

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini penulis akan mengambil kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, penulis membuat implikasi penelitian yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen. Pada bagian ini juga akan dituliskan mengenai keterbatasan penelitian dan saran bagi PT. Asuransi Sinarmas secara khusus.

A. Kesimpulan

Setelah menyusun hipotesis dan melakukan uji analisa guna menjawab permasalahan, terdapat empat kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini. Kesimpulan pertama dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab permasalahan pertama dalam penelitian. Permasalahan pertama yang hendak diteliti adalah mengenai bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Asumsi hipotesis pertama (H1) penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Asuransi Sinarmas. Melalui analisa uji F diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Melalui t-Test pada analisa regresi linier sederhana diperoleh hasil bahwa teradapat hubungan positif pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sehingga, hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti benar bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah keadilan organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Analisa uji F membuktikan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang signifikan dari variabel keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Sedangkan melalui hasil analisa regresi diperoleh hasil terdapat hubungan positif antara variabel keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Kesimpulan kedua yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah variabel keadilan organisasi secara signifikan berpengaruh sign positif terhadap komitmen organisasi.

Pada uji hipotesis ketiga ditemukan hasil analisa yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variable pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi. Pada analisa t-Test regresi linier sederhana ditemukan hubungan positif antara variabel pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima, yaitu bahwa pemberdayaan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan ketentuan uji F dimana taraf signifikansi (p) $\leq 0,05$ ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

B. Implikasi Manajerial

Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu faktor kunci untuk mendukung keberhasilan dalam usaha. Pihak perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi demi terciptanya pengembangan dan eksistensi organisasi di masa depan. Guna mencapai hal tersebut perusahaan juga dituntut untuk mampu menciptakan atau mendorong peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini memberikan informasi dan bukti yang nyata bahwa apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mendapatkan keadilan dalam kegiatan berorganisasi, dan juga memperoleh pemberdayaan secara psikologis akan secara sadar memiliki keinginan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Secara pasial maupun secara bersama-sama variabel kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan dengan melakukan beberapa usaha yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, keadilan organisasi dan memberdayakan karyawan yang dimiliki perusahaan. Hal ini penting untuk dilakukan dengan pertimbangan kontribusi positif komitmen karyawan pada organisasi khususnya dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di masa yang akan datang.

Melalui pengamatan, ditemukan pada variabel kepuasan kerja yang masih mengalami kekurangan adalah kepuasan kerja berdasarkan faktor finansial dan faktor sosial. Pihak manajemen sebaiknya dapat memfokuskan peningkatan kepuasan dalam sektor finansial dan sosial. Faktor sosial lebih terkait dengan

pengembangan interaksi terhadap atasan, komunikasi, dan interaksi dengan sesama karyawan. Perusahaan harus lebih memperbanyak frekuensi pertemuan, seperti kewajiban untuk melakukan briefing mingguan dan pertemuan rutin bulanan guna membahas berbagai permasalahan, melakukan sharing, dan juga saling memberikan usul untuk pencapaian kinerja yang lebih baik. Transparansi berbagai pengumuman, pemberitahuan, pertauran, serta kebijakan perusahaan perlu lebih disosialisasikan. Seorang pemimpin cabang merupakan mediator antara karyawan pada level bawah dengan kantor pusat sehingga amat penting bagi seorang pimpinan cabang untuk selalu memberitahukan *update* terbaru secepat mungkin. Sedangkan peningkatan untuk kepuasan finansial dapat dilakukan dengan cara pemberian *reward* dan promosi apabila memang terdapat kinerja yang baik ataupun apabila karyawan mampu mencapai target kerja secara *outstanding*.

Keadilan organisasi dapat lebih ditingkatkan dengan memfokuskan pada peningkatan keadilan prosedural dan interaksional. Prosedur yang perlu lebih diperbaiki meliputi tata cara pembagian gaji dan *reward*, tata cara pelantikan untuk menjadi pegawai tetap, serta prosedur yang mengatur hak-hak karyawan baik karyawan tetap maupun kontrak. Peningkatan keadilan interaksional dapat dilakukan dengan cara pemberian kesempatan untuk lebih berdemokrasi dan lebih mendengarkan apa yang diinginkan nasabah. Hal ini diperlukan supaya dapat terjadi titik temu yang menghasilkan *win-win solution* baik bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dapat dilakukan dengan memberikan lebih banyak pelatihan secara teratur, pemberian motivasi, dan pemberian rasa kepercayaan yang penuh kepada karyawan. Pihak perusahaan perlu membuat jadwal pelatihan yang terintegrasi dalam suatu periode waktu tertentu. Selain itu pihak perusahaan juga perlu melakukan analisa mengenai hal apa saja yang belum dikuasai oleh karyawan sehingga perlu diberikan pelatihan demi kinerja yang lebih baik.

Secara lebih terperinci analisa demografi menyatakan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja, keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan kontrak cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja, keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasi yang lebih rendah daripada karyawan tetap. Bagi organisasi hal ini merupakan suatu kondisi yang tidak baik yang akan menghambat kinerja maupun kemajuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen untuk dapat memperlakukan karyawan kontrak dengan lebih baik. Cara-cara yang dapat dilakukan antara lain adalah memberikan gaji sesuai dengan prestasi kerjanya, mempercepat peningkatan status karyawan dengan cara melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan kontrak sesuai dengan deskripsi pekerjaan maupun kebutuhan karyawan, serta memperlakukan karyawan kontrak dengan lebih baik hingga terjadi keseimbangan dengan perlakuan perusahaan pada karyawan tetap. Semua kegiatan tersebut dilakukan

dengan tujuan agar karyawan kontrak memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

C. Saran

Melalui penelitian ini, peneliti berharap supaya dapat memberikan kontribusi berupa masukan dan saran baik bagi perusahaan (PT. Asuransi Sinarmas) maupun bagi penelitian yang akan datang supaya dapat melakukan penelitian yang lebih baik.

1. Saran kepada PT. Asuransi Sinarmas

- a. Kepuasan kerja dalam aspek faktor sosial dapat lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kualitas hubungan dan komunikasi karyawan dengan atasan. Solusi yang dapat diterapkan antara lain adalah dengan melakukan pertemuan rutin yang membahas mengenai berbagai macam permasalahan/kondisi perusahaan dan keinginan atau kebutuhan karyawan.
- b. Untuk meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan faktor finansial hal yang paling penting untuk dilakukan saat ini adalah memberikan penghargaan, khususnya berupa promosi jabatan berdasarkan prestasi karyawan. Karyawan kontrak sebaiknya diberikan penilaian dan juga promosi apabila memang bekerja dengan baik. Hal ini jauh lebih menguntungkan dari pada mengangkat karyawan tetap dengan cara

membuka *recruitment* khusus dan memilih freshgraduate yang sedikit pengalaman dan tidak dapat diandalkan komitmennya,

- c. Untuk memastikan karyawan mendapat perlakuan adil, ada baiknya pada saat membuat keputusan dilakukan dengan lebih terbuka dan demokratis. Selain itu tata cara pembagian hak karyawan baik kepada karyawan kontrak dan tetap harus dilakukan dengan adil tanpa membentur undang-undang ketenagakerjaan yang telah berlaku.
- d. Dalam hal pemberdayaan, karyawan seharusnya lebih diberikan ketegasan sejauh mana wewenang dan tanggungjawabnya supaya tidak tumpang tindih dengan karyawan lain. Karyawan yang mengerti jelas tanggungjawab dan wewenangnya akan mampu untuk memberikan keputusan dengan cepat.
- e. Demi menambah motivasi dan rasa percayadiri karyawan sebaiknya dibuat jadwal pelatihan secara rutin. Pendidikan dan pelatihan harus dilakukan secara rutin dan bergilir pada seluruh karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya menjadi semakin baik.

2. Saran bagi Penelitian Lain di Masa Depan

- a. Dapat dilakukan uji beda untuk memberikan komparasi mengenai pengaruh tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan demografi responden, terlebih berdasarkan status kepegawaian karyawan. Sehingga dapat diketahui dengan lebih pasti perbandingan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap

dependen, baik secara parsial maupun bersama-sama, terhadap komitmen organisasi ditinjau dari perbedaan usia, lama bekerja, pendidikan, divisi kerja, dan status kepegawaian.

- b. Apabila ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk menambah indikator ataupun dimensi pada variabel kepuasan kerja, seperti dengan menambahkan indikator supervisi, training, dan motivasi. Pada dimensi variabel pemberdayaan dapat ditambahkan variabel *behavior empowerment* ataupun *environment empowerment*.
- c. Disarankan untuk menambah jumlah sampel dan memperbaiki cara penarikan sampel supaya diperoleh hasil generalisasi data yang lebih baik.

D. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa masih terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini. Penelitian ini masih belum mampu mengungkapkan perbedaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan keadaan demografis responden, khususnya berdasarkan status kepegawaian. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berstatus tetap dan kontrak dimana kedua kelompok tersebut memiliki pandangan yang berbeda mengenai nilai komitmen. Sebaiknya dilakukan analisa yang membagi responden kedalam dua kelompok tersebut secara terpisah.

Secara teknis, cara untuk menarik sampel pada penelitian ini masih sangat sederhana dan terbatas. Kelemahan secara teknis dalam penelitian ini adalah jumlah sampel penelitian yang relatif sedikit jika dibandingkan dengan populasi

karyawan PT. Asuransi Sinarmas secara keseluruhan di Indonesia. Hal lain yang masih menjadi kekurangan penelitian adalah indikator yang digunakan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja masih terbatas pada faktor sosial, fisik, dan finansial. Berdasarkan hal tersebut penulis mendorong penelitian mendatang untuk menambah indikator penentu kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan jumlah sampel. Penelitian selanjutnya dapat pula menambahkan variabel independen lain yang dapat digunakan sebagai prediksi untuk menentukan komitmen organisasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar hasil penelitian menjadi lebih kompleks dan akurat untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan serta mengetahui variabel lain yang menjadi prediktor dari komitmen karyawan pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amad, Sylviz Nabila Azwa dan Arsiah Baron, 2012, *Psychological Empowerment: The Influence on Organizational Commitment Among Employees in the Construction Sector*, The Journal of Global Business Management Vol.8, Agustus 2012, pp.73-81.
- As'ad, M., 1998, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi Ke-4, Liberty: Yogyakarta.
- Baker, D. K., 2000, *An Examination of The Relationship Between Employee Empowerment and Organizational Commitment*, The University of Iowa.
- Bies, R., dan Moag, J., 1986, *Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness*, Research on Organization in Organizations, JAI Press: Greenwich.
- Chan, M., 2000, *Organizational Justice Theory and Landmark Cases*, The International Journal of Organizational Analysis Vol.8, No.1, 2000, pp.68-88.
- Commitment: Measurement Issues*, The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. VI, No. 4, 2007, pp.7-25.
- Conger, J. A. dan Rabindra N. Kanungo, 1988, *The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*, Academy Of Management Review, Vo.13, No.3, 1988, pp. 471-492.
- Davis, Keith dan Newstorm W., 2000, *Perilaku dalam Organisasi*, Erlangga: Jakarta.
- Dehkordi, et.al, 2002, *Correlation Between Psychological Empowerment with Job Satisfaction and Organizational Commitment*, Interdisciplinary journal of Contemporary Research In Business, November, Vol 3, No.7, pp.808-822.
- Folger, R. dan Cropanzo R., 1988, *Organizational Justice and Human Resource Management*. Thousand Oaks: Sage, California.
- Handayani, M.W., dan Suhartini, 2005, *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Kajian Bisnis dan Manajemen.
- Hadi, S., 1990, *Metodologi Research*, Jilid 1, Penerbit Andi Offset: Yogyakarta.

- Hadi, S., (2000), *Analisis Butir Untuk Instrumen*, Penerbit: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Hasmi, Maryam Saeed, Imran Haider Naqvi, 2012, *Psychological Empowerment: A key to Boost Organizational Commitment, Evidence from Banking Sector of Pakistan*, International Journal of Human Resource Studies, ISSN 2162-3058, Vol.2, No.2, pp.132- 141.
- Ibrahim, E.M. dan Ann O.P., 2014, *Effects of Organizational Justice, Employee Satisfaction, and Gender on Employee's commitment*, International Journal of Business and Management, Vol.9, No.2, pp.45-60.
- Istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Jaros, Stephen, 2007, *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*, The ICFAI University Press.
- Jha, Sumi, 2010, *Influence of Psychological Empowerment on Affective, Normative and Continuance Commitment: A Study in the Indian IT Industry*, Journal Of Indian Business Research, Vol.3, No.4, 2011, pp.263-282.
- Jogiyanto, 2013, *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, BPF: Yogyakarta.
- Karim F. dan Rehman O., 2012, *Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice, and Employee Empowerment on Organizational Commitment*, Journal of Business Studies Quarterly, 2012, Vol.3, No.4, pp.92-104.
- Kuncoro, M., 2009, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3: Bagaimana Meneliti dan Menulisi Tesis?*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gajah Mada: Yogyakarta.
- Locke, J., 1995, *Organizational Behavior, 2nd Edition*, McGraw Hill: New York.
- Mello, J.A., 2011, *Strategic Management of Human Resource 3rd Edition*, Canada: Cengage Learning.
- Meyer, J. dan Allen, N., 1997, *Commitment in The Workplace*. Thousand Oaks: Sage Publisher.
- Meyer, J. dan Allen, N., dan Smith,C., 1993, *Commitment to organization and occupations: Expansion and Test of Three Components Conceptualization*, Journal of Applied Psychology, 78(4), pp.538-551.

- Meyerson, Shauna L., dan Theresa J.B Kline, 2007, *Psychological and Environmental Empowerment: Antecedents and Consequences*, Leadership & Organization Development Journal, Vol.29 No.5,2008, pp.444-460, Emerald Group Publishing Limited.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., dan Porter, L.W., 1979, *The Measurement of Organizational Commitment*, Journal of Vocational Behavior 14 pp.224-247.
- Nili, M., Hendijani,M., Shekarchizadeh, A., 2012, *Measuring The Impact of Perceived Organizational Justice On Organizational Commitment In Isfahan Municipality*, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business September 2012, Vol.4, No.5, pp.857-869.
- Osborne, J.S., 2002, *Components of Empowerment And How They Differentially Relate to Employee Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intent to Leave The Job*, Peabody College o f Vanderbilt University: Proquest Information and Learning, Ann Arbor.
- Pelit *et.al*, 2010, *The Effects of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction: A Study on Hotels in Turkey*, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Bol.23 No.6,2011 ppp.784-802.
- Robbins S.P. dan Timothy A.J., 2013, *Organizational Behavior 15th Edition : Global Edition*, Pearson: Edinbrgh, England.
- Santosa, P.B., 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Penerbit ANDI: Yogyakarta
- Sekaran, U., 2006, *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 14*, Salemba Empat: Jakarta.
- Spreitzer, G.M., 1995, *Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation*, The Academy of Management Journal 38(5) pp.1442-1465.
- Sugiyono (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit: CV Alfabeta, Bandung.
- Tabanick, B.G & Fidell, L.S (1996). *Using Multivariate Statistic*. New York: harper Collins College Publishers.
- Ugboro, Isaiah O., 2006, *Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing, North Carolina A&T State University*, Institute of Behavioral and Applied Management : United States.

Vacharakiat, M., 2008, *The Relationship of Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Filipino and American Registered Nurses Working in the U.S.A.*, George Mason University: Fairfax, VA.





Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i
Karyawan PT. Asuransi Sinarmas
Di tempat

Sebelumnya perkenalkan diri saya, nama saya adalah Prisca Wdyaningrum dan saat ini sedang menyelesaikan studi di Magister Manajemen program studi Manajemen Sumberdaya Manusia di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pada program studi MSDM saya mempelajari bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan juga bagaimana cara mengembangkan sumberdaya manusia sebagai asset utama suatu perusahaan.

Kuesioner yang berada di hadapan Bapak/Ibu saat ini merupakan kuesioner yang saya gunakan dalam penelitian tesis saya sebagai syarat kelulusan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Kuesioner ini merupakan instrument yang saya gunakan dalam penelitian saya mengenai komitmen organisasi. Adapaun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan saran dan pandangan mengenai bagaimana cara untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini tidak akan menentukan penilaian kinerja anda dalam perusahaan. Semua pertanyaan dalam kuesioner ini adalah murni untuk tujuan penelitian saya pribadi. Sehingga besar harapan saya, supaya Bapak/Ibu dapat membantu mengisi kuesioner ini dengan lengkap sesuai dengan kondisi keadaan yang dialami oleh Bapak/Ibu.

Hasil dari penelitian ini secara garis besar akan dimaksudkan untuk membantu pihak manajemen perusahaan, khususnya dalam hal bagaimana meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan dengan cara-cara yang dapat memberikan *win-win solution* baik untuk pihak perusahaan maupun karyawan pribadi. Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu sekalian saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya,

Prisca Widyaningr

I. BAGIAN II

Pada bagian ini Anda diharapkan memberi respons atas pernyataan berikut. Silahkan pilih salah satu respons yang paling menggambarkan keadaan Anda saat ini dengan cara **melingkari (O)** salah satu angka dari 1 (*sangat tidak setuju*) sampai dengan 5 (*sangat setuju*).

No.	PERNYATAAN	RESPONS JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Hubungan saya dengan sesama karyawan dalam satu unit pekerjaan baik	1	2	3	4	5
2	Atasan memberikan perhatian kepada saya	1	2	3	4	5
3	Hubungan saya dengan atasan baik	1	2	3	4	5
4	Keadan ruangan, suhu, dan penerangan di tempat kerja sudah memadai	1	2	3	4	5
5	Kebersihan dan kerapihan ruangan selalu dijaga	1	2	3	4	5
6	Fasilitas kerja yang ada mendukung karyawan dalam bekerja	1	2	3	4	5
7	Keamanan di tempat kerja baik	1	2	3	4	5
8	Gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
9	Saya memperoleh insentif bila bekerja dengan baik	1	2	3	4	5
10	Ada promosi jabatan dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5
11	Saya mendapat jaminan kesehatan	1	2	3	4	5
12	Saya mendapat jaminan pensiun hari tua	1	2	3	4	5
13	Saya mendapat bonus sesuai hasil kerja saya	1	2	3	4	5
14	Tunjangan hari raya yang saya terima sesuai dengan harapan saya	1	2	3	4	5

II. BAGIAN III

Pada bagian ini Anda diminta untuk memberikan respons terhadap. Silahkan pilih salah satu respons yang paling menggambarkan keadaan Anda saat ini dengan cara **MELINGKARI (O)** salah satu angka dari 1 (*sangat tidak setuju*) sampai dengan 5 (*sangat setuju*).

No.	PERNYATAAN	RESPONS JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Jadwal kerja saya sudah adil	1	2	3	4	5
2	Menurut saya, gaji yang saya terima sudah adil	1	2	3	4	5
3	Saya merasa beban kerja yang diberikan cukup adil	1	2	3	4	5
4	Secara keseluruhan, penghargaan yang saya terima dari perusahaan ini cukup adil	1	2	3	4	5
5	Saya merasa tanggungjawab pekerjaan saya sudah sudah adil	1	2	3	4	5
6	Manajer saya membuat keputusan dengan cara yang tidak memihak orang tertentu	1	2	3	4	5
7	Manager saya selalu memastikan semua pendapat pekerja akan ditampung sebelum keputusan final dibuat	1	2	3	4	5
8	Manajer saya akan mengumpulkan informasi yang lengkap dan akurat untuk membuat sebuah keputusan	1	2	3	4	5
9	Ketika diminta, manager saya akan memberikan klarifikasi keputusan yang dibuat dan memberikan informasi tambahan	1	2	3	4	5
10	Seluruh keputusan terkait pekerjaan diterapkan dengan konsisten kepada seluruh pekerja terkait	1	2	3	4	5
11	Pekerja diijinkan untuk menentang atau mengajukan banding atas keputusan-keputusan pekerjaan yang dibuat oleh manajer	1	2	3	4	5
12	Ketika keputusan mengenai pekerjaan saya dibuat, manajer saya memperlakukan saya dengan baik dan penuh perhatian	1	2	3	4	5
13	Ketika keputusan mengenai pekerjaan saya dibuat, manajer saya memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat	1	2	3	4	5
14	Ketika keputusan mengenai pekerjaan saya dibuat, manajer saya akan sangat memperhantikan kebutuhan saya	1	2	3	4	5
15	Ketika keputusan mengenai pekerjaan saya dibuat, manajer saya berdiskusi secara jujur dengan saya	1	2	3	4	5

16	Ketika keputusan mengenai pekerjaan saya dibuat, manajer saya menunjukkan perhatian atas hak saya sebagai pekerja	1	2	3	4	5
17	Manager saya selalu mengajak berdiskusi mengenai dampak atas keputusan yang dibuat mengenai pekerjaan saya	1	2	3	4	5
18	Manager saya memberikan alasan yang memuaskan untuk setiap keputusan yang dibuat mengenai pekerjaan saya	1	2	3	4	5
19	Ketika keputusan mengenai pekerjaan saya dibuat, manajer saya selalu memberikan penjelasan yang masuk akal	1	2	3	4	5
20	Manajer utama saya menjelaskan dengan sangat jelas dan detail mengenai segala keputusan yang dibuat terkait dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5

III. BAGIAN IV

Silahkan berikan respons jawaban atas pernyataan berikut dengan cara **MELINGKARI (O)** salah satu angka dari **1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju)** yang paling menggambarkan perasaan atau diri Anda sesuai dengan keadaan saat ini.

No	PERNYATAAN	RESPONS JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Pekerjaan ini sangat penting untuk saya	1	2	3	4	5
2	Secara pribadi, seluruh aktivitas dalam pekerjaan saya sangat berarti bagi saya	1	2	3	4	5
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti untuk saya	1	2	3	4	5
4	Saya percaya diri dengan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
5	Saya sangat yakin akan kapabilitas saya untuk melakukan aktivitas pekerjaan saya	1	2	3	4	5
6	Saya sudah menguasai keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
7	Saya memiliki otonomi/kebebasan yang signifikan tentang bagaimana saya akan melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4	5

8	Saya dapat memutuskan secara mandiri bagaimana memulai dan melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
9	Saya memiliki cukup kesempatan untuk melakukan pekerjaan secara bebas dan mandiri	1	2	3	4	5
10	Saya memberikan pengaruh yang besar terhadap semua hal yang terjadi di departemen/unit kerja saya	1	2	3	4	5
11	Saya memiliki kontrol yang besar tentang segala hal yang ada dalam departemen/unit kerja saya	1	2	3	4	5
12	Saya memiliki kepentingan akan seluruh hal yang terjadi pada departemen/unit kerja saya	1	2	3	4	5

IV. BAGIAN V

Silahkan berikan respons jawaban atas pernyataan berikut dengan cara **MELINGKARI (O)** salah satu angka dari 1 (*sangat tidak setuju*) sampai 5 (*sangat setuju*) yang paling menggambarkan perasaan atau keadaan diri Anda sesuai dengan keadaan saat ini.

No.	PERNYATAAN	RESPONS JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Saya akan sangat senang bila dapat menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	1	2	3	4	5
2	Saya benar-benar merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah masalah saya juga	1	2	3	4	5
3	Saya tidak memiliki rasa kepemilikan yang kuat atas perusahaan **	1	2	3	4	5
4	Saya merasa tidak terikat secara emosional kepada perusahaan **	1	2	3	4	5
5	Saya merasa saya bukan " <i>bagian keluarga</i> " dari perusahaan **	1	2	3	4	5
6	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya pribadi	1	2	3	4	5



LAMPIRAN

II

Case Summaries

	Jenis kelamin	Usia	Tingkat pendidikan	Lama bekerja	Status kepegawaian	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4
1	1	2	2	3	2	5	4	4	4
2	2	1	3	2	2	4	4	4	4
3	1	3	1	3	2	3	4	4	4
4	1	3	3	3	2	4	3	3	4
5	1	1	2	3	2	5	4	4	5
6	1	3	3	5	1	3	3	3	3
7	1	2	2	2	2	4	4	4	4
8	2	3	3	5	1	2	3	2	3
9	2	4	3	5	1	5	4	4	4
10	1	3	1	3	2	4	4	5	3
11	1	2	3	2	2	5	5	4	5
12	1	1	3	2	2	4	4	4	4
13	1	1	3	1	2	4	4	3	4
14	1	2	3	1	2	4	4	4	3
15	2	2	1	2	2	4	3	3	3
16	2	1	3	1	2	4	4	4	4
17	2	1	3	2	2	5	5	5	4
18	2	1	2	1	2	4	4	4	4
19	1	2	1	3	2	4	3	3	4
20	1	2	3	3	1	4	3	3	4
21	1	3	1	2	2	3	3	3	4
22	1	3	2	1	2	5	5	5	4
23	1	2	3	4	1	4	3	3	4
24	1	3	3	3	2	5	4	4	5
25	2	1	3	2	2	4	3	3	4
26	1	1	1	1	2	3	4	4	4
27	1	3	3	5	1	4	4	4	4
28	2	4	3	5	1	3	3	3	4
29	2	3	3	5	1	3	2	2	3
30	2	4	3	5	1	4	5	4	3
31	1	2	3	3	1	4	3	3	4
32	1	2	3	4	1	5	4	4	4
33	1	3	3	5	1	4	3	4	4
34	1	2	2	3	1	4	3	3	4
35	2	3	3	4	1	3	4	4	4
36	1	3	3	3	2	3	3	3	4
37	2	4	3	5	1	4	4	4	4
38	2	3	3	5	1	5	5	4	4
39	2	4	3	5	1	4	4	4	3
40	1	2	3	3	1	4	4	4	4
41	1	2	3	4	1	4	5	4	3
42	1	3	3	5	1	5	4	4	3
43	1	2	3	3	1	4	4	3	4
44	2	2	3	3	1	4	4	4	4
45	2	4	3	5	1	5	5	4	4
46	2	3	3	5	1	4	4	3	3
47	2	4	3	5	1	4	5	5	5
48	1	2	3	3	1	5	5	4	5
49	1	2	3	4	1	4	4	3	3
50	1	3	3	5	1	4	4	4	3

Case Summaries

	Jenis kelamin	Usia	Tingkat pendidikan	Lama bekerja	Status kepegawaian	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4
51	1	2	4	3	1	4	4	4	4
52	2	3	3	4	1	4	4	5	4
53	1	3	4	3	1	4	3	4	4
54	2	4	3	5	1	3	2	3	4
55	2	3	3	5	1	4	3	3	3
56	2	3	3	5	1	4	4	4	2
57	1	2	3	3	1	4	4	4	4
58	1	2	3	4	1	4	3	3	4
59	1	3	3	5	1	5	4	4	4
60	1	3	2	3	1	4	3	3	5
61	2	2	3	3	1	3	4	4	4
62	1	3	3	3	1	2	3	2	4
63	2	4	3	5	1	4	3	3	4
64	2	3	3	5	1	3	3	3	3
65	2	4	3	5	1	4	4	3	3
66	1	2	3	3	1	4	4	4	4
67	1	3	3	4	1	3	3	3	5
68	1	3	3	5	1	4	4	5	3
69	1	3	2	3	2	5	5	4	5
70	2	2	3	4	2	3	3	4	3
71	1	3	2	3	2	4	4	4	4
72	2	4	3	5	1	2	3	2	4
73	2	3	3	5	1	4	4	3	3
74	2	4	3	5	1	5	5	4	4
75	1	3	3	3	1	5	4	4	2
76	1	3	3	4	1	4	4	4	4
77	1	3	3	5	1	3	3	3	3
78	1	2	4	3	1	3	3	3	4
79	2	3	3	4	1	4	5	4	5
80	1	3	3	3	2	4	4	4	3
81	1	3	3	3	1	4	3	3	4
82	1	3	2	3	1	5	4	4	5
83	1	2	3	4	1	3	3	4	3
84	1	3	3	3	1	3	4	4	4
85	2	4	3	5	1	5	4	4	4
86	2	3	3	5	1	5	5	4	4
87	2	4	3	5	1	4	4	4	3
88	1	3	3	3	1	4	5	4	3
89	1	2	3	4	1	4	4	4	3

Case Summaries

	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	KK.9	KK.10	KK.11	KK.12	KK.13	KK.14	KO.1
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	3
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
9	4	4	5	4	3	3	3	5	5	4	4
10	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
20	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3
21	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3
22	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
26	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4
27	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5
28	4	4	3	3	2	2	4	5	3	3	4
29	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3
30	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4
31	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
32	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
33	3	4	4	3	2	2	3	4	4	5	4
34	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4
35	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4
40	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
43	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	3
44	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4
45	4	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4
46	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
47	5	5	4	3	5	3	3	4	5	5	4
48	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
50	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4

Case Summaries

	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	KK.9	KK.10	KK.11	KK.12	KK.13	KK.14	KO.1
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
54	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3
55	5	5	3	3	2	3	4	3	4	3	4
56	1	2	3	4	5	4	4	3	4	3	4
57	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
58	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
59	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4
60	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
61	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
62	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	3
63	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4
64	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
65	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
67	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	3
68	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4
69	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
70	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
71	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
72	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	4
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
74	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
75	2	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
77	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
78	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4
79	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4
80	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
81	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4
82	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4
83	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3
84	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
85	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
87	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4
88	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	4
89	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3

Case Summaries

	KO.2	KO.3	KO.4	KO.5	KO.6	KO.7	KO.8	KO.9	KO.10	KO.11	KO.12
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5
2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3
6	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
7	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
8	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
12	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4
13	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
14	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3
15	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
16	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
18	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
22	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
23	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
27	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
30	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3
31	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
32	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
34	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
38	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
41	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
43	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
44	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4
45	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4
46	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
47	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
48	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
49	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
50	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3

Case Summaries

	KO.2	KO.3	KO.4	KO.5	KO.6	KO.7	KO.8	KO.9	KO.10	KO.11	KO.12
51	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
55	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3
56	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4
57	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
58	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5
60	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
61	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
62	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
63	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
64	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3
65	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4
66	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
67	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
68	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3
70	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4
71	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
72	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
73	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
74	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
76	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
78	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3
81	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5
82	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
83	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4
84	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
85	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
86	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3

Case Summaries

	KO.13	KO.14	KO.15	KO.16	KO.17	KO.18	KO.19	KO.20	PK.1	PK.2	PK.3
1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
2	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4
3	4	5	5	2	3	5	5	5	4	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
7	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
8	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
9	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
11	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4
12	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2
16	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
17	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	5
18	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4
19	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5
22	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4
23	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	5	5	5	3	3	3	2	3
26	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
27	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
30	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
31	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3
34	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
36	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3
37	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3
38	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
40	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4
41	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
42	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4
43	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3
44	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
46	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
47	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
48	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5
49	3	2	4	5	5	5	4	3	4	5	4
50	3	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3

Case Summaries

	KO.13	KO.14	KO.15	KO.16	KO.17	KO.18	KO.19	KO.20	PK.1	PK.2	PK.3
51	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
54	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
55	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
56	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	2
57	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4
58	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
59	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
60	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4
61	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
64	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2
65	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3
66	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4
67	3	3	3	5	4	5	3	3	4	4	4
68	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
69	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4
70	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
71	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
72	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
73	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
74	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
76	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4
77	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
80	4	3	4	5	5	5	4	3	3	5	4
81	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4
82	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
83	3	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4
84	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
85	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
86	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
87	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3
88	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3
89	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3

Case Summaries

	PK.4	PK.5	PK.6	PK.7	PK.8	PK.9	PK.10	PK.11	PK.12	Km.O. 1	Km.O. 2
51	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
53	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4
54	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	4
56	2	2	3	4	4	4	2	2	1	4	4
57	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5
58	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
61	5	5	5	4	3	4	5	2	2	4	4
62	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4
63	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	4
64	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4
65	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4
66	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	4	4	2	2	2	4	4	4	5	5
69	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4
70	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
71	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4
72	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5
73	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5
74	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
75	4	4	3	5	5	5	4	2	4	3	3
76	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
77	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3
78	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
79	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5
80	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
81	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
82	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
83	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	3
84	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4
85	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	5
86	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4
87	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
89	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5

Case Summaries

	Km.O. 3	Km.O. 4	Km.O. 5	Km.O. 6
1	5	5	5	4
2	4	4	4	4
3	3	4	4	4
4	4	4	4	4
5	3	5	5	4
6	4	4	4	4
7	5	4	4	4
8	4	3	3	3
9	5	5	5	5
10	4	4	4	4
11	5	4	4	4
12	3	4	4	3
13	4	3	3	5
14	5	4	4	4
15	4	4	2	3
16	5	5	4	5
17	4	4	4	4
18	4	5	4	4
19	4	4	4	4
20	5	5	5	4
21	5	4	4	3
22	4	4	5	5
23	4	4	4	4
24	4	4	5	5
25	4	4	3	4
26	4	4	4	4
27	4	4	4	4
28	4	3	3	4
29	3	3	3	2
30	4	4	4	4
31	4	4	4	5
32	4	4	5	3
33	4	4	4	4
34	3	5	5	4
35	4	4	5	4
36	4	4	4	4
37	3	4	4	5
38	5	4	5	5
39	4	4	4	4
40	4	5	5	5
41	5	4	4	4
42	4	4	5	4
43	4	4	5	4
44	5	4	4	4
45	5	5	4	3
46	3	3	2	3
47	4	5	4	4
48	5	5	5	4
49	4	3	3	3
50	4	4	4	4

Case Summaries

	Km.O. 3	Km.O. 4	Km.O. 5	Km.O. 6
51	4	4	5	5
52	4	4	4	4
53	4	4	4	3
54	3	3	3	2
55	3	3	3	3
56	4	4	3	3
57	4	4	4	4
58	4	5	5	4
59	5	5	4	4
60	4	4	4	4
61	3	4	4	4
62	4	4	4	5
63	4	5	5	4
64	4	4	4	4
65	4	4	4	4
66	4	3	3	3
67	5	4	5	4
68	4	4	4	4
69	5	4	4	4
70	3	4	4	3
71	4	4	3	3
72	4	4	5	5
73	4	4	4	4
74	4	4	5	5
75	4	4	4	4
76	4	4	4	4
77	4	4	4	4
78	4	3	4	4
79	5	4	4	5
80	4	4	4	4
81	4	4	5	4
82	4	4	5	4
83	3	4	4	4
84	4	3	3	5
85	5	5	4	5
86	4	5	5	4
87	4	4	4	4
88	5	4	4	4
89	4	3	3	3



LAMPIRAN
III

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK.1	49.36	25.369	.375	.819
KK.2	49.52	25.707	.334	.822
KK.3	49.65	26.025	.323	.822
KK.4	49.53	23.934	.664	.798
KK.5	49.58	24.609	.486	.810
KK.6	49.47	24.570	.569	.805
KK.7	49.45	25.705	.381	.818
KK.8	49.60	25.130	.476	.811
KK.9	49.53	24.434	.477	.811
KK.10	49.58	25.655	.357	.820
KK.11	49.52	25.525	.384	.818
KK.12	49.45	24.637	.519	.808
KK.13	49.55	25.046	.566	.807
KK.14	49.30	24.736	.471	.812

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53.31	28.695	5.357	14

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO.1	74.36	42.574	.399	.865
KO.2	74.29	42.118	.426	.864
KO.3	74.36	42.415	.373	.866
KO.4	74.26	42.853	.360	.866
KO.5	74.36	42.983	.376	.866
KO.6	74.48	42.434	.450	.864
KO.7	74.22	43.563	.458	.865
KO.8	74.24	42.660	.339	.867
KO.9	74.18	42.308	.403	.865
KO.10	74.11	40.896	.555	.860
KO.11	74.33	42.495	.348	.867
KO.12	74.45	40.637	.633	.857
KO.13	74.21	41.852	.519	.861
KO.14	74.26	38.262	.675	.854
KO.15	74.16	38.680	.687	.853
KO.16	74.07	42.041	.349	.868
KO.17	74.19	41.406	.372	.868
KO.18	74.00	41.500	.385	.867
KO.19	74.12	40.610	.547	.860
KO.20	74.12	39.428	.695	.854

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78.15	45.763	6.765	20

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK.1	41.97	45.192	.445	.902
PK.2	42.04	41.862	.813	.886
PK.3	42.21	42.215	.736	.889
PK.4	42.28	43.182	.631	.894
PK.5	42.15	43.922	.644	.894
PK.6	42.18	41.445	.730	.889
PK.7	42.07	43.245	.567	.897
PK.8	42.04	43.793	.580	.896
PK.9	42.18	44.172	.514	.900
PK.10	42.04	40.521	.775	.886
PK.11	42.43	42.384	.563	.898
PK.12	42.28	42.841	.547	.899

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.99	50.602	7.114	12

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Km.O.1	20.36	5.324	.560	.756
Km.O.2	20.13	4.982	.621	.740
Km.O.3	20.26	5.853	.441	.783
Km.O.4	20.29	5.573	.589	.752
Km.O.5	20.27	5.108	.581	.751
Km.O.6	20.37	5.509	.481	.775

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.34	7.453	2.730	6



LAMPIRAN

IV

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	60.7	60.7	60.7
	Perempuan	35	39.3	39.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 tahun	9	10.1	10.1	10.1
	26 - 30 tahun	26	29.2	29.2	39.3
	31 - 35 tahun	38	42.7	42.7	82.0
	36 - 40 tahun	13	14.6	14.6	96.6
	41 - 45 tahun	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA atau Sederajat	6	6.7	6.7	6.7
	Akademi atau Diploma	10	11.2	11.2	18.0
	Sarjana S1	70	78.7	78.7	96.6
	Sarjana S2	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 1 tahun	6	6.7	6.7	6.7
	1 - 3 tahun	8	9.0	9.0	15.7
	> 3 - 5 tahun	31	34.8	34.8	50.6
	> 5 - 7 tahun	13	14.6	14.6	65.2
	> 7 tahun	31	34.8	34.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Status kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan kontrak	63	70.8	70.8	70.8
	Karyawan tetap	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

LAMPIRAN

V



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberdayaan karyawan, Kepuasan kerja, Keadilan organisasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.490	.32492

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan karyawan, Kepuasan kerja, Keadilan organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.246	3	3.082	29.192	.000 ^a
	Residual	8.974	85	.106		
	Total	18.219	88			

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan karyawan, Kepuasan kerja, Keadilan organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.068	.469		.146	.884
	Kepuasan kerja	.410	.102	.342	4.020	.000
	Keadilan organisasi	.412	.115	.306	3.566	.001
	Pemberdayaan karyawan	.213	.070	.277	3.053	.003

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.305	.297	.38137

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.566	1	5.566	38.266	.000 ^a
	Residual	12.654	87	.145		
	Total	18.219	88			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.529	.410		3.726	.000
	Kepuasan kerja	.663	.107	.553	6.186	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keadilan organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.275	.38749

a. Predictors: (Constant), Keadilan organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.156	1	5.156	34.343	.000 ^a
	Residual	13.063	87	.150		
	Total	18.219	88			

a. Predictors: (Constant), Keadilan organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.260	.479		2.631	.010
	Keadilan organisasi	.716	.122	.532	5.860	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberdayaan karyawan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.307	.37872

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.741	1	5.741	40.028	.000 ^a
	Residual	12.478	87	.143		
	Total	18.219	88			

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan karyawan

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.405	.264			9.107	.000
	Pemberdayaan karyawan	.431	.068	.561		6.327	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi



LAMPIRAN

VI

T-Test

Group Statistics

	Jenis kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepuasan kerja	Laki-laki	54	3.8664	.34829	.04740
	Perempuan	35	3.7224	.41243	.06971
Keadilan organisasi	Laki-laki	54	3.9389	.31781	.04325
	Perempuan	35	3.8586	.36692	.06202
Pemberdayaan karyawan	Laki-laki	54	3.9151	.55407	.07540
	Perempuan	35	3.7048	.63508	.10735
Komitmen organisasi	Laki-laki	54	4.0988	.34647	.04715
	Perempuan	35	3.9905	.58430	.09877

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		t	df	Sig. (2-tailed)
Kepuasan kerja	Equal variances assumed	1.771	87	.080
	Equal variances not assumed	1.708	63.932	.093
Keadilan organisasi	Equal variances assumed	1.096	87	.276
	Equal variances not assumed	1.062	65.214	.292
Pemberdayaan karyawan	Equal variances assumed	1.651	87	.102
	Equal variances not assumed	1.604	65.583	.114
Komitmen organisasi	Equal variances assumed	1.098	87	.275
	Equal variances not assumed	.989	49.609	.327



LAMPIRAN
VII

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja	SMA atau Sederajat	6	3.8690	.32077
	Akademi atau Diploma	10	4.0000	.41102
	Sarjana S1	70	3.7755	.38269
	Sarjana S2	3	3.8571	.14286
	Total	89	3.8098	.37918
Keadilan organisasi	SMA atau Sederajat	6	4.1667	.32506
	Akademi atau Diploma	10	3.8100	.34222
	Sarjana S1	70	3.8907	.33539
	Sarjana S2	3	4.1000	.21794
	Total	89	3.9073	.33824
Pemberdayaan karyawan	SMA atau Sederajat	6	3.9722	.59551
	Akademi atau Diploma	10	3.9333	.80776
	Sarjana S1	70	3.7952	.57116
	Sarjana S2	3	4.0833	.36324
	Total	89	3.8324	.59279
Komitmen organisasi	SMA atau Sederajat	6	4.1944	.28707
	Akademi atau Diploma	10	4.1500	.32820
	Sarjana S1	70	4.0286	.48319
	Sarjana S2	3	4.1111	.48113
	Total	89	4.0562	.45501

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja	Between Groups	.472	3	.157	1.098	.355
	Within Groups	12.181	85	.143		
	Total	12.652	88			
Keadilan organisasi	Between Groups	.629	3	.210	1.888	.138
	Within Groups	9.439	85	.111		
	Total	10.068	88			
Pemberdayaan karyawan	Between Groups	.505	3	.168	.470	.704
	Within Groups	30.419	85	.358		
	Total	30.924	88			
Komitmen organisasi	Between Groups	.265	3	.088	.418	.740
	Within Groups	17.954	85	.211		
	Total	18.219	88			

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja	0 - 1 tahun	6	3.9048	.32156
	1 - 3 tahun	8	3.8214	.42344
	> 3 - 5 tahun	31	3.9147	.31699
	> 5 - 7 tahun	13	3.8297	.38745
	> 7 tahun	31	3.6751	.41233
	Total	89	3.8098	.37918
Keadilan organisasi	0 - 1 tahun	6	3.8250	.37383
	1 - 3 tahun	8	3.7250	.39279
	> 3 - 5 tahun	31	3.9613	.31057
	> 5 - 7 tahun	13	3.9385	.26232
	> 7 tahun	31	3.9032	.37237
	Total	89	3.9073	.33824
Pemberdayaan karyawan	0 - 1 tahun	6	3.7500	.90676
	1 - 3 tahun	8	3.7604	.84096
	> 3 - 5 tahun	31	3.9812	.43870
	> 5 - 7 tahun	13	3.9423	.40165
	> 7 tahun	31	3.6720	.64368
	Total	89	3.8324	.59279
Komitmen organisasi	0 - 1 tahun	6	4.1944	.49907
	1 - 3 tahun	8	4.0000	.44544
	> 3 - 5 tahun	31	4.1022	.36178
	> 5 - 7 tahun	13	3.9872	.38767
	> 7 tahun	31	4.0269	.56453
	Total	89	4.0562	.45501

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja	Between Groups	.964	4	.241	1.732	.151
	Within Groups	11.688	84	.139		
	Total	12.652	88			
Keadilan organisasi	Between Groups	.410	4	.103	.892	.473
	Within Groups	9.658	84	.115		
	Total	10.068	88			
Pemberdayaan karyawan	Between Groups	1.723	4	.431	1.239	.301
	Within Groups	29.201	84	.348		
	Total	30.924	88			
Komitmen organisasi	Between Groups	.294	4	.073	.344	.847
	Within Groups	17.925	84	.213		
	Total	18.219	88			

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja	20 - 25 tahun	9	4.0556	.17778
	26 - 30 tahun	26	3.8736	.38402
	31 - 35 tahun	38	3.7218	.37898
	36 - 40 tahun	13	3.7582	.38414
	41 - 45 tahun	3	3.8571	.56695
	Total	89	3.8098	.37918
Keadilan organisasi	20 - 25 tahun	9	3.7778	.28075
	26 - 30 tahun	26	3.8962	.36494
	31 - 35 tahun	38	3.9461	.33518
	36 - 40 tahun	13	3.9615	.29802
	41 - 45 tahun	3	3.6667	.48045
	Total	89	3.9073	.33824
Pemberdayaan karyawan	20 - 25 tahun	9	3.7870	.76275
	26 - 30 tahun	26	3.9615	.56136
	31 - 35 tahun	38	3.7719	.54169
	36 - 40 tahun	13	3.8141	.62282
	41 - 45 tahun	3	3.6944	1.05519
	Total	89	3.8324	.59279
Komitmen organisasi	20 - 25 tahun	9	4.0370	.53215
	26 - 30 tahun	26	4.1026	.41386
	31 - 35 tahun	38	4.0307	.42245
	36 - 40 tahun	13	4.1026	.52059
	41 - 45 tahun	3	3.8333	.88192
	Total	89	4.0562	.45501

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja	Between Groups	.985	4	.246	1.773	.142
	Within Groups	11.667	84	.139		
	Total	12.652	88			
Keadilan organisasi	Between Groups	.423	4	.106	.922	.455
	Within Groups	9.645	84	.115		
	Total	10.068	88			
Pemberdayaan karyawan	Between Groups	.653	4	.163	.453	.770
	Within Groups	30.271	84	.360		
	Total	30.924	88			
Komitmen organisasi	Between Groups	.261	4	.065	.305	.874
	Within Groups	17.958	84	.214		
	Total	18.219	88			



LAMPIRAN
VIII

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