

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini penulis akan mengambil kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya penulis membuat implikasi bagi pihak manjerial dan merumuskan saran. Pada tahap yang terakhir adalah pemaparan mengenai kelemahan penelitian.

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian diketahui bahwa praktek-praktek manajemen sumber daya manusia (*recruitmet and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance, dan compensation and reward*) secara simultan (secara bersama-sama dan serentak) mampu memprediksi (mempengaruhi) perubahan kinerja karyawan. Praktek-praktek manajemen sumber daya manusia (*recruitmet and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance, dan compensation and reward*) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Praktek-praktek manajemen sumber daya manusia (*recruitmet and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance, dan compensation and reward*) secara simultan (secara bersama-sama dan serentak) mampu memprediksi (mempengaruhi) perubahan kepuasan kerja karyawan. Praktek-praktek manajemen sumber daya

manusia (*work condition* dan *compensation and reward*) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji regresi hirarkikal dapat disimpulkan bahwa, praktek-praktek manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara simultan (secara bersama-sama dan serentak) mampu memprediksi (mempengaruhi) perubahan kinerja karyawan. Praktek-praktek manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara simultan (secara bersama-sama dan serentak) mampu memprediksi (mempengaruhi) perubahan kinerja karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi hirarkikal pengaruh langsung (praktek-praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan) dan pengaruh tidak langsung (praktek-praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi) diketahui bahwa praktek-praktek manajemen sumber daya manusia telah mampu secara efektif meningkatkan kinerja karyawan tanpa harus dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas berperan dalam menjalankan aktivitas manajemen. Melalui praktek manajemen sumber daya manusia yang baik pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai/terwujud. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan baik dan cermat untuk menangani timbulnya masalah-masalah ketenagakerjaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara fundamental manajemen sumber daya manusia strategik yang dikembangkan akan meliputi perencanaan dan pengimplementasian dari praktek-praktek maupun kebijakan sumber daya manusia secara proaktif. Dengan demikian sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Berhubungan dengan kondisi tersebut, maka organisasi harus memperhatikan praktek sumber daya manusia strategik (*strategic human resource management practice*) sebagai acuan yang logis untuk meraih tujuan organisasi yaitu dimulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, pemberdayaan, penempatan dan aktivitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya (Widayati dan Andarwati, 2014).

Praktek manajemen sumber daya manusia membantu memperbaiki produktivitas secara langsung dan secara tidak langsung dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan. Jika dihubungkan dengan kemampuan dari organisasi dalam meningkatkan kinerjanya, aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia seperti: *recruitment and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance, dan compensation and reward* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Demo et al., 2014).

Hasil penelitian ini memberikan bukti yang nyata bahwa praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari: *recruitment and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency*

base performance, dan *compensation and reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat saat perusahaan menerapkan praktek-praktek manajemen sumber daya manusia dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka penting bagi pihak manajemen suatu perusahaan untuk mampu mengelola organisasi dengan baik melalui kebijakan penerapan praktek-praktek sumber daya manusia dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi manajerial di atas, penulis mengajukan saran bagi pihak manajemen Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Soedomo. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas penerapan praktek-praktek sumber daya manusia. Cara yang dapat dilakukan antara lain adalah:

1. Pihak manajemen Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Soedomo sebaiknya menerapkan standar kualitas sumber daya manusia yang akan direkrut sebagai karyawan. Calon karyawan harus memiliki kualifikasi yang telah ditetapkan serta memiliki kompetensi yang baik dalam bidang pekerjaan tertentu. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan agar pihak perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dari sistem rekrutmen dan seleksi yang baik.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen harus meningkatkan keterlibatan karyawan dalam segala hal. Keterlibatan karyawan dapat

diimplementasikan dalam bentuk penerapan metode kerja baru yang efektif dan efisien serta dalam proses pengambilan keputusan strategis dalam perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kontribusi positif dari kemampuan dan pengetahuan untuk menunjang perbaikan kinerja karyawan maupun organisasi.

3. Sumber daya manusia yang dimiliki harus dikelola dengan baik. Karyawan harus dibekali dengan pelatihan, pengembangan dan pendidikan guna mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis yang selalu berubah dan menuntut karyawan untuk dapat mengantisipasinya. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Soedomo untuk memberikan pelatihan, pengembangan dan pendidikan secara berkala dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan maupun organisasi.
4. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen untuk dapat menyediakan fasilitas yang baik guna mendukung pekerjaan karyawan. Fasilitas fisik yang baik (seperti: lengkap, modern, bersih, nyaman) akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan dapat mendukung kinerja karyawan.
5. Pihak manajemen Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Soedomo harus menempatkan karyawan dalam bidang pekerjaan sesuai dengan ilmu dan keahlian yang dimilikinya. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar efektivitas dan efisiensi kerja karyawan menjadi lebih baik. Efektivitas dan efisiensi yang diperoleh akan memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas maupun kinerja karyawan.

6. Gaji, tunjangan, asuransi, penghargaan yang baik merupakan beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Soedomo untuk memperhatikan kebijakan kompensasi dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan agar pihak manajemen mampu memberikan kompensasi dan penghargaan yang adil kepada seluruh karyawannya.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan tersebut menyebabkan kelemahan pada penelitian ini. Keterbatasanb tersebut adalah sistem pengukuran kinerja karyawan yang dilakukan secara *self-assesment*. Kondisi ini tentunya tidak obyektif karena karyawan menilai dirinya sendiri. Hal ini tentunya menjadikan bias pengukuran kinerja karyawan. Oleh sebab itu maka hasil penelitian ini dianggap belum mampu menggambarkan secara obyektif dari kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Soedomo yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M., (2004), *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Penerbit: Liberty, Yogyakarta.
- Assauri, S., (2000), *Manajemen Usahawan Indonesia*, No.03/Th.XXXIII.
- Bresciani, S., Thrassou, A., dan Vrontis, D., (2012), Human Resource Management – Practices, Performance and Strategy in the Italian Hotel Industry, *Human Resource Management*, Vol. 8, No. 4.
- Demo, G., Neiva, E.R., Nunes, N., dan Rozzett, K., (2014), Human Resources Management Policies and Practices Scale (HRMPPS): Exploratory and Confirmatory Factor Analysis, *Human Resources Management Policies and Practices Scale*, Vol. 2. No3.
- Dessler, G., (2010), *Human Resource Management*, Prentice Hall, New Jersey
- Foster, B., dan Seeker, K.R., (2001). *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Edisi Terjemahan, Penerbit: PPM, Jakarta.
- Gaol, C. J. L., (2014), *Sistem Informasi Manajemen*, Penerbit: Grasindo, Jakarta.
- Griffin, R.W., (2004), *Manajemen*, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Hadi, S., (2000), *Analisis Butir Untuk Instrumen*, Penerbit: Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T.H., (2008), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, M., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Istijanto., (2008), *Riset Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kasmir., (2002), *Manajemen Perbankan*. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Katou, .A.A., dan Budhwar, P., (2009), Measuring the Impact of HRM on Organisational Performance, *Journal of Industrial Engginering and Management*, Vol. 1, No. 2.
- Khan, T.I., Farooq, J.A., Aisha, A., Bashir, K.M., dan Tahir, H.S., (2011), Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 4.

- Lee, J.F., dan Bruvold, P.G., (2003), an Analysis of Career Stages on Organisational Commitment of Australian Managers, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2. No. 17.
- Mahmudah., (2007), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A.P., (2008), *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit: PT Refika Aditama, Bandung.
- Mardiyah, A.A., dan Listianingsih (2005), *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, dan Profit Center terhadap Hubungan Antara Total Quality Management dengan Kinerja Manajerial*. SNA VIII.
- Mathis. L.R., dan Jackson, J.H., (2006), *Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Nurtjahjani, F., (2006), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ Bogor), *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 1
- Palan, R., (2007), *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta
- Panggabean, M.S., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor.
- Pramudyo, A., (2010), *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*, JBTI, Vol. 1, No. 1,:
- Rehman, M., Ihsan, I., Ahmed, M.U., Iftikhar, N., Qadir, M.A., (2011). *Generic Multimedia Database Architecture*. Pakistan
- Rivai, V., (2004), *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Penerbit: PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Rivai, V., dan Ella, S., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ketiga. : PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Rivai, V., dan Sagala, J., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P.S., (2007), *Perilaku Organisasi*, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Saif, N.I., dan Sartawi, K.F., (2013), Relationship between Human Resource Management Practices and Perceived Performance of Employees in

- Jordanian Hospitals, *European Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 22.
- Saks, Y.K., (2006) Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools. *Word Applied Sciences Journal*, Vol. 3, No. 5.
- Sedarmayanti., (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, U., (2009), *Research Methods for Business*, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, H., (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeprihanto, J., (1988). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- Stewart, F., (2009), *Perilaku Organisasi*. Penerbit: PT. Indeks, Jakarta.
- Sugiyono., (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani., Ambar, T., dan Rosidah., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, D., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CAPS, Yogyakarta.
- Tjiptono, F., dan Diana, A. (2003), *Total Quality Management*, Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Tzafrir, S., (2006), Universal Perspective For Explaining the Relationship Between HRM Practices and Firm Performance At Different Point In Time. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21 No. 2.
- Wether, W., dan Davis, W.B., (2003), *Human Resource and Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill BookCo.
- Widayati, Z/D., dan Andarwati., (2014), Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Perusahaan: Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Malang,). *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.5, No. 1.



KUESIONER PENELITIAN

PERANAN KEPUASAN KERJA DALAM HUBUNGAN KAUSAL ANTARA PRAKTEK-PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT GIGI DAN MULUT PROF. SOEDOMO

Kepada Yth: Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya adalah mahasiswa Satrata 2 Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi.

Nama : David Sugihartana
NPM : 135001948
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi. Saya membutuhkan data penelitian yang sekiranya Sdr/I dapat membantunya. Atas kesediaannya saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya:

David Sugihartana

BAGIAN I: KARAKTERISTIK DEMOGRAFI RESPONDEN

1. Jenis kelamin:
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Bidang pekerjaan Anda:
 - a. Tenaga medis
 - b. Tenaga non medis
3. Berapa lama Anda telah bekerja di RSGM :
 - a. 3 sampai 5 tahun
 - b. Lebih dari 5 tahun

BAGIAN II: PERTANYAAN PENELITIAN

Dibawah ini adalah pertanyaan mengenai paraktek-praktek manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Anda dipersilahkan untuk memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan sebagai berikut: SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju

A. Paraktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
<i>Recruitmet and selection</i>						
1	Perusahaan menyebarkan informasi mengenai proses perekrutan secara eksternal dan internal					
2	Perusahaan memberikan informasi mengenai langkah-langkah dan kriteria proses seleksi					
3	Perusahaan melakukan evaluasi calon karyawan pada akhir proses seleksi dengan baik					
4	Perusahaan melakukan tes seleksi yang dilakukan oleh orang-orang terlatih dan tidak memihak.					
5	Perusahaan melakukan proses seleksi yang kompetitif untuk menarik orang-orang yang kompeten					
6	Perusahaan menggunakan beberapa metode seleksi (seperti: tes dan wawancara)					

<i>Involvement</i>		STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan dan karyawan memiliki pemahaman dan keyakinan yang baik atas peran masing-masing dalam organisasi					
2	Pihak manajemen (pimpinan) memberikan otonomi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan					
3	Karyawan dan pimpinan memiliki pertukaran informasi yang baik untuk melakukan tugas					
4	Perusahaan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah					
5	Kepercayaan dan kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik dalam perusahaan					
6	Perusahaan mendorong interaksi antar karyawan					
7	Perusahaan menuntut karyawan untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka					
8	Adanya konsistensi antara wacana dan praktek dalam perusahaan					
<i>Training, development and education</i>		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan dapat menggunakan pengetahuan dan perilaku yang dipelajari dalam pelatihan di tempat kerja					
2	Perusahaan membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk pemenuhan keberhasilan tugas					
3	Perusahaan berinvestasi dalam bentuk pengembangan, pendidikan dan pelatihan dengan berbagai macam cara					
4	Pelatihan yang diberikan dievaluasi oleh peserta (karyawan)					
5	Perusahaan merangsang karyawan dengan memberikan penambahan pembelajaran dan pengetahuan					
6	Kebutuhan pelatihan diidentifikasi secara berkala					
<i>Work condition</i>		STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan memberikan tunjangan dan jaminan perawatan kesehatan yang baik					
2	Perusahaan menerapkan standar operasional prosedur yang baik untuk meminimalkan risiko dalam bekerja					

Work condition		STS	TS	N	S	SS
3	Perusahaan memperhatikan dengan baik keselamatan kerja karyawan					
4	Perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai macam asuransi					
5	Fasilitas dan kondisi fisik perusahaan dalam kondisi yang baik					
6	Perusahaan memperhatikan dengan baik kesehatan dan kualitas hidup kerja karyawan					
Competency base performance appraisal		STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan membahas kriteria penilaian kinerja berbasis kompetensi dan hasil dengan karyawan					
2	Penilaian kinerja berbasis kompetensi memberikan dasar bagi rencana pengembangan karyawan					
3	Penilaian kinerja berbasis kompetensi adalah dasar untuk keputusan tentang promosi dan kenaikan gaji					
4	Perusahaan menyebarkan kriteria penilaian kinerja berbasis kompetensi dan hasil kepada karyawan					
5	Perusahaan secara berkala melakukan penilaian kinerja berbasis kompetensi					
Compensation and reward		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan mendapatkan insentif (seperti promosi, jabatan, penghargaan, bonus) yang baik					
2	Gaji yang diterima ditentukan oleh hasil kerja karyawan					
3	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kemampuan, <i>skill</i> dan pendidikan karyawan					
4	Perusahaan memberikan gaji yang lebih baik dibandingkan perusahaan lain					
5	Perusahaan mempertimbangkan harapan dan saran karyawan saat merancang sebuah sistem imbalan bagi karyawan					

B. Kepuasan Kerja

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak pernah bosan dengan pekerjaan saya					
2	Saya puas dengan pekerjaan saya sekarang					
3	Setiap hari saya antusias tentang pekerjaan saya					
4	Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya					
5	Saya puas dari pengakuan yang saya peroleh karena saya mendapatkan pekerjaan yang baik					
6	Saya puas atas promosi jabatan dalam organisasi					
7	Saya puas dengan jumlah variasi (keragaman) pekerjaan saya					

C. Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan memiliki kemampuan yang baik untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki					
2	Karyawan memiliki kemampuan yang baik untuk meningkatkan efisiensi penggunaan waktu					
3	Karyawan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi					
4	Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RnS.1	18.54	10.795	.639	.802
RnS.2	18.65	10.949	.674	.796
RnS.3	18.78	11.475	.537	.823
RnS.4	18.59	11.940	.569	.817
RnS.5	18.69	10.934	.607	.809
RnS.6	18.58	11.159	.638	.803

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.37	15.626	3.953	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Inv.1	26.02	18.391	.483	.840
Inv.2	26.18	17.216	.644	.822
Inv.3	26.18	16.499	.622	.824
Inv.4	26.19	16.440	.652	.820
Inv.5	26.05	16.030	.744	.807
Inv.6	26.10	16.632	.610	.825
Inv.7	26.10	18.806	.424	.846
Inv.8	26.19	17.766	.481	.841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.86	22.013	4.692	8

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TDE.1	26.23	15.438	.656	.876
TDE.2	26.28	15.269	.668	.875
TDE.3	26.28	14.617	.647	.878
TDE.4	26.28	15.464	.667	.875
TDE.5	26.37	15.126	.734	.869
TDE.6	26.27	15.177	.672	.875
TDE.7	26.17	14.666	.633	.879
TDE.8	26.05	14.421	.665	.876

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.99	19.315	4.395	8

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WC.1	18.91	12.623	.813	.881
WC.2	19.19	13.093	.702	.897
WC.3	19.28	13.964	.717	.897
WC.4	19.06	13.800	.660	.903
WC.5	19.12	11.649	.788	.887
WC.6	19.00	12.239	.817	.880

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.91	18.232	4.270	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CBP.1	15.55	8.859	.768	.790
CBP.2	15.63	9.365	.708	.808
CBP.3	15.45	8.816	.660	.823
CBP.4	15.38	10.042	.598	.836
CBP.5	15.45	10.098	.585	.839

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.37	14.213	3.770	5

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CnR.1	15.03	10.662	.644	.909
CnR.2	15.13	9.722	.841	.867
CnR.3	15.23	9.938	.828	.870
CnR.4	15.33	9.855	.764	.884
CnR.5	15.19	10.527	.742	.888

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.98	15.478	3.934	5

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sat.1	22.61	20.631	.738	.867
Sat.2	22.54	20.643	.705	.871
Sat.3	22.49	21.144	.735	.868
Sat.4	22.62	21.455	.648	.877
Sat.5	22.52	19.644	.779	.861
Sat.6	22.80	21.164	.610	.883
Sat.7	22.68	21.395	.587	.885

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.38	27.889	5.281	7

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kin.1	11.23	8.155	.776	.894
Kin.2	11.03	7.379	.810	.876
Kin.3	11.22	6.388	.801	.884
Kin.4	11.01	6.641	.830	.868

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.83	12.318	3.510	4



Frequencies

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	57	61.3	61.3	61.3
	Wanita	36	38.7	38.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Bidang pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tenaga medis	41	44.1	44.1	44.1
	Tenaga non medis	52	55.9	55.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 sampai 5 tahun	66	71.0	71.0	71.0
	Lebih dari 5 tahun	27	29.0	29.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	



LAMPIRAN IV

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Compensation and reward, Work condition, Recruitment and selection, Involvement, Training, development and education, Competency base performance appraisal ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,819	,806	,38610

a. Predictors: (Constant), Compensation and reward, Work condition, Recruitment and selection, Involvement, Training, development and education, Competency base performance appraisal

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,007	6	9,668	64,852	,000 ^a
	Residual	12,821	86	,149		
	Total	70,828	92			

a. Predictors: (Constant), Compensation and reward, Work condition, Recruitment and selection, Involvement, Training, development and education, Competency base performance appraisal

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1,844	,340			-5,428	,000
	Recruitment and selection	,217	,084	,163		2,580	,012
	Involvement	,245	,103	,163		2,371	,020
	Training, development and education	,317	,126	,198		2,518	,014
	Work condition	,191	,069	,155		2,769	,007
	Competency base performance appraisal	,267	,101	,227		2,639	,010
	Compensation and reward	,230	,089	,206		2,586	,011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Compensation and reward, Work condition, Recruitmet and selection, Involvement, Training, development and education, Competency base performance appraisal ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,697	,675	,42985

a. Predictors: (Constant), Compensation and reward, Work condition, Recruitmet and selection, Involvement, Training, development and education, Competency base performance appraisal

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,473	6	6,079	32,899	,000 ^a
	Residual	15,891	86	,185		
	Total	52,364	92			

a. Predictors: (Constant), Compensation and reward, Work condition, Recruitmet and selection, Involvement, Training, development and education, Competency base performance appraisal

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,402	,378			-1,063	,291
	Recruitmet and selection	,118	,094	,104		1,266	,209
	Involvement	,099	,115	,076		,857	,394
	Training, development and education	,178	,140	,129		1,269	,208
	Work condition	,200	,077	,189		2,603	,011
	Competency base performance appraisal	,137	,113	,136		1,218	,226
	Compensation and reward	,368	,099	,384		3,713	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	HRM ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,817	,815	,37787

a. Predictors: (Constant), HRM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,834	1	57,834	405,032	,000 ^a
	Residual	12,994	91	,143		
	Total	70,828	92			

a. Predictors: (Constant), HRM

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-1,831	,278		-6,587	,000
	HRM	1,464	,073	,904	20,125	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	HRM ^b	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,678	,42808

a. Predictors: (Constant), HRM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,688	1	35,688	194,745	,000 ^a
	Residual	16,676	91	,183		
	Total	52,364	92			

a. Predictors: (Constant), HRM

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-,582	,315		-1,849	,068
	HRM	1,150	,082	,826	13,955	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Regression

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,827	,823	,36885

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, HRM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,583	2	29,292	215,294	,000 ^a
	Residual	12,245	90	,136		
	Total	70,828	92			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, HRM

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,707	,276		-6,178	,000
	HRM	1,220	,126	,753	9,698	,000
	Kepuasan kerja	,212	,090	,182	2,346	,021

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan



Case Summaries

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

Case Summaries

	Jenis kelamin	Bidang pekerjaan	Lama kerja	RnS.1	RnS.2	RnS.3	RnS.4	RnS.5	RnS.6	Inv.1
51	1	1	1	5	5	5	4	3	4	3
52	1	1	1	4	4	5	4	4	4	4
53	1	2	1	3	3	4	4	5	4	4
54	1	1	2	3	2	3	4	4	4	3
55	1	2	2	4	3	3	3	5	5	4
56	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4
57	2	1	2	3	3	3	5	5	5	5
58	2	1	1	4	3	3	4	3	4	3
59	1	2	2	5	4	4	4	4	4	4
60	1	2	1	4	3	3	5	4	4	4
61	1	1	1	3	4	4	4	3	4	3
62	2	1	2	2	3	2	4	4	4	4
63	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4
64	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4
65	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4
66	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4
67	1	2	1	5	4	4	2	2	2	4
68	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3
69	2	1	2	5	5	4	5	4	4	5
70	1	2	1	5	4	4	4	4	4	5
71	2	2	1	4	4	3	4	4	3	5
72	2	2	1	4	4	4	3	3	3	4
73	1	2	1	4	4	5	3	2	2	3
74	1	2	1	3	3	4	3	3	3	2
75	1	2	2	5	5	5	4	3	4	4
76	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3
77	1	1	1	4	3	3	4	5	4	3
78	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4
79	1	1	1	4	5	4	5	5	5	3
80	2	1	2	5	5	4	4	4	4	4
81	2	1	1	4	3	3	4	4	4	4
82	2	1	1	5	4	4	5	4	4	5
83	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3
84	1	1	1	3	4	4	4	3	4	4
85	2	2	1	2	3	2	4	5	5	4
86	2	2	1	2	2	2	3	1	2	4
87	1	2	1	5	4	4	5	5	5	4
88	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
89	2	2	1	4	4	4	3	3	3	4
90	2	1	2	4	4	3	5	4	4	4
91	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3
92	1	1	1	5	4	4	5	4	4	4
93	2	1	1	5	5	4	4	4	4	3

Case Summaries

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

Case Summaries

	Inv.2	Inv.3	Inv.4	Inv.5	Inv.6	Inv.7	Inv.8	TDE.1	TDE.2	TDE.3	TDE.4
51	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	3
52	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
53	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4
54	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
55	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
56	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4
57	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5
58	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4
59	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4
60	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4
61	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
62	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5
63	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
65	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
69	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4
70	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4
71	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3
72	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3
73	3	2	2	2	2	5	5	3	3	3	3
74	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3
75	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4
76	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
77	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4
78	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
79	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
81	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
82	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
83	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
84	3	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3
85	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
86	4	3	4	4	3	4	5	3	4	2	4
87	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
88	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
89	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
90	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3
91	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
92	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4

Case Summaries

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

Case Summaries

	TDE.5	TDE.6	TDE.7	TDE.8	WC.1	WC.2	WC.3	WC.4	WC.5	WC.6	CBP.1
51	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4
52	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3
53	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4
56	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
57	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5
58	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
60	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5
61	3	2	3	3	5	5	4	4	5	5	2
62	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5
63	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2
64	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	5
65	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
67	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4
68	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2
69	4	4	5	5	3	3	3	4	5	3	5
70	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4
71	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
72	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3
73	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
75	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4
76	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
77	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
79	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4
80	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
82	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
83	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5
84	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
85	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4
86	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
87	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4
88	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5
89	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5
90	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4
91	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2
92	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
93	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3

Case Summaries

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

Case Summaries

	CBP.2	CBP.3	CBP.4	CBP.5	CnR.1	CnR.2	CnR.3	CnR.4	CnR.5	Sat.1	Sat.2
51	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
52	3	1	3	5	4	4	4	4	4	3	4
53	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3
54	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
56	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5
58	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3
59	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
60	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
61	3	3	5	5	3	2	3	2	3	3	4
62	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3
63	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	3
64	4	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4
65	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
66	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
67	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
68	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
69	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3
70	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
71	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4
72	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4
74	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	5
75	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5
76	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4
77	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4
78	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
79	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4
80	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5
81	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3
82	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	5
83	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	3
84	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3
85	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5
86	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2
87	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5
90	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2
91	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1
92	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
93	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3

Case Summaries

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

Case Summaries

	Sat.3	Sat.4	Sat.5	Sat.6	Sat.7	Kin.1	Kin.2	Kin.3	Kin.4
51	4	4	4	4	4	4	3	5	5
52	4	4	4	4	4	3	4	3	3
53	3	3	4	5	4	3	3	3	3
54	4	4	4	4	4	3	4	3	4
55	4	5	5	3	3	4	4	4	5
56	5	4	5	4	4	5	5	5	4
57	5	5	5	3	2	4	4	5	5
58	5	4	4	4	4	3	4	5	3
59	4	4	4	4	4	4	4	3	4
60	4	4	5	4	4	4	4	4	4
61	3	2	3	2	4	3	3	3	3
62	3	3	4	5	5	4	4	3	4
63	4	3	2	2	3	3	3	2	2
64	5	5	3	4	3	4	4	3	4
65	3	3	5	3	3	4	5	4	5
66	3	3	4	4	4	4	3	5	5
67	3	3	3	3	3	3	4	3	4
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	3	3	5	5	5	3	4	3	4
70	4	4	3	3	3	3	4	4	3
71	4	4	3	3	5	3	4	4	3
72	3	3	3	2	3	3	3	3	3
73	4	4	2	2	1	3	4	3	3
74	4	5	3	3	3	2	2	2	1
75	5	5	4	2	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	3	4	3	4
77	4	4	4	5	4	4	4	3	4
78	5	5	4	4	4	4	4	5	5
79	4	3	5	5	5	3	4	4	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	3	4	4	4	4	4	5	3
82	4	3	5	4	4	3	4	3	3
83	3	3	4	5	5	4	4	4	4
84	3	3	2	2	3	3	3	2	3
85	5	5	5	3	3	4	3	5	5
86	2	2	4	4	4	3	3	2	3
87	5	5	5	3	3	4	4	5	5
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	3	3	3	3	3	4	4	4	4
90	3	3	3	3	3	4	4	3	4
91	2	1	1	2	2	2	1	1	2
92	4	4	5	5	5	4	4	4	4
93	4	4	3	3	3	4	3	2	4



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