

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan *work engagement* secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua.

5.2. Implikasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan *work engagement* karyawan *credit union* Kasih Sejahtera masih dalam kategori sedang, untuk itu pihak manajemen *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua perlu meningkatkan kecerdasan emosional dan *work engagement*, sehingga komitmen terhadap organisasi *Credit Union* dapat ditingkatkan.

Kecerdasan emosional merupakan sesuatu yang dimiliki secara natural oleh seorang karyawan. Untuk itu peningkatan emosional bertumbuh sejalan dengan pertumbuhan individu kearah yang lebih dewasa secara biologis dan psikologis. Peningkatan kecerdasan emosional pun dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan atau pendidikan non formal bagi karyawan untuk mengasah dan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan. Pelatihan itu dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan menggunakan konsultan psikologi yang memiliki keahlian dibidangnya. Di samping itu dalam melakukan perekrutan karyawan yang baru, tingkat kecerdasan emosional dalam tingkatan tertentu

(d disesuaikan dengan kebutuhan organisasi berdasarkan rekomendasi ahli psikolog) menjadi salah satu prasyarat yang harus dipenuhi oleh calon karyawan.

Peningkatan *Work engagement* dilakukan dengan melakukan penyadaran melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan ini untuk meningkatkan kesadaran karyawan bahwa pekerjaan bukanlah beban atau suatu rutinitas yang tanpa makna melainkan aktivitas yang menunjukkan bentuk aktualisasi diri dari kumpulan kemampuan yang dimiliki, sehingga kerja itu sendiri meskipun dalam waktu lama akan terasa cepat karena larut didalamnya dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari dirinya.

Manajer dan para karyawan memiliki peran yang maksimal dalam mengembangkan *work engagement* dalam organisasi. *Work engagement* dapat ditingkatkan melalui dukungan dari teman kerja, perhatian dari manajer, penilaian kerja yang berjangka terhadap kinerja yang telah dilakukan, pengembangan berbagai kreativitas, diberikan ruang bagi kebebasan mengekspresikan setiap gagasan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan serta mengembangkan karier (Bakker, Demerouti, Xanthopoulou, 2011). Selain itu usaha untuk meningkatkan *work engagement* dalam diri karyawan dilakukan dengan menyelaraskan apa yang dimiliki oleh karyawan dalam dirinya seperti motivasi, ketahanan diri, kepercayaan diri, harga diri, dan optimisme dalam diri dengan tujuan organisasi. Penyelesaian ini dimaksudkan agar karyawan mampu berkontribusi secara efektif dan efisien dan tidak menimbulkan gangguan terhadap tercapainya tujuan organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian Dan Saran untuk penelitian Selanjutnya

1) Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subjektivitas pengisian kuesioner oleh responden yang tidak dapat dikendalikan oleh peneliti.
- b. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode survei yang mengandung kelemahan yaitu kemungkinan tidak tercerminnya keadaan yang sesungguhnya
- c. Berdasarkan analisis R^2 diperoleh 25,4% menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian maka ada faktor-faktor lain lebih memiliki pengaruh yang besar.

2) Saran untuk penelitian Selanjutnya

Komitmen organisasi mempunyai peran yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Peneliti lain perlu untuk mengkaji lebih mendalam tentang komitmen organisasi, baik tentang pencapaian komitmen organisasi karyawan pada perusahaan maupun faktor-faktor yang memberikan pengaruh dominan terhadap terbentuknya komitmen organisasi. Hasil penelitian dapat memberikan manfaat dan masukan bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan melakukan penelitian pada variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi, baik yang sifatnya internal maupun eksternal, misalnya

motivasi kerja atau kepemimpinan. Melakukan diagnosis komitmen organisasi secara murni, untuk mengetahui lebih mendalam tentang komitmen organisasi perusahaan sehingga dapat melengkapi hasil penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Aghdasi, Samaneh ,Ali Reza Kiamaneshb, Abdolrahim Naveh Ebrahimb. 2011. Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences* .Vol. 29 Hal. 1965 – 1976
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bakker, Arnold B and Michael P. Leiter. 2010. Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Integration And Future Researc* . Hal 181-196
- Bakker , Arnold B. , Evangelia Demerouti, Despoina Xanthopoulou. 2011. How do Engaged Employees Stay Engaged?. *Artículo Original*. Hal. 16-21
- Cho, Julia, Heather K. Spence lascingher dan Carol Wong. 2006. Workplace Empowerment, work engagement, Organizational Comitment, New Graduate Nurse. *Nursing Research* .Vol. 9 No. 3, Hal 43-60
- Cichy , Ronald F., Jaemin Cha, Seung Hyun Kim, James B. Singerling. 2007. Emotional Intelligence and Organizational Commitment Among Private Club Board and Committee Volunteer Leaders: A Pilot Study. *Hospitality Review*. Vol. 25. No. 1, Hal. 40-49
- Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf. 2002. *Executive EQ Emotional Intelligence in Leadrship and Oragnizations*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Field , Lyndsay K. dan Johanna H. Buitendach, 2011. Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *National Research fondation*, Hal. 1-10
- Goleman, Daniel. 1998. *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Herman, Carl. 2012. Developing emotional intelligence for increased work engagement, organisational commitment, and satisfaction with work life. *Thesis for master degree of commerce University Of Stellenbosch*
- Jaros , Stephen. 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, No. 4
- Kahn, William A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*; Vol. 33 No. 4 Hal., 692-724
- Macey , William H. dan Benjamin Schneider. 2008. The Meaning of Employee Engagement, *Journal Industrial and Organizational Psychology* , Vol 1, Hal. 3–30
- Mayer, J. D dan Salovey, P. 1995. Emotional Intelligence and the Construction and Regulation of Feelings. *Applied and Preventive Psychology*. Vol.4, Hal. 197-208
- Mayer, J. D dan Salovey, P. 1993. The Intelligence of emotional Intelligence. *Intelligence*. Vol. 17, Hal 433-442
- Mayer, J. D dan Salovey, P. 1997. What Is emotional Intelligence. *Emotional development and Emotional Intelligence: Educational Implication*. Hal 3-31
- Meyer, John P. Dan Natalie J. Allen. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* , Vol. 63, Hal. 1-18
- Meyer, John P. and Natalie J. Allen. 2004. TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide. *Department of Psychology*. Hal. 1-16
- Meyer, John P., David J. Stanley, Lynne Herscovitch, and Laryssa Topolnytsky. 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 61, Hal. 20–52

- Mohamadkhani, K dan M. Nasiri Lalardi. 2012. Emotional Intelligence and Organizational Commitment between the Hotel Staff in Tehran, Iran. *American Journal of Business and Management*. Vol. 1, No. 2, Hal.54-59
- Moradi , Hassan Fateme dan Tohid Ardahaey . 2011. The Role of Emotional Intelligence in Organizational Commitment. *Social Science Research Network*. Hal. 1-10
- Munaldus, Yuspita karlena, Yohanes RJ.,B. Hendi. 2013. *Credit Union Kendaraan Menuju Kemakmuran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Patton, Patricia. 1998. *Emotional Intelligence di Tempat Kerja*. Jakarta: Pustaka Delapratasa
- Pillay, Kogie. 2008. *Sense of Coherence, Work Engagement and Organisational Commitment within an Automotive Development Institution*. Thesis for Submitted in part fulfilment of the requirements for the degree for Master Administration in University of South Africa
- Putranta, Martinus Parnawa. 2008. *The relationship between ethical climates, Etichal ideology and Organizational comitmen*. Thesis is presented for the degree of Doctor of Philosophy of the University of Notre Dame Australia
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior 9th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior fifteenth Edition*. England: Pearson
- Salovey, P. dan Mayer, J. D. 1990. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, Vol. 9, Hal. 185-211
- Schaufeli , Wilmar B., Arnold B. Bakker dan Marisa Salanova. 2006. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National

- Study. *Educational and Psychological Measurement*. Vol. 66, No. 4, Hal., 701-716
- Schaufeli, Wilmar B. dan Arnold B. Bakker. 2004. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: a Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, Volume 25, Hal. 293–315
- Schutte , Nicola S. , John M. Malouff, Lena E. Hall, Donald J. Haggerty, Joan T. Cooper, Charles J. Golden, dan Liane Dornheim. 1998. Development and Validation of a Measure Of emotional Intelligence. *Jurnal Personality and Individual Differences*. Vol 25, Hal.167-177
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2009. *Research Methods For Business: A skill Building Approach 5th edition*. United Kingdom: John Wiley and Sons Ltd.
- Shahhosseini, Mohammad., Abu Daud Silong, Ismi Arif Ismaill, Jegak nak Uli 2012. The Role of Emotional Intelligence on Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 21, Hal. 241-246
- Simpson, Michelle R. 2009. Engagement at work: A review the literature. *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 46, Hal., 1012–1024
- Tubaenik, B.G and Fidell, L.S 1996. *Using Multivariate Statistic*. Newyork: Harper Collins College Publisher
- Vance, Robert J. 2006. *Employee Engagement and Commitment : A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization*. United State of America : Society for Human Resource Management
- Won Moon, Tae dan Won Moo Hur. 2011. Emotional intelligence, emotional exhaustion, And job performance. *Jurnal Social Behavior And Personality*, Volume 39 no.8, Hal. 1087-1096



LAMPIRAN



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Program Pascasarjana

Nomor : 663/Eks/VI

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Credit Union Kasih Sejahtera
Jl. Maromak No.1
Atambua

Dengan hormat,
Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta memohonkan izin bagi mahasiswa kami :

Nama : Tarsisius Senggo Laka
No. Mahasiswa : 125001747

Untuk mengadakan penelitian/ mencari data di Instansi yang Ibu/ Bapak pimpin guna penyusunan tesis sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Adapun judul tesis :
Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Credit Union Kasih Sejahtera Atambua

Demikian surat permohonan kami, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 06 Desember 2013
Program Studi Magister Manajemen

Ketua

PROGRAM
PASCASARJANA
Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph. D



CREDIT UNION KASIH SEJAHTERA
Badan Hukum : No.07/BH/XXIX.2/IX/2008
Jalan Maromak Oan 1 Telepon (0389)23185 Faksimile (0389)23184
ATAMBUA, NUSA TENGGARA TIMUR



Atambua, 9 Januari 2014

No : 3/MJR/CU-KS/I/2014

Perihal : Penelitian

Yth. Ketua Program Studi Magister Manajemen
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dengan Hormat,

Manajer Credit Union Kasih Sejahtera Atambua menerangkan bahwa :

Nama : Tarsisius Senggo Laka

No. Mahasiswa : 125001747

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian di Credit Union Kasih Sejahtera Atambua dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul :

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN CREDIT UNION KASIH SEJAHTERA ATAMBUA

Demikian penyampaian ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan limpah terima kasih.

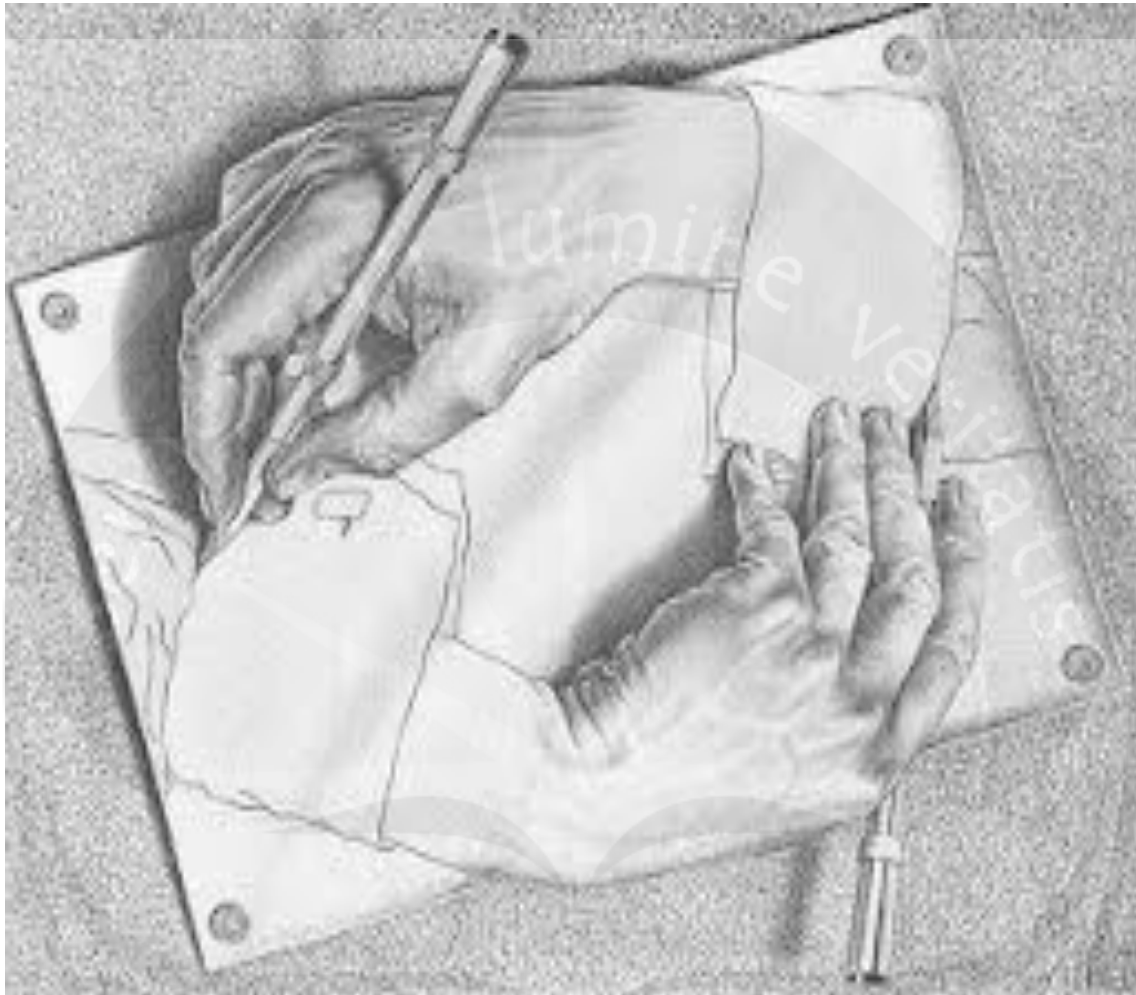


Hormat kami,

Kristoforus Eduk, SE

Manajer

KUISIONER PENELITIAN



Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya, Tarsisius Senggo Laka, mahasiswa Program studi Magister Manajemen jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tesis magister di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk membahas pengaruh **Kecerdasan Emosional, Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Credit Union Kasih Sejahtera Atambua.**

Bapak/Ibu dipilih sebagai calon responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sebagai seorang karyawan atau karyawan di *Credit Union Kasih Sejahtera Atmabua*. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner ini. Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan ini sesuai dengan kondisi yang ada. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan sangat berarti dalam penelitian ini. Bapak/Ibu/Sdr/i tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pertanyaan yang disediakan dengan sejujur-jujura informasi yang bersifat rahasia. Setiap jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi penilaian manajer terhadap Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

BAGIAN PERTAMA

PETUNJUK :

Silakan Anda melengkapi identitas diri Anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada salahsatu angka yang terdapat di sebelah kiri dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia. Informasi yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata dan terjaga kerahasiaannya.

1. Apa jenis kelamin Anda?

1. Laki-laki
2. Perempuan

2. Berapa usia Anda pada hari ulang tahun Anda yang terakhir?

1. Kurang dari 25 tahun
2. 25 – 30 tahun
3. 31 – 36 tahun
4. 37 - 42 tahun
5. 43 – 48 tahun
6. 49 – 54 tahun
7. 55 – 60 tahun

3. Berapa tahun Anda sudah bekerja di organisasi ini?

1. Kurang dari 5 tahun
2. 5 s/d kurang dari 10 tahun
3. 10 s/d kurang dari 15 tahun

4. Apa pendidikan formal tertinggi yang sudah Anda selesaikan?

1. SD
2. SMP
3. SMA
4. Akademi/ Diploma/Sarjana Muda
5. Strata 1
6. Strata 2
7. Strata 3

BAGIAN KEDUA

Petunjuk Pengisian

Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* () salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

BAGIAN PERTAMA

	STS	TS	N	S	SS
Saya akan sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					
Saya senang berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang lain dari luar organisasi					
Saya merasa bahwa persoalan organisasi bukan persoalan saya					
Saya akan mudah terikat dengan organisasi lain seperti yang saya lakukan pada organisasi saya sekarang					
Saya merasa tidak menjadi bagian dari keluarga besar organisasi ini					
Saya tidak terikat secara emosional dengan organisasi ini					
Organisasi ini memiliki makna yang besar bagi pribadi saya					
Saya tidak punya rasa memiliki yang kuat dengan organisasi ini					

BAGIAN KE DUA

	ST S	TS	N	S	SS
Saya tahu kapan harus berbicara tentang masalah pribadi saya kepada orang lain					
Ketika saya dihadapkan dengan tantangan , saya mengingat pengalaman yang serupa dan saya bisa mengatasinya					
Untuk setiap hal yang saya coba , saya berharap bahwa saya akan melakukannya dengan baik					
Orang lain mudah untuk terbuka kepada saya					
Saya sulit memahami pesan-pesan non-verbal dari orang lain					
Beberapa peristiwa besar dalam hidup saya membuat saya untuk mengevaluasi kembali apa yang penting dan tidak penting					
Ketika ada perubahan dalam suasana hati saya , saya mampu melihat adanya kemungkinan-kemungkinan baru					
Emosi adalah salah satu hal yang membuat hidup saya layak dihidupi					
Saya sadar akan emosi saya karena saya mengalaminya					
Saya selalu berharap hal-hal baik saja yang terjadi					
Saya ingin berbagi perasaan yang saya alami dengan orang lain					
Ketika saya mengalami perasaan yang positif , saya tahu bagaimana membuatnya bertahan					
Saya mengatur acara yang menarik agar orang lain menikmati					
Saya mencari kegiatan yang membuat saya bahagia					
Saya menyadari pesan non-verbal yang saya kirim ke orang lain					
Saya menampilkan diri dengan cara yang terbaik dan memberikan kesan yang baik pada orang lain					
Ketika saya berada dalam suasana hati yang positif , saya mudah memecahkan persoalan					
Dengan melihat ekspresi wajah orang lain , saya mengetahui emosi yang sedang dialami					

Saya tahu mengapa emosi saya berubah					
Ketika saya dalam suasana hati yang positif, saya menghasilkan ide-ide baru					
Saya memiliki kemampuan untuk mengontrol emosi saya					
Saya dengan mudah mengenali emosi saya karena saya mengalaminya					
Saya memotivasi diri sendiri dengan membayangkan hasil yang baik atas tugas yang saya ambil					
Saya memberikan pujian kepada orang lain ketika mereka telah melakukan sesuatu dengan baik					
Saya memahami pesan non verbal yang disampaikan orang lain					
Ketika orang lain bercerita tentang peristiwa penting dalam hidupnya, saya merasa seolah-olah saya telah mengalami peristiwa tersebut					
Ketika saya merasakan perubahan dalam emosi, saya cenderung untuk memunculkan ide-ide baru					
Ketika saya dihadapkan dengan tantangan, saya putus asa karena saya yakin akan gagal					
Saya mengetahui apa yang orang lain rasakan hanya dengan melihat ekspresi mereka					
Saya membantu orang lain agar merasa lebih baik ketika mereka putus asa					
Saya menggunakan suasana hati yang baik untuk membantu diri dan terus berusaha dalam menghadapi rintangan					
saya tahu perasaan orang lain dengan mendengarkan nada suara mereka					
Sulit bagi saya untuk memahami alasan penyebab orang lain melakukan sesuatu dengan caranya					

BAGIAN KE TIGA

	STS	TS	N	S	SS
Di tempat kerja, saya merasa penuh energi					
Dalam pekerjaan yang saya lakukan, saya merasa kuat dan bersemangat					
Ketika saya bangun di pagi hari, saya bersemangat untuk pergi bekerja					
Saya mampu terus bekerja untuk waktu yang sangat lama dalam satu waktu.					
Dalam pekerjaan , secara mental saya sangat sangat tangguh					
Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik.					
Waktu berlalu cepat ketika saya bekerja.					
Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu di sekitar saya					
Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intensif					
Saya larut dalam pekerjaan yang saya lakukan					
Saya terhanyut dengan pekerjaan ketika saya bekerja					
Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya					
Saya menemukan bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan					
Saya sangat antusias dengan pekerjaan saya					
Saya terinspirasi dengan pekerjaan saya					
Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Bagi saya, pekerjaan yang saya lakukan adalah sebuah tantangan					

X1

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	33

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	120.9000	238.852	.491	.927
X1_2	121.0333	238.930	.551	.927
X1_3	120.4333	243.564	.528	.928
X1_4	121.1667	236.557	.461	.928
X1_5	121.3000	239.528	.437	.928
X1_6	120.6000	241.766	.497	.927
X1_7	120.8000	238.028	.499	.927
X1_8	120.9667	237.826	.517	.927
X1_9	121.1000	236.300	.440	.928
X1_10	121.1667	232.213	.489	.928
X1_11	120.9667	235.757	.597	.926
X1_12	121.0000	235.862	.559	.927
X1_13	120.8667	237.706	.472	.928
X1_14	120.8000	236.924	.601	.926
X1_15	120.9667	240.378	.501	.927
X1_16	120.5667	243.357	.490	.928
X1_17	120.5000	241.500	.508	.927
X1_18	120.7667	240.461	.466	.928
X1_19	121.0667	236.892	.598	.926
X1_20	120.8333	239.385	.518	.927
X1_21	121.1333	233.568	.540	.927
X1_22	120.9000	241.472	.470	.928
X1_23	120.8667	237.085	.643	.926
X1_24	120.6333	237.275	.567	.927
X1_25	121.0667	232.202	.519	.928
X1_26	120.7000	240.907	.512	.927
X1_27	121.2667	239.099	.451	.928
X1_28	121.2000	237.476	.487	.928
X1_29	121.3333	235.747	.581	.926
X1_30	120.9333	238.823	.512	.927
X1_31	120.7000	233.803	.640	.926
X1_32	120.8667	237.706	.545	.927
X1_33	121.0000	233.172	.606	.926

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	17

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	60.9000	60.852	.478	.859
X2_2	60.7000	59.114	.501	.858
X2_3	60.8000	58.993	.632	.854
X2_4	61.1000	58.093	.407	.865
X2_5	60.6333	62.240	.454	.861
X2_6	61.6000	57.283	.538	.857
X2_7	61.0000	58.897	.459	.860
X2_8	61.0000	59.517	.520	.857
X2_9	60.9667	60.378	.457	.860
X2_10	60.7000	58.562	.546	.856
X2_11	60.9667	60.861	.447	.860
X2_12	61.1333	57.775	.566	.855
X2_13	61.2667	58.961	.422	.863
X2_14	61.2667	61.030	.471	.860
X2_15	61.2333	59.082	.481	.859
X2_16	61.1000	58.093	.498	.859
X2_17	60.9667	59.895	.581	.856

Reliability

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	25.3333	28.230	.440	.745
Y_2	25.6000	26.248	.549	.726
Y_3	25.4667	27.913	.443	.744
Y_4	26.3667	24.585	.444	.750
Y_5	25.1667	27.523	.527	.733
Y_6	25.7333	26.685	.446	.743
Y_7	25.2667	26.823	.408	.751
Y_8	25.7000	24.907	.523	.729

DATA VALIDITAS X1

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	127
3	4	4	4	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	3	4	4	4	121
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	124
5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	131
6	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	5	2	2	2	4	4	4	137
7	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	3	3	4	1	3	4	5	2	5	2	4	4	4	5	3	4	126
8	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	2	104
9	4	3	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	140
10	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	132
11	2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	100
12	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	135
13	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	136
14	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	129
15	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	123
16	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	2	100
17	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	144
18	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	5	2	2	2	4	4	5	2	4	2	2	2	97
19	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	126
20	5	4	5	4	3	5	5	4	5	1	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	142
21	4	4	5	2	4	5	5	4	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	136
22	5	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	132
23	4	2	4	2	3	4	5	2	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	4	2	2	2	3	1	2	2	93
24	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	114
25	3	2	5	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	127
26	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	128
27	2	3	4	5	2	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	2	4	5	4	120
28	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	139
29	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	156
30	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	94

DATA VALIDITAS X2

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	66
2	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	63
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	64
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	62
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	73
6	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
7	3	5	4	2	3	2	4	3	4	4	5	4	2	3	2	1	4	55
8	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	65
9	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	70
10	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	69
11	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	52
12	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
13	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	64
14	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	68
15	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	45
16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	62
17	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	2	2	3	4	5	2	3	65
18	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	63
19	5	4	3	2	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	60
20	4	5	4	5	5	2	2	4	3	5	3	2	4	4	3	4	4	63
21	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	63
22	4	4	4	4	5	1	4	5	4	5	4	4	1	4	1	4	4	62
23	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	71
24	3	2	4	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	2	51
25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	82
26	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
27	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	78
28	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	62
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	84
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	67

DATA VALIDITAS Y

No	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	4	4	4	4	4	2	4	4	30
2	2	4	2	3	4	4	2	4	25
3	5	3	4	2	4	4	4	4	30
4	4	4	4	2	4	4	4	4	30
5	4	4	5	4	5	5	5	5	37
6	5	4	5	4	5	5	5	5	38
7	4	2	4	1	5	4	5	5	30
8	4	4	2	2	2	2	2	2	20
9	5	5	4	2	5	5	5	4	35
10	4	5	4	2	4	3	4	5	31
11	4	3	2	2	4	3	2	2	22
12	4	4	4	2	4	4	5	4	31
13	4	4	5	2	4	4	5	4	32
14	4	4	5	2	5	5	4	4	33
15	5	5	4	2	4	4	5	4	33
16	4	3	3	2	2	3	3	2	22
17	5	5	4	5	5	4	4	5	37
18	4	2	3	2	2	2	4	2	21
19	3	2	5	2	5	2	3	4	26
20	5	4	4	5	4	5	4	5	36
21	3	2	5	1	5	2	5	2	25
22	2	5	5	5	5	5	1	2	30
23	2	3	4	1	4	5	5	1	25
24	4	4	4	1	5	3	5	4	30
25	5	4	4	5	4	4	5	5	36
26	2	2	2	2	4	2	2	4	20
27	4	5	3	5	4	1	5	5	32
28	4	2	4	1	2	2	2	2	19
29	5	5	3	5	4	3	5	1	31
30	3	2	2	2	4	4	5	2	24

Frequencies

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	36	54.5	54.5	54.5
Perempuan	30	45.5	45.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	17	25.8	25.8	25.8
25-30 Tahun	30	45.5	45.5	71.2
31 - 36 Tahun	10	15.2	15.2	86.4
37-42 Tahun	6	9.1	9.1	95.5
43 - 48 Tahun	2	3.0	3.0	98.5
7.00	1	1.5	1.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	57	86.4	86.4	86.4
5 - < 10 Tahun	9	13.6	13.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

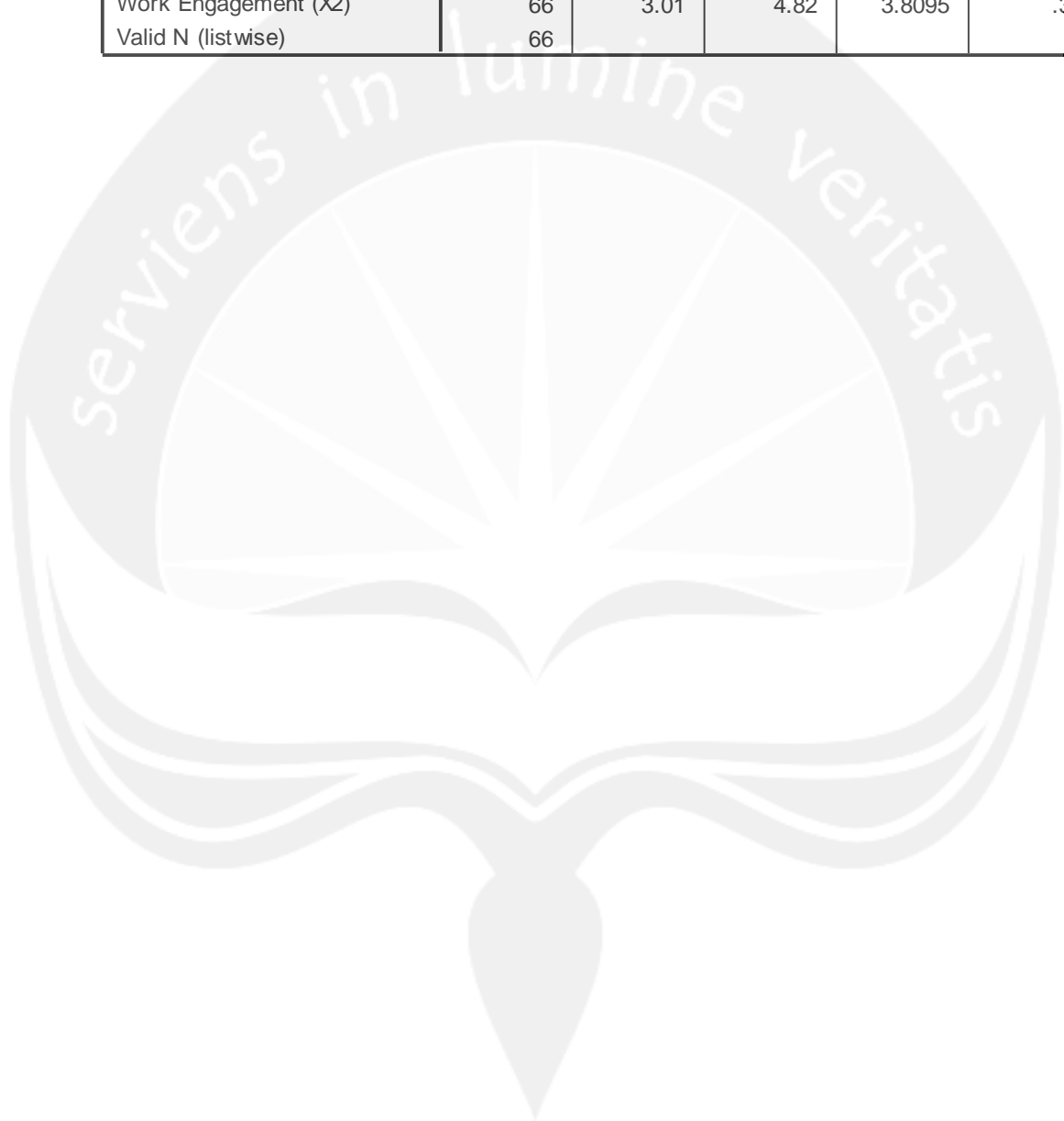
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	17	25.8	25.8	25.8
DIII	13	19.7	19.7	45.5
S1	36	54.5	54.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen (Y)	66	3.13	5.00	3.9072	.40151
Kecerdasan emosional (X1)	66	3.19	4.46	3.8540	.27868
Work Engagement (X2)	66	3.01	4.82	3.8095	.38086
Valid N (listwise)	66				



Correlations

Correlations

		Komitmen (Y)	Kecerdasan emosional (X1)	Work Engagement (X2)
Komitmen (Y)	Pearson Correlation	1	.543**	.530**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	66	66	66
Kecerdasan emosional (X1)	Pearson Correlation	.543**	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	66	66	66
Work Engagement (X2)	Pearson Correlation	.530**	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	66	66	66

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

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	66	1.00	5.00	4.0152	.73364
2	66	2.00	5.00	4.0455	.61848
3	66	2.00	5.00	4.2576	.61546
4	66	2.00	5.00	3.5758	.84235
5	66	2.00	5.00	3.2424	.74546
6	66	3.00	5.00	4.1818	.67730
7	66	1.00	5.00	3.9545	.81206
8	66	1.00	5.00	3.8788	.90324
9	66	2.00	5.00	4.0758	.68636
10	66	1.00	5.00	3.3485	1.12991
11	66	2.00	5.00	3.9394	.62950
12	66	3.00	5.00	4.0303	.55386
13	66	1.00	5.00	3.7576	.78565
14	66	2.00	5.00	3.9545	.73237
15	66	2.00	5.00	3.6818	.68296
16	66	3.00	5.00	4.1667	.69245
17	66	2.00	5.00	4.0455	.61848
18	66	2.00	5.00	3.8939	.72597
19	66	2.00	5.00	3.9394	.74170
20	66	3.00	5.00	4.0000	.70165
21	66	1.00	5.00	3.8788	.73412
22	66	2.00	5.00	3.9545	.68908
23	66	2.00	5.00	4.0758	.66357
24	66	2.00	5.00	4.2727	.75540
25	66	1.00	5.00	3.5455	.78802
26	66	2.00	5.00	3.8182	.82105
27	66	2.00	5.00	3.5152	.74920
28	66	1.00	5.00	3.2424	1.12401
29	66	2.00	5.00	3.6515	.71236
30	66	2.00	5.00	4.0000	.60764
31	66	2.00	5.00	4.1061	.63558
32	66	1.00	5.00	3.7424	.86488
33	66	2.00	5.00	3.4394	.80630
Valid N (listwise)	66				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	66	3.00	5.00	4.0303	.58097
2	66	1.00	5.00	4.2576	.68636
3	66	2.00	5.00	3.9242	.75060
4	66	3.00	5.00	4.1212	.56881
5	66	2.00	5.00	4.0909	.62579
6	66	1.00	5.00	2.9242	.93333
7	66	2.00	5.00	3.8939	.70446
8	66	2.00	5.00	3.9697	.65562
9	66	3.00	5.00	3.9242	.61546
10	66	2.00	5.00	4.2273	.62746
11	66	1.00	5.00	3.5152	.88130
12	66	2.00	5.00	3.5909	.72276
13	66	1.00	5.00	3.7121	.97294
14	66	2.00	5.00	3.4091	.70115
15	66	1.00	5.00	3.6667	.73030
16	66	1.00	5.00	3.6970	.91095
17	66	2.00	5.00	3.7121	.75986
Valid N (listwise)	66				

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.254	3.24299

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.870	2	126.935	12.070	.000 ^a
	Residual	662.570	63	10.517		
	Total	916.439	65			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.313	4.419		2.108	.039
	X1	.088	.028	.339	3.128	.003
	X2	.157	.048	.357	3.293	.002

a. Dependent Variable: Y

DATA RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Pendidikan
1	L	25-30 Tahun	< 5 Tahun	D3
2	L	< 25 Tahun	< 5 Tahun	SMA
3	L	25-30 Tahun	< 5 Tahun	SMA
4	L	25-30 Tahun	< 5 Tahun	D3
5	P	25-30 Tahun	< 5 Tahun	SMA
6	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	SMA
7	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	SMA
8	L	37-42 Tahun	< 5 Tahun	S1
9	L	37-42 Tahun	5 - < 10 Tahun	SMA
10	L	31 - 36 Tahun	5- < 10 Tahun	S1
11	P	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
12	P	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	SMA
13	L	25 - 30 Tahun	5 - < 10 Tahun	D3
14	L	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	SMA
15	L	31 - 36 Tahun	< 5 Tahun	S1
16	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	SMA
17	L	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
18	P	31 - 36 Tahun	5 - < 10 Tahun	S1
19	P	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
20	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	S1
21	L	< 25 Tahun	< 5 Tahun	SMA
22	P	25- 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
23	L	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
24	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	D3
25	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	D3
26	P	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	D3
27	L	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
28	P	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
29	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	SMA
30	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	SMA
31	L	31 - 36 Tahun	< 5 Tahun	S1
32	L	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
33	L	37 - 42 Tahun	5 - < 10 Tahun	S1
34	P	25 - 30 Tahun	5 - < 10 Tahun	S1
35	L	31 - 36 Tahun	< 5 Tahun	SMA
36	L	43 - 48 Tahun	< 5 Tahun	SMA
37	L	< 25 Tahun	< 5 Tahun	D3
38	L	31 - 36 Tahun	< 5 Tahun	S1

No	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Pendidikan
39	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	S1
40	L	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
41	P	31 - 36 Tahun	< 5 Tahun	S1
42	L	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	SMA
43	L	55 - 60 Tahun	< 5 Tahun	D3
44	P	37 - 42 Tahun	< 5 Tahun	D3
45	L	43 - 48 Tahun	< 5 Tahun	S1
46	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	S1
47	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	S1
48	P	< 25 Tahun	< 5 Tahun	D3
49	P	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
50	P	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	SMA
51	L	31- 36 Tahun	< 5 Tahun	S1
52	P	31 - 36 Tahun	< 5 Tahun	S1
53	L	25- 30 Tahun	5 - < 10 Tahun	S1
54	L	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
55	L	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
56	P	25 - 30 Tahun	5 - < 10 Tahun	S1
57	P	37 - 42 Tahun	5 - < 10 Tahun	D3
58	L	37-42 Tahun	< 5 Tahun	SMA
59	P	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
60	L	25- 30 Tahun	< 5 Tahun	D3
61	L	< 25 Tahun	< 5 Tahun	S1
62	L	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
63	L	25- 30 Tahun	< 5 Tahun	D3
64	L	31 - 36 Tahun	< 5 Tahun	S1
65	L	25 - 30 Tahun	< 5 Tahun	S1
66	L	< 25 Tahun	< 5 Tahun	S1

DATA PENELITIAN

Summarize

Case Processing Summary^a

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X1	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%
X2	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%
Y	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

a. Limited to first 100 cases.

Case Summaries^a

	X1	X2	Y
1	126.00	70.00	33.00
2	122.00	64.00	33.00
3	125.00	65.00	37.00
4	136.00	63.00	30.00
5	147.00	73.00	35.00
6	134.00	67.00	32.00
7	122.00	63.00	31.00
8	140.00	71.00	36.00
9	132.00	65.00	31.00
10	141.00	68.00	30.00
11	130.00	65.00	32.00
12	118.00	59.00	25.00
13	135.00	80.00	36.00
14	133.00	73.00	33.00
15	126.00	65.00	34.00
16	119.00	57.00	33.00
17	134.00	80.00	34.00
18	139.00	70.00	38.00
19	165.00	64.00	35.00
20	171.00	61.00	30.00
21	132.00	66.00	35.00
22	133.00	58.00	31.00
23	114.00	53.00	26.00
24	123.00	54.00	25.00
25	125.00	61.00	24.00

a. Limited to first 100 cases.

Case Summaries^a

	X1	X2	Y
26	119.00	61.00	27.00
27	126.00	50.00	19.00
28	129.00	58.00	28.00
29	116.00	65.00	27.00
30	119.00	65.00	27.00
31	141.00	70.00	32.00
32	107.00	59.00	30.00
33	145.00	76.00	36.00
34	111.00	63.00	24.00
35	116.00	59.00	34.00
36	134.00	60.00	26.00
37	119.00	71.00	29.00
38	131.00	93.00	31.00
39	121.00	67.00	26.00
40	126.00	76.00	35.00
41	124.00	68.00	29.00
42	127.00	91.00	34.00
43	122.00	47.00	30.00
44	124.00	66.00	29.00
45	124.00	63.00	35.00
46	138.00	63.00	29.00
47	131.00	57.00	36.00
48	132.00	56.00	29.00
49	107.00	64.00	29.00
50	199.00	64.00	37.00
51	117.00	60.00	26.00
52	125.00	49.00	32.00
53	126.00	68.00	31.00
54	133.00	64.00	32.00
55	133.00	64.00	29.00
56	113.00	72.00	28.00
57	134.00	67.00	30.00
58	138.00	72.00	32.00
59	105.00	65.00	31.00
60	127.00	46.00	30.00
61	112.00	68.00	35.00
62	130.00	72.00	32.00
63	122.00	59.00	32.00
64	121.00	74.00	30.00
65	125.00	60.00	26.00
66	129.00	66.00	30.00
Total N	66	66	66

a. Limited to first 100 cases.