

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Perusahaan Tambang Batubara PT. Baradinamika Mudasukses
(BDMS), Kabupaten Malinau, Provinsi Kalimantan Timur)**

SKRIPSI



Oleh :

Nama Mahasiswa : Yasir Arafat

No. Mahasiswa : 06311309

Program Studi : Manajemen

Bidang Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2013**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Perusahaan Tambang Batubara PT. Baradinamika Mudasukses
(BDMS), Kabupaten Malinau, Provinsi Kalimantan Timur)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Oleh :

Nama Mahasiswa : Yasir Arafat
No. Mahasiswa : 06311309
Program Studi : Manajemen
Bidang Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2013**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan



Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 16 Mei 2013

Penguji/Pemb. Skripsi

: Drs. Budi Sudijono, MM

Penguji

: Drs. Arif Hartono, MHRM, Ph.D

الجامعة الإسلامية
Mengetahui



Dean Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa yang saya tulis tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 2013

Penulis



Yasir Arafat

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Perusahaan Tambang Batubara PT. Baradinamika Mudasukses
(BDMS), Kabupaten Malinau, Provinsi Kalimantan Timur)

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI

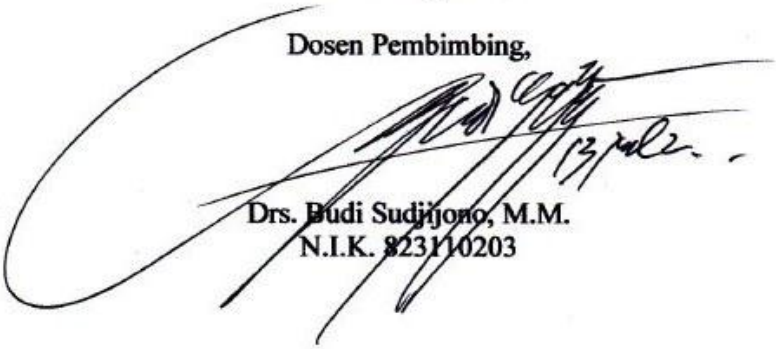
Oleh :

Nama : Yasir Arafat
No. Mahasiswa : 06311309
Program Studi : Manajemen
Bidang Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 2 Juli 2013

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,



Drs. Budi Sudijono, M.M.
N.I.K. 823110203

MOTTO

“(Ingatlah), ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku bersama kamu, maka teguhkanlah (pendirian) orang-orang yang telah beriman". Kelak akan Aku jatuhkan rasa ketakutan ke dalam hati orang-orang kafir, maka penggallah kepala mereka dan pancunglah tiap-tiap ujung jari mereka.”

(QS. Al Anfaal 12)

PERSEMBAHAN

*Tulisan ini Kupersembahkan untuk
Kedua Orang Tuaku dan
Almamaterku Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas ini. Adapun judul tulisan ini adalah “**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**” dengan studi pada perusahaan tambang batubara PT. Baradinamika Mudasukes (BDMS), Kabupaten Malinau, Provinsi Kalimantan Timur.

Dalam menyusun tugas ini, penulis sepenuhnya menyadari bahwa penulis banyak mengalami hambatan dan rintangan, namun berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak dan kemauan keras dari penulis maka tugas ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih atas bantuan, bimbingan, serta saran-saran yang telah diberikan kepada semua pihak yang tidak sempat ditulis disini baik secara langsung dan tidak langsung yang telah membantu hingga terselesaikannya tugas ini.

Penulis menyadari sepenuhnya tulisan ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu dengan kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik, saran dan masukan-masukan yang bersifat membangun. Akhir kata, besar harapan penulis semoga tulisan ini dapat digunakan dan bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 2013

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAKS.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1. Bagi Akademisi	5
1.4.2. Bagi Praktisi.....	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Kajian Pustaka	6
2.1.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Landasan Teori	8
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2.2. Fungsi dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.3. Peran Departemen Sumber Daya Manusia	13
2.3. Budaya Organisasi.....	15
2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	15
2.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi	17
2.3.3. Fungsi Budaya Organisasi	20
2.3.4. Jenis Budaya Organisasi.....	20
2.4. Kinerja	22
2.4.1. Pengertian Kinerja	22
2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.4.3. Hubungan Budaya Dengan Kinerja Karyawan	27
2.5. Kerangka Pemikiran.....	27
2.6. Hipotesis	30
 BAB III METODE PENELITIAN	 31
3.1. Jenis Penelitian	31
3.2. Lokasi Penelitian	31
3.2.1. Sejarah Singkat Perusahaan	32

3.2.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	33
3.3. Variabel Penelitian	33
3.3.1. Variabel Independen (X)	33
3.3.2. Variabel Dependen (Y).....	37
3.4. Populasi dan Sampel.....	38
3.5. Sumber Data	38
3.5.1. Data Primer	38
3.5.2. Data Sekunder.....	38
3.6. Metode Pengumpulan Data	39
3.7. Pengujian Validitas dan Uji Reliabilitas.....	40
3.7.1. Uji Validitas.....	40
3.7.2. Reliabilitas	42
3.8. Teknik Analisis Data	44
3.8.1. Uji Statistik t.....	45
3.8.2. Uji Statistik f.....	46
3.8.3. Koefisien Determinansi (R^2).....	46
 BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	 47
4.1. Karakteristik Responden	47
4.1.1. Jenis Kelamin.....	47
4.1.2. Usia.....	48
4.1.3. Lama Kerja	49
4.1.4. Pendidikan Terakhir.....	50

4.2. Analisis Deskriptif.....	50
4.3. Analisis Regresi Ganda	53
4.3.1. Model Regresi.....	54
4.3.2. Pengujian Hipotesis	56
4.3.2.1. Uji t	56
4.3.2.2. Uji F	59
4.3.2.3. Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.4. Pembahasan.....	60
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 62
5.1. Kesimpulan.....	62
5.2. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 3.2. Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	49
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.5. Tabulasi Data Penelitian	51
Tabel 4.6. Hasil Analisis Deskriptif	52
Tabel 4.7. Hasil Uji Regresi Ganda	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Uji t.....	58
Gambar 4.2. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Uji F.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Surat Ijin Penelitian	68
Lampiran B. Kuesioner	69
Lampiran C. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	75
Lampiran D. Data Penelitian.....	81
Lampiran E. Hasil Analisis Data.....	124

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Perusahaan Tambang Batubara PT. BDMS
Kabupaten Malinau, Kalimantan Timur)**

**Yasit Arafat
NIM. 06 311 309**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan pertambangan batu bara PT. Baradinamika Mudasukses (BDMS), Kabupaten Malinau, Kalimantan Timur. Tuntutan bersaing bisnis yang mengharuskan setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu juga untuk peningkatan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam perusahaan sebagai manajer berusaha untuk menciptakan lingkungan yang nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Metodologi penelitian ini adalah penelitian analitik dengan pendekatan kuantitatif, yang dilakukan di PT. BDMS selama 2 minggu. Dalam penelitian ini seluruh populasi akan dipilih sebagai sampel, dengan kata lain menggunakan metode sensus. Jumlah karyawan PT. BDMS sebanyak 274 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi ganda.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap asas tujuan, asas konsensus, asas persatuan, asas prestasi, asas empiris, dan asas kekeluargaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi pada asas keunggulan dan asas integritas, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja variabel karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan.

Organizational Culture Process Affect Employees Performance
(Study on coal mining contractor PT. BDMS
Malinau District, East Kalimantan)

Yasir Arafat
NIM. 06 311 309

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture on the performance of employees in coal mining company PT. Baradinamika Mudasukes (BDMS), Malinau District, East Kalimantan. Competing demands of business which requires every company to improve employee performance. To improve employee performance it is necessary also to an increase in organizational culture. Organisational culture is an important factor in the company as managers attempt to create a comfortable environment for improving employee performance.

The methodology of this study is an analytical study with quantitative approach, performed in PT. BDMS for 2 weeks. In this study the entire population will be selected as a sample, in other words using census method. Number of employees PT.BDMS as much as 274 people. Instruments used in this study a questionnaire, which has tested the validity and reliability. Data analysis tool used is descriptive analysis and multiple regression analysis.

The results of multiple regression analysis showed that the variables of organizational culture on principle of purpose, the principle of consensus, the principle of unity, the principle of achievement, empirical principles, and the familiarity principle is significant effect on employee performance variables. Conversely, the results showed that the variables of organizational culture on the principle of excellence and the principles integrity, no significant advantage to variable employee performance. The results of regression analysis showed that there is the simultaneous influence of organizational culture variable to variable employee performance.

Key words: organizational culture, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam operasionalnya, perusahaan dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang baik karena berkaitan dengan kepuasan dan kenyamanan nasabahnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian serta pengkajian yang lebih dalam. Karena bagaimanapun juga, manusialah yang akhirnya menentukan sekaligus memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan (Unarajan, 2004: 433).

Keberhasilan dan kemunduran perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan. Menurut Soetono (1999: 21), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegoro (2001: 8), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Soeprihatno (1988: 78), kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu kinerja organisasi karena sumber daya manusia berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana dan evaluator seluruh program yang telah ditetapkan organisasi. Berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang melaksanakan program tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu, dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Budaya organisasi juga membentuk dan mengendalikan perilaku dalam keorganisasian. Budaya organisasi mempengaruhi cara individu merespon dan menafsirkan segala situasi dan permasalahan yang ada di dalam organisasi.

Budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mencerminkan budaya kerja. Kesesuaian antara individu dengan budaya baik organisasi maupun budaya setempat sangat penting. Emmons (1986: 152) mengungkapkan bahwa individu merasa tidak nyaman dalam suatu lingkungan akan mengalami ketidakberdayaan, kekhawatiran. Sebaliknya kalau ia merasa nyaman dengan lingkungannya ia akan memperlihatkan sifat positif dan memilih tinggal lebih lama dalam lingkungan tersebut. Lebih jauh, kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana ia bekerja, akan menimbulkan kepuasan kerja, komitmen kerja dan akan

mendorong individu untuk bertahan pada suatu perusahaan dan karir dalam jangka panjang (Kotter dan Heskett, 1992: 54). Manager harus dapat menangani budaya mengingat budaya itu penting tetapi tidak berwujud, manajer harus memahami budaya saat ini dan kemudian memutuskan apakah sebaiknya dipertahankan atau diubah. Menurut Griffith (2002: 14), budaya dapat menjadi alat organisasi yang ampuh yang dapat membentuk efektivitas keseluruhan perusahaan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Tuntutan persaingan dunia usaha yang mengharuskan setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya juga dialami oleh PT. BDMS (Baradinamika Mudasukses) Kabupaten Malinau, Kalimantan Timur yang merupakan perusahaan tambang batubara. Salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan, baik perusahaan jasa maupun perusahaan industri adalah karyawan perusahaan. Dalam mengembangkan perusahaan, perusahaan seringkali hanya terfokus pada bagaimana mengembangkan usaha itu, sedangkan tentang pengelolaan sumber daya manusia kurang diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu juga adanya peningkatan budaya organisasi. Budaya organisasi di perusahaan merupakan faktor penting seperti upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian Doloksaribu (2001) dan Inayah (2007) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat di mana organisasi akan mempunyai ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu individu tersebut dapat

berpikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki anggota organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tersebut, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”** dengan studi pada perusahaan tambang batubara PT. BDMS, Kabupaten Malinau, Kalimantan Timur.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tambang batubara PT. BDMS?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan tambang batubara PT. BDMS?
- c. Unsur budaya organisasi apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tambang batubara PT. BDMS?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Menganalisis budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tambang batubara PT. BDMS.
- b. Menganalisis budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan tambang batubara PT. BDMS.
- c. Mengetahui unsur budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tambang batubara PT. BDMS.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Akademisi

Sebagai sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah terkait budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1.4.2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen sumber daya manusia perusahaan dalam membantu mengidentifikasi bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut antara lain:

- a. Penelitian Koesmono (2006) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan bagaimana besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan khususnya karyawan dibagian produksi. Unit analisisnya adalah karyawan produksi pada subsektor industri pengolahan kayu di Jawa Timur. Secara positif perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, disamping itu peneliti menguji hipotesis bahwa motivasi berpengaruh kepada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya

organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

- b. Penelitian Inayah (2007) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" dengan studi pada PT Anindo Bertahannuts Perkasa Malang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, yang terdiri dari tantangan kerja, komunikasi, inovasi, kepercayaan dan hubungan sosial terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara tantangan kerja, komunikasi, inovasi, kepercayaan dan hubungan sosial terhadap kinerja karyawan di PT Anindo Bertahannuts Perkasa Malang.
- c. Penelitian Doloksaribu (2001) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial" dengan studi kasus pada PT BRI (Persero) di Wilayah Jawa Barat, Jawa Tengah dan Yogyakarta serta Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, yang terdiri dari variabel keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi misi merupakan variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja manajerial.

2.2.Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2001 : 3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Menurut Handoko (2001 : 4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sering juga disebut sebagai manajemen personalia yang berfungsi untuk mengelola kegiatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, mengingat semakin ketatnya persaingan di era globalisasi saat ini, tenaga kerja juga merupakan komponen dari sumber daya manusia itu sendiri mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi kelangsungan hidup di suatu perusahaan.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat pada saat ini menjadikan beberapa perusahaan harus selektif dalam menerapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa adanya aspek manusia yang berkualitas sulit kiranya tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas yang diharapkan dan diinginkan dalam suatu perusahaan tidaklah mudah. Dibutuhkan strategi dalam

mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang paling penting bagi suatu organisasi perusahaan. Hal ini disebabkan karena, sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, sebagai pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal, yang ada di dalam perusahaan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, karena betapapun sempurnanya teknologi yang dimiliki, tanpa didukung oleh sumber daya manusia berkualitas, suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan maksimal.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cherrington (1995: 11), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

a) *Staffng/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan

menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

b) *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

c) *Compensation*

Dalam hal kompensasi / *reward* dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran

dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai. dengan hukum yang berlaku (misalnya:UMR), dan memberikan motivasi.

d) *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja. Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

e) *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan

menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi).

Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

f) *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja. Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia

mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

g) *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

2.2.3. Peran Departemen Sumber Daya Manusia

Dalam hubungannya dengan para manajer dan untuk melaksanakan fungsi-fungsinya, departemen sumber daya manusia memiliki peran yang diharapkan dapat membantu para manajer untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Cherrington (1995:8) peranan departemen sumber daya manusia terdiri dari :

a) *Advisory/Counseling Role*

Dalam peran ini, departemen sumber daya manusia berperan sebagai konsultan internal yang bertugas mengumpulkan informasi, menentukan

pennasalahan, menentukan solusi atas masalah tersebut, dan memberikan bantuan serta panduan dalam memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan. Peran departemen sumber daya manusia ini tampak dalam tanggung jawabnya mengenai *staffing*, *performance evaluation*, program pelatihan, dan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, departemen sumber daya manusia menyediakan masukan yang membantu para manajer untuk mengambil keputusan.

b) *Service Role*

Dalam peran ini departemen sumber daya manusia melakukan aktivitas yang memberikan pelayanan secara langsung kepada pihak manajer. Penarikan, pelatihan orientasi, melakukan pencatatan, dan melaporkan pekerjaan merupakan contoh peranan ini.

c) *Control Role*

Dalam melaksanakan peran ini, departemen sumber daya manusia bertugas untuk mengendalikan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Departemen sumber daya manusia mengeluarkan kebijakan dan mengendalikan sumber daya manusia melalui kebijakan tersebut, sehingga departemen sumber daya manusia berperan sebagai wakil pihak top management perusahaan. Dengan adanya berbagai peraturan, peran ini semakin penting dalam mengatur masalah keselamatan kerja, kesempatan kerja yang sama, hubungan tenaga kerja, dan kompensasi.

2.3. Budaya Organisasi

2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya perusahaan bersumber dari konsep budaya, dan ternyata ada berbagai konsep atau perspektif mengenai budaya. Banyaknya konsep mengenai budaya ini menurut Jalineck, Smircich dan Hirsch (dalam Bachtiar; 1996: 68) disebabkan karena konsep mengenai budaya dalam studi organisasi tidak dikembangkan secara baik, sementara Smircich melihatnya karena konsep budaya dipinjam dari antropologi, dimana tidak ada konsensus mengenai arti dari konsep budaya tersebut. Karena itu, tidaklah mengherankan jika terdapat keragaman di dalam penerapan pada studi mengenai organisasi. Beberapa pakar manajemen memahami budaya perusahaan (*corporate culture*) dari perspektif yang berbeda-beda.

Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert (1995: 32), budaya perusahaan adalah suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma-norma perilaku, dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi. Hodge, Anthony, dan Gales (1996: 16) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai suatu konstruksi dua tingkat, yang meliputi karakteristik-karakteristik organisasi yang dapat kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*). Pada level *observable*, budaya perusahaan mencakup beberapa aspek organisasi, seperti arsitektur, pakaian seragam, pola-pola perilaku, peraturan, legenda, mitos, bahasa, dan seremoni-seremoni yang dilakukan perusahaan. Sedangkan pada level *unobservable*, budaya perusahaan mencakup *shared value*, norma-norma, kepercayaan dan asumsi-asumsi para anggota

organisasi. Jadi budaya perusahaan merupakan pola atau konfigurasi dari dua level karakteristik organisasi yang berorientasi atau mengarahkan para anggota organisasi untuk mengelola masalah-masalah dan keadaan-keadaan di sekitarnya. Budaya perusahaan juga dianggap sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumberdayanya, mengelola sumberdaya organisasional dan sumberdaya manusia (SDM), dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan (Petrock, 1990: 11).

Menurut Robbins (1998: 247), budaya perusahaan merupakan persepsi bersama atau suatu sistem dari makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Sedangkan Miller (1987: 77) menyatakan bahwa budaya perusahaan merupakan kumpulan nilai yang dianut dalam perusahaan dan mendasari bagaimana mengelola dan mengorganisasi perusahaan tersebut. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Nilai-nilai dan semangat tersebut akan mendasari sifat perusahaan dalam usaha menjawab tantangan.

Susanto (1997: 87) memberi definisi yang tidak jauh berbeda, menyatakan bahwa budaya perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Lebih lanjut, Susanto (1997: 88) menjelaskan, nilai-nilai ini akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan perilaku yang

dianjurkan atau yang tidak dianjurkan dalam kehidupan keseharian suatu organisasi. Unsur-unsur yang ada dalam budaya digali dari persepsi, kepercayaan dan nilai yang ada pada sumberdaya manusia di dalam perusahaan.

Dari berbagai definisi budaya perusahaan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah kumpulan nilai atau sistem nilai, kebijaksanaan, pola pikir, dan perilaku yang ditampilkan secara konsisten oleh anggota organisasi sehingga membentuk norma atau aturan yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan berperilaku anggota organisasi, yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pola kerja dan pola manajemen perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

2.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*organizational culture*) menurut Robbins (1998: 248) merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (1998: 248) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (*"a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values"*).

Robbins (1998: 248) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko; (2) Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian; (3) Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut; (4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi; (5) Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama; (6) Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya; (7) Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut Miller (1987: 74), budaya perusahaan pada dasarnya merupakan kumpulan nilai yang dianut dalam perusahaan dan mendasari bagaimana mengelola dan mengorganisasi perusahaan tersebut. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Nilai-nilai dan semangat tersebut akan mendasari sifat perusahaan dalam usaha menjawab

tantangan. Sebagai salah satu bentuk organisasi, perusahaan memiliki sistem nilai sendiri yang membangun budaya organisasi yang khas.

Miller (1987: 76), yang menyebutkan bahwa ada delapan nilai yang menjadi karakteristik budaya perusahaan, yaitu:

- a) Asas Tujuan, yaitu seberapa jauh karyawan memahami tujuan yang hendak dicapai perusahaan.
- b) Asas Konsensus, yaitu seberapa jauh perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk turut serta dalam proses pengambilan keputusan.
- c) Asas Keunggulan, yaitu seberapa besar kemampuan perusahaan menumbuhkan sikap untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih baik dari yang sudah dilakukan.
- d) Asas Kesatuan, yaitu suatu sikap perusahaan tentang keadilan dan pemihakan terhadap karyawan dan kelompok karyawan.
- e) Asas Prestasi, yaitu sikap perusahaan terhadap prestasi karyawannya.
- f) Asas Empirik, yaitu sejauhmana perusahaan mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.
- g) Asas Keakraban, yaitu kondisi pergaulan sosial antar karyawan dalam perusahaan.
- h) Asas Integritas, yaitu sejauhmana perusahaan mau bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.3. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya Perusahaan berfungsi sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri atas sekumpulan individu dengan latar belakang yang khas, serta meningkatkan dan memelihara hubungan antara anggota perusahaan. Menurut Stephen P. Robbins terdapat beberapa fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a) Berperan menetapkan batasan.
- b) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.3.4. Jenis Budaya Organisasi

Banyak peneliti telah mencoba untuk mengidentifikasi dan mengukur bermacam – macam tipe budaya organisasi dalam rangka penelitian untuk mengetahui hubungan antara tipe-tipe budaya organisasi dan efektifitas dan kinerja organisasi. Maka dari itu masing – masing peneliti mempunyai berbagai macam pendapat yang berbeda dalam jenis – jenis budaya organisasi.

Kreitner dan Kinicki menyatakan secara umum, terdapat tiga macam budaya organisasi; *Constructive Culture* adalah tipe budaya organisasi, dimana

setiap karyawan dituntut untuk dapat berinteraksi dengan karyawan lain, dan mereka bekerja dengan tugas dan pekerjaan yang dapat memotivasi mereka untuk dapat memuaskan kebutuhan agar dapat berkembang dan maju. Tipe budaya ini disertai dengan beberapa karakteristik, yaitu *achievement*, *self actualizing*, *humanistic-encouraging*, dan *affiliative*. *Passive-defensive culture* menekan bahwa karyawan harus berinteraksi dengan karyawan lain, selama interaksi tersebut tidak mengancam keamanan kerja (*Job security*) masing – masing karyawan. Tipe budaya ini disertai dengan beberapa kepercayaan normatif yang berupa *approval*, *conventional*, *defensive*, dan *avoidance*. Yang terakhir, *aggressive defensive culture* mendorong karyawan untuk melakukan pendekatan pada pekerjaan *in forceful ways* agar dapat melindungi status dan keamanan kerja (*Job security*) masing – masing karyawan.

Menurut Vestal *et al* .(1997) dan Gordon (1991), terdapat 4 jenis budaya organisasi yang mendasar:

- a) *Functional Culture*: budaya organisasi yang memfokuskan pada spesialisasi individu dan pengambilan keputusan menggunakan hirarki, dan menekan *reliability* dan *consistency*.
- b) *Process Culture*: budaya organisasi yang mengutamakan kepuasan konsumen, dan menekan proses terus – menerus untuk meningkatkan layanan terhadap konsumen. Organisasi tersebut dibentuk didasarkan atas kerja kelompok dan perencanaan.
- c) *Time Based Culture*: budaya organisasi yang menekan kecepatan organisasi dalam menanggapi perubahan yang terjadi. Organisasi yang

mempunyai budaya yang sejenis ini mempunyai ciri khas pada struktur organisasi yang flat, hirarki yang ramping, dan menekan kinerja berdasarkan atas *cross-functional work groups*.

- d) *Network Culture*: organisasi menyadari bahwa tidak satupun individu atau organisasi yang mampu berjalan sendiri, sehingga organisasi – organisasi tersebut menjalin kerja sama yang erat dengan organisasi lain. Dalam bentuk *strategic alliances*, *networking*, atau *partnership*.

2.4.Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Pekerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam membantu mencapai tujuan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Perusahaan perlu memperhatikan penempatan setiap pekerjanya agar pekerja dapat memiliki kualitas kerja yang tinggi, produktivitas yang baik dan kinerja yang maksimal serta kemampuan menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini berhubungan langsung dengan kinerja mereka. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi akan lebih maksimal dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah akan tidak maksimal dalam mencapai tujuan. Menurut Maier (dalam As'ad, 2003: 47) perbedaan performansi antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi yang sama adalah karena adanya perbedaan karakteristik dalam diri setiap individu. Di samping itu, orang yang sama juga dapat menghasilkan performansi yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula.

Lebih lanjut Maier menyatakan bahwa kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Lawler dan Porter, kinerja merupakan “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As’ad, 2003: 47). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam Rivai dan Basri, 2005: 15) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merupakan catatan keseluruhan hasil pada fungsi kerja tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Walaupun kinerja tergantung pada kemampuan, usaha dan kesempatan tapi dapat juga diukur melalui *outcomes* (Bernardin dan Joyce, 1993: 397).

Kinerja juga merupakan kunci atau prediktor pengukuran terhadap kerangka kerja dari seorang pekerja. Fungsi perilaku dari para pekerja dan perilaku tersebut ditetapkan oleh level kerja dan kemampuan pekerja tersebut (Szilaghi Jr. dan Wallace Jr., 1980: 45).

Dari beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau sebuah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Biasanya orang yang memiliki kinerja yang tinggi disebut juga sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang kinerjanya rendah merupakan orang yang tidak produktif.

2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan pada teori performansi yang menjelaskan tentang perbedaan performansi antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi yang sama adalah karena adanya perbedaan karakteristik dalam diri setiap individu. Di samping itu, orang yang sama juga dapat menghasilkan performansi yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula. Dari sini dapat diketahui bahwa performansi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi (As'ad, 2003: 56).

- a. Faktor individu, faktor-faktor ini adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi fisik dan psikis. Kondisi fisik berhubungan dengan kesehatan, vitalitas dan stamina. Sedangkan kondisi psikis berhubungan dengan kesiapan mental dan kemampuan dalam mengolah pribadi.
- b. Faktor situasi, yaitu faktor-faktor berhubungan dengan kondisi di sekitar individu bisa dari lingkungan pekerjaan, lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat tempat tinggal.

Selain kedua faktor di atas banyak pendapat yang mengemukakan tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi performansi karyawan. Hal utama yang mempengaruhi performansi karyawan adalah tujuan dari karyawan itu sendiri. Tujuan yang berbeda dari setiap karyawan akan membedakan performansi kerja mereka. Ada yang menyatakan bahwa norma-norma organisasi juga akan mempengaruhi perbedaan dasar kinerja karyawan.

Ahli lain menyebutkan faktor-faktor penentu kinerja adalah kemampuan, motivasi, dan persepsi terhadap peran (Hasibuan, 2000: 21). Uraian yang lebih

lengkap diberikan oleh Tiffin dan McCormick (dalam Koesmono, 2005: 12) yang menyebutkan variabel individual dan variabel situasional sebagai dua faktor penentu kinerja secara umum. Variabel individual antara lain meliputi bakat, karakteristik kepribadian, karakteristik fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman. Variabel situasional terdiri dari variabel fisik dan variabel pekerjaan, serta variabel organisasional dan sosial. Variabel fisik dan pekerjaan meliputi metode kerja, perencanaan kerja dan lingkungan fisik. Variabel organisasional dan sosial meliputi karakter organisasi, tipe training, tipe supervisi, tipe insentif, budaya perusahaan dan lingkungan sosial.

Walker (1992: 82) mengemukakan empat macam faktor penentu kinerja, yaitu tujuan pekerjaan, isi dan struktur kegiatan kerja, kemampuan, dan imbalan. Faktor pertama yaitu tujuan pekerjaan, memberikan arah kepada karyawan sehingga karyawan mengetahui arah usahanya, macam pekerjaan yang harus diselesaikan dan mengetahui cara-cara menyelesaikan pekerjaan itu. Faktor kedua yaitu isi dan struktur kegiatan kerja, meliputi desain kerja, struktur organisasi dan hubungan kerja. Faktor ketiga yaitu kemampuan, yang meliputi ketrampilan dan pengetahuan. Faktor keempat yaitu imbalan, meliputi insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara umur dan kinerja telah banyak diuraikan oleh banyak ahli. Menurut Flippo (1992: 76) penambahan usia dapat mengakibatkan penurunan kinerja seiring dengan timbulnya keterbatasan fisik maupun psikis.

Menurut Schein (dalam Koesmono, 2005: 34) perbedaan kinerja antara kedua jenis kelamin dipengaruhi oleh *sex role stereotypes*. Schein (dalam

Koesmono, 2005: 34) memberikan contoh dilakukannya penempatan kerja berdasarkan jenis kelamin, bukan atas dasar kemampuan. Seorang wanita yang secara stereotip dianggap bersifat sosial, lembut dan suka menolong lebih mungkin ditempatkan pada posisi staf daripada posisi lini.

Menurut Tiffin dan McCormick (dalam Koesmono, 2005: 33) kepuasan kerja dapat berkorelasi positif dengan kinerja bila kepuasan kerja tersebut berfungsi sebagai motivator. Wexley dan Yukl (1988: 162) menegaskan bahwa kinerja yang mempengaruhi kepuasan kerja, bukan sebaliknya. Hubungan sebab akibat dapat terjadi jika karyawan memperoleh imbalan intrinsik dan ekstrinsik setelah mencapai kinerja yang tinggi.

Walker (1992: 82) mengemukakan empat macam faktor penentu kinerja, yaitu tujuan pekerjaan, isi dan struktur kegiatan kerja, kemampuan, dan imbalan. Faktor pertama yaitu tujuan pekerjaan, memberikan arah kepada karyawan sehingga karyawan mengetahui arah usahanya, macam pekerjaan yang harus diselesaikan dan mengetahui cara-cara menyelesaikan pekerjaan itu. Faktor kedua yaitu isi dan struktur kegiatan kerja, meliputi desain kerja, struktur organisasi dan hubungan kerja. Faktor ketiga yaitu kemampuan, yang meliputi ketrampilan dan pengetahuan. Faktor keempat yaitu imbalan, meliputi insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara umur dan kinerja telah banyak diuraikan oleh banyak ahli. Menurut Flippo (1992: 76) penambahan usia dapat mengakibatkan penurunan kinerja seiring dengan timbulnya keterbatasan fisik maupun psikis.

2.4.3. Hubungan Budaya dengan Kinerja Karyawan

Dalam sebuah budaya perusahaan yang kuat, hampir semua manajer menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan bisnis yang relatif dan konsisten. Karyawan baru harus dapat mengadopsi nilai-nilai dengan cepat, terdapat empat logika tentang cara kekuatan budaya dengan kinerja:

- a. Penyatuan tujuan.
- b. Perusahaan berbudaya kuat, karyawan cenderung berbaris mengikuti penambah genderang bersama-sama.
- c. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan. Nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan, rasa komitmen membuat orang berusaha dengan keras.
- d. Budaya kuat membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berstandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

2.5. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada kuat lemahnya budaya yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan dapat dikatakan bahwa budaya yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut menyelenggarakan berbagai kegiatannya khususnya pada kinerja manajerialnya (Siagian, 1999: 72).

Adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja karyawan (Djokosantoso, 2003: 9). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

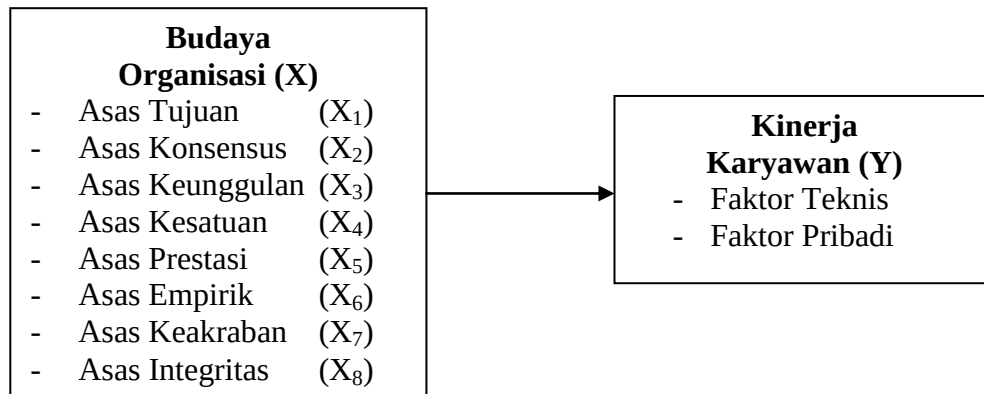
Hubungan antara budaya perusahaan dan kinerja karyawan dapat dijelaskan lebih lanjut dari teori Kotter dan Heskett yaitu *strong culture* (Kotter dan Heskett, 1992: 57), yang menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat akan meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan dalam tiga hal.

Pertama, dengan budaya perusahaan yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian antar kelompok atau karyawan dalam perusahaan. Dalam budaya perusahaan yang kuat, maka terdapat nilai, pola perilaku, dan praktek yang dianut secara umum oleh semua pihak dalam organisasi dan mengakar kuat. Setiap pelaku dalam organisasi, dari level yang terendah bahkan sampai level eksekutif harus mengikuti nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku tersebut. Dalam hal ini, budaya perusahaan menjadi semacam ikatan yang membimbing setiap kelompok dalam organisasi bergerak menuju pada arah yang sama. Semakin luas dan semakin kuat nilai-nilai yang diyakini bersama oleh semua

karyawan dalam perusahaan, akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu semakin efisien pulalah pemanfaatan sumberdaya manusia dalam perusahaan.

Kedua, budaya perusahaan yang kuat akan berpengaruh positif pada kinerja bisnis, karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan. Dengan budaya perusahaan yang kuat, berarti karyawan-karyawan dalam perusahaan mempunyai keyakinan nilai-nilai budaya yang sama. Hal ini akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman, dimana karyawan akan merasa dihargai. Sehingga timbul motivasi bagi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mendorong mereka meraih prestasi kerja yang diinginkan perusahaan.

Ketiga, budaya perusahaan yang kuat akan menciptakan kontrol dan struktur bagi perusahaan berdasarkan nilai-nilai yang diyakini bersama dan norma-norma perilaku kelompok yang berlaku umum, sehingga dengan budaya yang kuat, perusahaan tidak perlu lagi menyandarkan diri pada birokrasi formal yang kaku, yang justru dapat menghalangi motivasi dan inovasi dalam menghadapi tantangan usaha yang terus berubah. Berdasarkan uraian di atas, hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai pernyataan dan jawaban bersifat sementara, diharapkan teruji kebenaran dan dapat memberikan pola terbaik dalam menyelesaikan pokok masalah seperti yang dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

“Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.”

Selanjutnya untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang diajukan terlebih dahulu dirumuskan suatu hipotesis kerja. Adapun hipotesis kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Narbuko dan Achmadi (2008: 21) penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analitis dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian bersifat analitis yaitu penelitian yang bersifat untuk menguji kebenaran dari suatu pendapat atau hipotesis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka dan analisis yang digunakan adalah analisis statistik (Sigit, 1999: 12).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BARADINAMIKA MUDASUKSES (BDMS), Kabupaten Malinau, Kalimantan Timur yang beralamat di Jl. Gajah Mada, Kompleks Busher Blok H/24-25 Tarakan Kalimantan Timur. Waktu pelaksanaan penelitian yang dibutuhkan adalah selama 2 minggu. PT. Baradinamika Mudasukses adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara yang telah berdiri sejak 31 Mei 1999. Lokasi tambang PT. Baradinamika Mudasukses berada di distrik Loreh, Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Timur.

3.2.1. Sejarah Singkat Perusahaan

1. Tahun 1982 *Bureau de Recherches Geologiques et Minieres* (BRGM) dan Direktorat Sumber Daya Mineral (DSDM), Departemen Pertambangan dan Energi melakukan PEMETAAN Geologi regional skala 1 :250.000 di daerah Kalimantan Timur Laut, dimana didalamnya termasuk daerah Malinau.

2. Tahun 1993-1994

Team Geologi PT. BDMS dan Direktorat Sumber Daya Mineral (DSDM), Departemen Pertambangan dan Energi, melakukan pemetaan geologi dan topografi dengan skala 1 : 10.000, 1 : 5.000 dan 1 : 1.000 serta pemboran sebanyak 34 titik dengan kedalaman total 1879,8 meter di daerah Kecamatan Malinau, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Timur. Luas daerah yang diselidiki sekitar 5000 Ha dan analisa kualitas sebanyak 50 sampel.

3. Tahun 2000

Laporan lengkap eksplorasi KP. Eksplorasi KW 97 PP 0138, daerah Langap, Kecamatan Malinau Selatan, Kabupaten Malinau, Provinsi Kalimantan Timur. Dari laporan yang ada terdapat beberapa kesimpulan antara lain, dijumpai 12 lapisan batubara di daerah penyelidikan yang berkembang menjadi 19 lapisan karena adanya *splitting*, jumlah sebaran batubara adalah 25.811.195 ton (terukur dan terunjuk).

4. Tahun 2002-Sekarang

PT. BDMS (Baradinamika Mudasukses) telah melakukan kegiatan pertambangan batubara dan saat ini Team Eksplorasi BDMS melakukan

penyelidikan khususnya pemetaan topografi skala 1 : 1000, *infill drilling* dan analisa kualitas batubara, terutama di Pit Benuang, Pit Sungai Tiga dan Pit Betung daerah KP. PT. BDMS.

3.2.2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

PT. Baradinamika Mudasukses (BMDS) adalah menjadi perusahaan tambang yang peduli lingkungan (green company). Dengan mensinergikan program reklamasi lahan bekas tambangnya dengan program Community Development.

2. Misi

Melalui program reklamasi yang terintegrasi. PT. BMDS memanfaatkan lahan bekas tambang guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar tambang.

3.3. Variabel Penelitian

3.3.1. Variabel Independen (X)

Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini adalah budaya organisasi (X). Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi didasarkan pada karakteristik budaya perusahaan menurut Miller (1987: 76), yang terdiri dari:

- a. Asas Tujuan (X_1), yang didefinisikan sebagai seberapa jauh karyawan memahami tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Variabel Asas Tujuan (X_1) diukur dengan indikator-indikator berikut:
- 1) Dalam setiap kesempatan, atasan selalu memberitahukan kepada karyawan mengenai tujuan perusahaan.
 - 2) Perusahaan selalu memberikan informasi mengenai target yang hendak dicapai kepada setiap karyawan.
 - 3) Karyawan memahami tujuan yang hendak dicapai perusahaan.
 - 4) Karyawan memahami target yang hendak dicapai perusahaan.
- b. Asas Konsensus (X_2), yang didefinisikan sebagai seberapa jauh perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk turut serta dalam proses pengambilan keputusan. Variabel Asas Konsensus (X_2) diukur dengan indikator-indikator berikut:
- 1) Setiap keputusan yang diambil atasan juga mempertimbangkan keinginan karyawan.
 - 2) Perusahaan menyediakan waktu khusus bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi dalam hal pengambilan keputusan.
 - 3) Tidak pernah ada pengambilan keputusan yang tidak melibatkan karyawan.
 - 4) Karyawan merasa setiap aspirasinya sudah tertampung dalam setiap pengambilan keputusan.
- c. Asas Keunggulan (X_3), yang didefinisikan sebagai yaitu seberapa besar kemampuan perusahaan menumbuhkan sikap untuk selalu menjadi yang

terbaik dan berprestasi lebih baik dari yang sudah dilakukan. Variabel Asas Keunggulan (X_3) diukur dengan indikator-indikator berikut:

- 1) Atasan selalu memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.
- 2) Perusahaan memfasilitasi karyawannya untuk berprestasi sebaik mungkin.
- 3) Dalam setiap kesempatan perusahaan selalu menekankan sikap untuk menjadi yang terbaik.
- 4) Perusahaan menetapkan target kerja untuk selalu lebih baik dari yang sudah dilakukan.

d. Asas Kesatuan (X_4), yang didefinisikan sebagai yaitu sikap perusahaan tentang keadilan dan pemihakan terhadap karyawan dan kelompok karyawan. Variabel Asas Kesatuan (X_4) diukur dengan indikator-indikator berikut:

- 1) Perusahaan telah memberikan kompensasi dengan adil.
- 2) Atasan selalu bersikap adil terhadap semua karyawan.
- 3) Karyawan merasa tidak pernah diperlakukan tidak adil oleh atasan saya.
- 4) Keputusan yang dibuat perusahaan dapat memihak kepada setiap kelompok karyawan.

e. Asas Prestasi (X_5), yang didefinisikan sebagai yaitu sikap perusahaan terhadap prestasi karyawannya. Variabel Asas Prestasi (X_5) diukur dengan indikator-indikator berikut:

- 1) Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- 2) Di perusahaan terdapat penghargaan "*Employee of the month*" (karyawan terbaik bulan ini).

- 3) Karyawan yang berprestasi lebih mudah naik pangkat di perusahaan.
 - 4) Perusahaan berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok.
- f. Asas Empirik (X_6), yang didefinisikan sebagai yaitu sejauhmana perusahaan mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan. Variabel Asas Empirik (X_6) diukur dengan indikator-indikator berikut:
- 1) Keputusan yang dibuat pimpinan perusahaan tidak berdasarkan pendapat pribadi pimpinan.
 - 2) Setiap pengambilan keputusan di perusahaan selalu didasarkan pada data yang dikumpulkan.
 - 3) Perusahaan tidak pernah membuat keputusan yang tidak didasarkan pada bukti empiris.
 - 4) Perusahaan memiliki departemen R&D yang bertugas mengumpulkan data untuk pengambilan keputusan.
- g. Asas Keakraban (X_7), yang didefinisikan sebagai yaitu kondisi pergaulan sosial antar karyawan dalam perusahaan. Variabel Asas Keakraban (X_7) diukur dengan indikator-indikator berikut:
- 1) Pergaulan antar sesama karyawan di perusahaan terjalin dengan akrab.
 - 2) Di perusahaan tidak terjadi pengelompokan antar karyawan yang mengakibatkan adanya *gap* antar karyawan.
 - 3) Setiap karyawan dapat berbaur dengan baik dengan sesama rekan kerjanya.
 - 4) Permasalahan yang terjadi antar sesama karyawan di perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan.

h. Asas Integritas (X_8), yang didefinisikan sebagai yaitu sejauhmana perusahaan mau bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan. Variabel Asas Integritas (X_8) diukur dengan indikator-indikator berikut:

- 1) Perusahaan selalu mendorong karyawannya untuk bersungguh-sungguh dalam mencapai target kerja.
- 2) Karyawan yang tidak bekerja dengan sungguh-sungguh mendapat teguran.
- 3) Atasan selalu memberikan contoh kepada bawahannya dengan bekerja yang sungguh-sungguh.
- 4) Pada setiap kesempatan atasan selalu mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

3.3.2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan yang sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Parameter dari variabel kinerja adalah:

- a. Faktor Teknis, dengan indikator penguasaan tugas, pelaksanaan tugas, inisiatif, kedisiplinan, dan sikap.
- b. Faktor Pribadi, dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan dan kemauan belajar, kerjasama, kejujuran, dan penampilan diri.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga sebagai populasi dalam penelitian ini (Djarwanto dan Pangestu, 1993: 27). Dalam penelitian ini populasi yang hendak diteliti adalah seluruh karyawan di PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur yang berjumlah 274 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi dipilih sebagai sampel dengan kata lain metode ini menggunakan metode sensus. Alasan dipilihnya metode sensus karena dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden maka hasil penelitian penelitian akan lebih akurat dibandingkan dengan hanya mengambil sebagian sampel.

3.5. Sumber Data

3.5.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium (Nasution, 2003: 56). Penelitian ini data primer diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada para karyawan PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan (Nasution, 2003: 58). Penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Yang dimaksud dengan kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti (Nasution, 2003: 71). Kuesioner dipakai karena dalam penelitian ini mengukur tentang sikap. Bentuk sikap dapat berupa tindakan dan pendapat seseorang, maka dua bentuk sikap tersebut yang dapat diukur dan diuji kebenarannya secara konkrit melalui kuesioner.

Data yang diperoleh dari kuesioner berupa jawaban dari responden terhadap pertanyaan atau butir-butir yang diajukan. Setelah menentukan pertanyaan atau butir-butir langkah selanjutnya adalah pembentukan skala akan memilih satu format jawaban untuk daftar pertanyaan. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan format tipe Likert karena menurut Supranto (2001: 8) tipe Likert tercermin dalam keragaman skor (*variability of scorer*) sebagai akibat penggunaan skala berkisar antara 1 sampai 5, dari segi pandangan statistik. Kategori dari penilaian skala Likert:

Sangat Setuju	: 5
Setuju	: 4
Netral	: 3
Tidak Setuju	: 2
Sangat Tidak Setuju	: 1

3.7. Pengujian Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 1998: 98).

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment pearson* dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total. Menurut Arikunto (1998: 99) dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Karl Person* yang diformulasikan sebagai berikut :

$$r_{x,y} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi *product moment*

X : Skor butir pertanyaan

Y : Skor total

N : Jumlah responden

Skor total adalah skor yang didapat dari penjumlahan skor butir untuk instrumen tersebut. Suatu skala pengukuran disebut valid bila koefisien korelasi

yang diperoleh mempunyai lebih dari r tabel (0,164) maka dapat dikatakan butir tersebut valid (Santoso, 2000: 82). Perhitungan validitas menggunakan SPSS 13.0, dengan melihat *corrected item total correlation*. Keputusannya apabila signifikansi r hitung < level signifikansi 0,05 (5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian dilakukan untuk setiap variabel penelitian, dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Cut-off Value	Keterangan
X1	X1_1	0,578	0,001	0,05	Valid
	X1_2	0,616	0,000	0,05	Valid
	X1_3	0,566	0,001	0,05	Valid
	X1_4	0,509	0,004	0,05	Valid
X2	X2_1	0,403	0,027	0,05	Valid
	X2_2	0,769	0,000	0,05	Valid
	X2_3	0,660	0,000	0,05	Valid
	X2_4	0,505	0,004	0,05	Valid
X3	X3_1	0,391	0,012	0,05	Valid
	X3_2	0,757	0,000	0,05	Valid
	X3_3	0,604	0,000	0,05	Valid
	X3_4	0,689	0,000	0,05	Valid
X4	X4_1	0,505	0,004	0,05	Valid
	X4_2	0,404	0,027	0,05	Valid
	X4_3	0,667	0,000	0,05	Valid
	X4_4	0,621	0,000	0,05	Valid
X5	X5_1	0,645	0,000	0,05	Valid
	X5_2	0,407	0,026	0,05	Valid
	X5_3	0,468	0,009	0,05	Valid
	X5_4	0,523	0,003	0,05	Valid
X6	X6_1	0,353	0,046	0,05	Valid
	X6_2	0,423	0,020	0,05	Valid
	X6_3	0,705	0,000	0,05	Valid
	X6_4	0,385	0,036	0,05	Valid
X7	X7_1	0,613	0,000	0,05	Valid
	X7_2	0,745	0,000	0,05	Valid
	X7_3	0,588	0,001	0,05	Valid
	X7_4	0,720	0,000	0,05	Valid
X8	X8_1	0,573	0,001	0,05	Valid

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Cut-off Value	Keterangan
	X8_2	0,578	0,001	0,05	Valid
	X8_3	0,396	0,011	0,05	Valid
	X8_4	0,463	0,010	0,05	Valid
Y	Y1_1	0,823	0,000	0,05	Valid
	Y1_2	0,817	0,000	0,05	Valid
	Y1_3	0,873	0,000	0,05	Valid
	Y1_4	0,814	0,000	0,05	Valid
	Y1_5	0,733	0,000	0,05	Valid
	Y2_1	0,816	0,000	0,05	Valid
	Y2_2	0,755	0,000	0,05	Valid
	Y2_3	0,866	0,000	0,05	Valid
	Y2_4	0,771	0,000	0,05	Valid
	Y2_5	0,796	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer – diolah, 2012

Tabel 3.1 di atas menunjukkan nilai signifikansi koefisien korelasi semua item pertanyaan dalam kuesioner kurang dari nilai *Cut-off Value* 0,05 (5%) sehingga dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan variabel penelitian dinyatakan valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama (Arikunto, 1998: 105). Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

k : Mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$: Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 : Jumlah Kuadrat interaksi, JK_t - JK_s - JK_b

Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *alpha* > 0,70 (Sugiyono, 2003: 56). Perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS 13.0, dengan melihat *reliability coefficients* pada *alpha*. Perhitungan nilai koefisien reliabilitas untuk instrumen penelitian yang digunakan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Cut-off Value	Keterangan
X ₁	0,763	0,7	Reliabel
X ₂	0,923	0,7	Reliabel
X ₃	0,852	0,7	Reliabel
X ₄	0,744	0,7	Reliabel
X ₅	0,797	0,7	Reliabel
X ₆	0,915	0,7	Reliabel
X ₇	0,925	0,7	Reliabel
X ₈	0,917	0,7	Reliabel
Y	0,921	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer – diolah, 2012

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian pada Tabel 3.2 di atas, karena diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* lebih dari nilai *Cut-off Value* 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

3.8. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependent dan lebih dari satu variabel independen (Algifari, 2000: 136). Secara umum model regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

X₁ : Asas Tujuan

X₂ : Asas Konsensus

X₃ : Asas Keunggulan

X₄ : Asas Kesatuan

X₅ : Asas Prestasi

X₆ : Asas Empirik

X₇ : Asas Keakraban

X₈ : Asas Integritas

b_i : Koefisien regresi (i = 1, 2, ..., 8)

Untuk mendapat kepastian dari persamaan regresi tersebut, tiap-tiap variabel diadakan tes hipotesis dengan menggunakan variabel independen (budaya organisasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Oleh

karenanya dilakukan uji signifikansi statistik yang meliputi uji statistik t, uji statistik F dan koefisien determinasi (R^2).

3.8.1. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menguji signifikansi konstanta dan variabel independen, atau untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Keberartian koefisien regresi diuji dengan mencari nilai t dengan rumus (Algifari, 2000: 148):

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

b_i : koefisien regresi variabel ke- i

$Se(b_i)$: standar error koefisien regresi variabel ke- i

Perhitungan uji t dilakukan menggunakan SPSS 13.0, untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun kriteria yang digunakan dalam menguji hipotesis statistik adalah sebagai berikut (Santoso, 2000: 88):

- a. Jika nilai probabilitas t hitung (Sig.) $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas t hitung (Sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8.2. Uji Statistik F

Uji statistik F menunjukkan seberapa baik sebuah model mampu menerangkan realitas atau fenomena yang ada. Keberartian regresi ganda diuji dengan mencari nilai F dengan rumus (Algifari, 2000: 152):

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

N : jumlah sampel

m : jumlah variabel independen

R : Koefisien korelasi

Perhitungan uji F dilakukan menggunakan SPSS 13.0, jika probabilitas < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependennya (Santoso, 2000: 84).

3.8.3. Koefisien Determinansi (R^2)

Uji R^2 adalah untuk mengetahui seberapa tepat variabel penjelas yang dimasukan ke dalam model mampu menjelaskan variabel-variabel yang diteliti (Sekaran, 2006: 96). Nilai koefisien determinansi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variansi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur. Analisis data penelitian ini dimulai dari deskripsi karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis regresi ganda. Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian, yaitu karyawan PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur. Seluruh karyawan PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur yang berjumlah 274 orang digunakan sebagai responden penelitian. Seluruh kuesioner yang disebarkan terjawab dengan lengkap dan layak untuk dianalisis. Rincian perolehan kuesioner dapat dilihat pada lampiran. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*), untuk selanjutnya dianalisis.

4.1. Karakteristik Responden

Dari 274 karyawan yang dijadikan responden dapat diketahui karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama kerja dan jabatan.

4.1.1. Jenis Kelamin

Deskripsi karyawan PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur yang terpilih sebagai responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	195	71,2
Perempuan	79	28,8
Total	274	100,0

Sumber : Data primer – diolah, 2013

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 195 orang atau sebesar 71,2 persen, dan responden perempuan berjumlah 79 atau sebesar 28,8 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas respondennya adalah laki-laki, yaitu sebesar 71,2 persen dari keseluruhan responden.

4.1.2. Usia

Karyawan PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur yang terpilih sebagai responden penelitian memiliki rentang usia antara 26 hingga 42 tahun. Untuk mendeskripsikan responden berdasarkan usia dilakukan pengelompokan menjadi lima kategori. Berikut deskripsi responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	58	21,2
25 – 30 tahun	51	18,6
31 – 35 tahun	46	16,8
36 – 40 tahun	66	24,1
> 40 tahun	53	19,3
Total	274	100,0

Sumber : Data primer – diolah, 2013

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden usia kurang dari 25 tahun berjumlah 58 orang atau sebesar 21,2 persen, usia 25 – 30 berjumlah 51 orang atau sebesar 18,6 persen, responden usia 31 – 35 adalah berjumlah 46 orang atau sebesar 16,8 persen, responden usia 36 – 40 adalah berjumlah 66 orang atau sebesar 24,1 persen, responden yang berusia di atas 40 berjumlah 53 atau sebesar

19,3 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas responden berusia antara 36 – 40 tahun, yaitu sebesar 24,1 persen dari keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur tidak termasuk usia produktif.

4.1.3. Lama Kerja

Karyawan PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur yang terpilih sebagai responden penelitian memiliki lama kerja antara kurang dari 1 tahun hingga lebih dari 3 tahun. Berikut deskripsi responden berdasarkan lama kerja.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	63	23,0
1 - 3 tahun	59	21,5
4 – 6 tahun	55	20,1
> 6 tahun	97	35,4
Total	274	100,0

Sumber : Data primer – diolah, 2013

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 63 orang atau sebesar 23,0 persen, responden dengan masa kerja antara 1 – 3 tahun berjumlah 59 atau sebesar 21,5 persen, responden dengan masa kerja antara 4 – 6 tahun berjumlah 55 atau sebesar 20,1 persen dan responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun adalah berjumlah 97 orang atau sebesar 35,4 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas respondennya adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun, yaitu sebesar 35,4 persen, dari keseluruhan responden. Hal ini disebabkan karena di perusahaan PT. BDMS tidak banyak terjadi perpindahan karyawan, sehingga masih banyak karyawan yang telah lama bekerja sejak perusahaan ini berdiri.

4.1.4. Pendidikan Terakhir

Karyawan PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur yang terpilih sebagai responden penelitian terdiri dari berbagai jenjang pendidikan. Berikut deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	62	22,6
Diploma	65	23,7
Sarjana	88	32,1
Pascasarjana	59	21,5
Total	274	100,0

Sumber : Data primer – diolah, 2013

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan akhir SMA sebanyak 62 orang atau sebesar 22,6 persen, responden lulusan Diploma berjumlah 65 orang atau sebesar 23,7 persen, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 88 atau sebesar 32,1 persen, dan responden dengan pendidikan terakhir Pascasarjana berjumlah 59 atau sebesar 21,5 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas respondennya adalah karyawan dengan pendidikan terakhir Sarjana. Hal ini disebabkan karena PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur lebih membutuhkan tenaga kerja terdidik bukan tenaga kerja terlatih.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan masing-masing variabel penelitian. Perhitungan analisis diskritif didasarkan pada tabulasi data penelitian yang disajikan pada Tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5. Tabulasi Data Penelitian

Variabel	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Total
X1	X1_1	35	69	53	42	75	274
	X1_2	56	19	56	78	65	274
	X1_3	74	55	42	35	68	274
	X1_4	33	67	56	95	23	274
X2	X2_1	31	48	67	87	41	274
	X2_2	45	53	34	109	33	274
	X2_3	42	32	34	144	22	274
	X2_4	11	82	19	108	54	274
X3	X3_1	86	42	58	69	19	274
	X3_2	45	41	46	92	50	274
	X3_3	19	56	47	113	39	274
	X3_4	23	66	56	65	64	274
X4	X4_1	84	57	75	22	36	274
	X4_2	33	70	60	65	46	274
	X4_3	75	56	78	11	54	274
	X4_4	44	58	67	45	60	274
X5	X5_1	47	110	8	76	33	274
	X5_2	57	49	55	60	53	274
	X5_3	52	34	44	56	88	274
	X5_4	33	35	67	97	42	274
X6	X6_1	34	23	44	78	95	274
	X6_2	84	44	58	52	36	274
	X6_3	45	72	49	74	34	274
	X6_4	31	90	59	53	41	274
X7	X7_1	34	99	66	30	45	274
	X7_2	42	44	54	44	90	274
	X7_3	68	33	63	11	99	274
	X7_4	19	69	59	55	72	274
X8	X8_1	64	31	56	81	42	274
	X8_2	45	44	87	35	63	274
	X8_3	33	86	90	34	31	274
	X8_4	47	63	70	60	34	274
Y	Y1_1	0	64	67	44	99	274
	Y1_2	0	73	103	0	98	274
	Y1_3	22	47	52	33	120	274
	Y1_4	0	86	80	11	97	274
	Y1_5	22	34	87	45	86	274
	Y2_1	0	64	77	22	111	274
	Y2_2	0	50	56	48	120	274
	Y2_3	22	76	42	22	112	274
	Y2_4	11	31	34	104	94	274
	Y2_5	11	42	71	45	105	274

Sumber : Data primer – diolah, 2013

Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan dengan melihat nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi. Berikut hasil analisis deskriptif dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.6. Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	274	1,30	5,00	3,6099	1,00147
X1	274	1,50	4,50	3,0967	,81804
X2	274	2,00	4,25	3,2509	,74663
X3	274	1,75	4,50	3,1204	,74008
X4	274	1,25	4,25	2,8376	,77689
X5	274	1,75	4,75	3,1049	,68050
X6	274	1,50	4,25	3,0474	,62863
X7	274	1,75	5,00	3,1651	,91230
X8	274	1,50	4,00	2,9526	,61650
Valid N (listwise)	274				

Sumber : Data primer – diolah, 2013

Dari Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel kinerja (Y) memiliki nilai minimum 1,30, nilai maksimum 5,00, dan nilai rata-rata (*mean*) 3,6099 dengan standar deviasi 1,00147. Variabel asas tujuan (X₁) memiliki nilai minimum 1,50, nilai maksimum 4,50, dan nilai rata-rata (*mean*) 3,0967 dengan standar deviasi 0,81804. Variabel asas konsensus (X₂) memiliki nilai minimum 2,00, nilai maksimum 4,25, dan nilai rata-rata (*mean*) 3,2509 dengan standar deviasi 0,74663. Variabel asas keunggulan (X₃) memiliki nilai minimum 1,75, nilai maksimum 4,50, dan nilai rata-rata (*mean*) 3,1204 dengan standar deviasi 0,74008. Variabel asas kesatuan (X₄) memiliki nilai minimum 1,25, nilai maksimum 4,25, dan nilai rata-rata (*mean*) 2,8376 dengan standar deviasi 0,77689. Variabel asas prestasi (X₅) memiliki nilai minimum 1,75, nilai maksimum 4,75, dan nilai rata-rata (*mean*) 3,1049 dengan standar deviasi

0,68050. Variabel asas empirik (X_6) memiliki nilai minimum 1,50, nilai maksimum 4,25, dan nilai rata-rata (*mean*) 3,0474 dengan standar deviasi 0,62863. Variabel asas keakraban (X_7) memiliki nilai minimum 1,50, nilai maksimum 5,00, dan nilai rata-rata (*mean*) 3,1651 dengan standar deviasi 0,91230. Variabel asas integritas (X_8) memiliki nilai minimum 1,50, nilai maksimum 4,00, dan nilai rata-rata (*mean*) 2,9526 dengan standar deviasi 0,61650.

4.3. Analisis Regresi Ganda

Analisis data statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda (*multiple regression analysis*). Variabel-variabel yang mempengaruhi meliputi variabel budaya organisasi sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah variabel kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi ganda dengan program SPSS, hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,611	,62450

a. Predictors: (Constant), X8, X1, X7, X6, X4, X5, X2, X3

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170,453	8	21,307	54,632	,000 ^a
	Residual	103,351	265	,390		
	Total	273,803	273			

a. Predictors: (Constant), X8, X1, X7, X6, X4, X5, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2,687	,511		,000
	X1	,153	,055	,125	,006
	X2	,227	,059	,169	,000
	X3	-,112	,082	-,083	,173
	X4	,161	,055	,125	,004
	X5	,698	,080	,474	,000
	X6	,298	,073	,187	,000
	X7	,441	,043	,401	,000
	X8	,172	,099	,106	,083

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer – diolah, 2013

4.3.1. Model Regresi

Dari hasil analisis regresi berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,687 + 0,153X_1 + 0,227X_2 - 0,122X_3 + 0,161X_4 + 0,698X_5 + 0,298X_6 + 0,441X_7 + 0,172X_8$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Asas Tujuan

X₂ : Asas Konsensus

X₃ : Asas Keunggulan

X₄ : Asas Kesatuan

X₅ : Asas Prestasi

X₆ : Asas Empirik

X₇ : Asas Keakraban

X₈ : Asas Integritas

Pada persamaan regresi ganda di atas diketahui nilai konstanta sebesar -2,687. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila tidak mendapat pengaruh dari asas-asas budaya organisasi (X) maka variabel kinerja (Y) bernilai -2,687. Koefisien variabel asas tujuan (X_1) bertanda positif sebesar 0,153 dapat diartikan apabila variabel budaya organisasi pada asas tujuan (X_1) naik sebesar 1 poin, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,153 poin. Koefisien variabel asas konsensus (X_2) bertanda positif sebesar 0,227 dapat diartikan apabila variabel budaya organisasi pada asas konsensus (X_2) naik sebesar 1 poin, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,227 poin.

Koefisien variabel asas keunggulan (X_3) bertanda negatif sebesar -0,112 dapat diartikan apabila variabel budaya organisasi pada asas keunggulan (X_3) naik sebesar 1 poin, maka variabel kinerja (Y) akan turun sebesar -0,112 poin. Koefisien variabel asas kesatuan (X_4) bertanda positif sebesar 0,161 dapat diartikan apabila variabel budaya organisasi pada asas kesatuan (X_4) naik sebesar 1 poin, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,161 poin. Koefisien variabel asas prestasi (X_5) bertanda positif sebesar 0,698 dapat diartikan apabila variabel budaya organisasi pada asas prestasi (X_5) naik sebesar 1 poin, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,698 poin. Koefisien variabel asas empirik (X_6) bertanda positif sebesar 0,298 dapat diartikan apabila variabel budaya organisasi pada asas empirik (X_6) naik sebesar 1 poin, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,298 poin.

Koefisien variabel asas keakraban (X_7) bertanda positif sebesar 0,441 dapat diartikan apabila variabel budaya organisasi pada asas keakraban (X_7) naik sebesar 1 poin, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar sebesar 0,441 poin. Koefisien variabel asas integritas (X_8) bertanda positif sebesar 0,172 dapat

diartikan apabila variabel budaya organisasi pada asas integritas (X_8) naik sebesar 1 poin, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,172 poin.

4.3.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik t, uji statistik F dan koefisien determinasi.

4.3.2.1. Uji t (*t test*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kedelapan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun rumusan hipotesis statistik uji t adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

H_a : Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Hasil uji t koefisien regresi ganda dengan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.7. Berdasarkan nilai-nilai output analisis regresi yang diperoleh pada Tabel 4.7 di atas, maka dilakukan uji signifikansi koefisien regresi secara parsial sebagai berikut.

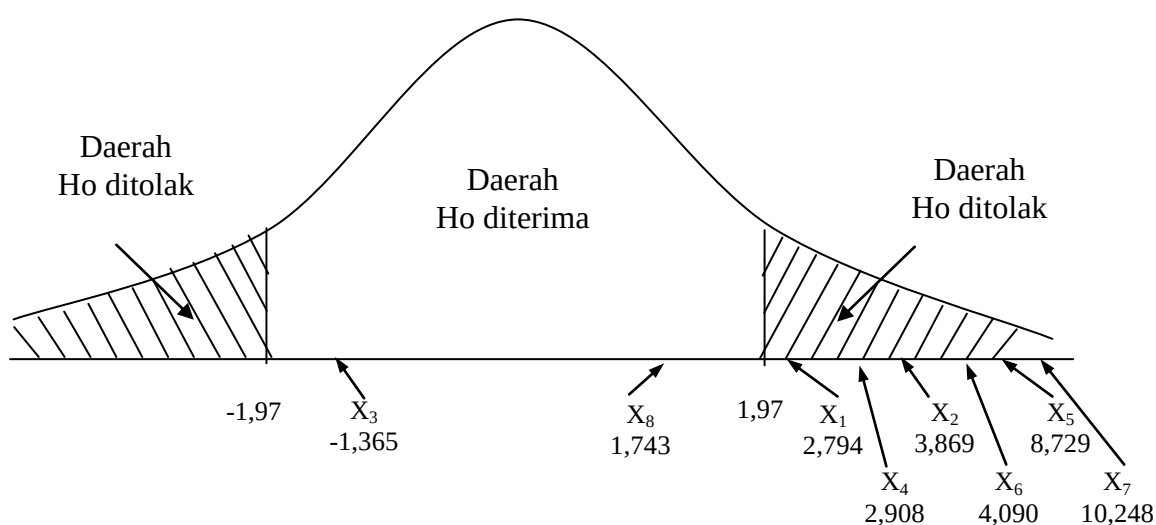
- a. Nilai koefisien variabel asas tujuan (X_1) sebesar 0,153 dengan nilai signifikansi 0,006. Oleh karena nilai signifikansi 0,006 < tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya, variabel budaya organisasi pada asas tujuan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

- b. Nilai koefisien variabel asas konsensus (X_2) sebesar 0,227 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi $0,000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya, variabel budaya organisasi pada asas konsensus berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien variabel asas keunggulan (X_3) sebesar -0,112 dengan nilai signifikansi 0,173. Oleh karena nilai signifikansi $0,173 > \text{tingkat signifikansi } \alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya, variabel budaya organisasi pada asas keunggulan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- d. Nilai koefisien variabel asas kesatuan (X_4) sebesar 0,161 dengan nilai signifikansi 0,004. Oleh karena nilai signifikansi $0,004 < \text{tingkat signifikansi } \alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya, variabel budaya organisasi pada asas kesatuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- e. Nilai koefisien variabel asas prestasi (X_5) sebesar 0,698 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi $0,000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya, variabel budaya organisasi pada asas prestasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- f. Nilai koefisien variabel asas empirik (X_6) sebesar 0,298 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi $0,000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya,

variabel budaya organisasi pada asas empirik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- g. Nilai koefisien variabel asas keakraban (X_7) sebesar 0,441 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi $0,000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya, variabel budaya organisasi pada asas keakraban berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- h. Nilai koefisien variabel asas integritas (X_8) sebesar 0,172 dengan nilai signifikansi 0,083. Oleh karena nilai signifikansi $0,083 > \text{tingkat signifikansi } \alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya, variabel budaya organisasi pada asas integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Secara visual daerah penerimaan dan penolakan hipotesa untuk variabel pada uji individual disajikan pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Uji t

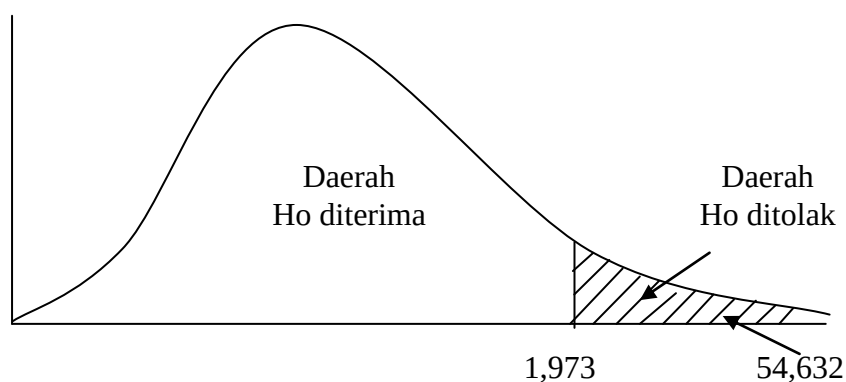
4.3.2.2. Uji F (*F test*)

Uji F ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi tersebut mampu menerangkan variasi independen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig F) dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun rumusan hipotesis statistik uji F adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

H_a : Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

Hasil uji statistik F ganda dengan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.7. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.7 dapat diketahui nilai F hitung sebesar 54,632 dengan nilai probabilitas 0,000. Oleh karena nilai probabilitas kurang dari tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka dapat diartikan bahwa model regresi berhasil menerangkan variasi variabel independen secara simultan. Dengan kata lain, terdapat pengaruh secara simultan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Secara visual daerah penerimaan dan penolakan hipotesa untuk uji serentak disajikan pada gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Uji F

4.3.2.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka sumbangan variabel terikat semakin kecil. Besarnya R^2 berada di antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Dari hasil koefisien determinasi ganda (R^2) pada Tabel 4.7 dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,623. Artinya, 62,3 persen variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, sedangkan 37,7 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan melakukan uji signifikansi statistik yang meliputi uji statistik t, uji statistik F dan koefisien determinasi (R^2), dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” secara signifikan telah terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa kuat lemahnya budaya organisasi yang ada di perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan yang diteliti merupakan perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat. Sebagaimana ditunjukkan dari hasil analisis deskriptif bahwa menurut penilaian sebagian besar karyawan, budaya organisasi di PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur berada pada tingkat yang kuat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Soejono (2005), yang menunjukkan bahwa semakin kuat suatu budaya, semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku dan kinerja seorang karyawan. Suatu budaya kuat di dalam organisasi bercirikan keteguhan para anggota organisasi dalam memegang tata nilai organisasi tersebut secara intensif, dan dianut bersama secara meluas. Kuatnya budaya organisasi ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan itu telah diserap dan dijadikan landasan kerja oleh seluruh anggota perusahaan, sehingga budaya yang kuat akan mampu mendorong karyawan maju bersama perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 54,632 dengan nilai probabilitas = 0.000. Oleh karena nilai probabilitas kurang dari tingkat signifikansi 0.05 (5%), maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel independen (Asas Tujuan (X_1), Asas Konsensus (X_2), Asas Keunggulan (X_3), Asas Kesatuan (X_4), Asas Prestasi (X_5), Asas Empirik (X_6), Asas Keakraban (X_7), dan Asas Integritas (X_8)) mempengaruhi variable dependen. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” secara signifikan telah terbukti.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - Nilai koefisien variabel asas tujuan (X_1) sebesar 0,153 dengan nilai signifikansi 0,006. Oleh karena nilai signifikansi 0,006 < tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi pada asas tujuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
 - Nilai koefisien variabel asas konsensus (X_2) sebesar 0,227 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi 0,000 < tingkat

signifikansi $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi pada asas konsensus berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- Nilai koefisien variabel asas keunggulan (X_3) sebesar -0,112 dengan nilai signifikansi 0,173. Oleh karena nilai signifikansi $0,173 >$ tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi pada asas keunggulan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Nilai koefisien variabel asas kesatuan (X_4) sebesar 0,161 dengan nilai signifikansi 0,004. Oleh karena nilai signifikansi $0,004 <$ tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi pada asas kesatuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Nilai koefisien variabel asas prestasi (X_5) sebesar 0,698 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi $0,000 <$ tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi pada asas prestasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Nilai koefisien variabel asas empirik (X_6) sebesar 0,298 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi $0,000 <$ tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi pada asas empirik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- Nilai koefisien variabel asas keakraban (X_7) sebesar 0,441 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi $0,000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi pada asas keakraban berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
 - Nilai koefisien variabel asas integritas (X_8) sebesar 0,172 dengan nilai signifikansi 0,083. Oleh karena nilai signifikansi $0,083 > \text{tingkat signifikansi } \alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi pada asas integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ganda (R^2) disimpulkan bahwa 62,3 persen variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi sedangkan 37,7 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

5.2. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran, antara lain sebagai berikut.

1. Disarankan kepada pihak manajemen PT. BDMS Malinau Kalimantan Timur untuk memprioritaskan perhatiannya pada budaya organisasi, khususnya pada asas tujuan, asas konsensus, asas kesatuan, asas prestasi, asas empirik, dan asas keakraban. Sebab, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada asas-asas budaya organisasi tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti kinerja disarankan untuk mempertimbangkan dan mengkaji faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya organisasi, misalnya lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, (2000) *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (1998) *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Burdahyat (2009), Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Sumedang tahun 2009. *Tesis*, Tidak Diterbitkan, Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Djarwanto & Subagyo Pangestu, (1993) *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE.
- Inayah, Nurul (2007), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Anindo Bertahannuts Perkasa Malang). *Skripsi*, Tidak Diterbitkan, Jurusan Manajemen FE Universitas Negeri Malang.
- Santoso, Singgih (2000) *Buku Latihan SPSS*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma, (2003) *Research Methods for Business*, New York: John Wiley & Sons.
- Sigit, Soehardi, (1999) *Pengantar Metode Penelitian Sosial-Budaya-Manajemen*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE UST.
- Soeprihanto, John, (1996) *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Soedjono (2005), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Sugiyono (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J, (2001) *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tjahjono, Binawan Nur dan Tri Gunarsih (2007), Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah, *Jurnal Daya Saing*, Vol. 8, No. 2, MM UMS, Surakarta.

LAMP IRAN

LAMPIRAN A**SURAT IZIN PENELITIAN**

PT. BARADINAMIKA MUDASUKSES
MALINAU SITE
EAST KALIMANTAN

SURAT KETERANGAN**Nomor: 065/BDMS/HR/SK/IX/2012**

Yang bertandatangan dibawah ini, atas nama pimpinan PT. BARADINAMIKA MUDASUKSES dengan ini mengeluarkan surat keterangan kepada nama yang tercantum dibawah ini:

Nama : Yasir Arafat
NIM : 063111309
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Management
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

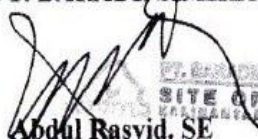
Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Sejak tanggal 27 Agustus sampai dengan tanggal 15 September 2012, yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian/riset guna memenuhi tugas dalam penyusunan skripsi dengan judul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN" dengan studi pada tambang batubara PT. Baradinamika MudasukSES.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan untuk dapat dipergunakan sesuai dengan peruntukannya.

Malinau, 16 September 2012

PT. BARADINAMIKA MUDASUKSES


Abdul Rasvid. SE
SITE OFFICE
MALINAU TIGER-RECHERS

Kabag Dept HRD/GA

LAMPIRAN B
KUESIONER

Nama : _____

Jenis Kelamin : L/P (lingkari salah satu)

Umur : _____ tahun

Lama kerja :

- a. < 1 tahun
- b. 1 – 3 tahun
- c. 4 – 6 tahun
- d. > 6 tahun

Pendidikan :

- a. SMA
- b. Diploma
- c. Sarjana
- d. Pascasarjana

Pilihlah salah satu di antara 5 pilihan jawaban yang telah disediakan. Adapun caranya ialah dengan memberi tanda (X) dalam salah satu pilihan yang terdapat pada bagian bawah pertanyaan. Perlu diketahui bahwa tidak ada pilihan yang menyatakan benar atau salah. Oleh karena itu pilihlah yang paling sesuai dengan kondisi anda sesungguhnya. Adapun arti dari pilihan jawaban yang tersedia adalah:

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Netral : N

Tidak Setuju : TS

Sangat tidak Setuju: STS

Budaya Organisasi

a. Asas Tujuan (X₁)

1. Dalam setiap kesempatan, atasan selalu memberitahukan kepada karyawan mengenai tujuan perusahaan.

SS S N TS STS

2. Perusahaan jarang memberikan informasi mengenai target yang hendak dicapai kepada setiap karyawan.

SS S N TS STS

3. Menurut saya, seluruh karyawan memahami tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

SS S N TS STS

4. Saya kurang memahami tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

SS S N TS STS

b. Asas Konsensus (X₂)

1. Setiap keputusan yang diambil atasan juga mempertimbangkan keinginan karyawan.

SS S N TS STS

2. Perusahaan tidak menyediakan waktu khusus bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi dalam hal pengambilan keputusan.

SS S N TS STS

3. Tidak pernah terjadi pengambilan keputusan yang tidak melibatkan karyawan.

SS S N TS STS

4. Saya merasa setiap aspirasi saya tidak tertampung dalam setiap pengambilan keputusan.

SS S N TS STS

c. Asas Keunggulan (X₃)

1. Atasan saya selalu memotivasi saya untuk bekerja secara maksimal.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
2. Menurut saya, perusahaan belum memfasilitasi karyawannya untuk berprestasi sebaik mungkin.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
3. Dalam setiap kesempatan perusahaan selalu menekankan sikap untuk menjadi yang terbaik.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
4. Perusahaan tidak menetapkan target kerja untuk selalu lebih baik dari yang sudah dilakukan.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----

d. Asas Kesatuan (X₄)

1. Perusahaan telah memberikan kompensasi dengan adil.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
2. Atasan sering bersikap tidak adil terhadap semua karyawan.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
3. Saya merasa tidak pernah diperlakukan tidak adil oleh atasan saya.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
4. Keputusan yang dibuat perusahaan sering kali hanya memihak kepada setiap kelompok karyawan saja.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----

e. Asas Prestasi (X₅)

1. Perusahaan memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
2. Di perusahaan tidak ada penghargaan "*Employee of the month*" (karyawan terbaik bulan ini.)

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----

3. Karyawan yang berprestasi lebih mudah naik pangkat di perusahaan.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
4. Perusahaan tidak berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----

f. Asas Empirik (X₆)

1. Keputusan yang dibuat pimpinan perusahaan tidak berdasarkan pendapat pribadi pimpinan.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
2. Setiap pengambilan keputusan di perusahaan tidak didasarkan pada data yang dikumpulkan.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
3. Perusahaan memiliki departemen R&D yang bertugas mengumpulkan data untuk pengambilan keputusan.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
4. Menurut saya pembuatan keputusan di perusahaan tidak didasarkan pada bukti empiris.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----

g. Asas Keakraban (X₇)

1. Menurut saya pergaulan antar sesama karyawan di perusahaan cukup akrab.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
2. Di perusahaan terjadi pengelompokan antar karyawan yang mengakibatkan adanya *gap* antar karyawan.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----
3. Setiap karyawan dapat berbaur dengan baik dengan sesama rekan kerjanya.

SS	S	N	TS	STS
----	---	---	----	-----

4. Sering terjadi permasalahan antar sesama karyawan di perusahaan yang tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan.

SS S N TS STS

h. Asas Integritas (X_8)

1. Perusahaan selalu mendorong karyawannya untuk bersungguh-sungguh dalam mencapai target kerja.

SS S N TS STS

2. Karyawan yang bekerja dengan tidak sungguh-sungguh kadang kala tidak mendapat teguran.

SS S N TS STS

3. Atasan saya selalu memberikan contoh kepada bawahannya dengan bekerja yang sungguh-sungguh.

SS S N TS STS

4. Pada berbagai kesempatan atasan saya jarang memberikan dorongan pada karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

SS S N TS STS

Kinerja Karyawan (Y)

a. Faktor Teknis

1. Saya tidak mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

SS S N TS STS

2. Saya berusaha melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan saya sebaik mungkin.

SS S N TS STS

3. Jika menghadapi masalah mengenai pekerjaan, saya menunggu atasan memberikan solusi untuk memecahkannya.

SS S N TS STS

4. Saya berusaha bekerja dengan penuh kedisiplinan, dengan menaati peraturan perusahaan.

SS S N TS STS

5. Saya hanya menunjukkan sikap kerja yang biasa-biasa saja kepada sesama rekan kerja maupun kepada atasan.

SS S N TS STS

b. Faktor Pribadi

1. Saya memiliki kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

SS S N TS STS

2. Saya enggan mempelajari hal-hal baru, karena merasa sudah puas dengan kemampuan saya sekarang.

SS S N TS STS

3. Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan setiap masalah.

SS S N TS STS

4. Saya berusaha bersikap jujur di setiap kesempatan.

SS S N TS STS

5. Saya membiarkan penampilan diri saya apa adanya ketika bekerja.

SS S N TS STS

LAMPIRAN C
DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4
1	1	3	2	1	1,75	4	4	2	2	3,00	1	1	4	3	2,25	2	5	3	2	3,00
2	4	4	4	4	4,00	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75	3	5	5	2	3,75
3	3	5	3	5	4,00	1	4	4	5	3,50	4	3	4	4	3,75	2	2	5	3	3,00
4	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,50	1	4	1	2	2,00
5	4	4	5	4	4,25	3	3	3	5	3,50	4	3	2	1	2,50	1	4	2	4	2,75
6	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4,00	1	4	4	2	2,75	3	2	1	2	2,00
7	5	2	3	2	3,00	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,50	3	3	5	5	4,00
8	3	4	4	4	3,75	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3,00	1	2	2	3	2,00
9	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4,00	1	2	4	3	2,50	4	4	2	5	3,75
10	1	1	3	1	1,50	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75	1	4	3	4	3,00
11	3	1	2	2	2,00	5	3	4	4	4,00	3	1	2	1	1,75	3	1	3	4	2,75
12	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,50	3	4	2	2	2,75
13	5	5	5	1	4,00	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75	5	2	5	5	4,25
14	2	4	2	4	3,00	4	4	4	4	4,00	3	1	5	4	3,25	4	5	1	3	3,25
15	5	4	5	2	4,00	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75	1	1	3	1	1,50
16	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4,00	1	5	4	5	3,75	3	3	1	5	3,00
17	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3,00	2	5	4	4	3,75
18	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4,00	2	3	3	3	2,75
19	2	1	1	2	1,50	1	1	5	3	2,50	4	4	3	4	3,75	5	1	2	1	2,25
20	2	3	2	3	2,50	2	1	1	4	2,00	2	5	2	5	3,50	1	2	1	1	1,25

No.	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4
21	3	3	4	2	3,00	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,50	2	3	1	1	1,75
22	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3,00	3	4	3	2	3,00	5	2	3	3	3,25
23	3	5	1	3	3,00	4	4	4	4	4,00	1	5	5	4	3,75	1	4	5	3	3,25
24	5	5	3	4	4,25	5	2	2	5	3,50	2	5	5	2	3,50	1	3	1	5	2,50
25	4	2	1	4	2,75	1	4	1	3	2,25	5	2	1	5	3,25	3	3	3	5	3,50
26	1	1	2	1	1,25	1	1	2	2	1,50	1	1	2	3	1,75	2	5	3	2	3,00
27	4	4	4	4	4,00	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75	3	5	5	2	3,75
28	3	5	3	5	4,00	1	4	4	5	3,50	4	3	4	4	3,75	2	2	5	3	3,00
29	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,50	1	4	1	2	2,00
30	4	4	5	4	4,25	3	3	3	5	3,50	4	3	2	1	2,50	1	4	2	4	2,75

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (Lanjutan)

No.	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7	X8_1	X8_2	X8_3	X8_4	X8
1	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,50	1	3	5	2	2,75	5	4	3	3	3,75
2	4	1	5	2	3,00	1	3	2	4	2,50	5	5	5	5	5,00	4	1	5	1	2,75
3	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,50	3	4	3	5	3,75
4	2	1	4	5	3,00	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75	1	3	2	1	1,75
5	2	2	2	2	2,00	5	3	5	1	3,50	3	5	5	2	3,75	2	3	4	1	2,50
6	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,50	2	4	1	5	3,00	3	5	5	2	3,75
7	1	3	5	1	2,50	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3,00	4	2	1	2	2,25
8	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,50	3	1	5	4	3,25	4	5	3	2	3,50
9	2	5	1	4	3,00	3	3	3	3	3,00	2	5	1	5	3,25	5	1	2	4	3,00
10	5	3	4	4	4,00	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25	5	2	3	2	3,00
11	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,50	1	4	2	3	2,50	1	5	2	5	3,25
12	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,50	5	5	5	4	4,75	3	3	3	4	3,25
13	4	1	5	2	3,00	4	4	1	5	3,50	1	2	3	2	2,00	1	1	2	5	2,25
14	5	1	3	3	3,00	5	2	2	5	3,50	2	2	5	3	3,00	4	5	2	2	3,25
15	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2,00	4	5	1	3	3,25
16	4	4	4	4	4,00	4	4	4	2	3,50	4	4	4	4	4,00	1	3	4	1	2,25
17	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2,00	5	2	3	3	3,25	2	3	2	4	2,75
18	4	3	3	4	3,50	4	1	5	4	3,50	5	5	5	5	5,00	3	3	2	3	2,75
19	1	1	3	5	2,50	5	2	1	2	2,50	2	2	2	2	2,00	1	1	1	3	1,50
20	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75	3	3	3	3	3,00

No.	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7	X8_1	X8_2	X8_3	X8_4	X8
21	4	4	4	4	4,00	3	5	2	2	3,00	2	1	5	1	2,25	4	4	4	4	4,00
22	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3,00	2	5	3	3	3,25	4	2	3	3	3,00
23	4	5	5	5	4,75	1	4	2	4	2,75	2	3	5	5	3,75	5	2	2	4	3,25
24	2	4	1	4	2,75	5	1	2	1	2,25	3	5	3	5	4,00	1	5	3	4	3,25
25	3	4	5	3	3,75	5	1	4	5	3,75	4	1	3	1	2,25	2	3	5	2	3,00
26	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,50	1	3	5	2	2,75	5	4	3	3	3,75
27	4	1	5	2	3,00	1	3	2	4	2,50	5	5	5	5	5,00	4	1	5	1	2,75
28	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,50	3	4	3	5	3,75
29	2	1	4	5	3,00	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75	1	3	2	1	1,75
30	2	2	2	2	2,00	5	3	5	1	3,50	3	5	5	2	3,75	2	3	4	1	2,50

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (Lanjutan)

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
1	5	2	2	3	4	3,20	2	4	5	4	4	3,80	3,50
2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00
3	2	3	2	2	3	2,40	3	5	2	3	2	3,00	2,70
4	5	5	5	3	2	4,00	3	2	2	4	3	2,80	3,40
5	3	2	2	3	3	2,60	3	3	3	2	3	2,80	2,70
6	3	3	5	5	3	3,80	5	5	5	5	5	5,00	4,40
7	2	3	2	5	2	2,80	3	2	2	5	4	3,20	3,00
8	4	3	4	3	5	3,80	5	5	2	3	3	3,60	3,70
9	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	4,90
10	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00
11	3	3	3	3	3	3,00	4	5	5	4	3	4,20	3,60
12	4	5	4	2	3	3,60	2	4	3	4	4	3,40	3,50
13	4	2	4	3	3	3,20	4	4	2	3	4	3,40	3,30
14	2	2	5	4	5	3,60	5	5	4	4	5	4,60	4,10
15	2	3	1	2	1	1,80	2	2	1	1	2	1,60	1,70
16	5	5	5	5	5	5,00	2	3	3	4	3	3,00	4,00
17	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	4	2	3,20	3,10
18	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00
19	2	2	1	2	1	1,60	2	3	1	2	1	1,00	1,30
20	4	3	5	2	2	3,20	3	3	2	4	5	3,40	3,30

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
21	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00
22	3	3	3	2	4	3,00	5	4	5	4	3	4,20	3,60
23	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00
24	2	2	3	2	4	2,60	3	2	2	5	2	2,80	2,70
25	3	2	3	2	3	2,60	2	2	3	2	5	2,80	2,70
26	5	2	2	3	4	3,20	2	4	5	4	4	3,80	3,5
27	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5
28	2	3	2	2	3	2,40	3	5	2	3	2	3,00	2,7
29	5	5	5	3	2	4,00	3	2	2	4	3	2,80	3,4
30	3	2	2	3	3	2,60	3	3	3	2	3	2,80	2,7

DATA PENELITIAN

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
1	1	2	4	1	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3,00	1	1	4	3	2,25
2	2	1	4	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
3	2	4	2	1	3	5	3	5	4,00	1	4	4	5	3,50	4	3	4	4	3,75
4	1	5	1	3	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,50
5	2	4	1	1	4	1	5	4	3,50	3	3	3	5	3,50	4	3	2	1	2,50
6	1	1	3	2	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4,00	1	4	4	2	2,75
7	1	3	4	3	5	2	3	2	3,00	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,50
8	1	3	4	4	3	4	1	1	2,25	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3,00
9	1	1	1	1	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4,00	1	2	4	3	2,50
10	1	5	1	4	1	1	3	1	1,50	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75
11	1	4	3	3	3	1	2	2	2,00	5	3	4	4	4,00	3	1	2	1	1,75
12	2	2	2	2	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,50
13	2	4	4	4	5	5	5	1	4,00	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75
14	1	5	2	4	2	4	2	4	3,00	4	4	4	4	4,00	3	1	5	4	3,25
15	1	5	4	3	5	4	5	2	4,00	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75
16	1	1	3	2	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4,00	1	5	4	5	3,75
17	2	5	4	4	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3,00
18	1	3	4	2	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4,00
19	1	2	1	4	2	1	1	2	1,50	1	1	5	3	2,50	4	4	3	4	3,75
20	1	5	1	4	2	3	2	3	2,50	2	1	1	4	2,00	2	5	2	5	3,50

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
21	1	4	4	3	3	3	4	2	3,00	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,50
22	1	1	3	1	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3,00	3	4	3	2	3,00
23	2	3	4	1	3	5	1	3	3,00	4	4	4	4	4,00	1	5	5	4	3,75
24	1	4	4	2	5	5	3	4	4,25	5	2	2	5	3,50	2	5	5	2	3,50
25	2	3	2	3	4	2	1	4	2,75	1	4	1	3	2,25	5	2	1	5	3,25
26	1	3	4	3	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3,00	1	1	4	3	2,25
27	1	1	1	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
28	1	4	4	4	3	5	3	5	4,00	1	4	4	5	3,50	4	3	4	4	3,75
29	1	5	4	3	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,50
30	2	4	1	3	4	1	5	4	3,50	3	3	3	5	3,50	4	3	2	1	2,50
31	1	1	1	2	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4,00	1	4	4	2	2,75
32	1	4	1	1	5	2	3	2	3,00	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,50
33	2	1	4	3	3	4	1	1	2,25	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3,00
34	1	3	4	3	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4,00	1	2	4	3	2,50
35	2	1	4	3	1	1	3	1	1,50	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75
36	1	4	1	4	3	1	2	2	2,00	5	3	4	4	4,00	3	1	2	1	1,75
37	1	3	3	1	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,50
38	1	4	3	2	5	5	5	1	4,00	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75
39	1	5	4	3	2	4	2	4	3,00	4	4	4	4	4,00	3	1	5	4	3,25
40	2	2	4	1	5	4	5	2	4,00	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75
41	1	2	3	3	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4,00	1	5	4	5	3,75
42	2	2	2	2	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3,00
43	1	4	2	1	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4,00
44	2	2	4	4	2	1	1	2	1,50	1	1	5	3	2,50	4	4	3	4	3,75

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
45	1	4	3	1	2	3	2	3	2,50	2	1	1	4	2,00	2	5	2	5	3,50
46	1	2	4	2	3	3	4	2	3,00	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,50
47	1	2	2	2	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3,00	3	4	3	2	3,00
48	1	1	2	1	3	5	1	3	3,00	4	4	4	4	4,00	1	5	5	4	3,75
49	1	3	2	3	5	5	3	4	4,25	5	2	2	5	3,50	2	5	5	2	3,50
50	2	3	3	1	4	2	1	4	2,75	1	4	1	3	2,25	5	2	1	5	3,25
51	1	1	3	2	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3,00	1	1	4	3	2,25
52	2	4	1	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
53	1	1	2	3	3	5	3	5	4,00	1	4	4	5	3,50	4	3	4	4	3,75
54	1	1	4	4	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,50
55	1	4	2	1	4	1	5	4	3,50	3	3	3	5	3,50	4	3	2	1	2,50
56	2	5	4	4	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4,00	1	4	4	2	2,75
57	1	3	2	4	5	2	3	2	3,00	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,50
58	2	4	4	2	3	4	1	1	2,25	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3,00
59	1	2	2	2	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4,00	1	2	4	3	2,50
60	1	1	1	3	1	1	3	1	1,50	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75
61	2	5	3	1	3	1	2	2	2,00	5	3	4	4	4,00	3	1	2	1	1,75
62	1	5	2	2	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,50
63	1	4	3	1	5	5	5	1	4,00	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75
64	1	2	1	4	2	4	2	4	3,00	4	4	4	4	4,00	3	1	5	4	3,25
65	1	5	4	3	5	4	5	2	4,00	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75
66	1	5	3	4	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4,00	1	5	4	5	3,75
67	1	5	1	2	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3,00
68	1	2	2	2	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4,00

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
69	1	2	3	2	2	1	1	2	1,50	1	1	5	3	2,50	4	4	3	4	3,75
70	1	5	2	3	2	3	2	3	2,50	2	1	1	4	2,00	2	5	2	5	3,50
71	1	2	1	4	3	3	4	2	3,00	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,50
72	2	1	3	3	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3,00	3	4	3	2	3,00
73	2	3	1	2	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3,00	3	4	3	2	3,00
74	1	2	4	1	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3	1	1	4	3	2,25
75	2	1	4	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
76	2	4	2	1	3	5	3	5	4	1	4	4	5	3,5	4	3	4	4	3,75
77	1	5	1	3	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,5
78	2	4	1	1	4	1	5	4	3,5	3	3	3	5	3,5	4	3	2	1	2,5
79	1	1	3	2	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2,75
80	1	3	4	3	5	2	3	2	3	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,5
81	1	3	4	4	3	4	1	1	2,25	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3
82	1	1	1	1	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2,5
83	1	5	1	4	1	1	3	1	1,5	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75
84	1	4	3	3	3	1	2	2	2	5	3	4	4	4	3	1	2	1	1,75
85	2	2	2	2	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,5
86	2	4	4	4	5	5	5	1	4	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75
87	1	5	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	1	5	4	3,25
88	1	5	4	3	5	4	5	2	4	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75
89	1	1	3	2	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4	1	5	4	5	3,75
90	2	5	4	4	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3
91	1	3	4	2	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4
92	1	2	1	4	2	1	1	2	1,5	1	1	5	3	2,5	4	4	3	4	3,75

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
93	1	5	1	4	2	3	2	3	2,5	2	1	1	4	2	2	5	2	5	3,5
94	1	4	4	3	3	3	4	2	3	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,5
95	1	1	3	1	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3
96	2	3	4	1	3	5	1	3	3	4	4	4	4	4	1	5	5	4	3,75
97	1	4	4	2	5	5	3	4	4,25	5	2	2	5	3,5	2	5	5	2	3,5
98	2	3	2	3	4	2	1	4	2,75	1	4	1	3	2,25	5	2	1	5	3,25
99	1	3	4	3	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3	1	1	4	3	2,25
100	1	1	1	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
101	1	4	4	4	3	5	3	5	4	1	4	4	5	3,5	4	3	4	4	3,75
102	1	5	4	3	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,5
103	2	4	1	3	4	1	5	4	3,5	3	3	3	5	3,5	4	3	2	1	2,5
104	1	1	1	2	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2,75
105	1	4	1	1	5	2	3	2	3	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,5
106	2	1	4	3	3	4	1	1	2,25	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3
107	1	3	4	3	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2,5
108	2	1	4	3	1	1	3	1	1,5	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75
109	1	4	1	4	3	1	2	2	2	5	3	4	4	4	3	1	2	1	1,75
110	1	3	3	1	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,5
111	1	4	3	2	5	5	5	1	4	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75
112	1	5	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	1	5	4	3,25
113	2	2	4	1	5	4	5	2	4	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75
114	1	2	3	3	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4	1	5	4	5	3,75
115	2	2	2	2	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3
116	1	4	2	1	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
117	2	2	4	4	2	1	1	2	1,5	1	1	5	3	2,5	4	4	3	4	3,75
118	1	4	3	1	2	3	2	3	2,5	2	1	1	4	2	2	5	2	5	3,5
119	1	2	4	2	3	3	4	2	3	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,5
120	1	2	2	2	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3
121	1	1	2	1	3	5	1	3	3	4	4	4	4	4	1	5	5	4	3,75
122	1	3	2	3	5	5	3	4	4,25	5	2	2	5	3,5	2	5	5	2	3,5
123	2	3	3	1	4	2	1	4	2,75	1	4	1	3	2,25	5	2	1	5	3,25
124	1	1	3	2	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3	1	1	4	3	2,25
125	2	4	1	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
126	1	1	2	3	3	5	3	5	4	1	4	4	5	3,5	4	3	4	4	3,75
127	1	1	4	4	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,5
128	1	4	2	1	4	1	5	4	3,5	3	3	3	5	3,5	4	3	2	1	2,5
129	2	5	4	4	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2,75
130	1	3	2	4	5	2	3	2	3	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,5
131	2	4	4	2	3	4	1	1	2,25	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3
132	1	2	2	2	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2,5
133	1	1	1	3	1	1	3	1	1,5	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75
134	2	5	3	1	3	1	2	2	2	5	3	4	4	4	3	1	2	1	1,75
135	1	5	2	2	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,5
136	1	4	3	1	5	5	5	1	4	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75
137	1	2	1	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	1	5	4	3,25
138	1	5	4	3	5	4	5	2	4	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75
139	1	5	3	4	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4	1	5	4	5	3,75
140	1	5	1	2	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
141	1	2	2	2	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4
142	1	2	3	2	2	1	1	2	1,5	1	1	5	3	2,5	4	4	3	4	3,75
143	1	5	2	3	2	3	2	3	2,5	2	1	1	4	2	2	5	2	5	3,5
144	1	2	1	4	3	3	4	2	3	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,5
145	2	1	3	3	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3
146	2	3	1	2	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3
147	1	2	4	1	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3	1	1	4	3	2,25
148	2	1	4	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
149	2	4	2	1	3	5	3	5	4	1	4	4	5	3,5	4	3	4	4	3,75
150	1	5	1	3	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,5
151	2	4	1	1	4	1	5	4	3,5	3	3	3	5	3,5	4	3	2	1	2,5
152	1	1	3	2	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2,75
153	1	3	4	3	5	2	3	2	3	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,5
154	1	3	4	4	3	4	1	1	2,25	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3
155	1	1	1	1	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2,5
156	1	5	1	4	1	1	3	1	1,5	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75
157	1	4	3	3	3	1	2	2	2	5	3	4	4	4	3	1	2	1	1,75
158	2	2	2	2	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,5
159	2	4	4	4	5	5	5	1	4	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75
160	1	5	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	1	5	4	3,25
161	1	5	4	3	5	4	5	2	4	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75
162	1	1	3	2	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4	1	5	4	5	3,75
163	2	5	4	4	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3
164	1	3	4	2	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
165	1	2	1	4	2	1	1	2	1,5	1	1	5	3	2,5	4	4	3	4	3,75
166	1	5	1	4	2	3	2	3	2,5	2	1	1	4	2	2	5	2	5	3,5
167	1	4	4	3	3	3	4	2	3	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,5
168	1	1	3	1	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3
169	2	3	4	1	3	5	1	3	3	4	4	4	4	4	1	5	5	4	3,75
170	1	4	4	2	5	5	3	4	4,25	5	2	2	5	3,5	2	5	5	2	3,5
171	2	3	2	3	4	2	1	4	2,75	1	4	1	3	2,25	5	2	1	5	3,25
172	1	3	4	3	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3	1	1	4	3	2,25
173	1	1	1	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
174	1	4	4	4	3	5	3	5	4	1	4	4	5	3,5	4	3	4	4	3,75
175	1	5	4	3	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,5
176	2	4	1	3	4	1	5	4	3,5	3	3	3	5	3,5	4	3	2	1	2,5
177	1	1	1	2	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2,75
178	1	4	1	1	5	2	3	2	3	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,5
179	2	1	4	3	3	4	1	1	2,25	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3
180	1	3	4	3	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2,5
181	2	1	4	3	1	1	3	1	1,5	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75
182	1	4	1	4	3	1	2	2	2	5	3	4	4	4	3	1	2	1	1,75
183	1	3	3	1	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,5
184	1	4	3	2	5	5	5	1	4	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75
185	1	5	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	1	5	4	3,25
186	2	2	4	1	5	4	5	2	4	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75
187	1	2	3	3	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4	1	5	4	5	3,75
188	2	2	2	2	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
189	1	4	2	1	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4
190	2	2	4	4	2	1	1	2	1,5	1	1	5	3	2,5	4	4	3	4	3,75
191	1	4	3	1	2	3	2	3	2,5	2	1	1	4	2	2	5	2	5	3,5
192	1	2	4	2	3	3	4	2	3	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,5
193	1	2	2	2	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3
194	1	1	2	1	3	5	1	3	3	4	4	4	4	4	1	5	5	4	3,75
195	1	3	2	3	5	5	3	4	4,25	5	2	2	5	3,5	2	5	5	2	3,5
196	2	3	3	1	4	2	1	4	2,75	1	4	1	3	2,25	5	2	1	5	3,25
197	1	1	3	2	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3	1	1	4	3	2,25
198	2	4	1	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
199	1	1	2	3	3	5	3	5	4	1	4	4	5	3,5	4	3	4	4	3,75
200	1	1	4	4	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,5
201	1	4	2	1	4	1	5	4	3,5	3	3	3	5	3,5	4	3	2	1	2,5
202	2	5	4	4	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2,75
203	1	3	2	4	5	2	3	2	3	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,5
204	2	4	4	2	3	4	1	1	2,25	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3
205	1	2	2	2	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2,5
206	1	1	1	3	1	1	3	1	1,5	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75
207	2	5	3	1	3	1	2	2	2	5	3	4	4	4	3	1	2	1	1,75
208	1	5	2	2	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,5
209	1	4	3	1	5	5	5	1	4	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75
210	1	2	1	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	1	5	4	3,25
211	1	5	4	3	5	4	5	2	4	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75
212	1	5	3	4	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4	1	5	4	5	3,75

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
213	1	5	1	2	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3
214	1	2	2	2	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4
215	1	2	3	2	2	1	1	2	1,5	1	1	5	3	2,5	4	4	3	4	3,75
216	1	5	2	3	2	3	2	3	2,5	2	1	1	4	2	2	5	2	5	3,5
217	1	2	1	4	3	3	4	2	3	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,5
218	2	1	3	3	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3
219	2	3	1	2	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3
220	1	2	4	1	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3	1	1	4	3	2,25
221	2	1	4	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
222	2	4	2	1	3	5	3	5	4	1	4	4	5	3,5	4	3	4	4	3,75
223	1	5	1	3	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,5
224	2	4	1	1	4	1	5	4	3,5	3	3	3	5	3,5	4	3	2	1	2,5
225	1	1	3	2	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2,75
226	1	3	4	3	5	2	3	2	3	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,5
227	1	3	4	4	3	4	1	1	2,25	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3
228	1	1	1	1	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2,5
229	1	5	1	4	1	1	3	1	1,5	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75
230	1	4	3	3	3	1	2	2	2	5	3	4	4	4	3	1	2	1	1,75
231	2	2	2	2	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,5
232	2	4	4	4	5	5	5	1	4	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75
233	1	5	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	1	5	4	3,25
234	1	5	4	3	5	4	5	2	4	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75
235	1	1	3	2	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4	1	5	4	5	3,75
236	2	5	4	4	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
237	1	3	4	2	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4
238	1	2	1	4	2	1	1	2	1,5	1	1	5	3	2,5	4	4	3	4	3,75
239	1	5	1	4	2	3	2	3	2,5	2	1	1	4	2	2	5	2	5	3,5
240	1	4	4	3	3	3	4	2	3	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,5
241	1	1	3	1	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3
242	2	3	4	1	3	5	1	3	3	4	4	4	4	4	1	5	5	4	3,75
243	1	4	4	2	5	5	3	4	4,25	5	2	2	5	3,5	2	5	5	2	3,5
244	2	3	2	3	4	2	1	4	2,75	1	4	1	3	2,25	5	2	1	5	3,25
245	1	3	4	3	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3	1	1	4	3	2,25
246	1	1	1	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
247	1	4	4	4	3	5	3	5	4	1	4	4	5	3,5	4	3	4	4	3,75
248	1	5	4	3	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,5
249	2	4	1	3	4	1	5	4	3,5	3	3	3	5	3,5	4	3	2	1	2,5
250	1	1	1	2	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2,75
251	1	4	1	1	5	2	3	2	3	5	5	5	2	4,25	1	4	4	5	3,5
252	2	1	4	3	3	4	1	1	2,25	3	4	4	4	3,75	5	3	2	2	3
253	1	3	4	3	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2,5
254	2	1	4	3	1	1	3	1	1,5	3	2	4	2	2,75	1	2	2	2	1,75
255	1	4	1	4	3	1	2	2	2	5	3	4	4	4	3	1	2	1	1,75
256	1	3	3	1	5	3	1	4	3,25	2	3	4	2	2,75	3	1	3	3	2,5
257	1	4	3	2	5	5	5	1	4	3	1	3	4	2,75	4	4	4	3	3,75
258	1	5	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	1	5	4	3,25
259	2	2	4	1	5	4	5	2	4	5	2	1	1	2,25	2	2	1	2	1,75
260	1	2	3	3	5	1	2	3	2,75	4	4	4	4	4	1	5	4	5	3,75

No.	Gender	Umur	Lama Kerja	Pendidikan	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
261	2	2	2	2	2	4	1	4	2,75	3	2	4	2	2,75	3	3	3	3	3
262	1	4	2	1	4	4	5	4	4,25	4	5	3	5	4,25	4	4	4	4	4
263	2	2	4	4	2	1	1	2	1,5	1	1	5	3	2,5	4	4	3	4	3,75
264	1	4	3	1	2	3	2	3	2,5	2	1	1	4	2	2	5	2	5	3,5
265	1	2	4	2	3	3	4	2	3	3	5	4	5	4,25	1	4	4	5	3,5
266	1	2	2	2	2	5	1	3	2,75	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3
267	1	1	2	1	3	5	1	3	3	4	4	4	4	4	1	5	5	4	3,75
268	1	3	2	3	5	5	3	4	4,25	5	2	2	5	3,5	2	5	5	2	3,5
269	2	3	3	1	4	2	1	4	2,75	1	4	1	3	2,25	5	2	1	5	3,25
270	1	1	3	2	1	3	5	2	2,75	4	4	2	2	3	1	1	4	3	2,25
271	2	4	1	3	1	4	4	4	3,25	2	1	2	4	2,25	2	4	4	5	3,75
272	1	1	2	3	3	5	3	5	4	1	4	4	5	3,5	4	3	4	4	3,75
273	1	1	4	4	5	5	4	3	4,25	4	2	1	2	2,25	4	5	5	4	4,5
274	1	4	2	1	4	1	5	4	3,5	3	3	3	5	3,5	4	3	2	1	2,5

DATA PENELITIAN (Lanjutan)

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
1	2	5	3	2	3,00	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,50	1	3	5	2	2,75
2	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3,00	1	3	2	4	2,50	5	5	5	5	5,00
3	2	2	5	3	3,00	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,50
4	1	4	1	2	2,00	2	1	4	5	3,00	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
5	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2,00	5	3	5	1	3,50	3	5	5	2	3,75
6	3	2	1	2	2,00	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,50	2	4	1	5	3,00
7	3	3	5	5	4,00	1	3	5	1	2,50	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3,00
8	1	2	2	3	2,00	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,50	3	1	5	4	3,25
9	4	4	2	5	3,75	2	5	1	4	3,00	3	3	3	3	3,00	2	5	1	5	3,25
10	1	4	3	4	3,00	5	3	4	4	4,00	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25
11	3	1	3	4	2,75	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,50	1	4	2	3	2,50
12	3	4	2	2	2,75	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,50	5	5	5	4	4,75
13	5	2	5	5	4,25	4	1	5	2	3,00	4	4	1	5	3,50	1	2	3	2	2,00
14	4	5	1	3	3,25	5	1	3	3	3,00	5	2	2	5	3,50	2	2	5	3	3,00
15	1	1	3	1	1,50	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2,00
16	3	3	1	5	3,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	2	3,50	4	4	4	4	4,00
17	2	5	4	4	3,75	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2,00	5	2	3	3	3,25
18	2	3	3	3	2,75	4	3	3	4	3,50	4	1	5	4	3,50	5	5	5	5	5,00
19	5	1	2	1	2,25	1	1	3	5	2,50	5	2	1	2	2,50	2	2	2	2	2,00
20	1	2	1	1	1,25	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75
21	2	3	1	1	1,75	4	4	4	4	4,00	3	5	2	2	3,00	2	1	5	1	2,25
22	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3,00	2	5	3	3	3,25
23	1	4	5	3	3,25	4	5	5	5	4,75	1	4	2	4	2,75	2	3	5	5	3,75

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
24	1	3	1	5	2,50	2	4	1	4	2,75	5	1	2	1	2,25	3	5	3	5	4,00
25	3	3	3	5	3,50	3	4	5	3	3,75	5	1	4	5	3,75	4	1	3	1	2,25
26	2	5	3	2	3,00	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,50	1	3	5	2	2,75
27	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3,00	1	3	2	4	2,50	5	5	5	5	5,00
28	2	2	5	3	3,00	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,50
29	1	4	1	2	2,00	2	1	4	5	3,00	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
30	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2,00	5	3	5	1	3,50	3	5	5	2	3,75
31	3	2	1	2	2,00	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,50	2	4	1	5	3,00
32	3	3	5	5	4,00	1	3	5	1	2,50	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3,00
33	1	2	2	3	2,00	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,50	3	1	5	4	3,25
34	4	4	2	5	3,75	2	5	1	4	3,00	3	3	3	3	3,00	2	5	1	5	3,25
35	1	4	3	4	3,00	5	3	4	4	4,00	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25
36	3	1	3	4	2,75	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,50	1	4	2	3	2,50
37	3	4	2	2	2,75	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,50	5	5	5	4	4,75
38	5	2	5	5	4,25	4	1	5	2	3,00	4	4	1	5	3,50	1	2	3	2	2,00
39	4	5	1	3	3,25	5	1	3	3	3,00	5	2	2	5	3,50	2	2	5	3	3,00
40	1	1	3	1	1,50	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2,00
41	3	3	1	5	3,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	2	3,50	4	4	4	4	4,00
42	2	5	4	4	3,75	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2,00	5	2	3	3	3,25
43	2	3	3	3	2,75	4	3	3	4	3,50	4	1	5	4	3,50	5	5	5	5	5,00
44	5	1	2	1	2,25	1	1	3	5	2,50	5	2	1	2	2,50	2	2	2	2	2,00
45	1	2	1	1	1,25	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75
46	2	3	1	1	1,75	4	4	4	4	4,00	3	5	2	2	3,00	2	1	5	1	2,25
47	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3,00	2	5	3	3	3,25

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
48	1	4	5	3	3,25	4	5	5	5	4,75	1	4	2	4	2,75	2	3	5	5	3,75
49	1	3	1	5	2,50	2	4	1	4	2,75	5	1	2	1	2,25	3	5	3	5	4,00
50	3	3	3	5	3,50	3	4	5	3	3,75	5	1	4	5	3,75	4	1	3	1	2,25
51	2	5	3	2	3,00	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,50	1	3	5	2	2,75
52	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3,00	1	3	2	4	2,50	5	5	5	5	5,00
53	2	2	5	3	3,00	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,50
54	1	4	1	2	2,00	2	1	4	5	3,00	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
55	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2,00	5	3	5	1	3,50	3	5	5	2	3,75
56	3	2	1	2	2,00	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,50	2	4	1	5	3,00
57	3	3	5	5	4,00	1	3	5	1	2,50	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3,00
58	1	2	2	3	2,00	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,50	3	1	5	4	3,25
59	4	4	2	5	3,75	2	5	1	4	3,00	3	3	3	3	3,00	2	5	1	5	3,25
60	1	4	3	4	3,00	5	3	4	4	4,00	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25
61	3	1	3	4	2,75	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,50	1	4	2	3	2,50
62	3	4	2	2	2,75	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,50	5	5	5	4	4,75
63	5	2	5	5	4,25	4	1	5	2	3,00	4	4	1	5	3,50	1	2	3	2	2,00
64	4	5	1	3	3,25	5	1	3	3	3,00	5	2	2	5	3,50	2	2	5	3	3,00
65	1	1	3	1	1,50	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2,00
66	3	3	1	5	3,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	2	3,50	4	4	4	4	4,00
67	2	5	4	4	3,75	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2,00	5	2	3	3	3,25
68	2	3	3	3	2,75	4	3	3	4	3,50	4	1	5	4	3,50	5	5	5	5	5,00
69	5	1	2	1	2,25	1	1	3	5	2,50	5	2	1	2	2,50	2	2	2	2	2,00
70	1	2	1	1	1,25	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75
71	2	3	1	1	1,75	4	4	4	4	4,00	3	5	2	2	3,00	2	1	5	1	2,25

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
72	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3,00	2	5	3	3	3,25
73	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3,00	2	5	3	3	3,25
74	2	5	3	2	3	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,5	1	3	5	2	2,75
75	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3	1	3	2	4	2,5	5	5	5	5	5
76	2	2	5	3	3	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,5
77	1	4	1	2	2	2	1	4	5	3	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
78	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2	5	3	5	1	3,5	3	5	5	2	3,75
79	3	2	1	2	2	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,5	2	4	1	5	3
80	3	3	5	5	4	1	3	5	1	2,5	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3
81	1	2	2	3	2	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,5	3	1	5	4	3,25
82	4	4	2	5	3,75	2	5	1	4	3	3	3	3	3	3	2	5	1	5	3,25
83	1	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25
84	3	1	3	4	2,75	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,5	1	4	2	3	2,5
85	3	4	2	2	2,75	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,5	5	5	5	4	4,75
86	5	2	5	5	4,25	4	1	5	2	3	4	4	1	5	3,5	1	2	3	2	2
87	4	5	1	3	3,25	5	1	3	3	3	5	2	2	5	3,5	2	2	5	3	3
88	1	1	3	1	1,5	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2
89	3	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,5	4	4	4	4	4
90	2	5	4	4	3,75	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2	5	2	3	3	3,25
91	2	3	3	3	2,75	4	3	3	4	3,5	4	1	5	4	3,5	5	5	5	5	5
92	5	1	2	1	2,25	1	1	3	5	2,5	5	2	1	2	2,5	2	2	2	2	2
93	1	2	1	1	1,25	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75
94	2	3	1	1	1,75	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	2	1	5	1	2,25
95	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3	2	5	3	3	3,25

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
96	1	4	5	3	3,25	4	5	5	5	4,75	1	4	2	4	2,75	2	3	5	5	3,75
97	1	3	1	5	2,5	2	4	1	4	2,75	5	1	2	1	2,25	3	5	3	5	4
98	3	3	3	5	3,5	3	4	5	3	3,75	5	1	4	5	3,75	4	1	3	1	2,25
99	2	5	3	2	3	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,5	1	3	5	2	2,75
100	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3	1	3	2	4	2,5	5	5	5	5	5
101	2	2	5	3	3	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,5
102	1	4	1	2	2	2	1	4	5	3	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
103	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2	5	3	5	1	3,5	3	5	5	2	3,75
104	3	2	1	2	2	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,5	2	4	1	5	3
105	3	3	5	5	4	1	3	5	1	2,5	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3
106	1	2	2	3	2	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,5	3	1	5	4	3,25
107	4	4	2	5	3,75	2	5	1	4	3	3	3	3	3	3	2	5	1	5	3,25
108	1	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25
109	3	1	3	4	2,75	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,5	1	4	2	3	2,5
110	3	4	2	2	2,75	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,5	5	5	5	4	4,75
111	5	2	5	5	4,25	4	1	5	2	3	4	4	1	5	3,5	1	2	3	2	2
112	4	5	1	3	3,25	5	1	3	3	3	5	2	2	5	3,5	2	2	5	3	3
113	1	1	3	1	1,5	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2
114	3	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,5	4	4	4	4	4
115	2	5	4	4	3,75	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2	5	2	3	3	3,25
116	2	3	3	3	2,75	4	3	3	4	3,5	4	1	5	4	3,5	5	5	5	5	5
117	5	1	2	1	2,25	1	1	3	5	2,5	5	2	1	2	2,5	2	2	2	2	2
118	1	2	1	1	1,25	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75
119	2	3	1	1	1,75	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	2	1	5	1	2,25

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
120	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3	2	5	3	3	3,25
121	1	4	5	3	3,25	4	5	5	5	4,75	1	4	2	4	2,75	2	3	5	5	3,75
122	1	3	1	5	2,5	2	4	1	4	2,75	5	1	2	1	2,25	3	5	3	5	4
123	3	3	3	5	3,5	3	4	5	3	3,75	5	1	4	5	3,75	4	1	3	1	2,25
124	2	5	3	2	3	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,5	1	3	5	2	2,75
125	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3	1	3	2	4	2,5	5	5	5	5	5
126	2	2	5	3	3	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,5
127	1	4	1	2	2	2	1	4	5	3	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
128	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2	5	3	5	1	3,5	3	5	5	2	3,75
129	3	2	1	2	2	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,5	2	4	1	5	3
130	3	3	5	5	4	1	3	5	1	2,5	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3
131	1	2	2	3	2	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,5	3	1	5	4	3,25
132	4	4	2	5	3,75	2	5	1	4	3	3	3	3	3	3	2	5	1	5	3,25
133	1	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25
134	3	1	3	4	2,75	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,5	1	4	2	3	2,5
135	3	4	2	2	2,75	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,5	5	5	5	4	4,75
136	5	2	5	5	4,25	4	1	5	2	3	4	4	1	5	3,5	1	2	3	2	2
137	4	5	1	3	3,25	5	1	3	3	3	5	2	2	5	3,5	2	2	5	3	3
138	1	1	3	1	1,5	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2
139	3	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,5	4	4	4	4	4
140	2	5	4	4	3,75	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2	5	2	3	3	3,25
141	2	3	3	3	2,75	4	3	3	4	3,5	4	1	5	4	3,5	5	5	5	5	5
142	5	1	2	1	2,25	1	1	3	5	2,5	5	2	1	2	2,5	2	2	2	2	2
143	1	2	1	1	1,25	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
144	2	3	1	1	1,75	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	2	1	5	1	2,25
145	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3	2	5	3	3	3,25
146	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3	2	5	3	3	3,25
147	2	5	3	2	3	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,5	1	3	5	2	2,75
148	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3	1	3	2	4	2,5	5	5	5	5	5
149	2	2	5	3	3	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,5
150	1	4	1	2	2	2	1	4	5	3	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
151	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2	5	3	5	1	3,5	3	5	5	2	3,75
152	3	2	1	2	2	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,5	2	4	1	5	3
153	3	3	5	5	4	1	3	5	1	2,5	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3
154	1	2	2	3	2	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,5	3	1	5	4	3,25
155	4	4	2	5	3,75	2	5	1	4	3	3	3	3	3	3	2	5	1	5	3,25
156	1	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25
157	3	1	3	4	2,75	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,5	1	4	2	3	2,5
158	3	4	2	2	2,75	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,5	5	5	5	4	4,75
159	5	2	5	5	4,25	4	1	5	2	3	4	4	1	5	3,5	1	2	3	2	2
160	4	5	1	3	3,25	5	1	3	3	3	5	2	2	5	3,5	2	2	5	3	3
161	1	1	3	1	1,5	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2
162	3	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,5	4	4	4	4	4
163	2	5	4	4	3,75	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2	5	2	3	3	3,25
164	2	3	3	3	2,75	4	3	3	4	3,5	4	1	5	4	3,5	5	5	5	5	5
165	5	1	2	1	2,25	1	1	3	5	2,5	5	2	1	2	2,5	2	2	2	2	2
166	1	2	1	1	1,25	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75
167	2	3	1	1	1,75	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	2	1	5	1	2,25

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
168	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3	2	5	3	3	3,25
169	1	4	5	3	3,25	4	5	5	5	4,75	1	4	2	4	2,75	2	3	5	5	3,75
170	1	3	1	5	2,5	2	4	1	4	2,75	5	1	2	1	2,25	3	5	3	5	4
171	3	3	3	5	3,5	3	4	5	3	3,75	5	1	4	5	3,75	4	1	3	1	2,25
172	2	5	3	2	3	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,5	1	3	5	2	2,75
173	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3	1	3	2	4	2,5	5	5	5	5	5
174	2	2	5	3	3	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,5
175	1	4	1	2	2	2	1	4	5	3	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
176	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2	5	3	5	1	3,5	3	5	5	2	3,75
177	3	2	1	2	2	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,5	2	4	1	5	3
178	3	3	5	5	4	1	3	5	1	2,5	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3
179	1	2	2	3	2	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,5	3	1	5	4	3,25
180	4	4	2	5	3,75	2	5	1	4	3	3	3	3	3	3	2	5	1	5	3,25
181	1	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25
182	3	1	3	4	2,75	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,5	1	4	2	3	2,5
183	3	4	2	2	2,75	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,5	5	5	5	4	4,75
184	5	2	5	5	4,25	4	1	5	2	3	4	4	1	5	3,5	1	2	3	2	2
185	4	5	1	3	3,25	5	1	3	3	3	5	2	2	5	3,5	2	2	5	3	3
186	1	1	3	1	1,5	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2
187	3	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,5	4	4	4	4	4
188	2	5	4	4	3,75	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2	5	2	3	3	3,25
189	2	3	3	3	2,75	4	3	3	4	3,5	4	1	5	4	3,5	5	5	5	5	5
190	5	1	2	1	2,25	1	1	3	5	2,5	5	2	1	2	2,5	2	2	2	2	2
191	1	2	1	1	1,25	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
192	2	3	1	1	1,75	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	2	1	5	1	2,25
193	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3	2	5	3	3	3,25
194	1	4	5	3	3,25	4	5	5	5	4,75	1	4	2	4	2,75	2	3	5	5	3,75
195	1	3	1	5	2,5	2	4	1	4	2,75	5	1	2	1	2,25	3	5	3	5	4
196	3	3	3	5	3,5	3	4	5	3	3,75	5	1	4	5	3,75	4	1	3	1	2,25
197	2	5	3	2	3	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,5	1	3	5	2	2,75
198	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3	1	3	2	4	2,5	5	5	5	5	5
199	2	2	5	3	3	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,5
200	1	4	1	2	2	2	1	4	5	3	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
201	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2	5	3	5	1	3,5	3	5	5	2	3,75
202	3	2	1	2	2	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,5	2	4	1	5	3
203	3	3	5	5	4	1	3	5	1	2,5	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3
204	1	2	2	3	2	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,5	3	1	5	4	3,25
205	4	4	2	5	3,75	2	5	1	4	3	3	3	3	3	3	2	5	1	5	3,25
206	1	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25
207	3	1	3	4	2,75	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,5	1	4	2	3	2,5
208	3	4	2	2	2,75	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,5	5	5	5	4	4,75
209	5	2	5	5	4,25	4	1	5	2	3	4	4	1	5	3,5	1	2	3	2	2
210	4	5	1	3	3,25	5	1	3	3	3	5	2	2	5	3,5	2	2	5	3	3
211	1	1	3	1	1,5	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2
212	3	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,5	4	4	4	4	4
213	2	5	4	4	3,75	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2	5	2	3	3	3,25
214	2	3	3	3	2,75	4	3	3	4	3,5	4	1	5	4	3,5	5	5	5	5	5
215	5	1	2	1	2,25	1	1	3	5	2,5	5	2	1	2	2,5	2	2	2	2	2

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
216	1	2	1	1	1,25	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75
217	2	3	1	1	1,75	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	2	1	5	1	2,25
218	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3	2	5	3	3	3,25
219	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3	2	5	3	3	3,25
220	2	5	3	2	3	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,5	1	3	5	2	2,75
221	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3	1	3	2	4	2,5	5	5	5	5	5
222	2	2	5	3	3	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,5
223	1	4	1	2	2	2	1	4	5	3	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
224	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2	5	3	5	1	3,5	3	5	5	2	3,75
225	3	2	1	2	2	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,5	2	4	1	5	3
226	3	3	5	5	4	1	3	5	1	2,5	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3
227	1	2	2	3	2	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,5	3	1	5	4	3,25
228	4	4	2	5	3,75	2	5	1	4	3	3	3	3	3	3	2	5	1	5	3,25
229	1	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25
230	3	1	3	4	2,75	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,5	1	4	2	3	2,5
231	3	4	2	2	2,75	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,5	5	5	5	4	4,75
232	5	2	5	5	4,25	4	1	5	2	3	4	4	1	5	3,5	1	2	3	2	2
233	4	5	1	3	3,25	5	1	3	3	3	5	2	2	5	3,5	2	2	5	3	3
234	1	1	3	1	1,5	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2
235	3	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,5	4	4	4	4	4
236	2	5	4	4	3,75	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2	5	2	3	3	3,25
237	2	3	3	3	2,75	4	3	3	4	3,5	4	1	5	4	3,5	5	5	5	5	5
238	5	1	2	1	2,25	1	1	3	5	2,5	5	2	1	2	2,5	2	2	2	2	2
239	1	2	1	1	1,25	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
240	2	3	1	1	1,75	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	2	1	5	1	2,25
241	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3	2	5	3	3	3,25
242	1	4	5	3	3,25	4	5	5	5	4,75	1	4	2	4	2,75	2	3	5	5	3,75
243	1	3	1	5	2,5	2	4	1	4	2,75	5	1	2	1	2,25	3	5	3	5	4
244	3	3	3	5	3,5	3	4	5	3	3,75	5	1	4	5	3,75	4	1	3	1	2,25
245	2	5	3	2	3	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,5	1	3	5	2	2,75
246	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3	1	3	2	4	2,5	5	5	5	5	5
247	2	2	5	3	3	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,5
248	1	4	1	2	2	2	1	4	5	3	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
249	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2	5	3	5	1	3,5	3	5	5	2	3,75
250	3	2	1	2	2	2	3	3	5	3,25	4	3	4	3	3,5	2	4	1	5	3
251	3	3	5	5	4	1	3	5	1	2,5	5	2	4	2	3,25	3	4	1	4	3
252	1	2	2	3	2	2	4	4	1	2,75	5	1	4	4	3,5	3	1	5	4	3,25
253	4	4	2	5	3,75	2	5	1	4	3	3	3	3	3	3	2	5	1	5	3,25
254	1	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4,25	4	3	2	4	3,25
255	3	1	3	4	2,75	2	4	1	4	2,75	3	4	2	5	3,5	1	4	2	3	2,5
256	3	4	2	2	2,75	2	2	2	3	2,25	2	1	1	2	1,5	5	5	5	4	4,75
257	5	2	5	5	4,25	4	1	5	2	3	4	4	1	5	3,5	1	2	3	2	2
258	4	5	1	3	3,25	5	1	3	3	3	5	2	2	5	3,5	2	2	5	3	3
259	1	1	3	1	1,5	1	3	2	1	1,75	4	1	4	4	3,25	2	3	1	2	2
260	3	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,5	4	4	4	4	4
261	2	5	4	4	3,75	2	5	1	3	2,75	3	2	2	1	2	5	2	3	3	3,25
262	2	3	3	3	2,75	4	3	3	4	3,5	4	1	5	4	3,5	5	5	5	5	5
263	5	1	2	1	2,25	1	1	3	5	2,5	5	2	1	2	2,5	2	2	2	2	2

No.	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5	X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6	X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
264	1	2	1	1	1,25	5	5	1	4	3,75	5	4	4	2	3,75	2	5	3	5	3,75
265	2	3	1	1	1,75	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	2	1	5	1	2,25
266	5	2	3	3	3,25	1	2	5	3	2,75	1	5	3	3	3	2	5	3	3	3,25
267	1	4	5	3	3,25	4	5	5	5	4,75	1	4	2	4	2,75	2	3	5	5	3,75
268	1	3	1	5	2,5	2	4	1	4	2,75	5	1	2	1	2,25	3	5	3	5	4
269	3	3	3	5	3,5	3	4	5	3	3,75	5	1	4	5	3,75	4	1	3	1	2,25
270	2	5	3	2	3	2	5	5	3	3,75	4	1	3	2	2,5	1	3	5	2	2,75
271	3	5	5	2	3,75	4	1	5	2	3	1	3	2	4	2,5	5	5	5	5	5
272	2	2	5	3	3	4	2	5	4	3,75	5	1	1	2	2,25	3	3	1	3	2,5
273	1	4	1	2	2	2	1	4	5	3	2	3	3	3	2,75	3	1	1	2	1,75
274	1	4	2	4	2,75	2	2	2	2	2	5	3	5	1	3,5	3	5	5	2	3,75

DATA PENELITIAN (Lanjutan)

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
1	5	2	2	3	4	3,20	2	4	5	4	4	3,80	3,50
2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00
3	2	3	2	2	3	2,40	3	5	2	3	2	3,00	2,70
4	5	5	5	3	2	4,00	3	2	2	4	3	2,80	3,40
5	3	2	2	3	3	2,60	3	3	3	2	3	2,80	2,70
6	3	3	5	5	3	3,80	5	5	5	5	5	5,00	4,40
7	2	3	2	5	2	2,80	3	2	2	5	4	3,20	3,00
8	4	3	4	3	5	3,80	5	5	2	3	3	3,60	3,70
9	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	4,90
10	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00
11	3	3	3	3	3	3,00	4	5	5	4	3	4,20	3,60
12	4	5	4	2	3	3,60	2	4	3	4	4	3,40	3,50
13	4	2	4	3	3	3,20	4	4	2	3	4	3,40	3,30
14	2	2	5	4	5	3,60	5	5	4	4	5	4,60	4,10
15	2	3	1	2	1	1,80	2	2	1	1	2	1,60	1,70
16	5	5	5	5	5	5,00	2	3	3	4	3	3,00	4,00
17	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	4	2	3,20	3,10
18	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00
19	2	2	1	2	1	1,60	2	3	1	2	1	1,00	1,30
20	4	3	5	2	2	3,20	3	3	2	4	5	3,40	3,30
21	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00
22	3	3	3	2	4	3,00	5	4	5	4	3	4,20	3,60
23	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
24	2	2	3	2	4	2,60	3	2	2	5	2	2,80	2,70
25	3	2	3	2	3	2,60	2	2	3	2	5	2,80	2,70
26	5	2	2	3	4	3,20	2	4	5	4	4	3,80	3,5
27	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5
28	2	3	2	2	3	2,40	3	5	2	3	2	3,00	2,7
29	5	5	5	3	2	4,00	3	2	2	4	3	2,80	3,4
30	3	2	2	3	3	2,60	3	3	3	2	3	2,80	2,7
31	3	3	5	5	3	3,80	5	5	5	5	5	5,00	4,4
32	2	3	2	5	2	2,80	3	2	2	5	4	3,20	3
33	4	3	4	3	5	3,80	5	5	2	3	3	3,60	3,7
34	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	4,9
35	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5
36	3	3	3	3	3	3,00	4	5	5	4	3	4,20	3,6
37	4	5	4	2	3	3,60	2	4	3	4	4	3,40	3,5
38	4	2	4	3	3	3,20	4	4	2	3	4	3,40	3,3
39	2	2	5	4	5	3,60	5	5	4	4	5	4,60	4,1
40	2	3	1	2	1	1,80	2	2	1	1	2	1,60	1,7
41	5	5	5	5	5	5,00	2	3	3	4	3	3,00	4
42	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	4	2	3,20	3,1
43	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5
44	2	2	1	2	1	1,60	2	3	1	2	1	1,80	1,3
45	4	3	5	2	2	3,20	3	3	2	4	5	3,40	3,3
46	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5
47	3	3	3	2	4	3,00	5	4	5	4	3	4,20	3,6

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
48	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5
49	2	2	3	2	4	2,60	3	2	2	5	2	2,80	2,7
50	3	2	3	2	3	2,60	2	2	3	2	5	2,80	2,7
51	5	2	2	3	4	3,20	2	4	5	4	4	3,80	3,5
52	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5
53	2	3	2	2	3	2,40	3	5	2	3	2	3,00	2,7
54	5	5	5	3	2	4,00	3	2	2	4	3	2,80	3,4
55	3	2	2	3	3	2,60	3	3	3	2	3	2,80	2,7
56	3	3	5	5	3	3,80	5	5	5	5	5	5,00	4,4
57	2	3	2	5	2	2,80	3	2	2	5	4	3,20	3
58	4	3	4	3	5	3,80	5	5	2	3	3	3,60	3,7
59	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	4,9
60	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5
61	3	3	3	3	3	3,00	4	5	5	4	3	4,20	3,6
62	4	5	4	2	3	3,60	2	4	3	4	4	3,40	3,5
63	4	2	4	3	3	3,20	4	4	2	3	4	3,40	3,3
64	2	2	5	4	5	3,60	5	5	4	4	5	4,60	4,1
65	2	3	1	2	1	1,80	2	2	1	1	2	1,60	1,7
66	5	5	5	5	5	5,00	2	3	3	4	3	3,00	4
67	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	4	2	3,20	3,1
68	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5
69	2	2	1	2	1	1,60	2	3	1	2	1	1,80	1,3
70	4	3	5	2	2	3,20	3	3	2	4	5	3,40	3,3
71	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
72	3	3	3	2	4	3,00	5	4	5	4	3	4,20	3,6
73	3	3	3	2	4	3,00	5	4	5	4	3	4,20	3,6
74	5	2	2	3	4	3,2	2	4	5	4	4	3,8	3,5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	2	3	2	2	3	2,4	3	5	2	3	2	3	2,7
77	5	5	5	3	2	4	3	2	2	4	3	2,8	3,4
78	3	2	2	3	3	2,6	3	3	3	2	3	2,8	2,7
79	3	3	5	5	3	3,8	5	5	5	5	5	5	4,4
80	2	3	2	5	2	2,8	3	2	2	5	4	3,2	3
81	4	3	4	3	5	3,8	5	5	2	3	3	3,6	3,7
82	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	5	5	4,9
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4,2	3,6
85	4	5	4	2	3	3,6	2	4	3	4	4	3,4	3,5
86	4	2	4	3	3	3,2	4	4	2	3	4	3,4	3,3
87	2	2	5	4	5	3,6	5	5	4	4	5	4,6	4,1
88	2	3	1	2	1	1,8	2	2	1	1	2	1,6	1,7
89	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	3	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3,2	3,1
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	2	2	1	2	1	1,6	2	3	1	2	1	1	1,3
93	4	3	5	2	2	3,2	3	3	2	4	5	3,4	3,3
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	3	3	3	2	4	3	5	4	5	4	3	4,2	3,6

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
120	3	3	3	2	4	3	5	4	5	4	3	4,2	3,6
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	2	2	3	2	4	2,6	3	2	2	5	2	2,8	2,7
123	3	2	3	2	3	2,6	2	2	3	2	5	2,8	2,7
124	5	2	2	3	4	3,2	2	4	5	4	4	3,8	3,5
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	2	3	2	2	3	2,4	3	5	2	3	2	3	2,7
127	5	5	5	3	2	4	3	2	2	4	3	2,8	3,4
128	3	2	2	3	3	2,6	3	3	3	2	3	2,8	2,7
129	3	3	5	5	3	3,8	5	5	5	5	5	5	4,4
130	2	3	2	5	2	2,8	3	2	2	5	4	3,2	3
131	4	3	4	3	5	3,8	5	5	2	3	3	3,6	3,7
132	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	5	5	4,9
133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
134	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4,2	3,6
135	4	5	4	2	3	3,6	2	4	3	4	4	3,4	3,5
136	4	2	4	3	3	3,2	4	4	2	3	4	3,4	3,3
137	2	2	5	4	5	3,6	5	5	4	4	5	4,6	4,1
138	2	3	1	2	1	1,8	2	2	1	1	2	1,6	1,7
139	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	3	4
140	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3,2	3,1
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
142	2	2	1	2	1	1,6	2	3	1	2	1	1,8	1,3
143	4	3	5	2	2	3,2	3	3	2	4	5	3,4	3,3

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
168	3	3	3	2	4	3	5	4	5	4	3	4,2	3,6
169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
170	2	2	3	2	4	2,6	3	2	2	5	2	2,8	2,7
171	3	2	3	2	3	2,6	2	2	3	2	5	2,8	2,7
172	5	2	2	3	4	3,2	2	4	5	4	4	3,8	3,5
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
174	2	3	2	2	3	2,4	3	5	2	3	2	3	2,7
175	5	5	5	3	2	4	3	2	2	4	3	2,8	3,4
176	3	2	2	3	3	2,6	3	3	3	2	3	2,8	2,7
177	3	3	5	5	3	3,8	5	5	5	5	5	5	4,4
178	2	3	2	5	2	2,8	3	2	2	5	4	3,2	3
179	4	3	4	3	5	3,8	5	5	2	3	3	3,6	3,7
180	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	5	5	4,9
181	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4,2	3,6
183	4	5	4	2	3	3,6	2	4	3	4	4	3,4	3,5
184	4	2	4	3	3	3,2	4	4	2	3	4	3,4	3,3
185	2	2	5	4	5	3,6	5	5	4	4	5	4,6	4,1
186	2	3	1	2	1	1,8	2	2	1	1	2	1,6	1,7
187	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	3	4
188	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3,2	3,1
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
190	2	2	1	2	1	1,6	2	3	1	2	1	1,8	1,3
191	4	3	5	2	2	3,2	3	3	2	4	5	3,4	3,3

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
192	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
193	3	3	3	2	4	3	5	4	5	4	3	4,2	3,6
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
195	2	2	3	2	4	2,6	3	2	2	5	2	2,8	2,7
196	3	2	3	2	3	2,6	2	2	3	2	5	2,8	2,7
197	5	2	2	3	4	3,2	2	4	5	4	4	3,8	3,5
198	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
199	2	3	2	2	3	2,4	3	5	2	3	2	3	2,7
200	5	5	5	3	2	4	3	2	2	4	3	2,8	3,4
201	3	2	2	3	3	2,6	3	3	3	2	3	2,8	2,7
202	3	3	5	5	3	3,8	5	5	5	5	5	5	4,4
203	2	3	2	5	2	2,8	3	2	2	5	4	3,2	3
204	4	3	4	3	5	3,8	5	5	2	3	3	3,6	3,7
205	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	5	5	4,9
206	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
207	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4,2	3,6
208	4	5	4	2	3	3,6	2	4	3	4	4	3,4	3,5
209	4	2	4	3	3	3,2	4	4	2	3	4	3,4	3,3
210	2	2	5	4	5	3,6	5	5	4	4	5	4,6	4,1
211	2	3	1	2	1	1,8	2	2	1	1	2	1,6	1,7
212	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	3	4
213	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3,2	3,1
214	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
215	2	2	1	2	1	1,6	2	3	1	2	1	1,8	1,3

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
216	4	3	5	2	2	3,2	3	3	2	4	5	3,4	3,3
217	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
218	3	3	3	2	4	3	5	4	5	4	3	4,2	3,6
219	3	3	3	2	4	3	5	4	5	4	3	4,2	3,6
220	5	2	2	3	4	3,2	2	4	5	4	4	3,8	3,5
221	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
222	2	3	2	2	3	2,4	3	5	2	3	2	3	2,7
223	5	5	5	3	2	4	3	2	2	4	3	2,8	3,4
224	3	2	2	3	3	2,6	3	3	3	2	3	2,8	2,7
225	3	3	5	5	3	3,8	5	5	5	5	5	5	4,4
226	2	3	2	5	2	2,8	3	2	2	5	4	3,2	3
227	4	3	4	3	5	3,8	5	5	2	3	3	3,6	3,7
228	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	5	5	4,9
229	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
230	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4,2	3,6
231	4	5	4	2	3	3,6	2	4	3	4	4	3,4	3,5
232	4	2	4	3	3	3,2	4	4	2	3	4	3,4	3,3
233	2	2	5	4	5	3,6	5	5	4	4	5	4,6	4,1
234	2	3	1	2	1	1,8	2	2	1	1	2	1,6	1,7
235	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	3	4
236	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3,2	3,1
237	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
238	2	2	1	2	1	1,6	2	3	1	2	1	1	1,3
239	4	3	5	2	2	3,2	3	3	2	4	5	3,4	3,3

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
240	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
241	3	3	3	2	4	3	5	4	5	4	3	4,2	3,6
242	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
243	2	2	3	2	4	2,6	3	2	2	5	2	2,8	2,7
244	3	2	3	2	3	2,6	2	2	3	2	5	2,8	2,7
245	5	2	2	3	4	3,2	2	4	5	4	4	3,8	3,5
246	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
247	2	3	2	2	3	2,4	3	5	2	3	2	3	2,7
248	5	5	5	3	2	4	3	2	2	4	3	2,8	3,4
249	3	2	2	3	3	2,6	3	3	3	2	3	2,8	2,7
250	3	3	5	5	3	3,8	5	5	5	5	5	5	4,4
251	2	3	2	5	2	2,8	3	2	2	5	4	3,2	3
252	4	3	4	3	5	3,8	5	5	2	3	3	3,6	3,7
253	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	5	5	4,9
254	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
255	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4,2	3,6
256	4	5	4	2	3	3,6	2	4	3	4	4	3,4	3,5
257	4	2	4	3	3	3,2	4	4	2	3	4	3,4	3,3
258	2	2	5	4	5	3,6	5	5	4	4	5	4,6	4,1
259	2	3	1	2	1	1,8	2	2	1	1	2	1,6	1,7
260	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	3	4
261	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3,2	3,1
262	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
263	2	2	1	2	1	1,6	2	3	1	2	1	1,8	1,3

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2	Y
264	4	3	5	2	2	3,2	3	3	2	4	5	3,4	3,3
265	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
266	3	3	3	2	4	3	5	4	5	4	3	4,2	3,6
267	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
268	2	2	3	2	4	2,6	3	2	2	5	2	2,8	2,7
269	3	2	3	2	3	2,6	2	2	3	2	5	2,8	2,7
270	5	2	2	3	4	3,2	2	4	5	4	4	3,8	3,5
271	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
272	2	3	2	2	3	2,4	3	5	2	3	2	3	2,7
273	5	5	5	3	2	4	3	2	2	4	3	2,8	3,4
274	3	2	2	3	3	2,6	3	3	3	2	3	2,8	2,7

DATA ANALISIS REGRESI

No.	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
2	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
3	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75
4	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
5	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50
6	4,40	2,75	4,00	2,75	2,00	3,25	3,50	3,00	3,75
7	3,00	3,00	4,25	3,50	4,00	2,50	3,25	3,00	2,25
8	3,70	2,25	3,75	3,00	2,00	2,75	3,50	3,25	3,50
9	4,90	4,50	4,00	2,50	3,75	3,00	3,00	3,25	3,00
10	5,00	1,50	2,75	1,75	3,00	4,00	4,25	3,25	3,00
11	3,60	2,00	4,00	1,75	2,75	2,75	3,50	2,50	3,25
12	3,50	3,25	2,75	2,50	2,75	2,25	1,50	4,75	3,25
13	3,30	4,00	2,75	3,75	4,25	3,00	3,50	2,00	2,25
14	4,10	3,00	4,00	3,25	3,25	3,00	3,50	3,00	3,25
15	1,70	4,00	2,25	1,75	1,50	1,75	3,25	2,00	3,25
16	4,00	2,75	4,00	3,75	3,00	4,00	3,50	4,00	2,25
17	3,10	2,75	2,75	3,00	3,75	2,75	2,00	3,25	2,75
18	5,00	4,25	4,25	4,00	2,75	3,50	3,50	5,00	2,75
19	1,30	1,50	2,50	3,75	2,25	2,50	2,50	2,00	1,50
20	3,30	2,50	2,00	3,50	1,25	3,75	3,75	3,75	3,00
21	5,00	3,00	4,25	3,50	1,75	4,00	3,00	2,25	4,00
22	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
23	5,00	3,00	4,00	3,75	3,25	4,75	2,75	3,75	3,25
24	2,70	4,25	3,50	3,50	2,50	2,75	2,25	4,00	3,25
25	2,70	2,75	2,25	3,25	3,50	3,75	3,75	2,25	3,00
26	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
27	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
28	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75
29	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
30	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50
31	4,40	2,75	4,00	2,75	2,00	3,25	3,50	3,00	3,75
32	3,00	3,00	4,25	3,50	4,00	2,50	3,25	3,00	2,25
33	3,70	2,25	3,75	3,00	2,00	2,75	3,50	3,25	3,50
34	4,90	4,50	4,00	2,50	3,75	3,00	3,00	3,25	3,00
35	5,00	1,50	2,75	1,75	3,00	4,00	4,25	3,25	3,00
36	3,60	2,00	4,00	1,75	2,75	2,75	3,50	2,50	3,25
37	3,50	3,25	2,75	2,50	2,75	2,25	1,50	4,75	3,25
38	3,30	4,00	2,75	3,75	4,25	3,00	3,50	2,00	2,25

No.	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
39	4,10	3,00	4,00	3,25	3,25	3,00	3,50	3,00	3,25
40	1,70	4,00	2,25	1,75	1,50	1,75	3,25	2,00	3,25
41	4,00	2,75	4,00	3,75	3,00	4,00	3,50	4,00	2,25
42	3,10	2,75	2,75	3,00	3,75	2,75	2,00	3,25	2,75
43	5,00	4,25	4,25	4,00	2,75	3,50	3,50	5,00	2,75
44	1,30	1,50	2,50	3,75	2,25	2,50	2,50	2,00	1,50
45	3,30	2,50	2,00	3,50	1,25	3,75	3,75	3,75	3,00
46	5,00	3,00	4,25	3,50	1,75	4,00	3,00	2,25	4,00
47	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
48	5,00	3,00	4,00	3,75	3,25	4,75	2,75	3,75	3,25
49	2,70	4,25	3,50	3,50	2,50	2,75	2,25	4,00	3,25
50	2,70	2,75	2,25	3,25	3,50	3,75	3,75	2,25	3,00
51	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
52	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
53	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75
54	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
55	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50
56	4,40	2,75	4,00	2,75	2,00	3,25	3,50	3,00	3,75
57	3,00	3,00	4,25	3,50	4,00	2,50	3,25	3,00	2,25
58	3,70	2,25	3,75	3,00	2,00	2,75	3,50	3,25	3,50
59	4,90	4,50	4,00	2,50	3,75	3,00	3,00	3,25	3,00
60	5,00	1,50	2,75	1,75	3,00	4,00	4,25	3,25	3,00
61	3,60	2,00	4,00	1,75	2,75	2,75	3,50	2,50	3,25
62	3,50	3,25	2,75	2,50	2,75	2,25	1,50	4,75	3,25
63	3,30	4,00	2,75	3,75	4,25	3,00	3,50	2,00	2,25
64	4,10	3,00	4,00	3,25	3,25	3,00	3,50	3,00	3,25
65	1,70	4,00	2,25	1,75	1,50	1,75	3,25	2,00	3,25
66	4,00	2,75	4,00	3,75	3,00	4,00	3,50	4,00	2,25
67	3,10	2,75	2,75	3,00	3,75	2,75	2,00	3,25	2,75
68	5,00	4,25	4,25	4,00	2,75	3,50	3,50	5,00	2,75
69	1,30	1,50	2,50	3,75	2,25	2,50	2,50	2,00	1,50
70	3,30	2,50	2,00	3,50	1,25	3,75	3,75	3,75	3,00
71	5,00	3,00	4,25	3,50	1,75	4,00	3,00	2,25	4,00
72	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
73	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
74	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
75	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
76	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75

No.	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
77	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
78	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50
79	4,40	2,75	4,00	2,75	2,00	3,25	3,50	3,00	3,75
80	3,00	3,00	4,25	3,50	4,00	2,50	3,25	3,00	2,25
81	3,70	2,25	3,75	3,00	2,00	2,75	3,50	3,25	3,50
82	4,90	4,50	4,00	2,50	3,75	3,00	3,00	3,25	3,00
83	5,00	1,50	2,75	1,75	3,00	4,00	4,25	3,25	3,00
84	3,60	2,00	4,00	1,75	2,75	2,75	3,50	2,50	3,25
85	3,50	3,25	2,75	2,50	2,75	2,25	1,50	4,75	3,25
86	3,30	4,00	2,75	3,75	4,25	3,00	3,50	2,00	2,25
87	4,10	3,00	4,00	3,25	3,25	3,00	3,50	3,00	3,25
88	1,70	4,00	2,25	1,75	1,50	1,75	3,25	2,00	3,25
89	4,00	2,75	4,00	3,75	3,00	4,00	3,50	4,00	2,25
90	3,10	2,75	2,75	3,00	3,75	2,75	2,00	3,25	2,75
91	5,00	4,25	4,25	4,00	2,75	3,50	3,50	5,00	2,75
92	1,30	1,50	2,50	3,75	2,25	2,50	2,50	2,00	1,50
93	3,30	2,50	2,00	3,50	1,25	3,75	3,75	3,75	3,00
94	5,00	3,00	4,25	3,50	1,75	4,00	3,00	2,25	4,00
95	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
96	5,00	3,00	4,00	3,75	3,25	4,75	2,75	3,75	3,25
97	2,70	4,25	3,50	3,50	2,50	2,75	2,25	4,00	3,25
98	2,70	2,75	2,25	3,25	3,50	3,75	3,75	2,25	3,00
99	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
100	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
101	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75
102	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
103	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50
104	4,40	2,75	4,00	2,75	2,00	3,25	3,50	3,00	3,75
105	3,00	3,00	4,25	3,50	4,00	2,50	3,25	3,00	2,25
106	3,70	2,25	3,75	3,00	2,00	2,75	3,50	3,25	3,50
107	4,90	4,50	4,00	2,50	3,75	3,00	3,00	3,25	3,00
108	5,00	1,50	2,75	1,75	3,00	4,00	4,25	3,25	3,00
109	3,60	2,00	4,00	1,75	2,75	2,75	3,50	2,50	3,25
110	3,50	3,25	2,75	2,50	2,75	2,25	1,50	4,75	3,25
111	3,30	4,00	2,75	3,75	4,25	3,00	3,50	2,00	2,25
112	4,10	3,00	4,00	3,25	3,25	3,00	3,50	3,00	3,25
113	1,70	4,00	2,25	1,75	1,50	1,75	3,25	2,00	3,25
114	4,00	2,75	4,00	3,75	3,00	4,00	3,50	4,00	2,25
115	3,10	2,75	2,75	3,00	3,75	2,75	2,00	3,25	2,75
116	5,00	4,25	4,25	4,00	2,75	3,50	3,50	5,00	2,75

No.	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
117	1,30	1,50	2,50	3,75	2,25	2,50	2,50	2,00	1,50
118	3,30	2,50	2,00	3,50	1,25	3,75	3,75	3,75	3,00
119	5,00	3,00	4,25	3,50	1,75	4,00	3,00	2,25	4,00
120	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
121	5,00	3,00	4,00	3,75	3,25	4,75	2,75	3,75	3,25
122	2,70	4,25	3,50	3,50	2,50	2,75	2,25	4,00	3,25
123	2,70	2,75	2,25	3,25	3,50	3,75	3,75	2,25	3,00
124	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
125	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
126	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75
127	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
128	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50
129	4,40	2,75	4,00	2,75	2,00	3,25	3,50	3,00	3,75
130	3,00	3,00	4,25	3,50	4,00	2,50	3,25	3,00	2,25
131	3,70	2,25	3,75	3,00	2,00	2,75	3,50	3,25	3,50
132	4,90	4,50	4,00	2,50	3,75	3,00	3,00	3,25	3,00
133	5,00	1,50	2,75	1,75	3,00	4,00	4,25	3,25	3,00
134	3,60	2,00	4,00	1,75	2,75	2,75	3,50	2,50	3,25
135	3,50	3,25	2,75	2,50	2,75	2,25	1,50	4,75	3,25
136	3,30	4,00	2,75	3,75	4,25	3,00	3,50	2,00	2,25
137	4,10	3,00	4,00	3,25	3,25	3,00	3,50	3,00	3,25
138	1,70	4,00	2,25	1,75	1,50	1,75	3,25	2,00	3,25
139	4,00	2,75	4,00	3,75	3,00	4,00	3,50	4,00	2,25
140	3,10	2,75	2,75	3,00	3,75	2,75	2,00	3,25	2,75
141	5,00	4,25	4,25	4,00	2,75	3,50	3,50	5,00	2,75
142	1,30	1,50	2,50	3,75	2,25	2,50	2,50	2,00	1,50
143	3,30	2,50	2,00	3,50	1,25	3,75	3,75	3,75	3,00
144	5,00	3,00	4,25	3,50	1,75	4,00	3,00	2,25	4,00
145	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
146	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
147	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
148	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
149	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75
150	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
151	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50
152	4,40	2,75	4,00	2,75	2,00	3,25	3,50	3,00	3,75
153	3,00	3,00	4,25	3,50	4,00	2,50	3,25	3,00	2,25
154	3,70	2,25	3,75	3,00	2,00	2,75	3,50	3,25	3,50
155	4,90	4,50	4,00	2,50	3,75	3,00	3,00	3,25	3,00
156	5,00	1,50	2,75	1,75	3,00	4,00	4,25	3,25	3,00

No.	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
157	3,60	2,00	4,00	1,75	2,75	2,75	3,50	2,50	3,25
158	3,50	3,25	2,75	2,50	2,75	2,25	1,50	4,75	3,25
159	3,30	4,00	2,75	3,75	4,25	3,00	3,50	2,00	2,25
160	4,10	3,00	4,00	3,25	3,25	3,00	3,50	3,00	3,25
161	1,70	4,00	2,25	1,75	1,50	1,75	3,25	2,00	3,25
162	4,00	2,75	4,00	3,75	3,00	4,00	3,50	4,00	2,25
163	3,10	2,75	2,75	3,00	3,75	2,75	2,00	3,25	2,75
164	5,00	4,25	4,25	4,00	2,75	3,50	3,50	5,00	2,75
165	1,30	1,50	2,50	3,75	2,25	2,50	2,50	2,00	1,50
166	3,30	2,50	2,00	3,50	1,25	3,75	3,75	3,75	3,00
167	5,00	3,00	4,25	3,50	1,75	4,00	3,00	2,25	4,00
168	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
169	5,00	3,00	4,00	3,75	3,25	4,75	2,75	3,75	3,25
170	2,70	4,25	3,50	3,50	2,50	2,75	2,25	4,00	3,25
171	2,70	2,75	2,25	3,25	3,50	3,75	3,75	2,25	3,00
172	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
173	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
174	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75
175	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
176	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50
177	4,40	2,75	4,00	2,75	2,00	3,25	3,50	3,00	3,75
178	3,00	3,00	4,25	3,50	4,00	2,50	3,25	3,00	2,25
179	3,70	2,25	3,75	3,00	2,00	2,75	3,50	3,25	3,50
180	4,90	4,50	4,00	2,50	3,75	3,00	3,00	3,25	3,00
181	5,00	1,50	2,75	1,75	3,00	4,00	4,25	3,25	3,00
182	3,60	2,00	4,00	1,75	2,75	2,75	3,50	2,50	3,25
183	3,50	3,25	2,75	2,50	2,75	2,25	1,50	4,75	3,25
184	3,30	4,00	2,75	3,75	4,25	3,00	3,50	2,00	2,25
185	4,10	3,00	4,00	3,25	3,25	3,00	3,50	3,00	3,25
186	1,70	4,00	2,25	1,75	1,50	1,75	3,25	2,00	3,25
187	4,00	2,75	4,00	3,75	3,00	4,00	3,50	4,00	2,25
188	3,10	2,75	2,75	3,00	3,75	2,75	2,00	3,25	2,75
189	5,00	4,25	4,25	4,00	2,75	3,50	3,50	5,00	2,75
190	1,30	1,50	2,50	3,75	2,25	2,50	2,50	2,00	1,50
191	3,30	2,50	2,00	3,50	1,25	3,75	3,75	3,75	3,00
192	5,00	3,00	4,25	3,50	1,75	4,00	3,00	2,25	4,00
193	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
194	5,00	3,00	4,00	3,75	3,25	4,75	2,75	3,75	3,25
195	2,70	4,25	3,50	3,50	2,50	2,75	2,25	4,00	3,25
196	2,70	2,75	2,25	3,25	3,50	3,75	3,75	2,25	3,00

No.	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
197	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
198	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
199	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75
200	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
201	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50
202	4,40	2,75	4,00	2,75	2,00	3,25	3,50	3,00	3,75
203	3,00	3,00	4,25	3,50	4,00	2,50	3,25	3,00	2,25
204	3,70	2,25	3,75	3,00	2,00	2,75	3,50	3,25	3,50
205	4,90	4,50	4,00	2,50	3,75	3,00	3,00	3,25	3,00
206	5,00	1,50	2,75	1,75	3,00	4,00	4,25	3,25	3,00
207	3,60	2,00	4,00	1,75	2,75	2,75	3,50	2,50	3,25
208	3,50	3,25	2,75	2,50	2,75	2,25	1,50	4,75	3,25
209	3,30	4,00	2,75	3,75	4,25	3,00	3,50	2,00	2,25
210	4,10	3,00	4,00	3,25	3,25	3,00	3,50	3,00	3,25
211	1,70	4,00	2,25	1,75	1,50	1,75	3,25	2,00	3,25
212	4,00	2,75	4,00	3,75	3,00	4,00	3,50	4,00	2,25
213	3,10	2,75	2,75	3,00	3,75	2,75	2,00	3,25	2,75
214	5,00	4,25	4,25	4,00	2,75	3,50	3,50	5,00	2,75
215	1,30	1,50	2,50	3,75	2,25	2,50	2,50	2,00	1,50
216	3,30	2,50	2,00	3,50	1,25	3,75	3,75	3,75	3,00
217	5,00	3,00	4,25	3,50	1,75	4,00	3,00	2,25	4,00
218	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
219	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
220	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
221	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
222	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75
223	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
224	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50
225	4,40	2,75	4,00	2,75	2,00	3,25	3,50	3,00	3,75
226	3,00	3,00	4,25	3,50	4,00	2,50	3,25	3,00	2,25
227	3,70	2,25	3,75	3,00	2,00	2,75	3,50	3,25	3,50
228	4,90	4,50	4,00	2,50	3,75	3,00	3,00	3,25	3,00
229	5,00	1,50	2,75	1,75	3,00	4,00	4,25	3,25	3,00
230	3,60	2,00	4,00	1,75	2,75	2,75	3,50	2,50	3,25
231	3,50	3,25	2,75	2,50	2,75	2,25	1,50	4,75	3,25
232	3,30	4,00	2,75	3,75	4,25	3,00	3,50	2,00	2,25
233	4,10	3,00	4,00	3,25	3,25	3,00	3,50	3,00	3,25
234	1,70	4,00	2,25	1,75	1,50	1,75	3,25	2,00	3,25
235	4,00	2,75	4,00	3,75	3,00	4,00	3,50	4,00	2,25
236	3,10	2,75	2,75	3,00	3,75	2,75	2,00	3,25	2,75

No.	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
237	5,00	4,25	4,25	4,00	2,75	3,50	3,50	5,00	2,75
238	1,30	1,50	2,50	3,75	2,25	2,50	2,50	2,00	1,50
239	3,30	2,50	2,00	3,50	1,25	3,75	3,75	3,75	3,00
240	5,00	3,00	4,25	3,50	1,75	4,00	3,00	2,25	4,00
241	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
242	5,00	3,00	4,00	3,75	3,25	4,75	2,75	3,75	3,25
243	2,70	4,25	3,50	3,50	2,50	2,75	2,25	4,00	3,25
244	2,70	2,75	2,25	3,25	3,50	3,75	3,75	2,25	3,00
245	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
246	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
247	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75
248	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
249	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50
250	4,40	2,75	4,00	2,75	2,00	3,25	3,50	3,00	3,75
251	3,00	3,00	4,25	3,50	4,00	2,50	3,25	3,00	2,25
252	3,70	2,25	3,75	3,00	2,00	2,75	3,50	3,25	3,50
253	4,90	4,50	4,00	2,50	3,75	3,00	3,00	3,25	3,00
254	5,00	1,50	2,75	1,75	3,00	4,00	4,25	3,25	3,00
255	3,60	2,00	4,00	1,75	2,75	2,75	3,50	2,50	3,25
256	3,50	3,25	2,75	2,50	2,75	2,25	1,50	4,75	3,25
257	3,30	4,00	2,75	3,75	4,25	3,00	3,50	2,00	2,25
258	4,10	3,00	4,00	3,25	3,25	3,00	3,50	3,00	3,25
259	1,70	4,00	2,25	1,75	1,50	1,75	3,25	2,00	3,25
260	4,00	2,75	4,00	3,75	3,00	4,00	3,50	4,00	2,25
261	3,10	2,75	2,75	3,00	3,75	2,75	2,00	3,25	2,75
262	5,00	4,25	4,25	4,00	2,75	3,50	3,50	5,00	2,75
263	1,30	1,50	2,50	3,75	2,25	2,50	2,50	2,00	1,50
264	3,30	2,50	2,00	3,50	1,25	3,75	3,75	3,75	3,00
265	5,00	3,00	4,25	3,50	1,75	4,00	3,00	2,25	4,00
266	3,60	2,75	3,00	3,00	3,25	2,75	3,00	3,25	3,00
267	5,00	3,00	4,00	3,75	3,25	4,75	2,75	3,75	3,25
268	2,70	4,25	3,50	3,50	2,50	2,75	2,25	4,00	3,25
269	2,70	2,75	2,25	3,25	3,50	3,75	3,75	2,25	3,00
270	3,50	2,75	3,00	2,25	3,00	3,75	2,50	2,75	3,75
271	5,00	3,25	2,25	3,75	3,75	3,00	2,50	5,00	2,75
272	2,70	4,00	3,50	3,75	3,00	3,75	2,25	2,50	3,75
273	3,40	4,25	2,25	4,50	2,00	3,00	2,75	1,75	1,75
274	2,70	3,50	3,50	2,50	2,75	2,00	3,50	3,75	2,50

LAMPIRAN E

HASIL ANALISIS DATA

Correlations

		Correlations				
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.085	.132	.066	.578**
	Sig. (2-tailed)		.653	.489	.730	.001
	N	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.085	1	.065	.248	.616**
	Sig. (2-tailed)	.653		.731	.185	.000
	N	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.132	.065	1	-.005	.566**
	Sig. (2-tailed)	.489	.731		.979	.001
	N	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.066	.248	-.005	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.730	.185	.979		.004
	N	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.578**	.616**	.566**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.004	
	N	30	30	30	30	30

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

Correlations

		Correlations				
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.201	-.075	-.182	.403*
	Sig. (2-tailed)		.286	.692	.336	.027
	N	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.201	1	.410*	.169	.769**
	Sig. (2-tailed)	.286		.024	.371	.000
	N	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	-.075	.410*	1	.208	.660**
	Sig. (2-tailed)	.692	.024		.269	.000
	N	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	-.182	.169	.208	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.336	.371	.269		.004
	N	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.403*	.769**	.660**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.000	.004	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.006	-.266	-.127	.391
	Sig. (2-tailed)		.975	.155	.505	.012
	N	30	30	30	30	30
X3_2	Pearson Correlation	.006	1	.375*	.371*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.975		.041	.043	.000
	N	30	30	30	30	30
X3_3	Pearson Correlation	-.266	.375*	1	.386*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.155	.041		.035	.000
	N	30	30	30	30	30
X3_4	Pearson Correlation	-.127	.371*	.386*	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.505	.043	.035		.000
	N	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.391	.757**	.604**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

Correlations

		X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4
X4_1	Pearson Correlation	1	-.174	.169	.150	.505**
	Sig. (2-tailed)		.357	.372	.429	.004
	N	30	30	30	30	30
X4_2	Pearson Correlation	-.174	1	.046	.054	.404*
	Sig. (2-tailed)	.357		.808	.776	.027
	N	30	30	30	30	30
X4_3	Pearson Correlation	.169	.046	1	.174	.667**
	Sig. (2-tailed)	.372	.808		.358	.000
	N	30	30	30	30	30
X4_4	Pearson Correlation	.150	.054	.174	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.429	.776	.358		.000
	N	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.505**	.404*	.667**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.027	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

Correlations

		X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5
X5_1	Pearson Correlation	1	-.043	.223	.189	.645**
	Sig. (2-tailed)		.822	.236	.316	.000
	N	30	30	30	30	30
X5_2	Pearson Correlation	-.043	1	-.260	.086	.407*
	Sig. (2-tailed)	.822		.165	.650	.026
	N	30	30	30	30	30
X5_3	Pearson Correlation	.223	-.260	1	-.095	.468**
	Sig. (2-tailed)	.236	.165		.617	.009
	N	30	30	30	30	30
X5_4	Pearson Correlation	.189	.086	-.095	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.316	.650	.617		.003
	N	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.645**	.407*	.468**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.009	.003	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

Correlations

Correlations

		X6_1	X6_2	X6_3	X6_4	X6
X6_1	Pearson Correlation	1	-.416*	.273	-.255	.353
	Sig. (2-tailed)		.022	.145	.175	.046
	N	30	30	30	30	30
X6_2	Pearson Correlation	-.416*	1	.108	.103	.423*
	Sig. (2-tailed)	.022		.571	.589	.020
	N	30	30	30	30	30
X6_3	Pearson Correlation	.273	.108	1	-.069	.705**
	Sig. (2-tailed)	.145	.571		.716	.000
	N	30	30	30	30	30
X6_4	Pearson Correlation	-.255	.103	-.069	1	.385*
	Sig. (2-tailed)	.175	.589	.716		.036
	N	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.353	.423*	.705**	.385*	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.020	.000	.036	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

Correlations

		X7_1	X7_2	X7_3	X7_4	X7
X7_1	Pearson Correlation	1	.205	.188	.344	.613**
	Sig. (2-tailed)		.278	.319	.063	.000
	N	30	30	30	30	30
X7_2	Pearson Correlation	.205	1	.178	.610**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.278		.348	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X7_3	Pearson Correlation	.188	.178	1	.052	.588**
	Sig. (2-tailed)	.319	.348		.785	.001
	N	30	30	30	30	30
X7_4	Pearson Correlation	.344	.610**	.052	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.063	.000	.785		.000
	N	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.613**	.745**	.588**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

Correlations

Correlations

		X8_1	X8_2	X8_3	X8_4	X8
X8_1	Pearson Correlation	1	-.053	.061	.035	.573**
	Sig. (2-tailed)		.779	.750	.855	.001
	N	30	30	30	30	30
X8_2	Pearson Correlation	-.053	1	.006	.160	.578**
	Sig. (2-tailed)	.779		.973	.398	.001
	N	30	30	30	30	30
X8_3	Pearson Correlation	.061	.006	1	-.373*	.396
	Sig. (2-tailed)	.750	.973		.043	.011
	N	30	30	30	30	30
X8_4	Pearson Correlation	.035	.160	-.373*	1	.463*
	Sig. (2-tailed)	.855	.398	.043		.010
	N	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.573**	.578**	.296	.463*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.112	.010	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1
Y1_1	Pearson Correlation	1	.675**	.652**	.527**	.501**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_2	Pearson Correlation	.675**	1	.702**	.579**	.355	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_3	Pearson Correlation	.652**	.702**	1	.615**	.540**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_4	Pearson Correlation	.527**	.579**	.615**	1	.595**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_5	Pearson Correlation	.501**	.355	.540**	.595**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.005	.054	.002	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1	Pearson Correlation	.823**	.817**	.873**	.814**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

Correlations

		Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2
Y2_1	Pearson Correlation	1	.698**	.574**	.561**	.538**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2_2	Pearson Correlation	.698**	1	.632**	.403*	.422*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.027	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2_3	Pearson Correlation	.574**	.632**	1	.623**	.637**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2_4	Pearson Correlation	.561**	.403*	.623**	1	.565**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.027	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2_5	Pearson Correlation	.538**	.422*	.637**	.565**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.002	.020	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.816**	.755**	.866**	.771**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability X1

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	4

Reliability X2

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	4

Reliability X3

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	4

Reliability X4

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	4

Reliability X5

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	4

Reliability X6

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	4

Reliability X7

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	4

Reliability X8

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

Reliability Y

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

Output Analisis Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	274	1,30	5,00	3,6099	1,00147
X1	274	1,50	4,50	3,0967	,81804
X2	274	2,00	4,25	3,2509	,74663
X3	274	1,75	4,50	3,1204	,74008
X4	274	1,25	4,25	2,8376	,77689
X5	274	1,75	4,75	3,1049	,68050
X6	274	1,50	4,25	3,0474	,62863
X7	274	1,75	5,00	3,1651	,91230
X8	274	1,50	4,00	2,9526	,61650
Valid N (listwise)	274				

Output Analisis Regresi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3,6099	1,00147	274
X1	3,0967	,81804	274
X2	3,2509	,74663	274
X3	3,1204	,74008	274
X4	2,8376	,77689	274
X5	3,1049	,68050	274
X6	3,0474	,62863	274
X7	3,1651	,91230	274
X8	2,9526	,61650	274

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X8, X1, X7, X6, X4 _a , X5, X2, X3	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,611	,62450

a. Predictors: (Constant), X8, X1, X7, X6, X4, X5, X2, X3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170,453	8	21,307	54,632	,000 ^a
	Residual	103,351	265	,390		
	Total	273,803	273			

a. Predictors: (Constant), X8, X1, X7, X6, X4, X5, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,687	,511		-5,260	,000
	X1	,153	,055	,125	2,794	,006
	X2	,227	,059	,169	3,869	,000
	X3	-,112	,082	-,083	-1,365	,173
	X4	,161	,055	,125	2,908	,004
	X5	,698	,080	,474	8,729	,000
	X6	,298	,073	,187	4,090	,000
	X7	,441	,043	,401	10,248	,000
	X8	,172	,099	,106	1,743	,083

a. Dependent Variable: Y