

BAB V

PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial yang dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen, dan keterbatasan penelitian serta saran bagi PT. Madubaru dan penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data dan penyusunan hipotesis penelitian maka didapat tiga kesimpulan atas perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu permasalahan yang pertama yang diteliti adalah bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap kemajuan karier karyawan di PT. Madubaru. Asumsi hipotesis pertama (H1) penelitian ini adalah penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan karier. Melalui uji F diperoleh hasil bahwa penilaian kinerja signifikan berpengaruh terhadap kemajuan karier dan dengan menggunakan uji t ditemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel penilaian kinerja dengan variabel kemajuan karier. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti benar bahwa penilaian kinerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kemajuan karier karyawan di PT. Madubaru.

Rumusan masalah kedua dalam penelitian ini adalah bagaimana *self-efficacy* terhadap kemajuan karier karyawan dengan asumsi hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* berpengaruh signifikan dan positif

terhadap karier karyawan. Melalui analisis regresi linear pada uji F bahwa *self-efficacy* secara signifikan berpengaruh terhadap kemajuan karier dan pada uji t diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *self-efficacy* dengan variabel kemajuan karier. Sehingga kesimpulan kedua yang dapat diambil dari penelitian ini adalah *self-efficacy* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kemajuan karier karyawan.

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* memoderasi penilaian kinerja terhadap kemajuan karier. Untuk menguji hipotesis yang ketiga peneliti menggunakan analisis regresi hirarki dengan melakukan tiga tahapan regresi. Hasil regresi hirarki diperoleh bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan pada penilaian kinerja terhadap kemajuan karier, tetapi berhubungan positif antar ketiga variabel. Sehingga kesimpulan ketiga dari penelitian ini adalah *self-efficacy* tidak memoderasi penilaian kinerja terhadap kemajuan karier. Artinya bahwa tinggi rendahnya *self-efficacy* tidak mempengaruhi penilaian kinerja terhadap kemajuan karier karyawan di PT. Madubaru.

5.2. Implikasi Manajerial

Kemampuan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadi tuntutan pihak perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Pihak manajemen perusahaan juga diharapkan turut serta dalam meningkatkan kinerja yang diharapkan dari seluruh karyawan. Dalam hal ini atasan langsung (supervisor) punya andil besar dalam melihat kemampuan dan memberi dukungan kepada bawahannya untuk tetap memberikan kinerja yang baik. Untuk mencapai

peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan menciptakan penilaian kinerja yang adil dan objektif serta transparan sehingga seluruh karyawan bisa merasakan dan melihat bagaimana manajemen perusahaan menghitung tingkat kinerja setiap karyawan di PT. Madubaru.

Penilaian kinerja memberikan hasil yang positif kepada karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mengerti dan memahami apa yang menjadi tanggung jawab dan tugas yang harus dikerjakan. Melalui pengamatan, peneliti menemukan adanya kekurangan terhadap umpan balik yang diterima karyawan dalam variabel penilaian kinerja. Karyawan merasa penilaian kinerja kurang bisa diterima tanpa adanya umpan balik yang nyata dapat mereka rasakan. Manajemen harus bisa lebih jeli dan cermat untuk melihat kesempatan memberi umpan balik yang bagaimana yang sesuai dengan karyawan yang memiliki kinerja baik dan yang sebaliknya. Ini merupakan cara pendekatan yang baik untuk menjalin keeratan antara manajemen perusahaan dengan karyawan.

Karyawan merupakan sumber aset yang terbesar dalam setiap perusahaan, dengan memperhatikan kebutuhan karyawan sama halnya memperhatikan keberlanjutan perusahaan. Karier merupakan tujuan dari setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi/ perusahaan. Kemajuan karier yang terdapat dalam setiap individu berbeda satu dengan yang lain. Dengan penilaian kinerja dapat memberikan keputusan yang tepat bagi karyawan yang berpotensi dan berkompotensi untuk mengembangkan karier. Hasil evaluasi kinerja yang tinggi menerima kesempatan yang lebih baik untuk promosi dan kemajuan karier daripada karyawan yang memiliki hasil evaluasi kinerja yang rendah.

Kemampuan pribadi karyawan mendasari atas kinerja yang dihasilkan, hubungan *self-efficacy* terhadap karier mempengaruhi karyawan untuk bisa bertumbuh dan berkembang dalam mengimplementasikan pekerjaan. Hasil penelitian sebelumnya Ballout (2009) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* cenderung bekerja lebih baik dan memiliki masa depan dengan karier yang sukses daripada karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah. Sehingga karier dipengaruhi oleh rasa percaya diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa harus khawatir dan menetapkan tujuan apa yang harus dilakukan. *Self-efficacy* terbentuk karena adanya pelatihan dan tanggung jawab yang dibebankan ke karyawan dan itu semua tidak bisa terjadi hanya sesaat dan butuh dukungan moral dari atasan langsung karyawan untuk menumbuhkan rasa percaya dirinya dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengekspresikan kompetensi yang dimiliki.

Hasil analisis demografi dalam penelitian ini diperoleh informasi bahwa karyawan tetap merasa nyaman dengan kondisi perusahaan dengan melihat masa bekerja yang cukup lama dan terhitung usia diatas rata-rata usia pekerja pada umumnya. Hal ini bisa diartikan bahwa keberhasilan karier yang didapat masih belum terpuaskan dan adanya kecenderungan melihat karier dari segi finansial yaitu besarnya jumlah pendapatan (gaji) yang diterima oleh karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang diperoleh maka semakin puas untuk menerima kesuksesan karier. Melihat adanya fenomena ini manajemen perusahaan dapat meningkatkan gaji secara tahunan bukan hanya berdasarkan hasil upah minimum daerah berdasarkan kinerja setiap karyawan, memberikan bonus ataupun memberi

promosi bagi karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang baik dan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk bisa berkompetensi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Hanya memiliki satu variabel independen saja sehingga menjadi bias dalam membandingkan dampak variabel moderator untuk analisis regresi hirarki.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 105 responden saja dari satu sampel perusahaan yang tidak besar sehingga tingkat generalisasinya rendah dan kurangnya keterkaitan kemajuan karier dengan karier yang tersedia dalam perusahaan.
3. Instrumen yang digunakan hanya kuesioner, sehingga data hanya berasal dari pengisian kuesioner saja.

5.4. Saran

Melalui penelitian ini, peneliti berharap supaya dapat memberikan kontribusi berupa masukan dan saran bagi PT. Madubaru dan bagi penelitian yang akan datang menjadi lebih baik.

5.4.1 Saran kepada PT. Madubaru

- a. Meningkatkan penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala (setahun sekali) dan mensosialisasikannya secara objektif dan transparan ke seluruh karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap serta memberikan promosi atau bonus (diluar dari bonus tahunan perusahaan) bagi karyawan yang menghasilkan penilaian kinerja yang tinggi untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan.
- b. Memberikan pelatihan sebagai umpan balik dari penilaian kinerja berdasarkan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki dan diharapkan peranan atasan langsung (supervisor) untuk memberi dukungan sepenuhnya dan tanggung jawab untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan.
- c. Memperluas kesempatan berkarier bagi karyawan dengan menambah tingkatan posisi jabatan dalam struktur organisasi dan promosi jabatan yang lebih baik dengan memberikan peluang menjadi karyawan tetap bagi karyawan kontrak.

5.4.2 Saran kepada Penelitian di Masa Depan

- a. Penulis menyarankan penambahan uji beda mengenai pengaruh tiap-tiap variabel independen (penilaian kinerja) terhadap variabel dependen (kemajuan karier) berdasarkan demografi responden.
- b. Penulis menyarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya seperti motivasi dan deskripsi pekerjaan untuk mempengaruhi

kemajuan karier yang dapat menjadikan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi.

- c. Disarankan untuk menambahkan jumlah sampel dengan menambahkan beberapa perusahaan lain (tidak hanya dari satu perusahaan saja) dan memperbaiki penarikan jumlah sampel (memastikan responden merupakan bagian dari keseluruhan tingkat jabatan dalam organisasi) untuk menghasilkan generalisasi data yang baik.
- d. Dalam penelitian selanjutnya, penulis menyarankan penelitian dengan topik yang sama dengan instrumen pengumpulan data yang lebih dari penyebaran kuesioner seperti wawancara dan survei supaya lebih baik dan kompleks dalam menganalisis data dan menyampaikan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abele, Andrea, E., 2009, *The Longitudinal Impact of Self-efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success*, University of Erlangen - Nuremberg, Germany.
- Arikunto, S., 1998, " *Manajemen Penelitian* " Jakarta, Dikti, Depdikbud, Jakarta.
- Ballout, Hasan I., 2009, *Career Development and Career Success: moderating role of self-efficacy*, Lebanese University.
- Bambang, Wahyudi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bandung.
- Bandura, A., 1997, *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York.
- Bandura, A., 1982, *Self-efficacy mechanism in human agency*. American Psychologist. USA.
- Bandura, A., William B, JR dan Keith Davis, 2004, *Human Resources and Personnel Management* in E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior*, Malden, Blackwell.
- Betz, N.E dan Hackett, G., 1981, *The Relationship of Career Related Self-efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men*, Journal of Counseling Psychology.
- Bratton, J. dan Gold, J., 2003, *Human Resource Management: Theory and Practice*, Palgrave Macmillan.
- Brophy, J., 1998, Failure Syndrome Students, Champaign: Eric Clearinghouse Education, <http://www.ericdigests.org/1999-4/self.htm>, On-line.
- Carmeli et al, 2005, *Consideration in Organizational Career Advancement: What Really Matters*, Bar-Ilan University, Israel.

- Cascio, Wayne F., 2013, *Managing Human Resources (Productivity, Quality of Work Life, Profits)*, McGraww-Hill Irwin, University of Colorado.
- Cascio, Wayne F, 2002, *Managing Human Resouces Productivity, Quality of Work Life, Profit*, McGraw-Hill International Editors, Singapore.
- Cheramie, R., 2013, *An Examination of Feedback-Seeking Behaviors, the Feedback Source and Career Success*, Kennesaw State University, USA.
- Donnelly, James H., Gibson, James L., dan Ivancevich, John, 1994, *Fundamental of Management*, Business Publication, Texas.
- Ghozali, Imam H., 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gouzali Saydam, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Fred, Nickols, 2007, *Performance Appraisal*, The Journal for Quality & Participation, Journal Online.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Keneth H, 1993, *Management of Organizational Behaviour: Utilizing Human Resouces*, New Jersey.
- Igbaria, M., & Boroudi JJ., *The Impact of Job Performance Evaluations on Career Advancement Prospect: An Examination of Gender Differences in the IS Workplace*, Drexel University, Philadelphia.
- Kanter, R. M., 2006, *Confidence: How winning and losing streaks begin and end*, New York, NY: Crown Publishing.
- Kellet et al, 2009, *Career development, collective efficacy, and individual task performance. Career Development International*, Virginia University, USA.
- King, Z., 2004, *Career self-management: Its nature, causes and consequences*, Journal of Vocational Behavior.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Refika Aditama, Bandung.

- Mondy, R., Wayne dan Shane R. Premeaux, 1993, *Management Concept, Practice and Skills*, Boston.
- Pringle, J.K. dan Gold, U.O.C, 1989, *How Useful is Career Planning for Today's managers?*, Journal of Management Development.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Performance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Ahli Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robert, Ng., 2013, *The Link between Performance Appraisal and Firm Performance*, Kenya School of Government.
- Sekaran, U., 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, U. dan Bougie R., 2013, *Research Methods for Business (A Skill-Building Approach)*, Wiley, United Kingdom.
- Snell, S. dan Bohlander, G., 2007, *Human Resource Management (International Student Edition)*, Thomson South-Western.
- Stolovich, Harold D. dan Keeps, Erica J, 1992, *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*, San Fransisco.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suwarto, F. X., 2014, *Manajemen Kinerja*, Cahaya Atma Pustaka, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Thurasamy et al, 2011, *An Analysis of Career Advancement Among Engineers in Manufacturing Organizations*, School of Management, Malaysia.

Trihendradi, 2013, *Step by Step IBM SPSS 21 Analisis Data Statistik*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Weinbaum, A., and Rogers, 1995, *Contextual Learning: A Critical Aspect of School to Work Transition Program*, Washington.

Werther, William B, JR dan Keith Davis, 1996, *Human Resources and Personnel Management*, McGraw-Hill, New York.





KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEMAJUAN KARIER DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA KARYAWAN DI PT. MADUBARU

Yogyakarta, 22 Januari 2015

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya Riris Irgagunarsa Tampubolon, seorang mahasiswi Pascasarjana semester terakhir Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta sedang melakukan penelitian tentang pengaruh penilaian kinerja dan *self-efficacy* terhadap kemajuan karier pada karyawan di PT. Madubaru. Tujuan dari penyebaran kuesioner ini diedarkan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan tesis (tugas akhir) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM).

Penelitian ini sangat memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sebagai seorang karyawan/karyawati pada salah satu perusahaan swasta. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu untuk menjawab serangkaian pertanyaan dan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini.

Kuesioner ini terdiri atas dua bagian, Bapak/Ibu diminta mengisi data demografi responden dan menjawab pernyataan dengan jujur dan apa adanya. Pada kuesioner ini jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan menjadi sumber informasi yang saya butuhkan untuk penelitian tesis saya. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini semata, dan tidak akan dipergunakan untuk keperluan lain.

Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu.

Hormat saya,

Riris Irgagunarsa T

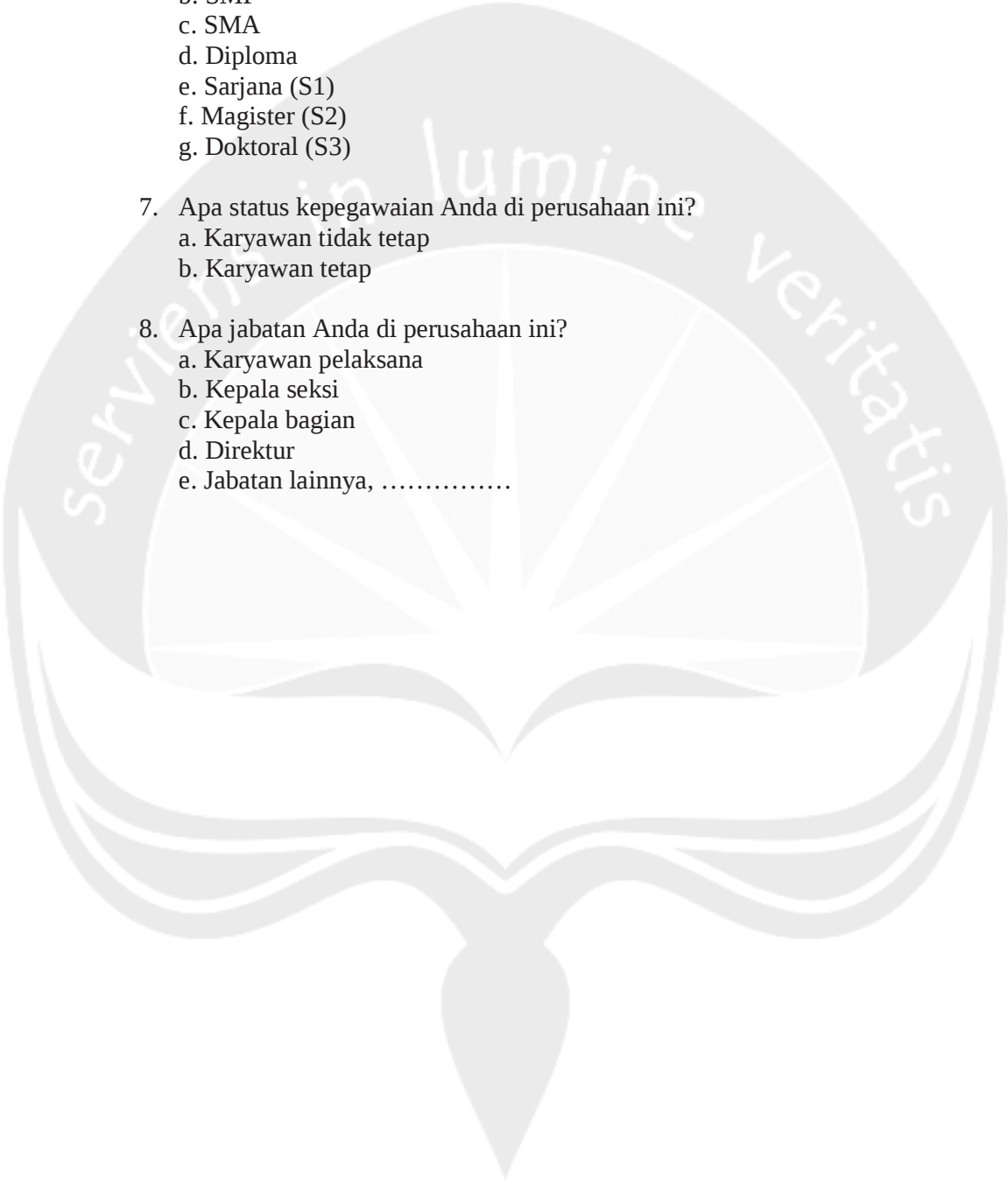
(NIM-135002073)

BAGIAN PERTAMA

Petunjuk Pengisian Kuesioner I (Demografi Responden)

Silahkan Anda melengkapi identitas diri dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu huruf yang terdapat di sebelah kiri bagian bawah dari setiap pertanyaan dan terdapat beberapa pilihan jawaban yang tersedia. Informasi yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk penelitian semata dan terjaga kerahasiaannya.

1. Apa jenis kelamin Anda?
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Apa agama Anda?
 - a. Islam
 - b. Katolik
 - c. Protestan
 - d. Hindu
 - e. Buddha
 - f. Konghuchu
3. Apa status pernikahan Anda?
 - a. Menikah
 - b. Belum/tidak menikah
4. Berapa usia Anda pada ulang tahun yang terakhir?
 - a. Kurang dari 25 tahun
 - b. 25 – 30 tahun
 - c. 31 – 35 tahun
 - d. 36 – 40 tahun
 - e. 41 – 45 tahun
 - f. 46 – 50 tahun
 - g. 50 – 55 tahun
 - h. 56 tahun atau lebih
5. Berapa lama Anda sudah bekerja di perusahaan ini?
 - a. Kurang dari 3 tahun
 - b. 3 – 5 tahun
 - c. 6 – 8 tahun
 - d. 9 – 11 tahun
 - e. 12 – 14 tahun
 - f. 15 – 17 tahun
 - g. 18 – 20 tahun
 - g. Lebih dari 20 tahun

- 
6. Apa pendidikan formal tertinggi yang sudah Anda selesaikan?
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. Diploma
 - e. Sarjana (S1)
 - f. Magister (S2)
 - g. Doktorat (S3)
 7. Apa status kepegawaian Anda di perusahaan ini?
 - a. Karyawan tidak tetap
 - b. Karyawan tetap
 8. Apa jabatan Anda di perusahaan ini?
 - a. Karyawan pelaksana
 - b. Kepala seksi
 - c. Kepala bagian
 - d. Direktur
 - e. Jabatan lainnya,

BAGIAN KEDUA

Petunjuk Pengisian Kuesioner II

Pernyataan-pernyataan berikut berkaitan dengan di perusahaan Anda bekerja. Anda dimohon untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap masing-masing pernyataan tersebut dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menurut Anda paling sesuai dari setiap pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

STS	: Sangat Tidak Setuju
TS	: Tidak Setuju
N	: Netral
S	: Setuju
SS	: Sangat Setuju

Penilaian Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Di tempat kerja saya terdapat kebijakan tentang penilaian kinerja.					
2.	Kebijakan penilaian kinerja di tempat kerja saya dipatuhi dengan ketat.					
3.	Bagi para karyawan tujuan penilaian kinerja di tempat kerja sangat jelas.					
4.	Pimpinan puncak memberikan dukungan dalam penilaian kinerja.					
5.	Tingkat kinerja di tempat kerja saya dapat dihitung pada setiap karyawan.					
6.	Sistem penilaian kinerja di tempat kerja saya perlu ditingkatkan.					
7.	Sistem penilaian kinerja ditempat kerja saya berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.					
8.	Data yang diperoleh dalam penilaian kinerja digunakan dalam pembuatan keputusan yang terkait dengan pekerjaan.					
9.	Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil yang objektif dan bisa diukur.					
10.	Penilaian kinerja di tempat kerja saya mengarah pada pertumbuhan dan pengembangan karyawan.					
11.	Karyawan diberi umpan balik dan bimbingan dalam penilaian kinerja.					
12.	Karyawan mempercayai pada sistem penilaian kinerja.					

Self-Efficacy

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu dapat mengatasi dan memecahkan permasalahan yang sulit jika saya berusaha cukup keras.					
2.	Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.					
3.	Sangat mudah bagi saya untuk terus mengikuti dan mencapai arah dan tujuan saya.					
4.	Saya yakin bahwa saya bisa menangani secara efisien hal yang tidak terduga.					
5.	Dengan apa yang saya miliki, saya tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga.					
6.	Saya dapat memecahkan banyak masalah jika saya menggunakan upaya yang diperlukan.					
7.	Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya bisa mengandalkan kemampuan “dalam mengatasi kesulitan” saya.					
8.	Ketika saya dihadapkan masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa pemecahan.					
9.	Jika saya dalam kesulitan, biasanya saya bisa memikirkan pemecahannya.					
10.	Saya biasanya dapat menangani apa pun yang saya hadapi.					

Kemajuan Karier

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya puas dengan keberhasilan yang saya dapat dalam karier saya.					
2.	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai untuk tujuan karier saya.					
3.	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya lakukan untuk mencapai tujuan karier saya secara keseluruhan.					
4.	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya lakukan untuk mencapai tujuan karier saya yang terkait dengan pendapatan (penghasilan).					
5.	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya lakukan untuk mencapai tujuan karier saya untuk maju.					

Frequencies

Statistics									
	Jenis Kelamin	Agama	Pernikahan	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan	Status Kepegawaian	Jabatan	
N	Valid	105	105	105	105	105	105	105	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	
Mean	1.22	1.19	1.16	3.90	4.38	3.87	1.66	1.68	
Median	1.00	1.00	1.00	3.00	4.00	4.00	2.00	1.00	
Mode	1	1	1	3	8	3 ^a	2	1	
Std. Deviation	.416	.556	.370	2.000	2.547	1.075	.477	1.397	
Variance	.173	.310	.137	3.999	6.488	1.155	.227	1.952	
Skewness	1.378	3.124	1.862	.323	.207	-.298	-.672	1.893	
Std. Error of Skewness	.236	.236	.236	.236	.236	.236	.236	.236	
Kurtosis	-.103	9.569	1.497	-1.134	-1.361	-.760	-1.579	1.851	
Std. Error of Kurtosis	.467	.467	.467	.467	.467	.467	.467	.467	
Percentiles	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	1.00	
	50	1.00	1.00	3.00	4.00	4.00	2.00	1.00	
	75	1.00	1.00	6.00	7.00	5.00	2.00	1.50	

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	Total Penilaian Kinerja
Pearson Correlation	1	.618**	.743**	.600**	.537**	.214*	.351**	.600**	.628**	.654**	.591**	.674**	.828**
Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0.029	0	0	0	0	0	0	0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.618**	1	.579**	.581**	.485**	0.112	.363**	.570**	.512**	.543**	.460**	.612**	.735**
Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0.256	0	0	0	0	0	0	0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.743**	.579**	1	.581**	.521**	0.182	.320**	.567**	.661**	.588**	.580**	.698**	.812**
Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0.063	0.001	0	0	0	0	0	0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.600**	.581**	.581**	1	.457**	.264**	.267**	.563**	.585**	.632**	.661**	.521**	.765**
Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0.006	0.006	0	0	0	0	0	0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.537**	.485**	.521**	.457**	1	0.095	.256**	.410**	.543**	.427**	.567**	.592**	.683**
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0.334	0.008	0	0	0	0	0	0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.214*	0.112	0.182	.264**	0.095	1	.483**	.371**	.195*	0.147*	.241*	0.134	.391**
Sig. (2-tailed)	0.029	0.256	0.063	0.006	0.334		0	0	0.046	0.134	0.013	0.172	0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.351**	.363**	.320**	.267**	.256**	.483**	1	.476**	.224*	.292**	.320**	.321**	.537**
Sig. (2-tailed)	0	0	0.001	0.006	0.008	0		0	0.022	0.003	0.001	0.001	0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.600**	.570**	.567**	.563**	.410**	.371**	.476**	1	.635**	.545**	.623**	.586**	.796**
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0		0	0	0	0	0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.628**	.512**	.661**	.585**	.543**	.195*	.224*	.635**	1	.603**	.650**	.618**	.793**
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0.046	0.022	0		0	0	0	0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.654**	.543**	.588**	.632**	.427**	0.147	.292**	.545**	.603**	1	.605**	.626**	.765**
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0.134	0.003	0	0		0	0	0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.591**	.460**	.580**	.661**	.567**	.241*	.320**	.623**	.650**	.605**	1	.568**	.793**
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0.013	0.001	0	0	0		0	0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.674**	.612**	.698**	.521**	.592**	0.134	.321**	.586**	.618**	.626**	.568**	1	.799**
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0.172	0.001	0	0	0	0		0
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.828**	.735**	.812**	.765**	.683**	.391**	.537**	.796**	.793**	.765**	.793**	.799**	1
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

on is significant at the 0.01 level (2-tailed) * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pearson Correlation	1	.312**	.172	.489**	.507**	.314**	.419**	.451**	.378**	.233*	.596**
Sig. (2-tailed)		.001	.080	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.017	.000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.312**	1	.411**	.321**	.213*	.348**	.444**	.457**	.401**	.315**	.614**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.029	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.172	.411**	1	.495**	.325**	.460**	.403**	.393**	.516**	.569**	.674**
Sig. (2-tailed)	.080	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.489**	.321**	.495**	1	.469**	.480**	.432**	.455**	.576**	.351**	.704**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.507**	.213*	.325**	.469**	1	.491**	.519**	.414**	.444**	.425**	.665**
Sig. (2-tailed)	.000	.029	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.314**	.348**	.460**	.480**	.491**	1	.559**	.600**	.496**	.481**	.728**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.419**	.444**	.403**	.432**	.519**	.559**	1	.695**	.656**	.561**	.800**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.451**	.457**	.393**	.455**	.414**	.600**	.695**	1	.751**	.544**	.803**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.378**	.401**	.516**	.576**	.444**	.496**	.656**	.751**	1	.632**	.815**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.233*	.315**	.569**	.351**	.425**	.481**	.561**	.544**	.632**	1	.721**
Sig. (2-tailed)	.017	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Effectiveness	.596**	.614**	.674**	.704**	.665**	.728**	.800**	.803**	.815**	.721**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

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

n is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Karier
Pearson Correlation	1	.862**	.764**	.734**	.668**	.879**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.862**	1	.836**	.751**	.788**	.925**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.764**	.836**	1	.842**	.851**	.939**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.734**	.751**	.842**	1	.842**	.916**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.668**	.788**	.851**	.842**	1	.909**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	105	105	105	105	105	105
Pearson Correlation	.879**	.925**	.939**	.916**	.909**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	105	105	105	105	105	105

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

Frequency Table

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	82	78.1	78.1	78.1
	Wanita	23	21.9	21.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Agama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Islam	92	87.6	87.6	87.6
	Katolik	7	6.7	6.7	94.3
	Protestan	5	4.8	4.8	99.0
	Hindu	1	1.0	1.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	88	83.8	83.8	83.8
	Belum menikah	17	16.2	16.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	11	10.5	10.5	10.5
	25 - 30 tahun	19	18.1	18.1	28.6
	31 - 35 tahun	24	22.9	22.9	51.4
	36 - 40 tahun	15	14.3	14.3	65.7
	41 - 45 tahun	6	5.7	5.7	71.4
	46 - 50 tahun	13	12.4	12.4	83.8
	51 - 55 tahun	16	15.2	15.2	99.0
	> 56 tahun	1	1.0	1.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 3 tahun	19	18.1	18.1	18.1
3 - 5 tahun	8	7.6	7.6	25.7
6 - 8 tahun	21	20.0	20.0	45.7
9 - 11 tahun	13	12.4	12.4	58.1
12 - 14 tahun	7	6.7	6.7	64.8
15 - 17 tahun	7	6.7	6.7	71.4
18 - 20 tahun	7	6.7	6.7	78.1
> 20 tahun	23	21.9	21.9	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	2	1.9	1.9	1.9
SMP	5	4.8	4.8	6.7
SMA	40	38.1	38.1	44.8
Diploma	17	16.2	16.2	61.0
Sarjana (S1)	40	38.1	38.1	99.0
Magister (S2)	1	1.0	1.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Status_Kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Karyawan tidak tetap	36	34.3	34.3	34.3
Karyawan tetap	69	65.7	65.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Karyawan pelaksana	79	75.2	75.2	75.2
Kepala seksi	11	10.5	10.5	85.7
Admin	15	14.3	14.3	100.0
Total	105	100.0	100.0	

LAMPIRAN III : PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	42.28	36.010	.788	.905
PK2	42.51	37.041	.679	.910
PK3	42.50	35.137	.761	.906
PK4	42.39	37.163	.718	.908
PK5	42.64	36.887	.610	.913
PK6	42.08	40.186	.292	.925
PK7	42.24	38.452	.444	.920
PK8	42.42	36.496	.751	.907
PK9	42.52	35.463	.739	.907
PK10	42.49	36.406	.710	.908
PK11	42.55	35.596	.739	.907
PK12	42.53	36.251	.754	.906

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	33.96	19.095	.493	.886
SE2	34.31	18.391	.491	.889
SE3	34.28	18.413	.579	.881
SE4	34.20	18.565	.626	.877
SE5	34.12	18.898	.582	.880
SE6	34.17	18.490	.656	.875
SE7	34.11	17.506	.735	.869
SE8	34.05	18.180	.750	.869
SE9	34.10	18.125	.765	.869
SE10	34.18	18.034	.636	.877

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	14.37	10.813	.813	.947
KK2	14.36	10.502	.882	.935
KK3	14.31	10.429	.904	.931
KK4	14.37	10.024	.862	.939
KK5	14.24	10.452	.856	.939

LAMPIRAN IV : PENGUJIAN DESKRIPTIF VARIABEL

Correlations

Correlations		X: Penilaian Kinerja	Y: Kemajuan Karier
X: Penilaian Kinerja	Pearson Correlation	1	.473**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	105	105
Y: Kemajuan Karier	Pearson Correlation	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	105	105

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

Nonparametric Correlations

Correlations			X: Penilaian Kinerja	Y: Kemajuan Karier
Spearman's rho	X:	Correlation Coefficient	1.000	.340**
	Penilaian	Sig. (2-tailed)	.	.000
	Kinerja	N	105	105
	Y:	Correlation Coefficient	.340**	1.000
	Kemajuan	Sig. (2-tailed)	.000	.
	Karier	N	105	105

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

Correlations		Z: Self-Efficacy	Y: Kemajuan Karier
Z: Self-Efficacy	Pearson Correlation	1	.241*
	Sig. (2-tailed)		.013
	N	105	105
Y: Kemajuan Karier	Pearson Correlation	.241*	1
	Sig. (2-tailed)	.013	
	N	105	105

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

			Z: Self-Efficacy	Y: Kemajuan Karier
Spearman's rho	Z: Self-Efficacy	Correlation Coefficient	1.000	.265**
		Sig. (2-tailed)	.	.006
		N	105	105
	Y: Kemajuan Karier	Correlation Coefficient	.265**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.006	.
		N	105	105

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

Correlations

		X: Penilaian Kinerja	Z: Self-Efficacy
X: Penilaian Kinerja	Pearson Correlation	1	.219*
	Sig. (2-tailed)		.025
	N	105	105
Z: Self-Efficacy	Pearson Correlation	.219*	1
	Sig. (2-tailed)	.025	
	N	105	105

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

			X: Penilaian Kinerja	Z: Self-Efficacy
Spearman's rho	X: Penilaian Kinerja	Correlation Coefficient	1.000	.284**
		Sig. (2-tailed)	.	.003
		N	105	105
	Z: Self-Efficacy	Correlation Coefficient	.284**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.
		N	105	105

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

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK1	105	1	5	4.01	.727
PK2	105	2	5	3.77	.711
PK3	105	1	5	3.79	.840
PK4	105	2	5	3.90	.664
PK5	105	1	5	3.65	.796
PK6	105	1	5	4.21	.730
PK7	105	1	5	4.05	.789
PK8	105	1	5	3.87	.708
PK9	105	1	5	3.76	.827
PK10	105	1	5	3.80	.752
PK11	105	1	5	3.73	.812
PK12	105	1	5	3.75	.731
Valid N (listwise)	105				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SE1	105	2	5	3.98	.665
SE2	105	1	5	3.63	.800
SE3	105	2	5	3.67	.703
SE4	105	2	5	3.74	.636
SE5	105	1	5	3.82	.617
SE6	105	2	5	3.77	.624
SE7	105	1	5	3.83	.713
SE8	105	2	5	3.90	.603
SE9	105	2	5	3.85	.601
SE10	105	1	5	3.76	.714
Valid N (listwise)	105				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	105	1	5	3.54	.855
KK2	105	2	5	3.55	.855
KK3	105	1	5	3.60	.850
KK4	105	1	5	3.54	.951
KK5	105	1	5	3.68	.882
Valid N (listwise)	105				

LAMPIRAN V : PENGUJIAN REGRESI HIRARKI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X: Penilaian Kinerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.473 ^a	.223	.216	3.555	.223	29.643	1	103

- a. Predictors: (Constant), X: Penilaian Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	374.601	1	374.601	29.643	.000 ^b
Residual	1301.627	103	12.637		
Total	1676.229	104			

- a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier
b. Predictors: (Constant), X: Penilaian Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	4.583	2.473		1.853	.067
X: Penilaian Kinerja	.288	.053	.473	5.445	.000

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z: Self-Efficacy ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.241 ^a	.058	.049	3.915	.058	6.358	.013

a. Predictors: (Constant), Z: Self-Efficacy

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97.456	1	97.456	6.358	.013 ^b
Residual	1578.773	103	15.328		
Total	1676.229	104			

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

b. Predictors: (Constant), Z: Self-Efficacy

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant) Z: Self-Efficacy	10.154 .205	3.101 .081	.241		3.274 2.522	.001 .013

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z: Self-Efficacy, X: Penilaian Kinerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.493 ^a	.243	.229	3.526	.243	16.406	2	102	2.214

a. Predictors: (Constant), Z: Self-Efficacy, X: Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	407.973	2	203.986	16.406	.000 ^b
Residual	1268.256	102	12.434		
Total	1676.229	104			

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

b. Predictors: (Constant), Z: Self-Efficacy, X: Penilaian Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.821	3.360		.244	.807
X: Penilaian Kinerja	.269	.054	.441	4.997	.000
Z: Self-Efficacy	.123	.075	.145	1.638	.104

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.35	22.96	17.91	1.981	105
Residual	-9.556	8.116	.000	3.492	105
Std. Predicted Value	-2.808	2.546	.000	1.000	105
Std. Residual	-2.710	2.302	.000	.990	105

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Interaksi Z*X, Z: Self-Efficacy, X: Penilaian Kinerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.494 ^a	.244	.221	3.543	.244	10.846	3	101	.000	2.210

a. Predictors: (Constant), Interaksi Z*X, Z: Self-Efficacy, X: Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	408.441	3	136.147	10.846	.000 ^b
Residual	1267.788	101	12.552		
Total	1676.229	104			

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

b. Predictors: (Constant), Interaksi Z*X, Z: Self-Efficacy, X: Penilaian Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	3.547	14.515		.244	.807
X: Penilaian Kinerja	.207	.324	.340	.638	.525
Z: Self-Efficacy	.054	.364	.063	.148	.883
Interaksi Z*X	.002	.008	.144	.193	.847

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.05	23.18	17.91	1.982	105
Residual	-9.565	7.999	.000	3.491	105
Std. Predicted Value	-2.961	2.657	.000	1.000	105
Std. Residual	-2.700	2.258	.000	.985	105

a. Dependent Variable: Y: Kemajuan Karier

LAMPIRAN VI : TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Agama	Pernikahan	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan	Status Kepegawaian	Jabatan
1	1	1	4	4	3	2	1
1	1	1	6	8	3	2	1
2	1	1	7	8	3	2	1
2	1	1	7	8	3	2	1
1	1	1	7	7	3	1	1
1	1	1	7	8	3	1	1
2	1	2	2	1	5	1	5
1	1	2	2	1	3	1	5
1	1	1	6	8	2	2	1
1	1	1	6	7	2	2	1
1	2	2	1	1	1	1	5
1	4	1	2	1	3	1	1
1	1	1	3	3	6	2	2
2	1	1	3	1	5	1	1
1	1	1	7	8	3	2	1
1	1	1	6	8	2	2	1
1	1	1	6	5	3	2	1
1	2	1	7	8	3	2	1
1	1	2	1	1	5	1	5
1	1	2	1	3	5	2	2
2	1	1	2	1	1	1	1
2	1	1	3	4	5	1	1
2	1	1	3	3	5	2	1
2	1	1	3	3	5	2	1
2	1	1	3	4	5	2	2
1	1	2	1	1	5	1	1
1	1	2	1	1	5	1	1
1	1	1	5	7	5	2	1
1	1	1	6	7	3	2	1
2	1	1	2	3	4	2	1
2	1	2	1	1	4	1	1
1	1	1	2	1	5	1	1
2	2	1	3	4	4	2	1
2	1	1	2	2	4	2	1
1	1	1	7	6	4	2	1
1	1	1	6	8	5	2	1
1	1	1	2	3	3	1	5
1	1	1	6	8	3	2	1
1	1	1	7	8	3	2	2
2	1	1	4	5	4	2	1

1	1	1	7	7	4	2	1
1	1	1	5	7	3	2	1
1	1	1	2	5	3	2	1
1	1	1	3	2	5	2	2
1	1	1	6	8	3	2	1
1	1	1	7	8	3	2	1
1	1	1	6	8	3	2	1
1	1	1	4	4	2	2	1
1	3	1	3	5	2	1	1
1	1	1	6	8	5	2	2
2	3	1	2	3	4	2	1
1	1	1	3	4	5	2	2
2	1	1	6	8	3	2	1
1	1	1	5	4	3	2	1
2	1	1	4	3	5	1	5
1	1	1	2	1	4	1	1
1	1	1	7	8	5	2	2
1	1	1	4	2	5	1	5
1	1	1	4	4	3	2	1
2	1	1	7	8	3	2	1
1	3	1	3	1	5	1	1
1	1	1	4	2	4	2	1
1	2	1	3	3	5	1	5
1	1	1	3	4	3	2	1
1	1	1	4	6	3	2	1
1	1	2	2	2	3	1	1
1	1	1	3	3	3	2	1
1	1	1	3	3	5	2	1
1	1	1	4	6	5	2	1
1	2	1	3	3	4	2	1
1	1	1	4	5	3	2	1
1	1	1	3	4	5	2	1
1	1	1	1	1	3	1	1
1	1	1	5	7	5	2	1
1	1	1	8	5	3	2	1
1	1	1	7	8	3	2	1
1	1	1	4	3	5	1	1
1	1	1	7	8	3	2	1
2	1	1	2	2	4	1	5
1	1	1	2	2	3	1	5
1	2	2	2	3	4	2	1
1	1	2	4	6	5	2	1
1	1	1	4	6	3	2	1
1	1	1	3	4	3	2	1

1	1	2	1	1	3	1	5
1	1	1	6	8	5	2	2
2	1	1	7	8	3	2	1
1	1	1	5	6	3	2	1
1	1	1	3	5	5	2	5
1	1	1	4	3	5	2	1
1	1	1	2	3	5	1	1
1	3	2	1	1	5	1	5
2	1	1	3	4	5	2	1
2	1	1	3	3	5	1	5
2	1	2	2	1	4	1	1
1	1	1	7	6	4	2	1
1	1	1	3	2	5	1	1
1	2	1	3	3	4	1	2
1	1	1	2	3	5	1	1
1	3	2	1	1	5	2	5
1	1	1	2	3	5	1	1

[illegible]

4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	55
4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	49
4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	47
5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	44
2	4	1	3	3	5	4	3	2	3	2	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	53
4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	41
4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	2	3	47
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	2	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	2	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	40
4	4	4	4	2	5	3	4	5	3	4	3	45
4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	42
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	44
2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	27
2	2	2	2	2	5	5	3	2	2	2	2	31

2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	27
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	45
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	44
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	44
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	53
4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	43
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	53
4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	42
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	54
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	55
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	4	36
2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2	33
4	4	3	2	2	4	2	4	2	2	1	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	48
4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	41
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	46

SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10	Self-Efficacy
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	35
4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	1	3	4	4	2	1	2	2	2	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	4	2	3	4	2	5	4	4	3	36
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	35
5	4	3	4	4	4	3	4	3	2	36
4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	4	3	5	3	4	4	4	5	37
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	36
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
4	4	2	2	5	4	4	4	2	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	34
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	40
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	36
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	34
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	41
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44

4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	2	3	3	2	3	2	3	4	28
4	3	2	4	3	2	4	3	3	1	29
2	4	4	4	1	4	3	4	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	33
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Kemajuan Karier	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Kemajuan Karier
4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	3	16	2	3	3	2	2	12
4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20
2	2	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10
4	4	4	4	4	20	2	2	1	1	2	8
4	4	4	4	4	20	3	3	2	2	2	12
3	2	2	2	1	10	4	4	4	3	3	18
2	2	2	2	2	10	5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
2	2	4	5	5	18	2	2	2	2	2	10
4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	4	18

4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	2	3	3	2	3	13
2	2	2	2	2	10	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25
2	2	2	2	2	10	3	3	4	3	3	16
5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19
2	2	3	2	4	13	5	4	4	5	4	22
4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21
3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	4	4	4	5	4	21
3	3	3	3	3	15	4	5	4	4	5	22
3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	5	21
2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	10	4	5	5	5	5	24
3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	3	2	3	3	2	13
4	4	4	4	4	20	1	2	2	1	3	9
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	4	19
3	3	3	5	4	18	3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	3	14
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	21
3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
2	2	2	3	3	12	4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15	4	5	4	4	4	21
4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19
4	4	4	3	4	19						

LAMPIRAN VII : TABEL r

DF=n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah					DF=n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005		0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah						Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001		0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,000	101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990	102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911	103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741	104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509	105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249	106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983	107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721	108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470	109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233	110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010	111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800	112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604	113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419	114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247	115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084	116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932	117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788	118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652	119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524	120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402	121	0,1490	0,1771	0,2096	0,2315	0,2931
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287	122	0,1484	0,1764	0,2087	0,2305	0,2920
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178	123	0,1478	0,1757	0,2079	0,2296	0,2908
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074	124	0,1472	0,1750	0,2071	0,2287	0,2897
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974	125	0,1466	0,1743	0,2062	0,2278	0,2886
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880	126	0,1460	0,1736	0,2054	0,2269	0,2875
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790	127	0,1455	0,1729	0,2046	0,2260	0,2864
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703	128	0,1449	0,1723	0,2039	0,2252	0,2853
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620	129	0,1443	0,1716	0,2031	0,2243	0,2843
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541	130	0,1438	0,1710	0,2023	0,2235	0,2832
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465	131	0,1432	0,1703	0,2015	0,2226	0,2822
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392	132	0,1427	0,1697	0,2008	0,2218	0,2811
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322	133	0,1422	0,1690	0,2001	0,2210	0,2801
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254	134	0,1416	0,1684	0,1993	0,2202	0,2791
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189	135	0,1411	0,1678	0,1986	0,2194	0,2781
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126	136	0,1406	0,1672	0,1979	0,2186	0,2771
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066	137	0,1401	0,1666	0,1972	0,2178	0,2761

38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007	138	0,1396	0,1660	0,1965	0,2170	0,2752
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950	139	0,1391	0,1654	0,1958	0,2163	0,2742
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896	140	0,1386	0,1648	0,1951	0,2155	0,2733
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843	141	0,1381	0,1642	0,1944	0,2148	0,2723
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791	142	0,1376	0,1637	0,1937	0,2140	0,2714
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742	143	0,1371	0,1631	0,1930	0,2133	0,2705
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694	144	0,1367	0,1625	0,1924	0,2126	0,2696
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647	145	0,1362	0,1620	0,1917	0,2118	0,2687
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601	146	0,1357	0,1614	0,1911	0,2111	0,2678
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557	147	0,1353	0,1609	0,1904	0,2104	0,2669
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514	148	0,1348	0,1603	0,1898	0,2097	0,2660
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473	149	0,1344	0,1598	0,1892	0,2090	0,2652
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432	150	0,1339	0,1593	0,1886	0,2083	0,2643
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393	151	0,1335	0,1587	0,1879	0,2077	0,2635
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354	152	0,1330	0,1582	0,1873	0,2070	0,2626
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317	153	0,1326	0,1577	0,1867	0,2063	0,2618
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280	154	0,1322	0,1572	0,1861	0,2057	0,2610
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244	155	0,1318	0,1567	0,1855	0,2050	0,2602
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210	156	0,1313	0,1562	0,1849	0,2044	0,2593
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176	157	0,1309	0,1557	0,1844	0,2037	0,2585
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143	158	0,1305	0,1552	0,1838	0,2031	0,2578
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110	159	0,1301	0,1547	0,1832	0,2025	0,2570
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079	160	0,1297	0,1543	0,1826	0,2019	0,2562
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048	161	0,1293	0,1538	0,1821	0,2012	0,2554
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018	162	0,1289	0,1533	0,1815	0,2006	0,2546
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988	163	0,1285	0,1528	0,1810	0,2000	0,2539
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959	164	0,1281	0,1524	0,1804	0,1994	0,2531
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931	165	0,1277	0,1519	0,1799	0,1988	0,2524
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903	166	0,1273	0,1515	0,1794	0,1982	0,2517
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876	167	0,1270	0,1510	0,1788	0,1976	0,2509
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850	168	0,1266	0,1506	0,1783	0,1971	0,2502
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823	169	0,1262	0,1501	0,1778	0,1965	0,2495
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798	170	0,1258	0,1497	0,1773	0,1959	0,2488
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773	171	0,1255	0,1493	0,1768	0,1954	0,2481
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748	172	0,1251	0,1488	0,1762	0,1948	0,2473
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724	173	0,1247	0,1484	0,1757	0,1942	0,2467
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701	174	0,1244	0,1480	0,1752	0,1937	0,2460
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678	175	0,1240	0,1476	0,1747	0,1932	0,2453
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655	176	0,1237	0,1471	0,1743	0,1926	0,2446
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633	177	0,1233	0,1467	0,1738	0,1921	0,2439
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611	178	0,1230	0,1463	0,1733	0,1915	0,2433
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589	179	0,1226	0,1459	0,1728	0,1910	0,2426
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568	180	0,1223	0,1455	0,1723	0,1905	0,2419

81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547	181	0,1220	0,1451	0,1719	0,1900	0,2413
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527	182	0,1216	0,1447	0,1714	0,1895	0,2406
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507	183	0,1213	0,1443	0,1709	0,1890	0,2400
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487	184	0,1210	0,1439	0,1705	0,1884	0,2394
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468	185	0,1207	0,1435	0,1700	0,1879	0,2387
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449	186	0,1203	0,1432	0,1696	0,1874	0,2381
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430	187	0,1200	0,1428	0,1691	0,1869	0,2375
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412	188	0,1197	0,1424	0,1687	0,1865	0,2369
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393	189	0,1194	0,1420	0,1682	0,1860	0,2363
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375	190	0,1191	0,1417	0,1678	0,1855	0,2357
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358	191	0,1188	0,1413	0,1674	0,1850	0,2351
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341	192	0,1184	0,1409	0,1669	0,1845	0,2345
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323	193	0,1181	0,1406	0,1665	0,1841	0,2339
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307	194	0,1178	0,1402	0,1661	0,1836	0,2333
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290	195	0,1175	0,1398	0,1657	0,1831	0,2327
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274	196	0,1172	0,1395	0,1652	0,1827	0,2321
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258	197	0,1169	0,1391	0,1648	0,1822	0,2315
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242	198	0,1166	0,1388	0,1644	0,1818	0,2310
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226	199	0,1164	0,1384	0,1640	0,1813	0,2304
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211	200	0,1161	0,1381	0,1636	0,1809	0,2298



PT MADUBARU

PG.PS.MADUKISMO

SURAT KETERANGAN

No. : 0924/DIR/MB/III/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa,

N a m a : Riris Irgagunarsa T.

No. Mhs. : 135002073

Adalah mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah selesai melaksanakan Penelitian di Bagian SDM & Umum PT Madubaru Yogyakarta dari tanggal 21 Nopember 2014 s/d 15 Januari 2015.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 3 Maret 2015

A/p Direktur PT Madubaru


Retna Isharsriyani
Kabag. SDM & Umum