling; Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods For Business*. 3rd Edition. John Wiley & Sons Inc.

Sujarweni, V. Wiratna. (2008). *SPSS Untuk Penelitian; Skripsi, Tesis, Disertasi & Umum*. Global Media Informasi Yogyakarta.

Tang, T.L. and Sarsfield-Baldwin L.J. (1996). *Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment*. SAM Advanced Management Journal, 61 (3): 25–31.

Tjahjono, Heru K. (2008). *Justice in Salary Structure; The Justice Toward Employee Satisfaction*. Jurnal EKOBIS, 9 (1): 25-30.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

KUESIONER

PENGARUH KEADILAN PROSEDUR EVALUASI KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI DUA PROSES BERBEDA: OUTCOME-BASED DAN NON-OUTCOME-BASED

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Saudara / i

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan kurikulum Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk meraih gelar kesarjanaan, mahasiswa wajib menyusun skripsi sesuai dengan bidang yang diminati. Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini membutuhkan data yang diperoleh melalui kuesioner.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya selaku penulis dalam penelitian ini:

Nama : Dian Wahyu Pramalin

NPM : 03 04 14591

Memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk membantu dalam penelitian ini, dengan mengisi kuesioner ini.

Atas kesediaan dan kebaikannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dian Wahyu Pramalin

Petunjuk Pengisian:

1. Berikut adalah kuesioner dari penelitian dengan judul ”*Pengaruh Keadilan Prosedur Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Dua Proses Berbeda: Outcome-based dan Non-outcome-based*”.
2. Tabel dibawah ini menyajikan 4 faktor, yaitu: *keadilan prosedural, keadilan distributif, kepercayaan terhadap atasan, dan kepuasan kerja*. Diharapkan kesediaan saudara untuk memberikan jawabannya dengan cara membuat tanda silang (x) dikolom yang sudah tersedia.
3. Pada setiap nomor pernyataan, hanya **SATU** jawaban yang diberikan. Dan jawablah semua pertanyaan yang disajikan dengan benar.
4. Cara memberikan jawaban adalah berdasarkan yang sesungguhnya terjadi atau sesungguhnya Saudara rasakan saat ini, sehingga pada umumnya PIKIRAN/IDE PERTAMA yang terlintas pada benak Saudara setelah membaca pernyataan adalah jawaban yang sebenarnya.

Bagian I: Identitas Responden

1. Jenis kelamin:
 - a. Wanita
 - b. Pria
2. Usia:
 - a. 21 – 30 tahun
 - b. 31 – 40 tahun
 - c. 41 – 50 tahun
3. Lokasi Kerja:
 - a. Temanggung
 - b. Magelang
 - c. Purworejo
4. Masa Kerja:
 - a. \leq 1 tahun
 - b. 1 – 5 tahun
 - c. \geq 5 tahun

Bagian II: Mengukur Persepsi Karvawan

Keterangan:

- **No.** : Nomor urut
- **Uraian** : Berisi keterangan yang berhubungan dengan tiap faktor
- **STS** : Sangat Tidak Setuju
- **TS** : Tidak Setuju
- **R** : Ragu-ragu
- **S** : Setuju
- **SS** : Sangat Setuju

No.	Uraian	STS	TS	R	S	SS
-	Keadilan prosedur evaluasi kinerja (<i>procedural justice</i>)	-	-	-	-	-
1.	System dan prosedur yang telah diterapkan di perusahaan saya sangat membantu pekerjaan saya					
2.	Uraian mengenai tanggung jawab dalam pekerjaan saya dijelaskan secara detail					
3.	Dalam menilai kinerja saya, atasan melakukannya sesuai dengan prosedur yang telah diterapkan perusahaan					
4.	Evaluasi kinerja di perusahaan saya dilakukan secara jelas dan transparan					
5.	Evaluasi kinerja di perusahaan saya dilakukan secara adil dan wajar					
6.	Hasil evaluasi kinerja yang telah dilakukan akurat dan bebas dari kesalahan					
7.	Penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan saya, telah mencerminkan kinerja saya yang sebenarnya					
8.	Evaluasi kinerja di perusahaan saya dilakukan					

	secara rutin untuk menentukan pembagian insentif yang adil					
9.	Saya merasa puas dengan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh perusahaan saya					
10.	Perusahaan saya tidak perlu mengganti prosedur yang telah diterapkan					
-	Keadilan Distributif (<i>distributive justice</i>)	STS	TS	R	S	SS
11.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sekarang					
12.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan dan ketrampilan saya					
13.	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan					
14.	Perusahaan membagikan gaji sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab saya dalam perusahaan					
15.	Pendistribusian gaji tiap karyawan seimbang, sesuai dengan pekerjaannya masing-masing					
16.	Jumlah insentif yang saya terima sudah adil dan wajar					
17.	Ketika pekerjaan saya sangat memuaskan, perusahaan akan memberikan insentif yang cukup memuaskan					
18.	Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik dan pantas					
19.	Dalam pendistribusian gaji, perusahaan selalu melakukannya tepat waktu					
20.	Pendistribusian gaji dilakukan secara transparan, disertai dengan transkrip gaji yang					

	jelas dan lengkap					
-	Kepercayaan Terhadap Atasan (<i>trust in superior</i>)	STS	TS	R	S	SS
21.	Atasan saya adalah orang yang kompeten di bidangnya					
22.	Atasan saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam pekerjaannya sesuai dengan jabatannya					
23.	Dalam melakukan evaluasi kinerja, atasan melakukannya secara adil dan transparan					
24.	Secara umum, saya merasa puas dengan jajaran manajemen yang sekarang					
25.	Atasan saya dapat menilai kontribusi yang telah diberikan oleh karyawannya dengan baik					
26.	Di perusahaan saya, hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik					
27.	Atasan saya bersedia mendengarkan pendapat dan keluhan karyawannya mengenai kepentingan perusahaan					
28.	Atasan saya memiliki ketrampilan untuk memotivasi karyawannya dengan baik					
29.	Ketika terjadi masalah pribadi, atasan saya selalu memberikan empatinya kepada saya					
30.	Secara keseluruhan, saya percaya dengan atasan saya yang sekarang					
-	Kepuasan Kerja (<i>job satisfaction</i>)	STS	TS	R	S	SS
31.	Saya merasa sangat puas dengan kinerja saya secara keseluruhan					

32.	Secara keseluruhan, kondisi perusahaan saya saat ini sudah baik dan tidak perlu diperbaiki lagi					
33.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja saya					
34.	Seringkali saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak menguras energi saya					
35.	Kondisi organisasi saya mengakibatkan peningkatan motivasi kerja					
36.	Kondisi pribadi saya sering mengakibatkan peningkatan motivasi kerja di kantor					
37.	Saya puas dengan program pelatihan dan pengembangan karir yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan					
38.	Saya puas dengan gaya kepemimpinan atasan saya sekarang ini, karena selalu mementingkan kesejahteraan karyawannya					
39.	Saya percaya dengan kepemimpinan atasan saya di perusahaan ini					
40.	Dalam hal pembagian gaji/insetif, saya merasa puas karena perusahaan melakukannya secara adil					

Demikian kuesioner ini, atas bantuannya saya mengucapkan terima kasih.

KUESIONER

PENGARUH KEADILAN PROSEDUR EVALUASI KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI DUA PROSES BERBEDA: OUTCOME-BASED DAN NON-OUTCOME-BASED

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Saudara / i

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan kurikulum Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk meraih gelar kesarjanaan, mahasiswa wajib menyusun skripsi sesuai dengan bidang yang diminati. Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini membutuhkan data yang diperoleh melalui kuesioner.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya selaku penulis dalam penelitian ini:

Nama : Dian Wahyu Pramalin

NPM : 03 04 14591

Memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk membantu dalam penelitian ini, dengan mengisi kuesioner ini.

Atas kesediaan dan kebaikannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dian Wahyu Pramalin

Petunjuk Pengisian:

5. Berikut adalah kuesioner dari penelitian dengan judul ”*Pengaruh Keadilan Prosedur Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Dua Proses Berbeda: Outcome-based dan Non-outcome-based*”.
6. Tabel dibawah ini menyajikan 4 faktor, yaitu: *keadilan prosedural, keadilan distributif, kepercayaan terhadap atasan, dan kepuasan kerja*. Diharapkan kesediaan saudara untuk memberikan jawabannya dengan cara membuat tanda silang (x) dikolom yang sudah tersedia.
7. Pada setiap nomor pernyataan, hanya **SATU** jawaban yang diberikan. Dan jawablah semua pertanyaan yang disajikan dengan benar.
8. Cara memberikan jawaban adalah berdasarkan yang sesungguhnya terjadi atau sesungguhnya Saudara rasakan saat ini, sehingga pada umumnya PIKIRAN/IDE PERTAMA yang terlintas pada benak Saudara setelah membaca pernyataan adalah jawaban yang sebenarnya.

Bagian I: Identitas Responden

5. Jenis kelamin:
 - a. Wanita
 - b. Pria
6. Usia:
 - a. 21 – 30 tahun
 - b. 31 – 40 tahun
 - c. 41 – 50 tahun
7. Lokasi Kerja:
 - a. Temanggung
 - b. Magelang
 - c. Purworejo
8. Masa Kerja:
 - a. \leq 1 tahun
 - b. 1 – 5 tahun
 - c. \geq 5 tahun

Bagian II: Mengukur Persepsi Karvawan

Keterangan:

- **No.** : Nomor urut
- **Uraian** : Berisi keterangan yang berhubungan dengan tiap faktor
- **STS** : Sangat Tidak Setuju
- **TS** : Tidak Setuju
- **R** : Ragu-ragu
- **S** : Setuju
- **SS** : Sangat Setuju

No.	Uraian	STS	TS	R	S	SS
-	Keadilan prosedur evaluasi kinerja (<i>procedural justice</i>)	-	-	-	-	-
1.	System dan prosedur yang telah diterapkan di perusahaan saya sangat membantu pekerjaan saya					
2.	Uraian mengenai tanggung jawab dalam pekerjaan saya dijelaskan secara detail					
3.	Dalam menilai kinerja saya, atasan melakukannya sesuai dengan prosedur yang telah diterapkan perusahaan					
4.	Evaluasi kinerja di perusahaan saya dilakukan secara jelas dan transparan					
5.	Evaluasi kinerja di perusahaan saya dilakukan secara adil dan wajar					
6.	Hasil evaluasi kinerja yang telah dilakukan akurat dan bebas dari kesalahan					
7.	Penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan saya, telah mencerminkan kinerja saya yang sebenarnya					
8.	Evaluasi kinerja di perusahaan saya dilakukan					

	secara rutin untuk menentukan pembagian insentif yang adil					
9.	Saya merasa puas dengan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh perusahaan saya					
10.	Perusahaan saya tidak perlu mengganti prosedur yang telah diterapkan					
-	Keadilan Distributif (<i>distributive justice</i>)	STS	TS	R	S	SS
11.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sekarang					
12.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan dan ketrampilan saya					
13.	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan					
14.	Perusahaan membagikan gaji sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab saya dalam perusahaan					
15.	Pendistribusian gaji tiap karyawan seimbang, sesuai dengan pekerjaannya masing-masing					
16.	Jumlah insentif yang saya terima sudah adil dan wajar					
17.	Ketika pekerjaan saya sangat memuaskan, perusahaan akan memberikan insentif yang cukup memuaskan					
18.	Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik dan pantas					
19.	Dalam pendistribusian gaji, perusahaan selalu melakukannya tepat waktu					
20.	Pendistribusian gaji dilakukan secara transparan, disertai dengan transkrip gaji yang					

	jelas dan lengkap					
-	Kepercayaan Terhadap Atasan (<i>trust in superior</i>)	STS	TS	R	S	SS
21.	Atasan saya adalah orang yang kompeten di bidangnya					
22.	Atasan saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam pekerjaannya sesuai dengan jabatannya					
23.	Dalam melakukan evaluasi kinerja, atasan melakukannya secara adil dan transparan					
24.	Secara umum, saya merasa puas dengan jajaran manajemen yang sekarang					
25.	Atasan saya dapat menilai kontribusi yang telah diberikan oleh karyawannya dengan baik					
26.	Di perusahaan saya, hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik					
27.	Atasan saya bersedia mendengarkan pendapat dan keluhan karyawannya mengenai kepentingan perusahaan					
28.	Atasan saya memiliki ketrampilan untuk memotivasi karyawannya dengan baik					
29.	Ketika terjadi masalah pribadi, atasan saya selalu memberikan empatinya kepada saya					
30.	Secara keseluruhan, saya percaya dengan atasan saya yang sekarang					
-	Kepuasan Kerja (<i>job satisfaction</i>)	STS	TS	R	S	SS
31.	Saya merasa sangat puas dengan kinerja saya secara keseluruhan					

32.	Secara keseluruhan, kondisi perusahaan saya saat ini sudah baik dan tidak perlu diperbaiki lagi					
33.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja saya					
34.	Seringkali saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak menguras energi saya					
35.	Kondisi organisasi saya mengakibatkan peningkatan motivasi kerja					
36.	Kondisi pribadi saya sering mengakibatkan peningkatan motivasi kerja di kantor					
37.	Saya puas dengan program pelatihan dan pengembangan karir yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan					
38.	Saya puas dengan gaya kepemimpinan atasan saya sekarang ini, karena selalu mementingkan kesejahteraan karyawannya					
39.	Saya percaya dengan kepemimpinan atasan saya di perusahaan ini					
40.	Dalam hal pembagian gaji/insetif, saya merasa puas karena perusahaan melakukannya secara adil					

Demikian kuesioner ini, atas bantuannya saya mengucapkan terima kasih.

LAMPIRAN 2

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	99.0
	Excluded ^a	1	1.0
	Total	101	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	143.54	274.675	.518	.931
P2	143.45	279.947	.347	.933
P3	143.57	276.753	.440	.932
P4	143.48	268.818	.652	.930
P5	143.79	271.218	.617	.930
P6	144.20	271.919	.572	.931
P7	143.90	270.576	.584	.931
P8	143.63	277.771	.397	.932
P9	143.95	269.806	.629	.930
P10	144.27	278.664	.285	.934

P11	144.17	271.961	.555	.931
P12	144.08	270.660	.616	.930
P13	144.08	269.792	.586	.931
P14	143.76	277.760	.360	.933
P15	143.75	281.563	.221	.934
P16	143.91	274.527	.456	.932
P17	143.74	273.043	.487	.932
P18	143.89	273.574	.554	.931
P19	143.22	277.325	.392	.932
P20	143.44	274.047	.492	.932
P21	143.56	276.269	.463	.932
P22	143.51	275.182	.532	.931
P23	143.78	271.931	.692	.930
P24	143.94	273.512	.526	.931
P25	143.62	272.036	.642	.930
P26	143.36	266.475	.682	.930
P27	143.52	272.596	.495	.932
P28	143.68	273.513	.460	.932
P29	143.72	275.779	.426	.932
P30	143.60	275.838	.450	.932
P31	143.87	272.983	.436	.932
P32	144.53	280.656	.254	.934
P33	143.83	280.122	.252	.934
P34	143.68	271.028	.662	.930
P35	143.54	274.736	.505	.932
P36	143.61	271.937	.637	.930
P37	143.63	280.579	.241	.934
P38	143.94	276.057	.491	.932
P39	143.74	274.376	.501	.932
P40	143.68	270.967	.678	.930

LAMPIRAN 3
ANALISIS PERSENTASE

DEMOGRAFI RESPONDEN

Frequencies

		Statistics			
		Gender	Usia	Lokasi kerja	Masa kerja
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.43	2.00	1.90	2.16
Median		1.00	2.00	2.00	2.00
Mode		1	2	2	2
Std. Deviation		.498	.752	.704	.615
Variance		.248	.566	.495	.378
Percentiles	25	1.00	1.00	1.00	2.00
	50	1.00	2.00	2.00	2.00
	75	2.00	3.00	2.00	3.00

Frequency Table

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	wanita	57	57.0	57.0	57.0
	pria	43	43.0	43.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 th	28	28.0	28.0	28.0
	31-40 th	44	44.0	44.0	72.0
	41-50 th	28	28.0	28.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Lokasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	temanggung	30	30.0	30.0	30.0
	magelang	50	50.0	50.0	80.0
	purworejo	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 1 tahun	12	12.0	12.0	12.0
	1 - 5 tahun	60	60.0	60.0	72.0
	>= 5 tahun	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

ANALISIS STRUCTURAL EQUATION MODEL

Notes for Model (Default model)**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 78
 Number of distinct parameters to be estimated: 29
 Degrees of freedom (78 - 29): 49

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 79,041
 Degrees of freedom = 49
 Probability level = [.004](#)

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	29	79,041	49	,004	1,613
Saturated model	78	,000	0		
Independence model	12	867,198	66	,000	13,139

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,043	,890	,825	,559
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,254	,333	,212	,282

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,909	,877	,963	,949	,963
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,742	,675	,715

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,079	,045	,110	,078
Independence model	,350	,330	,371	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	137,041	145,808	212,591	241,591
Saturated model	156,000	179,581	359,203	437,203
Independence model	891,198	894,826	922,460	934,460

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,384	1,178	1,670	1,473
Saturated model	1,576	1,576	1,576	1,814
Independence model	9,002	8,079	10,000	9,039

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KS <--- KP	,432	,113	3,837	***	par_8
KD <--- KP	,658	,125	5,247	***	par_10
KK <--- KP	,252	,150	1,681	,093	par_7
KK <--- KS	,476	,145	3,284	,001	par_9
KK <--- KD	,261	,123	2,133	,001	par_11
P34 <--- KK	1,000				
P40 <--- KK	,986	,025	39,630	***	par_1
P39 <--- KK	,665	,083	7,984	***	par_2

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
P12 <--- KD	1,000				
P11 <--- KD	,974	,115	8,479	***	par_3
P13 <--- KD	,914	,121	7,523	***	par_4
P9 <--- KP	1,000				
P7 <--- KP	1,006	,132	7,620	***	par_5
P5 <--- KP	,856	,120	7,132	***	par_6
P24 <--- KS	1,000				
P30 <--- KS	,961	,159	6,028	***	par_12
P25 <--- KS	,881	,148	5,935	***	par_13

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
KS <--- KP	,498
KD <--- KP	,623
KK <--- KP	,231
KK <--- KS	,378
KK <--- KD	,253
P34 <--- KK	,989
P40 <--- KK	,993
P39 <--- KK	,631
P12 <--- KD	,856
P11 <--- KD	,814
P13 <--- KD	,722
P9 <--- KP	,805
P7 <--- KP	,789
P5 <--- KP	,733
P24 <--- KS	,741
P30 <--- KS	,734
P25 <--- KS	,714

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	KP	KS	KD	KK
KS	,432	,000	,000	,000
KD	,658	,000	,000	,000
KK	,630	,476	,261	,000
p25	,381	,881	,000	,000
p30	,415	,961	,000	,000
p24	,432	1,000	,000	,000
p5	,856	,000	,000	,000
p7	1,006	,000	,000	,000
p9	1,000	,000	,000	,000
p13	,602	,000	,914	,000
p11	,641	,000	,974	,000
p12	,658	,000	1,000	,000
p39	,419	,317	,174	,665
p40	,621	,470	,258	,986
p34	,630	,476	,261	1,000

LAMPIRAN 5

DATA JAWABAN RESPONDEN

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2
6	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2
7	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
8	5	4	2	4	3	4	2	4	1	5
9	5	4	2	4	3	4	2	4	1	5
10	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
11	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4
12	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3
13	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2
14	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
15	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5
16	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3
17	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
18	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
19	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
24	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
25	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
27	4	5	5	4	4	2	4	4	3	2
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	5	4	3	3	2	4	2
30	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3
31	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
33	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2
34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
36	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3
39	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2
40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
42	4	5	4	4	4	3	2	4	4	3
43	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4

44	4	4	4	4	5	3	4	3	2	2
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
46	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
47	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2
48	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
49	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
50	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
51	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
52	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2
53	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3
54	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
55	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2
56	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3
57	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2
58	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3
59	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
60	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
61	4	5	4	5	4	2	4	2	4	3
62	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2
63	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3
64	2	4	5	3	2	3	2	4	3	5
65	3	2	4	5	3	2	3	4	3	3
66	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
67	2	3	3	5	4	2	3	3	4	3
68	2	5	3	5	5	5	3	4	3	2
69	2	4	5	2	5	2	4	4	3	4
70	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
71	3	2	4	2	4	3	5	2	4	2
72	4	4	4	4	3	3	4	5	2	4
73	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2
74	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3
75	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
76	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
78	4	5	4	5	4	2	4	2	4	3
79	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2
80	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3
81	2	4	5	3	2	3	2	4	3	5
82	3	2	4	5	3	2	3	4	3	3
83	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
84	4	5	4	5	4	2	4	2	4	3
85	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2
86	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3
87	2	4	5	3	2	3	2	4	3	5

88	3	2	4	5	3	2	3	4	3	3
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
90	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
91	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
93	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2
94	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2
95	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
96	5	4	2	4	3	4	2	4	1	5
97	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
98	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
99	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2
100	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
--	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

1	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4
2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
6	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
7	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4
8	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3
9	2	2	3	2	4	3	4	4	4	2
10	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4
11	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3
12	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4
13	2	2	2	2	3	4	4	2	5	2
14	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5
15	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4
19	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
24	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
25	2	2	2	4	5	1	2	4	5	5
26	2	3	3	4	3	3	4	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
28	2	4	2	5	4	5	5	5	5	5
29	2	2	3	3	2	2	5	4	2	4
30	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4
31	4	4	4	5	5	2	3	3	5	4
32	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
33	3	3	2	1	3	1	4	4	5	5
34	2	3	4	4	3	2	4	2	5	5
35	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4
39	2	1	2	3	4	2	2	2	2	2
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
41	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
42	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
43	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5
44	4	4	4	4	5	3	2	4	4	5

45	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5
46	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
47	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4
48	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5
49	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
50	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4
53	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5
54	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5
55	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4
56	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
57	3	4	2	3	2	3	2	2	4	3
58	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
59	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
60	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4
61	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	4	4	3	4	5	3	3	2	4
64	3	2	4	5	5	3	4	3	5	2
65	3	3	2	4	4	3	5	3	5	5
66	4	4	2	5	5	3	4	2	3	3
67	2	2	4	3	4	2	3	2	4	3
68	2	4	4	4	5	3	5	4	4	5
69	3	3	2	2	3	5	3	4	2	3
70	4	4	5	4	2	4	4	3	4	2
71	3	4	2	4	3	5	2	4	4	3
72	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3
73	3	4	2	3	2	3	2	2	4	3
74	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
75	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
76	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4
77	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4
78	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	3	4	4	3	4	5	3	3	2	4
81	3	2	4	5	5	3	4	3	5	2
82	3	3	2	4	4	3	5	3	5	5
83	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4
84	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	3	3	4	3	4	5	3	3	2	4
87	3	2	4	5	5	3	4	3	5	2
88	3	3	2	4	4	3	5	3	5	5

89	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4
90	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4
91	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
92	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4
93	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
94	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
95	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4
96	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3
97	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4
100	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
6	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	4	4	3	2	1	1	4
9	3	3	2	4	4	2	1	2	1	4
10	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
15	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
16	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4
17	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4
20	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
24	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
25	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4
26	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
27	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4
30	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5
31	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4
32	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
33	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
39	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
41	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
43	2	2	3	3	4	3	2	3	4	2

44	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3
45	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
47	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
48	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
50	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3
51	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
52	4	4	3	2	2	3	3	2	4	2
53	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4
54	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4
55	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3
56	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3
57	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3
58	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
63	5	3	3	3	3	2	5	3	4	4
64	4	3	3	2	4	3	3	2	5	4
65	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3
66	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4
67	2	3	2	4	4	3	4	2	3	4
68	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2
69	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3
70	3	2	3	4	3	5	2	4	3	2
71	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4
72	2	5	4	3	4	4	4	4	5	5
73	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3
74	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4
75	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4
79	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
80	5	3	3	3	3	2	5	3	4	4
81	4	3	3	2	4	3	3	2	5	4
82	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4
85	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
86	5	3	3	3	3	2	5	3	4	4
87	4	3	3	2	4	3	3	2	5	4

88	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3
89	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
90	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
92	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
93	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
94	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	3	3	3	4	4	3	2	1	1	4
97	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3
98	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
99	4	4	3	2	2	3	3	2	4	2
100	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4

	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4
2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4
5	4	2	2	5	5	4	4	4	5	4
6	4	2	2	4	4	4	4	3	5	4
7	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3
8	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3
9	5	4	5	1	5	4	5	4	2	1
10	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4
11	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4
12	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4
13	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4
14	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
15	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5
16	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
18	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3
19	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
20	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4
21	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
24	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
25	2	2	3	3	2	4	4	1	2	3
26	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4
27	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
28	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4
29	2	2	2	4	4	4	5	2	4	4
30	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5
31	5	2	4	4	4	4	3	4	5	4
32	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
33	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4
34	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
39	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
40	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
41	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
42	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
43	5	4	5	2	4	4	4	4	2	2

44	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4
45	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
46	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
47	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4
48	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4
49	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4
50	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4
51	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
52	2	2	4	3	4	2	4	3	4	3
53	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
54	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
55	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3
56	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
57	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2
58	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
60	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
61	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
62	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4
64	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3
65	4	2	4	4	3	4	5	4	3	4
66	3	3	4	2	3	4	4	5	3	2
67	2	2	3	4	2	4	4	4	3	4
68	4	2	4	5	2	4	5	4	5	5
69	2	4	3	3	2	4	2	4	5	3
70	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4
71	5	3	3	4	3	2	4	4	3	4
72	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4
73	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2
74	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
76	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
77	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
78	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
79	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
80	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4
81	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3
82	4	2	4	4	3	4	5	4	3	4
83	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
84	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
85	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
86	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4
87	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3

88	4	2	4	4	3	4	5	4	3	4
89	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4
90	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4
91	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
92	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4
93	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4
94	4	2	2	4	4	4	4	3	5	4
95	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3
96	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3
97	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4
98	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
99	2	2	4	3	4	2	4	3	4	3
100	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4

LAMPIRAN 6
TABEL DISTRIBUSI

TABEL DISTRIBUSI R 5%

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

TABEL DISTRIBUSI T

DF	10%	5%	DF	10%	5%	DF	10%	5%	DF	10%	5%
1	6.314	12.706	51	1.675	2.008	101	1.660	1.984	151	1.655	1.976
2	2.920	4.303	52	1.675	2.007	102	1.660	1.983	152	1.655	1.976
3	2.353	3.182	53	1.674	2.006	103	1.660	1.983	153	1.655	1.976
4	2.132	2.776	54	1.674	2.005	104	1.660	1.983	154	1.655	1.975
5	2.015	2.571	55	1.673	2.004	105	1.659	1.983	155	1.655	1.975
6	1.943	2.447	56	1.673	2.003	106	1.659	1.983	156	1.655	1.975
7	1.895	2.365	57	1.672	2.002	107	1.659	1.982	157	1.655	1.975
8	1.860	2.306	58	1.672	2.002	108	1.659	1.982	158	1.655	1.975
9	1.833	2.262	59	1.671	2.001	109	1.659	1.982	159	1.654	1.975
10	1.812	2.228	60	1.671	2.000	110	1.659	1.982	160	1.654	1.975
11	1.796	2.201	61	1.670	2.000	111	1.659	1.982	161	1.654	1.975
12	1.782	2.179	62	1.670	1.999	112	1.659	1.981	162	1.654	1.975
13	1.771	2.160	63	1.669	1.998	113	1.658	1.981	163	1.654	1.975
14	1.761	2.145	64	1.669	1.998	114	1.658	1.981	164	1.654	1.975
15	1.753	2.131	65	1.669	1.997	115	1.658	1.981	165	1.654	1.974
16	1.746	2.120	66	1.668	1.997	116	1.658	1.981	166	1.654	1.974
17	1.740	2.110	67	1.668	1.996	117	1.658	1.980	167	1.654	1.974
18	1.734	2.101	68	1.668	1.995	118	1.658	1.980	168	1.654	1.974
19	1.729	2.093	69	1.667	1.995	119	1.658	1.980	169	1.654	1.974
20	1.725	2.086	70	1.667	1.994	120	1.658	1.980	170	1.654	1.974
21	1.721	2.080	71	1.667	1.994	121	1.658	1.980	171	1.654	1.974
22	1.717	2.074	72	1.666	1.993	122	1.657	1.980	172	1.654	1.974
23	1.714	2.069	73	1.666	1.993	123	1.657	1.979	173	1.654	1.974
24	1.711	2.064	74	1.666	1.993	124	1.657	1.979	174	1.654	1.974
25	1.708	2.060	75	1.665	1.992	125	1.657	1.979	175	1.654	1.974
26	1.706	2.056	76	1.665	1.992	126	1.657	1.979	176	1.654	1.974
27	1.703	2.052	77	1.665	1.991	127	1.657	1.979	177	1.654	1.973
28	1.701	2.048	78	1.665	1.991	128	1.657	1.979	178	1.653	1.973
29	1.699	2.045	79	1.664	1.990	129	1.657	1.979	179	1.653	1.973
30	1.697	2.042	80	1.664	1.990	130	1.657	1.978	180	1.653	1.973
31	1.696	2.040	81	1.664	1.990	131	1.657	1.978	181	1.653	1.973
32	1.694	2.037	82	1.664	1.989	132	1.656	1.978	182	1.653	1.973
33	1.692	2.035	83	1.663	1.989	133	1.656	1.978	183	1.653	1.973
34	1.691	2.032	84	1.663	1.989	134	1.656	1.978	184	1.653	1.973
35	1.690	2.030	85	1.663	1.988	135	1.656	1.978	185	1.653	1.973
36	1.688	2.028	86	1.663	1.988	136	1.656	1.978	186	1.653	1.973
37	1.687	2.026	87	1.663	1.988	137	1.656	1.977	187	1.653	1.973
38	1.686	2.024	88	1.662	1.987	138	1.656	1.977	188	1.653	1.973
39	1.685	2.023	89	1.662	1.987	139	1.656	1.977	189	1.653	1.973
40	1.684	2.021	90	1.662	1.987	140	1.656	1.977	190	1.653	1.973
41	1.683	2.020	91	1.662	1.986	141	1.656	1.977	191	1.653	1.972
42	1.682	2.018	92	1.662	1.986	142	1.656	1.977	192	1.653	1.972
43	1.681	2.017	93	1.661	1.986	143	1.656	1.977	193	1.653	1.972
44	1.680	2.015	94	1.661	1.986	144	1.656	1.977	194	1.653	1.972
45	1.679	2.014	95	1.661	1.985	145	1.655	1.976	195	1.653	1.972
46	1.679	2.013	96	1.661	1.985	146	1.655	1.976	196	1.653	1.972
47	1.678	2.012	97	1.661	1.985	147	1.655	1.976	197	1.653	1.972
48	1.677	2.011	98	1.661	1.984	148	1.655	1.976	198	1.653	1.972
49	1.677	2.010	99	1.660	1.984	149	1.655	1.976	199	1.653	1.972
50	1.676	2.009	100	1.660	1.984	150	1.655	1.976	200	1.653	1.972