

**BUDAYA KOLEKTIF SEBAGAI PREDIKTOR KEPUASAN KERJA,
MELALUI KEADILAN PROSEDURAL PADA KARYAWAN
PERUM PERHUTANI DI JAWA TENGAH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**



Disusun Oleh :

Fajar Nur'aini Dwi Fatimah

NIM. 10710056

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2015

Pernyataan Keaslian Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

Nama : Fajar Nur'aini Dwi Fatimah

NIM : 10710056

Prodi : Psikologi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah asli hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 8 Januari 2015



Fajar Nur'aini Dwi Fatimah
Fajar Nur'aini Dwi Fatimah

NIM 10710056

NOTA DINAS PEMBIMBING

Prof. Dr. Dudung Abdurahman
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Nota Dinas Pembimbing

Hal : Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Fajar Nur'aini Dwi Fatimah
NIM : 10710056
Judul : Budaya Kolektif sebagai Prediktor Kepuasan Kerja melalui Keadilan Prosedural pada Karyawan Perum Perhutani di Jawa Tengah

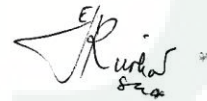
Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Harap saya agar saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosah.

Demikian atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 24 Desember 2014
Dosen Pembimbing



Dr. Erika Setyanti K., S.Psi, M.Si
NIP. 197505142005012004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571
YOGYAKARTA 55281 FM-UINSK-PBM-05-07/RO



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/0174.b /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : BUDAYA KOLEKTIF SEBAGAI PREDIKTOR
KEPUASAN KERJA MELALUI KEADILAN
PROSEDURAL PADA KARYAWAN PERUM
PERHUTANI DI JAWA TENGAH

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Fajar Nur'aini Dwi Fatimah

NIM : 10710056

Telah dimunaqosyahkan pada: Rabu, tanggal: 14 Januari 2015

dengan nilai : 92/A-


Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang


Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si
NIP. 197505142005012004

Penguji I


Miftahun Ni'mah Suseno, M.Psi
NIP.197703132009122001

Penguji II


Dr. Mustadin, M.Si
NIP. 19820220 200901 1 006

Yogyakarta, 15 - 2 - 2015

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN




Prof. Dr. H. Daudung Abdurahman, M.Hum
NIP. 19630306 198903 1 010

MOTTO

“Jika anda membiasakan diri untuk tidak disiplin
terhadap hal-hal kecil,
besar kemungkinan anda tidak akan disiplin
terhadap hal-hal besar”

-WARREN BUFFET-

PERSEMBAHAN

Syukur kepada Allah SWT atas rahmat Nya,
karya kecil ini,
kupersembahkan kepada...

Ayah dan bunda terkasih,
(bapak Surono dan mamah Titik Sulistyowati)

Almamaterku,
Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora,
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Budaya Kolektif sebagai Prediktor Kepuasan Kerja melalui Keadilan Prosedural pada Karyawan Perum Perhutani di Jawa Tengah”. Skripsi ini dibuat dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, dorongan serta doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih yang setulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Dudung Abdurahman, M. Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, melalui naungan beliau menjadikan proses akademik terlaksana dengan lancar.
2. Zidni Immawan Muslimin, S. Psi., Psi., M. A., selaku Kepala Program Studi FISHUM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mendukung keseluruhan proses akademik.
3. Ibu Pihasnawati, S. Psi., Psi., M. A., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya hingga akhir, perhatian dan nasehat beliau selalu dapat menyemangati kami sebagai mahasiswa.
4. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M. Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi pembimbing skripsi yang selalu terbuka, sabar dan menyediakan waktu disela-

sela kesibukannya, memberikan bimbingan, masukan, pengarahan, dukungan serta motivasi kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini selesai dikerjakan. Terima kasih atas segalanya, bu.

5. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S. Psi., Psi., M. A., selaku Dosen Penguji Satu yang telah memeriksa dengan teliti dan memberikan saran yang sangat membantu dalam skripsi ini.
6. Bapak Dr. Mustadin, M.Si., selaku Dosen Penguji Dua yang begitu cermat meneliti dan memberikan masukan yang positif pada skripsi ini.
7. Benny Herlena, S. Psi., M.Si., selaku Biro Skripsi Program Studi Psikologi FISHUM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mengawal proses skripsi hingga akhir.
8. Segenap Dosen Program Studi Psikologi FISHUM UIN Sunan Kalijaga, selama ini telah berjasa dengan memberikan ilmu dan spiritnya, mendidik akhlak, dan mendukung secara moril.
9. Segenap karyawan di FISHUM UIN Sunan Kalijaga yang telah membantu dalam mengurus proses administrasi sehingga berjalan dengan lancar.
10. Segenap pihak Perum Perhutani Devisi Regional 1 Jawa Tengah, KPH Perhutani Purwodadi dan KPH Perhutani Surakarta.
11. Seluruh karyawan Perum Perhutani Devisi Regional 1 Jawa Tengah, KPH Perhutani Purwodadi dan KPH Perhutani Surakarta, yang telah bersedia terlibat dalam penelitian ini. Terutama om Didik, om Suko dan bulik Ndaru yang

bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu dan mengawal peneliti dalam proses pengambilan data.

12. Kedua orang tua tercinta, bapak Surono dan mamah Titik, terimakasih atas semua cinta kasih, doa, harapan, kepercayaan yang tak pernah putus selama ini, tak ada daya tanpa senyum dan motivasi dari beliau.
13. Ibu Sri Nurrochmani, S.Psi, Psi., selaku direktur Lembaga Psikologi Intelegualita Yogyakarta yang selalu memantau progres penelitian yang dilakukan penelitian ini, sehingga peneliti semakin giat dan semangat untuk segera menyelesaikan penelitian ini.
14. Lembaga Psikologi Intelegualita Yogyakarta yang senantiasa membagikan ilmu dan pengetahuan di bidang Psikologi Industri. Khususnya Mbak Dita, Mbak Yuni, Mbak Nurlaela, Mbak Ela Gita, Mas Ari dan Mas Bayu, yang selalu menanyakan “kapan lulus, jar?” dan bersedia memberikan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Pihak Buku Pintar Publisher Yogyakarta yang juga telah mengizinkan penulis bergabung sebagai bagian dari tim yang sangat kreatif dan inovatif.
16. Seluruh keluarga besar dan orang-orang terdekat, terutama Mas Feri, Mbak Estri, Suryo, Supri, Boncel, Devi Putri, Eva, Maya “bentep”, Vina “bentep”, dan temen-temen lain di Karanganyar tentram.
17. Untuk yang teristimewa mas Mundzyr MF, terimakasih terimakasih terimakasih untuk semua yang telah diberikan maupun apapun yang telah “kita” cita-citakan.

18. Teman-teman angkatan 2010 yang telah memberikan arti kehidupan, khususnya Feny, Nushroh, Septi, Lithut, Vira, Numbreng, Erlin, Mbak Ikoh, Mbak Denisa, Rofik, Jamal, Jambrong, Wizu, “*see ya on the top, gaesss!!!*”

Sebanyak apapun rasa terima kasih ini tidak akan pernah mampu sebanding atas dukungan dan kontribusi dari berbagai pihak dalam rangka penyelesaian skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang diberikan senantiasa mendapat balasan dari Allah, Sang Maha Pemurah. Akhirnya, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membutuhkannya.

Yogyakarta, 8 Januari 2015

Peneliti,

Fajar Nur'aini Dwi Fatimah

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Surat Pernyataan Keaslian Penelitian	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Bagan/grafik.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Intisari	xv
Abstract	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	19
A. Kepuasan Kerja	19
1. Pengertian kepuasan kerja.....	19
2. Aspek-aspek kepuasan kerja	21
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	29
B. Keadilan Prosedural	34
1. Pengertian Keadilan Prosedural	34
2. Aspek Keadilan Prosedural	34

3. Faktor-faktor Keadilan Prosedural	37
C. Budaya Kolektif	40
1. Pengertian budaya kolektif.....	40
2. Aspek-aspek budaya kolektif	43
D. Dinamika antara kepuasan kerja, keadilan organisasi dan budaya kolektif	47
E. Hipotesis.....	53
BAB III. METODE PENELITIAN	54
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	54
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	54
C. Populasi dan Sampel Penelitian	56
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	63
E. Validitas dan Reliabilitas	67
F. Metode Analisis Data.....	80
BAB IV. ANALISIS & PEMBAHASAN	82
A. Orientasi Kancha.....	82
B. Prosedur Penelitian	86
1. Tahap Persiapan	86
2. Tahap Penelitian.....	88
3. Tahap Analisis Data	92
C. Hasil Analisis Data	93
1. Kategorisasi Kondisi Individu Masing-masing Skala.....	93
2. Uji Prasyarat.....	100
3. Uji Hipotesis	102
D. Pembahasan.....	111
BAB V. PENUTUP.....	125
A. Kesimpulan	125
B. Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	128

DAFTAR LAMAN 132
LAMPIRAN..... 133



DAFTAR TABEL

Tabel.1 Tabel Subjek Uji Coba Alat Ukur.....	59
Tabel.2 Tabel Sampel Penelitian.....	60
Tabel.3 Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja.....	64
Tabel.4 Distribusi Item Skala Keadilan Prosedural.....	65
Tabel.5 Distribusi Item Skala Budaya Kolektif.....	66
Tabel.6 Tabel Aitem Gugur Skala Kepuasan Kerja.....	73
Tabel.7 Tabel Aitem yang Digunakan Skala dalam Kepuasan Kerja.....	74
Tabel.8 Tabel Aitem Gugur Skala Keadilan Prosedural.....	76
Tabel.9 Tabel Aitem yang Digunakan Skala dalam Keadilan Prosedural.....	77
Tabel.10 Tabel Aitem Gugur Skala Budaya Kolektif.....	78
Tabel.11 Tabel Aitem yang Digunakan Skala dalam Budaya Kolektif.....	79
Tabel.12 Jumlah Responden karyawan Perhutani.....	85
Tabel.13 Rumus Norma Kategorisasi.....	95
Tabel.14 Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja.....	96
Tabel.15 Kategorisasi Skor Keadilan Prosedural.....	98
Tabel.16 Kategorisasi Skor Budaya Kolektif.....	99
Tabel.17 Hasil Uji Normalitas.....	100
Tabel.18 Hasil Uji Linieritas.....	102
Tabel.19 Koesfisien Regresi Efek Langsung Variabel Eksogen terhadap variabel endogen.....	104
Tabel.20 Koesfisien Regresi Efek Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap variabel endogen.....	105
Tabel.21 Kesalahan Regresi Model Analisis Jalur.....	107
Tabel.22 Hasil Uji Hipotesis Korelasi Pearson.....	108
Tabel.23 Hasil Analisis Korelasi Parsial.....	109
Tabel.24 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	109



DAFTAR GRAFIK / BAGAN

Bagan 1	Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	33
Bagan 2	Analisis Model Penelitian Munthe & Susilo	39
Bagan 3	Dinamika psikologis	52
Grafik 4	Grafik Jumlah Data Uji Skala Penelitian	60
Grafik 5	Grafik Jumlah Responden Penelitian	61
Grafik 6	Grafik Jumlah Data Penelitian	62
Bagan 7	Susunan Organisasi Perum Perhutani	84
Grafik 8	Deskriptif Statistika Data Penelitian	94
Bagan 9	Model Hasil Analisis Jalur.....	103
Grafik 10	Kategorisasi Skor Subjek	121

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Alat Ukur (terlampir)	134
1. Skala Try Out.....	135
2. Skala Penelitian.....	146
Lampiran II : Distribusi Data Try Out	162
1. Skala Kepuasan Kerja	163
2. Skala Keadilan Prosedural	165
3. Skala Budaya Kolektif	167
Lampiran III : Distribusi Data Penelitian	171
1. Data Kepuasan Kerja	172
2. Data Keadilan Prosedural	177
3. Data Budaya Kolektif	181
Lampiran IV : Hasil Reliabilitas Alat Ukur.....	188
1. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	189
2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Keadilan Prosedural	192
3. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Budaya Kolektif	195
Lampiran V : Hasil Analisis Data	200
1. Hasil Deskriptif Statistik.....	201
2. Hasil Analisis Uji Normalitas	205
3. Hasil Analisis Uji Linieritas.....	205
4. Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	207
Lampiran VI : Perijinan dan Surat Keterangan Penelitian	210

**BUDAYA KOLEKTIF SEBAGAI PREDIKTOR KEPUASAN KERJA
MELALUI KEADILAN PROSEDURAL PADA KARYAWAN PERUM
PERHUTANI DI JAWA TENGAH**

Fajar Nur'aini Dwi Fatimah
NIM. 10710056

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kolektif terhadap kepuasan melalui keadilan prosedural. Subjek yang diteliti berjumlah 143 (N = 143) karyawan Perum Perhutani Devisi Regional Jawa Tengah, KPH Perhutani Purwodadi dan KPH Perhutani Surakarta. Alat ukur yang digunakan ialah skala budaya kolektif, skala kepuasan kerja dan skala keadilan prosedural. Metode analisis data menggunakan teknik analisis jalur yang dikembangkan dari teknik analisis regresi. Diketahui pengaruh total kepuasan kerja berdasarkan penjumlahan efek langsung dan efek tidak langsung yaitu $0.192 + 0.188 = 0.38$ (38%) dengan taraf signifikansi 0.05. Artinya bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan positif budaya kolektif terhadap kepuasan kerja melalui keadilan prosedural pada karyawan, dimana tingginya budaya kolektif akan meningkatkan kepuasan kerja melalui keadilan prosedural yang juga semakin tinggi.

Kata kunci: Budaya Kolektif, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, Analisis Jalur

**COLLECTIVE CULTURE AS A PREDICTOR OF JOB
SATISFACTION OF THE CENTRAL JAVA PERUM PERHUTANI
EMPLOYEES THROUGH PROCEDURAL JUSTICE**

Fajar Nur'aini Dwi Fatimah

NIM. 10710056

Abstract

This study was aimed at determining the influences of collective culture to job satisfaction through procedural justice. Participants were 143 (N = 143) employees of Perum Perhutani of Central Java Region Division, KPH Perhutani Purwodadi and KPH Perhutani Surakarta. Instrumen of data collection in this study is using collective culture scale, job satisfaction scale, and procedural justice scale. Quantitative Correlation method was used in this research. The method of data analysis using a path analysis developed from regression analysis. The result of path analysis indicate total effect of job satisfaction is direct effect that is added to indirect effect of $0.192 + 0.188 = 0.38$ (38%) and significant at $P < .05$. This means that hypotheses was accepted, there is influence collective culture toward job satisfaction through procedural justice on the employees, in which the higher collective culture exist, than will improve job satisfaction through procedural justice that also higher.

Keywords: Collective culture, job satisfaction, procedural justice, path analysis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting setiap organisasi. Tidak dapat dipungkiri, sumber daya manusia mempunyai peran utama bagi kelangsungan hidup suatu organisasi baik yang berbentuk perusahaan ataupun yang lain. Sumber daya manusia di suatu organisasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Faktor manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu organisasi mencapai hasil yang maksimal dengan menggunakan potensi yang ada dalam organisasi tersebut. Yuniar (2011) menjelaskan organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan.

Keberhasilan setiap organisasi untuk membentuk kekuatan menghadapi dunia global, tergantung seberapa besar karyawan mau bekerja untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Kemauan tersebut dipengaruhi oleh seberapa baik karyawan menikmati pekerjaann mereka dan merasa dihargai oleh perusahaan (Wirawan, 2013). Dengan kata lain, sikap yang dibentuk oleh karyawan dipengaruhi pula oleh pekerjaan mereka.

Lingkup psikologi menyebut sikap positif yang menjadi respon dari pekerjaan tersebut dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap keberlangsungan suatu organisasi secara

langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja mengacu pada sikap lazim yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dirasakan oleh setiap individu ketika mereka menunjukkan sikap positif sebagai respon dari pekerjaan yang mereka rasakan. Munandar (2008) loyalitas dan kehadiran merupakan bentuk sikap positif yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja. Respon tersebut muncul dari rekan kerja yang selalu mendukung, pekerjaan yang menantang, pendapatan yang layak dan lingkungan kerja yang menunjang pekerjaan (Robbins, 2002).

The Conference Board Survei di Amerika Serikat menemukan bahwa kurang dari separuh pekerja mereka puas akan pekerjaannya. Hasil terendah sejak survei pertama 22 tahun (terhitung tahun 2010) yang lalu. Survei dilakukan pada 5.000 pekerja dan menemukan bahwa hanya 45% merasa puas pada pekerjaan mereka. Hal tersebut berarti turun dari 61,1% pada tahun 1987, tahun pertama survei dilakukan (Pepitone, 2010).

Penurunan tingkat kepuasan karyawan juga terbukti melalui penelitian yang dilakukan oleh *Society for Human Resource Management's vice president*. Menurut penelitian tersebut, meskipun adanya kekecewaan terhadap pekerjaan mereka, sebanyak 81 persen karyawan mengatakan mereka puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Secara keseluruhan, kepuasan kerja antara pekerja memang sedikit turun dibandingkan tahun lalu, dimana sebanyak 83 persen pekerja mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka (Utami, 2013)

Pada penelitian *Society for Human Resource Management's vice president* tersebut, peneliti melibatkan 600 pegawai dari perusahaan semua industri. Ia

menemukan bahwa para pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan, namun sesungguhnya mereka sedikit kurang puas dengan aspek-aspek tertentu dibandingkan pada penelitian sebelumnya di tahun sebelumnya. Aspek-aspek tersebut adalah keamanan kerja, kompensasi, komunikasi antara karyawan, dan sistem manajemen.

Berkaitan dengan survey di atas, Utami (2013) mengemukakan bahwa lebih dari 70 persen pekerja merasa puas dalam hubungan mereka dengan rekan kerja, kemampuan untuk menggunakan keterampilan mereka di tempat kerja dan kemampuan untuk berkontribusi pada tujuan bisnis perusahaan sesuai dengan pekerjaan mereka. Sementara, kurang dari setengah pekerja puas dengan pengembangan karier mereka. Bahkan, para pekerja mengatakan bahwa kemampuan untuk menggunakan keterampilan mereka di tempat kerja adalah faktor utama pendorong kepuasan mereka di tempat kerja. Hal tersebut mengalahkan beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam lingkungan kerjanya.

Sedangkan, Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan di AS jauh lebih rendah dibanding dengan karyawan yang bekerja di Eropa dan Australia. Survei terhadap pekerja di Eropa menunjukkan angka 68 persen karyawan di Skandinavia merasa puas dengan pekerjaannya, 67 persen pekerja di Italia, dan 53 persen pekerja di Swiss juga merasakan hal serupa. Sedangkan di pihak lain, 60 persen pekerja di Kanada melaporkan bahwa mereka puas dengan pekerjaannya, sedangkan 61 persen pekerja di Asia-Pasifik juga merasakan kepuasan

terhadap pekerjaannya, meskipun survey tersebut menunjukkan angka-angka kepuasan yang cukup tinggi, namun ternyata kepuasan kerja karyawan di tiga benua tersebut menurun turun ke angka kurang dari 50 persen jika dibandingkan dengan survei sebelumnya pada tahun 2007.

Sedangkan di Indonesia sendiri, juga muncul fenomena yang juga menunjukkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut terlihat dari munculnya aksi demo yang sering ditunjukkan oleh karyawan atau buruh perusahaan. Wirawan (2013) menjabarkan bahwa aksi demo yang sering ditunjukkan oleh karyawan atau buruh di Indonesia juga merupakan salah satu bentuk ketidakpuasan karyawan.

Pada tahun 2011 yang lalu, terdapat demo besar-besaran yang dilakukan oleh gabungan PP (Pegawai Pelaksana) Perum Perhutani dari berbagai daerah. Mereka melakukan aksinya dengan tujuan menuntut peningkatan status mereka agar segera diangkat menjadi pegawai tetap. Sikap negatif tersebut disebabkan karena mereka tidak merasa nyaman dengan statusnya sekarang sebagai karyawan *outsourcing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan yang melakukan aksi demo tidak mengalami kepuasan dalam pekerjaannya. Berdasarkan sumber tersebut pula, kurang lebih sebanyak 13.000 orang pekerja pelaksana Perum Perhutani yang sudah puluhan tahun belum diangkat, menuntut diangkat sebagai pegawai tetap (Jawama, 2011).

Masih di Perusahaan yang sama, Aribowo (2013) juga memberitakan bahwa karyawan Perhutani se-Jawa yang jumlahnya tak kurang dari 24 ribu orang ini, menuntut Menteri BUMN untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan

menaikkan upah (*Take Home Pay*) hingga 2 kali lipat. Selain itu mereka juga menuntut agar status karyawannya dinaikkan menjadi pegawai tetap, dari sebelumnya yang hanya pekerja pelaksana.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 14, 15 dan 16 Januari 2014 menunjukkan bahwa perilaku kepuasan kerja rendah tampak pada beberapa karyawan di Perum Perhutani, seperti perilaku terlambat masuk ke kantor. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan mengeluhkan bahwa mereka merasa terganggu dengan lingkungan kerja mereka yang kurang menyenangkan, yaitu minimnya sinar matahari langsung. Meskipun demikian, tidak dapat dikatakan bahwa semua karyawan di Perum Perhutani merasakan ketidakpuasan. Masih ada beberapa atau bahkan banyak karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka dapatkan. Hal tersebut ditunjukkan dengan kesediaan karyawan untuk memberikan kinerja secara maksimal, sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat dari tahun ke tahun.

Berdasarkan survei dari Pepitone (2010); Robbins dkk., (2010); Jawama (2011); Utami (2013) & Aribowo (2013) menunjukkan bahwa banyak karyawan atau buruh tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Muncul beberapa sikap *negative* yang akan ditunjukkan oleh karyawan ketika mereka merasakan ketidakpuasan. Munandar (2008) juga menyebutkan meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan meningkatnya *turnover* merupakan beberapa dampak dari ketidakpuasan.

Wexley & Yuki (2003) menjelaskan bahwa adanya keterikatan antar individu dengan anggota kelompoknya dapat menekan munculnya dampak negatif atas ketidakpuasan kerja. Hofstede (2010) menjelaskan bahwa hubungan saling terikat antara individu dengan kelompok tersebut terjadi pada masyarakat yang memiliki nilai budaya kolektif. Mereka saling terikat sepanjang rentang hidup mereka untuk saling melindungi satu sama lain. Pada negara dengan tingkat kolektivitas yang tinggi, individu mempunyai kepedulian terhadap individu lain dalam kelompok (Triandis & Suh, 2002). Muncul rasa kebersamaan dan saling memberikan dukungan, dorongan dan menciptakan situasi gotong-royong. Konflik yang terjadi pada anggota kelompok merupakan konflik bersama dan dipecahkan oleh seluruh anggota kelompok. Uraian tersebut diperkuat adanya penelitian dari Lap Luu & Hatstrup (2010) memberikan hasil bahwa masyarakat yang memiliki budaya kolektif tinggi memiliki potensi yang lebih rendah mengalami *turnover* (pengunduran diri) dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat individualism yang tinggi.

Selanjutnya beberapa penelitian juga telah mengkaji hubungan antara budaya kolektif dengan kepuasan kerja, seperti Piccolo (2005) dengan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya kolektif dengan kepuasan kerja, kebermanaan hidup dan kebahagiaan karyawan di Jepang. Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa secara signifikan budaya kolektif memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain, seperti Riyono (1996) juga memberikan hasil yang sama. Secara garis besar, penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya kolektif memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan.

Namun dalam penelitian terbaru lintas negara yang menguji budaya kolektif terhadap kepuasan kerja menunjukkan hal sebaliknya. Penelitian dari Klassen, Usher, & Bong (2010) membandingkan budaya kolektif dengan kepuasan kerja pada 500 guru dari Kanada, Korea, dan Amerika Serikat. Walaupun budaya kolektif memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru yang berasal dari Korea, tetapi hal tersebut tidak berhubungan pada guru yang berasal dari Kanada dan Amerika Serikat. Pada bagian diskusi, peneliti menyebutkan bahwa apabila nilai budaya yang terinternalisasi dalam diri karyawan tidak sesuai dengan budaya organisasi, maka budaya kolektif tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.

Beberapa ahli di bidang perilaku kerja, Wexley & Yuki (2003) mengungkapkan bahwa persepsi akan keadilan prosedural merupakan sumber kepuasan kerja yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan oleh Harsono (2007) pada 237 guru, memberikan hasil bahwa keadilan prosedural memiliki hubungan yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan faktor pertukaran anggota-pimpinan. Penelitian lain dari Widyaningrum (2010) juga membuktikan hal serupa, bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja daripada komitmen kerja dan OCB.

Robbins (2006) memberikan definisi keadilan prosedural sebagai persepsi karyawan mengenai keadilan dan kelayakan prosedur yang digunakan untuk

mengalokasikan imbalan dan keputusan yang mereka dapatkan. Greenberg (2008) juga menjelaskan bahwa salah satu aspek pembentuk keadilan prosedural adalah akurasi dalam menggunakan informasi. Greenberg juga menambahkan bahwa keputusan dan kebijakan perusahaan harus berdasar penelusuran dan pencarian informasi dengan memperhatikan data-data konkrit yang terjadi dilapangan. Ismail (2011) menjelaskan bahwa penggunaan informasi yang akurat mampu menumbuhkan persepsi positif mengenai prosedur pada karyawan.

Persepsi positif karyawan mengenai prosedur-prosedur yang ditetapkan perusahaan menghasilkan kepuasan kerja (Wexley & Yuki, 2003). Begitupula sebaliknya, prosedur perusahaan yang dipersepsikan negatif oleh karyawan akan memunculkan sikap negatif sebagai respon ketidakpuasan mereka (Munandar, 2008). Penjelasan tersebut diperkuat adanya penelitian terbaru dari Jahangi, dkk. (2006), yang menungkap bahwa secara empirik keadilan prosedural memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian Camgoz & Karapinar (2011) juga menguatkan bahwa keadilan prosedural juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian dengan menggunakan keadilan prosedural dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, namun keadilan prosedural masih sebagai variabel prediktor terhadap kepuasan kerja kerja diantaranya Al-Zu'bi (2010) menjadikan keadilan prosedural sebagai prediktor kepuasan kerja. Selain itu, Elamin, dkk. (2011) juga menjadikan keadilan organisasi, baik keadilan distributif maupun keadilan

prosedural, sebagai prediktor kepuasan kerja dan kinerja pada 793 karyawan di Saudi Arabia.

Berdasarkan beberapa uraian di atas menjelaskan bahwa adanya hubungan secara teoritis mengenai budaya kolektif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja karyawan. Bagaimana individu merespon budaya kolektif sehingga memunculkan sikap positif (loyalitas dan kehadiran) sebagai bentuk kepuasan kerja, tergantung seberapa baik persepsi mereka terhadap keadilan prosedural. Melihat pentingnya faktor keadilan prosedural dalam hubungan antara budaya kolektif dan kepuasan kerja, maka penelitian ini tertarik untuk menguji hubungan budaya kolektif terhadap kepuasan kerja dengan adanya mediasi keadilan prosedural karyawan Perum Perhutani di Jawa Tengah, khususnya Perum Perhutani Divre Jateng, KPH Perhutani Purwodadi dan KPH Perhutani Surakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah ditemukan, maka dengan berfokus pada tiga variabel, yaitu budaya kolektif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan budaya kolektif terhadap kepuasan kerja, melalui keadilan prosedural ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel seperti yang telah dijelaskan pada permasalahan, secara spesifik tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran nilai budaya kolektif terhadap kepuasan kerja melalui keadilan prosedural pada karyawan Perum Perhutani di Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoristis maupun praktis, seperti :

1. Secara teoristis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu psikologi pada umumnya dan psikologi industri pada khususnya, mengenai keterkaitan antara budaya kolektif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi tambahan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin melakukan analisis lebih dalam mengenai peningkatan kepuasan kerja.

2. Secara praktis.

Secara praktis, hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh kalangan pemerhati sumber daya manusia dalam *setting* organisasi ataupun industri. Khususnya apabila penelitian ini terbukti diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para praktisi mengenai pengelolaan sumber daya manusia, khususnya kepuasan kerja. Bagi instansi tempat dilakukan penelitian ini, hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan mengenai tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Hal tersebut dapat memudahkan pihak instansi dapat melakukan perubahan dan perbaikan untuk membentuk kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan memperhatikan budaya kolektif karyawan dan persepsi karyawan mengenai keadilan prosedural.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang terkait dengan budaya kolektif, keadilan prosedural maupun kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Beberapa penelitian tersebut diantaranya adalah penelitian oleh Riyono (1996) dengan judul “Peranan Orientasi Nilai Budaya pada Kepuasan Kerja”. Penelitian tersebut dilakukan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta asing di bidang administrasi, dibawah pimpinan seorang atau suatu tim yang mempunyai latar belakang individualis di Jakarta. Teori yang digunakan adalah teori kepuasan kerja dari Locke (1976) dan teori orientasi nilai budaya dari Triandis (1988). Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa orientasi nilai budaya mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Fang & Lim (2002) menggunakan variabel keadilan organisasi sebagai variabel mediator antara nilai *Collectivisme & Machiavellianism* dengan *OCB*. Penelitian dengan judul “*Collectivism, Machiavellianism, Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study of Chinese Employees*” memiliki perbedaan dengan penelitian kali ini. Penelitian Fang & Lim (2002) menggunakan teori dari Triandis dan dilakukan kepada karyawan di Cina. Penelitian memberikan hasil bahwa nilai budaya *Collectivisme & Machiavellianism* berpengaruh secara positif terhadap 3 aspek persepsi keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif, prosedural dan interaksional. Keadilan organisasi memiliki peran penting sebagai mediator antar budaya *Collectivisme & Machiavellianism* dengan *OCB*.

Lam, dkk. (2002) juga melakukan penelitian mengenai nilai budaya individualis dan kolektivis. Penelitian dengan judul "*Participative Decision Making and Employee Performance in Different Cultures: The Moderating Effects of Allocentrism/Idiocentrism and Efficacy*" dilakukan kepada karyawan di bank Hongkong dan Amerika. Penelitian menggunakan teori Allocentrism & idiocentrism dari Triandis & Gelfand (1998), teori participation efficacy dari Riggs (1994). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Hongkong lebih berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Sedangkan pada karyawan Amerika memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan Hongkong yang memiliki kecenderungan budaya kolektif.

Selanjutnya, penelitian lain juga telah dilakukan oleh Murdiasih (2003), dengan judul "Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.X Yogyakarta". Perbedaan dengan penelitian kali ini, apabila dalam penelitian Murdiasih teori yang digunakan dalam penelitian adalah Mathieu (1991). Penelitian dilakukan pada 120 karyawan PT. X di Yogyakarta dengan metode pengambilan sample *cluster random sampling*. Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa terdapat hubungan positif sangat signifikan antara budaya perusahaan dengan kepuasan kerja dengan $r = 0,863$; $p = 0,000$.

Penelitian lain dilakukan oleh Hang-yue, Foley & Loi (2006) dengan judul "*The Effects of Cultural Types on Perceptions of Justice and Gender Inequity in the Workplace*". Penelitian tersebut menggunakan teori nilai budaya dari Triandis (1995), teori keadilan dari Moorman (1991), dan teori bias gender

dari Gutek, dkk. (1996). Penelitian ini dilakukan pada 514 pengacara di Hong Kong. Hasil penelitian menemukan peran nilai budaya terhadap persepsi keadilan organisasi dan keadilan gender di lingkungan kerja. Penelitian tersebut memiliki pengaruh positif paling besar pada nilai budaya kolektif, baik itu horisontal maupun vertikal, terhadap keadilan prosedural khususnya keadilan organisasi prosedural.

Penelitian mengenai kepuasan kerja sebelumnya dilakukan oleh Harsono (2007) dengan judul “Peran Mediasi Keadilan Organisasional dalam Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota pada Kepuasan Kerja”. Populasi yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah seluruh guru tetap pada SMP dan SMA Negeri di wilayah Kabupaten Karanganyar. Penelitian dengan metode kuantitatif ini menggunakan teori LMX dari Robbins (2011), teori keadilan organisasi dari Moorman (1991), kepuasan kerja dari Luthans (1998). Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa keadilan distribusi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat signifikansi 0,549. Sedangkan keadilan prosedural memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 0,00. Hal tersebut menjelaskan bahwa keadilan prosedural lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan keadilan kerja distribusi.

Penelitian lain diangkat oleh Munthe dkk (2008) dengan judul “Peran Nilai Individualistik-Kolektif dan Persepsi atas Praktik Manajemen Sumber

Daya Manusia terhadap Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Unjuk Kerja Wiraniaga”. Ia menggunakan teori nilai kolektivisme-individualisme dari Triandis (1995), teori Manajemen SDM dari Erez dan Arad (1986), teori keadilan prosedural dari Greenberg (1990), teori unjuk kerja wiraniaga dari Adams (dalam Dunnette, 1983). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kolektivisme-individualisme pada persepsi keadilan prosedural dan kepuasan kerja sedangkan unjuk kerja wiraniaga tidak signifikan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Bakhshi, Kumar & Rani (2009) dengan judul *“Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment”*. Penelitian Bakhshi dkk menggunakan metode kuantitatif dengan teori persepsi keadilan organisasi dari Adams (1965), teori kepuasan kerja dari Kim (2009) dan teori komitmen organisasi dari Steer (1977). Penelitian yang dilakukan kepada 128 karyawan yang bekerja di kampus jurusan kedokteran memberikan hasil bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, dari 2 jenis keadilan organisasi yang digunakan keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain oleh Cho, Mallinckrodt & Yune (2010) dengan judul *“Collectivism and Individualism as Bicultural Values: South Korean Undergraduates’ Adjustment to College”*. Perbedaan dengan penelitian kali ini, peneliti sebelumnya menggunakan teori budaya kolektif milik Triandis.

Penelitian dilakukan kepada 173 pelajar laki-laki dan 88 pelajar perempuan. Penelitian ini membuktikan asumsi bahwa nilai budaya individualisme berpengaruh terhadap kemampuan penyesuaian diri di universitas.

Botutihe (2010) juga melakukan penelitian dengan judul “Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Quality of Work Life*”. Penelitian menggunakan teori QWL dari Cascio (2003), teori kepuasan kerja dari Greenberg & Baron (2003), teori iklim organisasi dari James & Jones (1974) dan teori keadilan organisasi dari Tekleab, dkk. (2005). Penelitian dilakukan pada karyawan di Televisi Republik Indonesia Stasiun Pusat Jakarta dengan jumlah sampel 92 orang. Penelitian ini memberikan hasil bahwa tidak ada perbedaan QWL di antara karyawan laki-laki dengan wanita, agama, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

Selanjutnya, penelitian juga pernah dilakukan oleh Yuniar, Nurtjahjanti & Rusmawati (2011) dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali”. Yuniar dkk menggunakan teori kepuasan kerja milik Locke, teori OCB dari Organ (1988), dan teori resiliensi dari Luthans (2006). Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan dan resiliensi memberikan pengaruh sebesar 39,6% terhadap OCB. 60,4% OCB dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah gaya kepemimpinan, persepsi keadilan, dan kecerdasan emosi.

Penelitian dilakukan oleh Mohammad, dkk. (2011) untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB pada 100 staff non akademik di salah satu universitas di Malaysia. Penelitian dengan judul “*Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions*” menggunakan teori OCB dari Organ (1988) dan teori kepuasan kerja dari Locke (1983). Penelitian ini memberikan hasil bahwa diantara dua aspek kepuasan kerja, baik itu intrinsik dan ekstrinsik, memiliki hubungan positif terhadap OCB pada karyawan.

Penelitian juga dilakukan oleh Elamin & Alomaim (2011). Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan Organisasi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Saudi Arabia. Penelitian dilakukan kepada 793 yang terdiri dari karyawan asli dari Arab Saudi maupun karyawan asing. Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantara keduanya, yaitu karyawan asli Arab Saudi dan karyawan asli.

Selanjutnya, penelitian terdahulu oleh Puspitadewi & Irwandi (2012) dengan judul “Hubungan Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai Dengan Moderating Kualitas Pengendalian Internal”. Puspita dkk menggunakan teori keadilan organisasi dari Folger dan Cropanzano (dalam Fransiskus, 2005), teori Fraud dari Sawyer dkk (dalam Dwi, 2009), dan pengendalian intern dari Primastuti (2006). Penelitian dilakukan pada auditor pengendalian internal di Perguruan Tinggi Surabaya. Penelitian ini

membuktikan hipotesis yang dikemukakan bahwa terdapat hubungan keadilan organisasional terhadap kecurangan pegawai dengan moderating kualitas pengendalian internal.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari variabel, teori, alat ukur, serta subjek penelitian. Berikut ini dipaparkan secara lebih rinci letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya;

1. Variabel

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, variabel bebas dalam penelitian ini budaya kolektif dan keadilan prosedural sebagai variabel mediator. Sementara penelitian-penelitian sebelumnya tidak ada yang memiliki variabel tergantung, variabel mediator dan variabel bebas yang sama dengan penelitian ini. Oleh karena itu variabel dalam penelitian ini menunjukkan perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

2. Teori

Teori kepuasan kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah dari Robbins (2002). Beberapa penelitian yang telah disebutkan sebelumnya menggunakan teori lain, misalnya dari Greenberg & Baron (2003), Luthans (2008), Kim (2009), Locke (2009). Teori keadilan prosedural dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teori keadilan prosedural dari Greenberg (2008). Penelitian sebelumnya oleh Hang-yue, dkk. (2006) dan

Harsono (2007) menggunakan teori keadilan prosedural dari Moorman (1991). Sedangkan teori budaya kolektif yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Hofstede (2010). Beberapa peneliti yang disebutkan sebelumnya menggunakan teori budaya kolektif dari Triandis (1998).

3. Alat ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner yang dibuat berdasar teori yang digunakan dalam penelitian. Peneliti lain seperti yang disebutkan di atas menggunakan skala kepuasan *The Job Descriptive Index* (JDI) dan menggunakan skala *The Faces Scale*.

4. Subjek penelitian

Penelitian-penelitian sebelumnya tidak menggunakan subjek penelitian karyawan Perum Perhutani, seperti dalam penelitian ini. Misalnya saja penelitian Fang & Lim (2002) menggunakan subjek karyawan di Cina, Lam, dkk. (2002) menggunakan subjek karyawan bank, Hang-yue, dkk. (2006) dengan pengacara di Hongkong. Subjek penelitian menjadi salah satu hal yang menunjukkan orisinalitas penelitian ini.

Berdasarkan keempat hal yang telah disebutkan di atas peneliti meyakini bahwa penelitian berjudul “Budaya Kolektif sebagai prediktor Kepuasan Kerja, melalui Keadilan prosedural pada Karyawan Perum Perhutani di Jawa Tengah” belum pernah diteliti sebelumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maupun pembahasan pada penelitian budaya kolektif sebagai prediktor kepuasan kerja, melalui keadilan prosedural pada karyawan Perhutani di Jawa Tengah, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya kolektif dengan kepuasan kerja yang dimediasi oleh keadilan prosedural. Semakin tinggi budaya kolektif yang ada dalam diri karyawan Perhutani di Jawa Tengah akan meningkatkan kepuasan kerja mereka melalui keadilan prosedural yang semakin tinggi pula. Sebaliknya rendahnya budaya kolektif yang ada dalam diri karyawan Perhutani di Jawa Tengah akan menurunkan kepuasan kerja melalui keadilan prosedural yang rendah pula.

B. Saran

Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini maka peneliti mengajukan saran-saran kepada:

1. Perum Perhutani di Jawa Tengah

Pihak Perum Perhutani Devisi Regional Jawa Tengah, KPH Perhutani Purwodadi dan KPH Perhutani Surakarta sesungguhnya memiliki peran yang penting agar dapat menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan hasil bahwa budaya kolektif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui keadilan

prosedural. Oleh sebab itu, bagi pihak manajemen Perhutani hendaknya lebih memperhatikan bahwa kepuasan karyawan yang memiliki kecenderungan budaya kolektif tidak hanya dipengaruhi oleh menaikkan gaji dan promosi. Namun, juga dipengaruhi oleh pemberian motivasi dengan pendekatan yang sifatnya lebih kekeluargaan. Pendekatan tersebut perlu dilakukan agar langkah yang tepat dapat diambil untuk meningkatkan keadilan prosedural dan kepuasan kerja mereka.

2. Karyawan Perum Perhutani di Jawa Tengah

Bagi karyawan Perum Perhutani di Jawa Tengah, diharapkan dapat memposisikan diri dengan baik terhadap lingkungan kerja yang memiliki kecenderungan budaya kolektif. Dengan demikian, setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan iklim organisasi dan memberikan sumbangsih untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut juga akan berdampak pada peningkatan persepsi mereka terhadap keadilan prosedur yang digunakan oleh perusahaan, sehingga dapat meningkatkan pula tingkat kepuasan kerja mereka.

3. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang tertarik dengan tema budaya kolektif, keadilan prosedural maupun kepuasan kerja disarankan untuk menggunakan jumlah sampel dan populasi yang lebih besar sehingga kualitas penelitian yang dihasilkan dapat lebih baik. Dalam penelitian ini hanya dilakukan pada 143 karyawan. Jumlah tersebut terlalu sedikit untuk menggambarkan bagaimana

keadaan karyawan Perhutani di Jawa Tengah dengan jumlah total karyawan sekitar 8.312 orang. Masih ada 18 kantor Perhutani di Jawa Tengah yang tidak diikutsertakan dalam penelitian karena terjadi beberapa kendala lapangan.

Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat mengkaji faktor budaya kolektif lain yang masih jarang diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja atau variabel lain yang masih relevan. Selain itu dapat pula menggunakan metode lainnya seperti metode kualitatif ataupun eksperimen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamont, M.G. (2010). *Industrial/ Organizational Psychology: An Applied Approach*. USA: Wadsworth Cengage Learning
- Al-Zo'bi, H.A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109
- Al-Zoubi. M.T. (2012). The shape of the relationship between salary and job satisfaction: A field study. *Far East Journal of Psychology and Business*, 7(3), 2012
- As'ad. (2003). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar. (2005). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice preceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154
- Botutihe, S.N. (2010). Sumbangan keadilan organisasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *quality of work life*. *INOVASI*, 7(4)
- Camgoz, S.M., & Karapinar, P.B. (2011). Managing job satisfaction: The mediating effect of procedural fairness. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 234-243
- Cho, Y.J., Mallinckrodt, B., & Yune, S.K. (2010). Collectivism and individualism as bicultural values: South korean undergraduates adjustment to college. *Asian Journal of Counselling*, 17(1-2), 81-104
- Dayakisni, T. & Yuniar, S. (2004). *Psikologi Lintas Budaya*. Malang: UMM Press
- DeMelo, G.F., & Giovani, A. (2010). Elaboration and validation of the athletes idiocentris and allocentris profile inventory (I-A profile). *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 1021-1031
- Dorman, C. & Zaph, D. (2001). Job satisfaction: A meta analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behaviour*, 22, 483-504
- Elamin, A.M., & Alomaim, N. (2011). Does organizational justice influence job satisfaction and self-perceived performance in saudi arabia work environment?. *Journal International Management*, 7(1), 39-49
- Erawati, S.E., Suparno, & Yunita, R.D. (2007). Perbedaan kepuasan kerja pada guru ditinjau dari jenis kelamin kepala sekolah. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(12)

- Fang, R., & Lim, V.K.G. (2002). Collectivism, machiavellianism, perceived organizational justice and organizational citizenship behavior: An empirical study of chinese employees. *Journal International Conference on Electronic Business Taipei*, 10-13
- Green, P.C. (1999). *Building robust competencies, linking human resource systems to organizational strategies*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2008). *Behaviour in Organizations: Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education International
- Hang-yue, N., Foley, S., & Loi, R. (2006). The effects of cultural types on perceptions of justice and gender in equity in the workplace. *International Journal of Hunan Resource Management*, 17, 983-998
- Harsono, M. (2007). Peran mediasi organisasional dalam pengaruh pertukaran pemimpin-anggota pada kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis & Managemen*, 7(1), 15-28
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations: Software of The Mind*. England: McGraw-Hill Book Company
- Idrus. (2007). *Metode Penelitian Ilmu-ilmu Sosial (Pendekatan kualitatif dan kuantitatif)*. Yogyakarta: UII Press
- Ismail, A., Sulaiman, A.Z., Mohamed, H.A., & Sani, R.M. (2011). Procedural justice as a moderator in the relationship between performance appraisal communication and job satisfaction. *Scientific e-journal of Management Science*, 19(7), 162-186
- Jex, S.M., & Britt, T.W. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons, INC.
- Klassen, R.M., Usher, E.L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78, 464-486
- Lam, S.S.K., Chen, X.P., & Schaubroeck, J. (2002). Participative decision making and employee performance in different cultures: The moderating effects of allocentris/idiocentris and efficacy. *Academy of Management Journal*, 45(5), 905-914.
- Leung, K., & Lind, E.A. (1986). Procedural justice and Culture: Effects of culture, gender, and investigator status on procedural preferences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1134-1140.
- Lin, C., Chang, S., & Shan Chu, C. (2003). A causal model of job satisfaction under two different cultures. *Asia Pacific Management Review*, 8(1), 71-98
- Lind, E.A. & Tyler, T.R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press

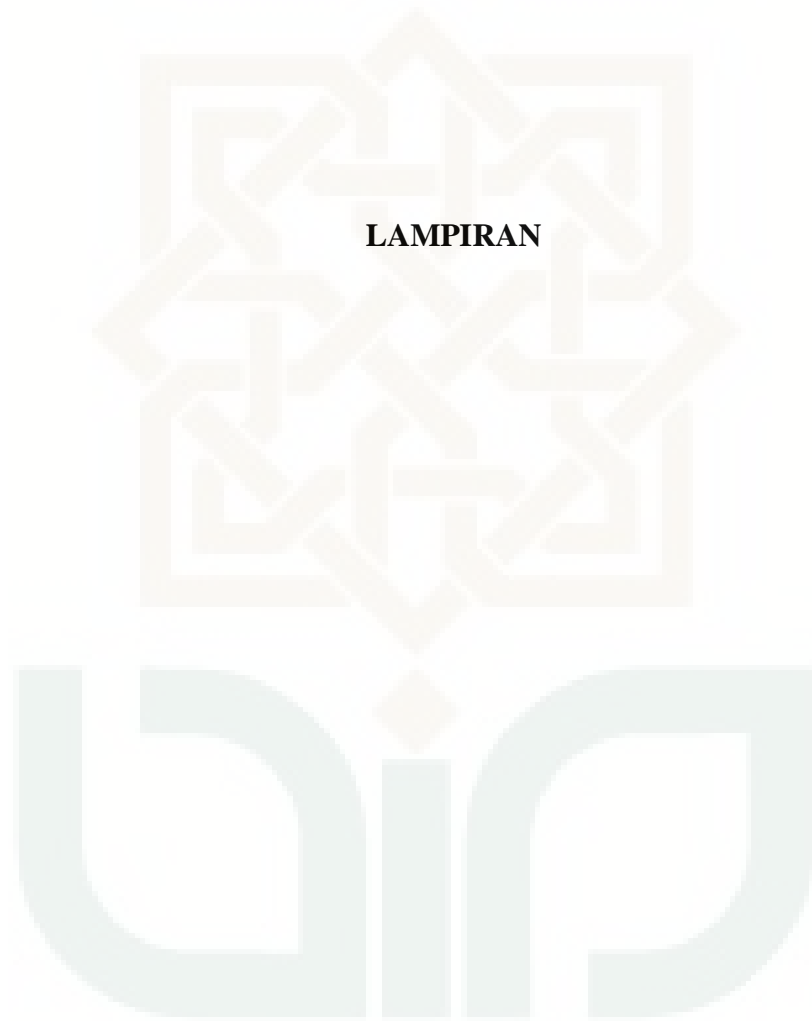
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour 10th edition)*. Yogyakarta: Andi Offset
- Lap Luu & Hattrup (2010). An investigation of country differences in the relationship between job satisfaction and turnover intentions. *Applied H.R.M. Research*, 12(1), 17-39
- Muhaimin. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan *operator shawing computer* bagian produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur tbk di Bandung. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang*, 1(1)
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI. Press
- Munthe, YR dkk. (2008). Peran nilai individualistik-kolektif dan persepsi atas praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keadilan prosedural, kepuasan kerja, dan unjuk kerja wiraniaga. *Jurnal Minahasa*, 2(2)
- Murdiasih. (2003). Hubungan budaya perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan PT. X Yogyakarta. *Jurnal Psikologika*, 8(15), 68-77
- Mohammad J., Habib F,Q., & Alias M,A. (2011). Job satisfaction and organisational citizenship behaviour: An empirical study at higher learning institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 149–165
- Nadim, J., Akbar, M., & Begum, N. (2006). The role of social power, procedural justice, organizational commitment, and job satisfaction to engender organizational citizenship behavior. *ABAC Journal*, 26(3), 21- 36
- Ngo,H.Y., Tang,C. & A.W. (2003). Behavioural respimses to employment discrimination: A study of hongkong workers. *Intenational Journal of Human Risource Management*, 13, 1206-1223.
- Pareke, F.J. (2004). Hubungan keadilan dan kepuasan dengan keinginan berpindah: Peran komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi. *JBS*, 2(9), 157-177
- Piccolo, R.E., Judge, T.A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke. E.A., (2005). Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965–984
- Puspitadewi, P., & Irwandi, S.A. (2012). Hubungan keadilan proseduralonal dan kecurangan pegawai dengan moderatingkualitas pengendalian internal. *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 159 – 172
- Riyono, B. (1996). Peranan orientasi nilai budaya pada kepuasam kerja. *Journal Psikologika*, 1
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi. Jilid 1, Edisi Delapan, Edisi Bahasa Indonesia, Pearson Asia Education, Pte.,Ltd.* Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2010). *Managemen: Edisi Kesepuluh Jilid 2.* Jakarta: Erlangga
- Scott, G., Ciarrochi, J., & Deane, F.P. (2009). Disadvantages of being an individualist in an individualistic culture: Idiocentrism, emotional competence, stress, and mental health. *Australian Psychologist, 39(2)*, 143-153
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.
- Triandis, H. C., & Suh, E. M. (2002). Cultural influence on personality. *Annual Reviews, 53*, 133-60.
- Triandis, H.C., Bontempo, R., Villareal, M.J., Asai, M., & Lucca, N. (1998). Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-ingroup relations. *Journal of Personality and Social Psychology, 54(2)*, 323-338
- Trompenaars, F., & Turner, C.H. (1997). *Riding The Waves of Culture- Understanding Cultural Diversity in Bussiness.* London: Nicholas Brealey Publishing
- Wexley, K.N., & Yuki, G.A. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia.* Jakarta: Rineka Cipta
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariant Terapan.* Yogyakarta: UPP. STIE YKPN.
- Widyaningrum, M.E. (2010). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen dan *organizational citizenship behavior* pegawai. *Jurnal Ekonomi, 20(1)*
- Wijiono, S. (2012). *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Wirawan, M.S.L. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Rajawali Press.
- Vitell, S.J., Nwachukwu, S.L., & Barnes, J.H.(1993). The effects of culture on ethical decision-making: An application of hofstede's typology. *Journal of Business Ethics, 12*, 753-760.
- Yuniar, I.G.A.A.Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip, 9(1)*, 11-20

DAFTAR LAMAN

- Aribowo, G. (2013). *Tuntut Kesejahteraan, Karyawan Perhutani Hari Ini Gelar Demo*. Diunduh laman : <http://news.wartablora.com/read/2013/10/02/tuntut-kesejahteraan-karyawan-perhutani-hari-ini-gelar-demo/#> pada : 25 Januari 2014; 14.06
- Jawama, S. (2013). *Ribuan Pekerja Perhutani Tuntut Jadi Pegawai*. Diunduh di laman : http://obyektif.com/infojateng/read/ribuan_pekerja_perhutani_tuntut_jadi_pegawai/. Diunduh pada 23 November 2013, 19:43
- Utami, K.W. (2013). *Kerja di Kantor, Apa yang Bikin Pekerja Puas?*. Diunduh laman : <http://lifestyle.okezone.com/read/2013/03/12/198/774558/kerja-di-kantor-apa-yang-bikin-pekerja-puas> pada : 24 Januari 2014 ; 14.44
- Pepitone, J. (2010). *U.S. job satisfaction hits 22-year low*. Diunduh laman : http://money.cnn.com/2010/01/05/news/economy/job_satisfaction_report/ pada : 22 Januari 2014, 14.00

LAMPIRAN



(SKALA TRY OUT)



Petunjuk :

Silahkan beri tanda [√] pada pilihan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pilihlah **[SS]** jika sangat setuju, **[S]** jika setuju, **[N]** jika netral, **[TS]** jika tidak setuju atau **[STS]** jika sangat tidak setuju.

NO	Pernyataan	Respon					Komentar Aitem
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pekerjaan yang dilakukan membuat saya semakin mahir menerapkan keahlian.						
2	Tugas di kantor terasa sangat membosankan.						
3	Penilaian dari atasan membuat saya selalu ingin memperbaiki kualitas pekerjaan.						
4	Saya mendapat gaji yang tidak sebanding dengan beban kerja.						
5	Saya senang dengan kenaikan jabatan yang dijanjikan dalam kontrak kerja						
6	Suasana di kantor membuat saya tidak nyaman dalam bekerja.						
7	Penataan ruang di kantor mendukung efisiensi kerja saya.						
8	Hubungan dengan rekan kerja hanya sebatas pekerjaan di kantor						
9	Jika saya mengalami kesulitan dalam bekerja, rekan-rekan kerja akan siap membantu.						
10	Ilmu yang saya pelajari di jenjang pendidikan jarang digunakan dalam pekerjaan saat ini.						
11	Saya harus mengerjakan semua pekerjaan hingga selesai.						

Keterangan:

[SS] : sangat setuju**[S]** : setuju**[N]** : netral**TS** : tidak setuju**STS** : sangat tidak setuju.

NO	Pernyataan	Respon					Komentar Aitem
		SS	S	N	TS	STS	
12	Atasan tidak bersedia memberikan penilaian atas pekerjaan yang saya selesaikan.						
13	Tunjangan yang diberikan kantor membuat saya semakin semangat dalam bekerja						
14	Saya merasa proses kenaikan jabatan di kantor ini sulit.						
15	Saya merasa senang dengan lingkungan kerja di kantor.						
16	Lingkungan kerja seringkali menghambat kinerja saya sebagai karyawan.						
17	Terkadang saya dengan beberapa rekan kerja melakukan aktivitas di luar kantor bersama-sama.						
18	Kritik dari sesama karyawan jarang bisa diterima dengan baik						
19	Pekerjaan saat ini membuat saya memperoleh keterampilan baru						
20	Bagi saya, tugas di kantor terlalu mudah.						
21	Saya semakin bersemangat dalam bekerja ketika memperoleh pujian dari atasan.						
22	Gaji yang saya terima tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.						
23	Saya merasa ketika mendapat promosi kenaikan jabatan, berarti saya telah memenuhi syarat untuk dipromosikan						
24	Seringkali saya merasa bosan dengan suasana kantor.						

Keterangan:

[SS] : sangat setuju**[S]** : setuju**[N]** : netral**TS** : tidak setuju**STS** : sangat tidak setuju.

NO	Pernyataan	Respon					Komentar Aitem
		SS	S	N	TS	STS	
25	Saya memperoleh berbagai fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.						
26	Di kantor tidak pernah mengadakan acara-acara kekeluargaan.						
27	Kami selalu melakukan diskusi untuk saling membantu, ketika ada rekan kerja yang menunjukkan penurunan kinerja.						
28	Semakin lama saya mengalami kesulitan dalam bekerja						
29	Saya merasa bersemangat mengerjakan tugas kantor.						
30	Saya merasa pekerjaan hanya diselesaikan tanpa mengetahui bagaimana respon dari atasan.						
31	Saya bisa menyisihkan sebagian gaji saya untuk ditabung.						
32	Saya tidak memperoleh informasi yang jelas mengenai aturan kenaikan jabatan di kantor.						
33	Lingkungan kerja menimbulkan kenyamanan dalam bekerja.						
34	Tata ruang kantor membuat saya harus menggunakan energi berlebih untuk menyelesaikan pekerjaan.						
35	Saya tidak segan untuk bercerita mengenai kehidupan pribadi kepada rekan kerja saya.						
36	Sikap rekan kerja satu sama lain, acuh tak acuh.						

*"Harap periksa kembali untuk memastikan tidak ada nomor yang belum terisi"
- Terimakasih dan silahkan dilanjutkan ke skala bagian 2 -*

Petunjuk :

Silahkan beri tanda [v] pada pilihan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pilihlah [SS] jika sangat setuju, [S] jika setuju, [N] jika netral, [TS] jika tidak setuju atau [STS] jika sangat tidak setuju.

NO	Pernyataan	Respon					Komentar Aitem
		SS	S	N	TS	STS	
1	Atasan mau menampung keluhan kami sebagai karyawan.						
2	Atasan tidak bersedia melibatkan karyawannya dalam proses pengambilan keputusan						
3	Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai prosedur yang ditetapkan						
4	Lebih baik saya melanggar peraturan, jika pekerjaan tersebut menyulitkan.						
5	Saya selalu mencari data terbaru untuk menjaga keakuratan hasil kerja.						
6	Kebijakan di kantor kurang memperhatikan data-data konkrit di lapangan.						
7	Atasan memberikan karyawannya kesempatan untuk berpartisipasi dalam mencari alternatif pemecahan masalah dalam perusahaan.						
8	Masalah yang terjadi di perusahaan, bukan urusan saya.						
9	Atasan selalu memberikan alasan mengenai kebijakan yang diambil oleh perusahaan.						
10	Karyawan dapat melakukan lobi pada atasan untuk mengubah kebijakan yang telah dibuat.						
11	Atasan tidak bersedia mendengarkan keluhan kami sebagai karyawan.						
12	Atasan selalu mempertimbangkan pendapat bawahan dalam proses pengambilan keputusan.						

Keterangan:

139

[SS] : sangat setuju

TS : tidak setuju

[S] : setuju

STS : sangat tidak setuju.

[N] : netral

No	Pernyataan	Respon					Komentar Aitem
		SS	S	N	TS	STS	
13	Karyawan tidak perlu memperhatikan peraturan dalam bekerja.						
14	Saya berusaha menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan bersama.						
15	Informasi yang saya gunakan terkadang berbeda dengan informasi di lapangan.						
16	Kantor selalu melakukan penelusuran data sebelum mengambil sebuah kebijakan.						
17	Jarang sekali atasan mengadakan diskusi mengenai konflik yang terjadi dalam perusahaan.						
18	Saya berusaha memberikan informasi mengenai konflik yang terjadi di perusahaan.						
19	Seringkali kebijakan muncul tanpa karyawan ketahui masalah yang melatarbelakangi kebijakan tersebut.						
20	Kebijakan yang diambil, maka kebijakan yang dihasilkan berlaku untuk semua karyawan.						
21	Atasan selalu mencarikan solusi bagi permasalahan kerja yang saya hadapi .						
22	Pengambilan keputusan di kantor, tidak pernah melibatkan karyawan.						
23	Datang terlambat membuat saya merasa malu dihadapan rekan kerja yang lain.						
24	Saya tidak memperhatikan secara detail peraturan di kantor						
25	Mencari informasi dari sumber terpercaya adalah keutamaan dalam bekerja.						
26	Kantor jarang melakukan penelusuran data sebelum mengambil sebuah kebijakan						

Keterangan:

[SS] : sangat setuju

TS : tidak setuju

[S] : setuju

STS : sangat tidak setuju.

[N] : netral

NO	Pernyataan	Respon					Komentar Aitem
		SS	S	N	TS	STS	
27	Karyawan selalu mendapatkan respon positif dari atasan dalam kegiatan rapat membahas masalah yang muncul di perusahaan.						
28	Menurut saya, mengelola konflik di perusahaan hanya akan menghabiskan tenaga						
29	Keputusan diambil secara terbuka oleh instansi.						
30	Atasan dapat memberikan kelonggaran kebijakan kepada orang-orang tertentu						
31	Saya pernah mendapat tanggapan kurang menyenangkan ketika mengemukakan keluhan kepada atasan.						
32	Saya dapat mengemukakan pendapat dalam proses pengambilan keputusan melalui kotak saran yang disediakan kantor.						
33	Melanggar peraturan merupakan hal yang wajar bagi karyawan.						
34	Saya tetap mematuhi peraturan perusahaan meskipun saya tidak setuju.						
35	Saya jarang melakukan pengecekan data terbaru di bidang data.						
36	Saya merasa senang ketika keputusan yang diambil instansi telah sesuai dengan data lapangan						
37	Bukan hak saya berpartisipasi mencari pemecahan masalah dalam perusahaan.						
38	Saya bersedia untuk melakukan koreksi setiap kali terjadi konflik di perusahaan						
39	Instansi kurang memberikan informasi setiap kali muncul kebijakan yang baru.						
40	Saya merasa kebijakan yang diambil instansi tidak mengakomodir semua pihak						

"Harap periksa kembali untuk memastikan tidak ada nomor yang belum terisi"

*- Terima kasih dan silahkan dilanjutkan ke **skala bagian 3** -*

Petunjuk :

Silahkan beri tanda [v] pada pilihan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pilihlah [SS] jika sangat sesuai, [S] jika sesuai, [N] jika netral, [TS] jika tidak sesuai atau [STS] jika sangat tidak sesuai.

NO	Pernyataan	Respon					Komentar Aitem
		SS	S	N	TS	STS	
1	Atasan mampu memberikan rasa aman bagi bawahannya						
2	Kesalahan yang dilakukan atasan tidak ada hubungannya dengan kami para bawahannya						
3	Kelompok kerja menjadikan saya tidak berminat untuk pindah ke instansi yang lain						
4	Tidak ada hubungannya dengan kelompok jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja						
5	Setiap keputusan diambil berdasarkan musyawarah antar karyawan						
6	Keputusan dalam kelompok tidak menghargai keputusan pribadi						
7	Saya lebih baik diam jika pendapat teman saya terkesan memojokkan saya						
8	Pertikaian tidak akan mempengaruhi kinerja saya						
9	Saya merasa nyaman mendapat teguran melalui rekan kerja daripada dari atasan langsung						
10	Saya enggan mengerjakan tugas diluar kewajiban saya						
11	Rekan kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang sama akan memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan						
12	Instansi tidak menjadikan perbedaan tingkat pendidikan jika karyawan menginginkan mutasi						

NO	Pernyataan	Respon					Komentar Aitem
		SS	S	N	TS	STS	
13	Keberhasilan saya merupakan keberhasilan tim juga						
14	Saya merasa kurang nyaman dengan atasan saya.						
15	Merupakan suatu kewajiban untuk selalu patuh terhadap perintah atasan						
16	Bekerja selama bertahun-tahun di Perhutani membuat saya bosan.						
17	Saya melakukan pekerjaan sebaik-baiknya demi mengangkat nama baik perusahaan.						
18	Seringkali intansi memberikan keputusan tanpa melakukan musyawarah dengan karyawan.						
19	Saya tidak keberatan jika keputusan diambil berdasar suara terbanyak dalam kelompok						
20	Pendapat yang berbeda dengan kelompok, tetap harus disuarakan.						
21	Merupakan suatu keharusan untuk memaafkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja						
22	Saya merasa bahwa teguran melalui rekan kerja kurang efektif.						
23	Saya bersedia membantu rekan kerja yang meminta tolong meskipun pekerjaan saya belum selesai						
24	Saya menyukai keragaman tingkat pendidikan dalam tim.						
25	Karyawan dapat mengajukan mutasi penempatan kerja jika memiliki latar belakang pendidikan yang sama sesuai dengan rekan kerja yang lain dalam divisi tersebut.						

NO	Pernyataan	Respon					Komentar Aitem
		SS	S	N	TS	STS	
26	Keberhasilan yang saya dapatkan tidak ada sangkut paut dengan keberhasilan rekan kerja						
27	Atasan bagi saya adalah figure yang akan melindungi bawahannya.						
28	Saya akan mengabaikan perintah atasan yang bukan bagian dari pekerjaan saya						
29	Saya dengan beberapa rekan kerja seperti telah memiliki ikatan keluarga						
30	Kesalahan dalam bekerja tidak perlu diceritakan kepada kelompok kerja						
31	Hasil keputusan bersama akan selalu berguna bagi kesejahteraan semua karyawan						
32	Saya tetap mempertahankan pendapat ketika kelompok memiliki pendapat yang berbeda dengan saya						
33	Antar karyawan saling menghormati dalam proses mengeluarkan pendapat						
34	Konflik dalam kelompok adalah hal yang wajar						
35	Teguran langsung dari atasan membuat saya malu dihadapan rekan kerja						
36	Saya sering menolak ajakan rekan kerja untuk melakukan aktivitas diluar aktivitas kantor						
37	Saya merasa nyaman jika memiliki rekan kerja yang mempunyai latar belakang pendidikan yang sama						
38	Perbedaan latar belakang pendidikan tidak dijadikan alasan dalam penempatan kerja karyawan						
39	Tim memiliki peran atas keberhasilan yang saya terima dalam bekerja						

NO	Pernyataan	Respon					Komentar Aitem
		SS	S	N	TS	STS	
40	Atasan kurang bersedia membimbing ketika saya dihadapkan dengan pekerjaan baru						
41	Saya akan menjalankan semua perintah atasan yang berhubungan dengan pekerjaan.						
42	Tawaran bekerja di perusahaan lain dengan gaji yang lebih tinggi seringkali membuat saya ingin pindah kerja						
43	Saya selalu minta maaf kepada pimpinan jika terjadi kesalahan pada hasil kerja						
44	Adanya forum musyawarah justru kurang efektif dalam proses pengambilan keputusan						
45	Bagi saya, suara kelompok merupakan suara terbaik						
46	Saya merasa bangga ketika memiliki pendapat berbeda dengan lain.						
47	Konflik antar karyawan akan berpengaruh pada pekerjaan						
48	Teguran langsung dari atasan lebih baik daripada melalui rekan kerja						
49	Saya selalu bersedia hadir ketika mendapat undangan dari rekan kerja						
50	Tidak masalah bagi saya jika dihadapkan dengan tim yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda						
51	Karyawan akan dipindahkan jika tingkat pendidikannya tidak setara dengan rekan kerja yang lain dalam divisi tersebut						
52	Prestasi kerja yang rekan saya dapatkan, tidak membuat saya bangga sama sekali						

"Harap periksa kembali untuk memastikan tidak ada nomor yang belum terisi"

-Terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya -

(SKALA PENELITIAN)





PSYCHOLOGY

SKALA PENELITIAN



Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
YOGYAKARTA

PENGANTAR

Kepada
Yth. Bapak/ ibu Karyawan Perhutani
di tempat

Assalamuallaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, mahasiswi psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, perkenalkan saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi skala ini. Daftar pernyataan-pernyataan yang ada di dalam skala dibuat dalam rangka uji skala penelitian untuk skripsi saya mengenai perilaku kerja.

Jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu sangat saya butuhkan dalam penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan kami jaga kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan.

Dengan mengisi skala ini akan dapat memberikan gambaran mengenai pekerjaan Bapak/Ibu yang sebenarnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kondisi kerja Bapak/Ibu di kantor.

Besar harapan saya untuk menerima kembali skala ini secepatnya. Atas bantuan, kesediaan, dan perhatian Bapak/Ibu saya sampaikan terimakasih. *Jazakumullah Khairan Katsiir.*

Wassalamuallaikumwarahmatullahi wa barakatuh

Hormat saya,

(Fajar Nur'aini Dwi Fatimah)

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat 3 subbagian skala (bagian 1, bagian 2, dan bagian 3) dan di dalamnya terdapat sejumlah pernyataan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan Bapak/Ibu. Diharapkan Bapak/Ibu memberikan informasi melalui setiap butir pernyataan sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu sesungguhnya. Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang salah, asalkan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan jawaban dari setiap pernyataan dengan memberikan tanda **centang** [√] pada salah satu jawaban yang paling menggambarkan keadaan diri Bapak/Ibu. Beberapa pilihan jawabannya yaitu:

Jawaban **SS** : Apabila anda **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut.

Jawaban **S** : Apabila anda **setuju** dengan pernyataan tersebut.

Jawaban **N** : Apabila anda **netral** dengan pernyataan tersebut.

Jawaban **TS** : Apabila anda **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut.

Jawaban **STS** : Apabila anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut.

Bila ingin merubah pilihan jawaban, maka beri tanda **sama dengan (=)** pada jawaban yang salah dan beri tanda silang (X) pada jawaban yang baru.

Contoh

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Bagaimana pendapat ibu mengenai kontrol kesehatan gigi 6 bulan sekali?		√			
2.	Bagaimana pendapat ibu mengenai menggosok gigi segera setelah makan	√		√		

Dimohon setiap butir pernyataan telah diisi, dan jangan sampai ada yang terlewatkan !

IDENTITAS RESPONDEN

1. Inisial :
2. Jenis kelamin Anda :
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Usia Anda : _____ tahun.
4. Pendidikan terakhir Anda :
 - a. SMA / SMK / yang sederajat.
 - b. D3.
 - c. S1.
 - d. Lainnya, sebutkan _____
5. Lama masa kerja Anda :
 - a. 0 – 2 thn
 - b. > 2 thn – 4 thn
 - c. > 4 thn – 6 thn
 - d. > 6 thn
6. Status Pekerjaan Anda :
 - a. *Outsourcing*
 - b. Pegawai Tetap

Petunjuk :

Silahkan beri tanda [✓] pada pilihan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pilihlah [SS] jika sangat setuju, [S] jika setuju, [N] jika netral, [TS] jika tidak setuju atau [STS] jika sangat tidak setuju.

NO	Pernyataan	Respon				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang dilakukan membuat saya semakin mahir menerapkan keahlian.					
2	Tugas di kantor terasa sangat membosankan.					
3	Penilaian dari atasan membuat saya selalu ingin memperbaiki kualitas pekerjaan.					
4	Saya senang dengan kenaikan jabatan yang dijanjikan dalam kontrak kerja					
5	Suasana di kantor membuat saya tidak nyaman dalam bekerja.					
6	Penataan ruang di kantor mendukung efisiensi kerja saya.					
7	Hubungan dengan rekan kerja hanya sebatas pekerjaan di kantor.					
8	Jika saya mengalami kesulitan dalam bekerja, rekan-rekan kerja akan siap membantu.					
9	Ilmu yang saya pelajari di jenjang pendidikan jarang digunakan dalam pekerjaan saat ini.					
10	Atasan tidak bersedia memberikan penilaian atas pekerjaan yang saya selesaikan.					
11	Tunjangan yang diberikan kantor membuat saya semakin semangat dalam bekerja					
12	Saya merasa proses kenaikan jabatan di kantor ini sulit.					

NO	Pernyataan	Respon				
		SS	S	N	TS	STS
13	Saya merasa senang dengan lingkungan kerja di kantor.					
14	Lingkungan kerja seringkali menghambat kinerja saya sebagai karyawan.					
15	Terkadang saya dengan beberapa rekan kerja melakukan aktivitas di luar kantor bersama-sama.					
16	Kritik dari sesama karyawan jarang bisa diterima dengan baik					
17	Pekerjaan saat ini membuat saya memperoleh keterampilan baru					
18	Bagi saya, tugas di kantor terlalu mudah.					
19	Saya semakin bersemangat dalam bekerja ketika memperoleh pujian dari atasan.					
20	Gaji yang saya terima tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.					
21	Saya merasa ketika mendapat promosi kenaikan jabatan, berarti saya telah memenuhi syarat untuk dipromosikan					
22	Seringkali saya merasa bosan dengan suasana kantor.					
23	Di kantor tidak pernah mengadakan acara-acara kekeluargaan.					
24	Semakin lama saya mengalami kesulitan dalam bekerja					
25	Saya merasa bersemangat mengerjakan tugas kantor.					

NO	Pernyataan	Respon				
		SS	S	N	TS	STS
26	Saya merasa pekerjaan hanya diselesaikan tanpa mengetahui bagaimana respon dari atasan.					
27	Saya bisa menyisihkan sebagian gaji saya untuk ditabung.					
28	Saya tidak memperoleh informasi yang jelas mengenai aturan kenaikan jabatan di kantor.					
29	Lingkungan kerja menimbulkan kenyamanan dalam bekerja.					
30	Tata ruang kantor membuat saya harus menggunakan energi berlebih untuk menyelesaikan pekerjaan.					
31	Saya tidak segan untuk bercerita mengenai kehidupan pribadi kepada rekan kerja saya.					
32	Sikap rekan kerja satu sama lain, acuh tak acuh.					

*"Harap periksa kembali untuk memastikan tidak ada nomor yang belum terisi"
- Terima kasih dan silahkan dilanjutkan ke **skala bagian 2** -*

Petunjuk :

Silahkan beri tanda [v] pada pilihan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pilihlah [SS] jika sangat setuju, [S] jika setuju, [N] jika netral, [TS] jika tidak setuju atau [STS] jika sangat tidak setuju.

NO	Pernyataan	Respon				
		SS	S	N	TS	STS
1	Atasan mau menampung keluhan kami sebagai karyawan.					
2	Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai prosedur yang ditetapkan					
3	Lebih baik saya melanggar peraturan, jika pekerjaan tersebut menyulitkan.					
4	Saya selalu mencari data terbaru untuk menjaga keakuratan hasil kerja.					
5	Kebijakan di kantor kurang memperhatikan data-data konkrit di lapangan.					
6	Atasan memberikan karyawannya kesempatan untuk berpartisipasi dalam mencari alternatif pemecahan masalah dalam perusahaan.					
7	Masalah yang terjadi di perusahaan, bukan urusan saya.					
8	Atasan selalu memberikan alasan mengenai kebijakan yang diambil oleh perusahaan.					
9	Karyawan dapat melakukan lobi pada atasan untuk mengubah kebijakan yang telah dibuat.					
10	Atasan tidak bersedia mendengarkan keluhan kami sebagai karyawan.					
11	Atasan selalu mempertimbangkan pendapat bawahan dalam proses pengambilan keputusan.					

NO	Pernyataan	Respon				
		SS	S	N	TS	STS
12	Saya berusaha menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan bersama.					
13	Informasi yang saya gunakan terkadang berbeda dengan informasi di lapangan.					
14	Jarang sekali atasan mengadakan diskusi mengenai konflik yang terjadi dalam perusahaan.					
15	Seringkali kebijakan muncul tanpa karyawan ketahui masalah yang melatarbelakangi kebijakan tersebut.					
16	Kebijakan yang diambil, maka kebijakan yang dihasilkan berlaku untuk semua karyawan.					
17	Atasan selalu mencari solusi bagi permasalahan kerja yang saya hadapi .					
18	Pengambilan keputusan di kantor, tidak pernah melibatkan karyawan.					
19	Datang terlambat membuat saya merasa malu dihadapan rekan kerja yang lain.					
20	Saya tidak memperhatikan secara detail peraturan di kantor					
21	Mencari informasi dari sumber terpercaya adalah keutamaan dalam bekerja.					
22	Kantor jarang melakukan penelusuran data sebelum mengambil sebuah kebijakan					
23	Karyawan selalu mendapatkan respon positif dari atasan dalam kegiatan rapat membahas masalah yang muncul di perusahaan.					

NO	Pernyataan	Respon				
		SS	S	N	TS	STS
24	Menurut saya, mengurus konflik dip perusahaan hanya akan menghabiskan tenaga					
25	Keputusan diambil secara terbuka oleh instansi.					
26	Saya pernah mendapat tanggapan kurang menyenangkan ketika mengemukakan keluhan kepada atasan.					
27	Saya dapat mengemukakan pendapat dalam proses pengambilan keputusan ketika mengikuti rapat.					
28	Melanggar peraturan merupakan hal yang wajar bagi karyawan.					
29	Saya tetap mematuhi peraturan perusahaan meskipun saya tidak setuju.					
30	Saya jarang melakukan pengecekan data terbaru di bidang data.					
31	Saya merasa senang ketika keputusan yang diambil instansi telah sesuai dengan data dilapangan					
32	Bukan hak saya berpartisipasi mencari pemecahan masalah dalam perusahaan.					
33	Saya bersedia untuk melakukan koreksi setiap kali terjadi konflik di perusahaan					
34	Instansi kurang memberikan informasi setiap kali muncul kebijakan yang baru.					

35	Saya merasa kebijakan yang diambil instansi tidak mengakomodir semua pihak					
----	--	--	--	--	--	--

"Harap periksa kembali untuk memastikan tidak ada nomor yang belum terisi"

*-Terimakaasih dan silahkan dilanjutkan ke **skala bagian 3** -*



Petunjuk :

Silahkan beri tanda [v] pada pilihan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pilihlah [SS] jika sangat sesuai, [S] jika sesuai, [N] jika netral, [TS] jika tidak sesuai atau [STS] jika sangat tidak sesuai.

NO	Pernyataan	Respon				
		SS	S	N	TS	STS
1	Atasan mampu memberikan rasa aman bagi bawahannya					
2	Kelompok kerja menjadikan saya tidak berminat untuk pindah ke instansi yang lain					
3	Tidak ada hubungannya dengan kelompok jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja					
4	Setiap keputusan diambil berdasarkan musyawarah antar karyawan					
5	Keputusan dalam kelompok tidak menghargai keputusan pribadi					
6	Saya lebih baik diam jika pendapat teman saya terkesan memojokkan saya					
7	Pertikaian tidak akan mempengaruhi kinerja saya					
8	Saya merasa nyaman mendapat teguran melalui rekan kerja daripada dari atasan langsung					
9	Saya enggan mengerjakan tugas diluar kewajiban saya					
10	Rekan kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang sama akan memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
11	Instansi tidak menjadikan perbedaan tingkat pendidikan jika karyawan menginginkan mutasi					

NO	Pernyataan	Respon				
		SS	S	N	TS	STS
12	Keberhasilan saya merupakan keberhasilan tim juga					
13	Saya melakukan pekerjaan sebaik-baiknya demi mengangkat nama baik perusahaan					
14	Seringkali intansi memberikan keputusan tanpa melakukan musyawarah dengan karyawan.					
15	Saya tidak keberatan jika keputusan diambil berdasar suara terbanyak dalam kelompok					
16	Pendapat yang berbeda dengan kelompok, tetap harus disuarakan.					
17	Merupakan suatu keharusan untuk memaafkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja					
18	Saya merasa bahwa teguran melalui rekan kerja kurang efektif.					
19	Saya bersedia membantu rekan kerja yang meminta tolong meskipun pekerjaan saya belum selesai					
20	Saya menyukai keragaman tingkat pendidikan dalam tim.					
21	Karyawan dapat mengajukan mutasi penempatan kerja jika memiliki latar belakang pendidikan yang sama sesuai dengan rekan kerja yang lain dalam devisi tersebut.					
22	Keberhasilan yang saya dapatkan tidak ada sangkut paut dengan keberhasilan rekan kerja					
23	Atasan bagi saya adalah figure yang akan melindungi bawahannya.					

NO	Pernyataan	Respon				
		SS	S	N	TS	STS
24	Saya akan mengabaikan perintah atasan yang bukan bagian dari pekerjaan saya					
25	Saya dengan beberapa rekan kerja seperti telah memiliki ikatan keluarga					
26	Kesalahan dalam bekerja tidak perlu diceritakan kepada kelompok kerja					
27	Hasil keputusan bersama akan selalu berguna bagi kesejahteraan semua karyawan					
28	Saya tetap mempertahankan pendapat ketika kelompok memiliki pendapat yang berbeda dengan saya					
29	Antar karyawan saling menghormati dalam proses mengeluarkan pendapat					
30	Konflik dalam kelompok adalah hal yang wajar					
31	Saya sering menolak ajakan rekan kerja untuk melakukan aktivitas diluar aktivitas kantor					
32	Perbedaan latar belakang pendidikan tidak dijadikan alasan dalam penempatan kerja karyawan					
33	Tim memiliki peran atas keberhasilan yang saya terima dalam bekerja					
34	Atasan kurang bersedia membimbing ketika saya dihadapkan dengan pekerjaan baru					
35	Saya akan menjalankan semua perintah atasan yang berhubungan dengan pekerjaan.					

NO	Pernyataan	Respon				
		SS	S	N	TS	STS
36	Tawaran bekerja di perusahaan lain dengan gaji yang lebih tinggi seringkali membuat saya ingin pindah kerja					
37	Saya selalu minta maaf kepada pimpinan jika terjadi kesalahan pada hasil kerja					
38	Bagi saya, suara kelompok merupakan suara terbaik					
39	Saya merasa bangga ketika memiliki pendapat berbeda dengan lain.					
40	Konflik antar karyawan akan berpengaruh pada pekerjaan					
41	Saya selalu bersedia hadir ketika mendapat undangan dari rekan kerja					
42	Tidak masalah bagi saya jika dihadapkan dengan tim yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda					
43	Karyawan akan dipindahkan jika tingkat pendidikannya tidak setara dengan rekan kerja yang lain dalam divisi tersebut					
44	Prestasi kerja yang rekan saya dapatkan, tidak membuat saya bangga sama sekali					

"Harap periksa kembali untuk memastikan tidak ada nomor yang belum terisi"

-Terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya -

(DISTRIBUSI DATA TRYOUT)



SKALA KEPUASAN KERJA 1

SKALA KEPUASAN KERJA																																					
NAMA	AITEM																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
s1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	
s2	5	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	
s3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	2	
s4	4	2	4	5	1	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	5	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	
s5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
s6	4	3	4	4	3	5	2	5	2	2	4	4	4	2	4	3	4	2	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	2	2	2	3	2	3	5	
s7	4	4	4	5	2	4	4	4	5	1	5	4	1	4	5	1	5	4	5	1	3	2	4	2	5	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	
s8	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	3	
s9	4	5	5	4	5	5	3	4	4	2	5	3	4	2	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	
s10	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
s11	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	5	4	2	3	3	2	2	4	5	1	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	5	1	4	2	3	5	
s12	2	4	3	5	5	4	3	2	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	5	1	5	1	5	2	5	2	5	1	5	2	4	1	5	4	
s13	4	3	3	5	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	
s14	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	2	
s15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
s16	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	3	4	3	3	2	3	5	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	
s17	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	
s18	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	
s19	4	3	2	4	2	4	5	2	5	4	5	4	2	4	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	5	1	2	1	2	1	5	4	3	2	
s20	5	2	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	
s21	4	5	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	5	5	4	2	5	4	2	5	4	3	5	4	2	4	5	5	4	2	4	2	4	2	1	5	
s22	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	
s23	5	5	4	5	3	4	5	1	5	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	5	3	4	4	
s24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	5	4	2	4	5	4	4	4	
s25	4	5	4	1	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	
s26	4	3	5	5	3	3	2	5	5	1	5	5	2	3	2	5	5	2	4	4	3	1	5	2	1	5	5	4	5	1	4	1	5	1	3	3	
s27	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2	5	2	5	2	1	5	4	3	4	
s28	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	

s29	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	
s30	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	
s31	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	
s32	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	
s33	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
s34	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3
s35	4	5	4	3	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	
s36	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	2	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
s37	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4
s38	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3
s39	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	
s40	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4
s41	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	
s42	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
s43	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
s44	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3
s45	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	
s46	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
s47	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	2	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
s48	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	

SKALA KEADILAN PROSEDURAL																																									
NAMA	AITEM																																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
s1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
s2	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	1	4	4	
s3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	2	
s4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	3	3	
s5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	5	2	5	4	2	4	2	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	2	4	4	4	2	4	
s6	3	4	5	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	1	4	2	4	1	3	4	4	5	3	3	4	2	3	4	5	2	3	1	5	1	4	2	2	2	
s7	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	2	2	3	1	2	2	4	2	5	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	1	4	4	4	4	
s8	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	
s9	5	3	5	5	3	4	4	4	3	4	2	4	1	4	3	5	2	5	2	5	2	4	5	5	5	3	4	2	4	1	4	4	3	5	4	5	5	4	3	3	
s10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
s11	4	2	3	4	2	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	2	5	1	4	1	2	4	3	2	2	5	4	5	4	4	5	1	5	1	5	2	5	
s12	4	2	4	2	3	3	5	4	4	5	3	2	4	2	2	1	1	2	2	3	4	1	5	4	3	2	4	2	3	5	4	5	3	1	3	1	4	2	3	3	
s13	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	3	3	
s14	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	
s15	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
s16	1	2	2	3	4	4	4	4	3	5	1	3	4	4	4	2	3	4	1	5	4	1	5	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	5	2	4	2	4	3	5	
s17	4	4	4	3	4	2	5	5	4	1	2	4	5	5	2	4	4	3	3	5	1	3	3	2	5	3	4	3	4	4	2	5	4	5	4	5	3	2	4	4	
s18	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
s19	2	2	5	5	5	1	1	5	4	5	4	4	4	5	4	1	1	4	2	2	4	2	5	2	5	4	1	4	2	1	1	4	2	5	2	4	1	1	4	2	
s20	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	1	2	2	2	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	
s21	2	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	5	3	2	4	3	3	3	5	4	2	2	2	4	3	5	2	4	2	1	3	1	2	2	3	2	
s22	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	1	3	4	1	3	5	1	2	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	1	5	1	1	3	2	3	2	
s23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	3
s24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2
s25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2
s26	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	
s27	2	3	5	5	5	1	1	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	2	2	4	2	5	2	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1

SKALA BUDAYA KOLEKTIF																																					
NAM A	AITEM																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
S1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2
S2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	2	3	4	
S3	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	
S5	5	3	3	5	2	4	4	2	2	4	2	4	5	5	4	1	5	4	5	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	2	
S6	4	1	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5	4	2	2	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	2	5	4	5	2	5	2	5	3	
S7	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	5	5	2	5	4	4	5	2	3	2	5	3	4	2	5	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
S8	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	3	3	3	4	2	
S9	4	2	3	2	5	2	4	1	4	2	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	
S10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S11	4	3	4	3	3	5	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	5	2	3	3	3	3	4	2	
S12	2	2	3	4	4	1	4	2	4	4	5	2	2	1	4	1	5	2	4	2	2	3	4	4	4	2	4	2	5	2	4	1	5	1	4	2	
S13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
S14	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	
S15	4	4	4	1	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	
S16	4	3	4	4	2	5	4	4	4	5	5	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2	5	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	
S17	4	4	3	4	5	4	2	3	4	3	3	4	4	5	3	1	4	3	5	3	5	2	4	2	4	4	5	4	5	5	3	3	4	1	1	5	
S18	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	
S19	2	4	4	5	3	4	2	4	2	4	1	5	5	5	2	2	4	4	2	5	5	1	4	1	1	2	3	4	2	4	5	4	4	3	2	3	
S20	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	
S21	4	4	2	5	5	2	3	5	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	3	5	5	3	5	4	3	5	5	2	3	2	2	1	4	3	4	2	
S22	5	3	5	5	3	3	1	4	1	5	3	3	5	5	3	1	5	3	3	3	5	2	5	1	2	4	5	5	5	1	4	3	5	1	3	4	
S23	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	1	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	
S24	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4
S25	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
S26	5	1	1	5	3	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	3	5	3	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5
S27	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	
S28	1	5	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	4	5	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	4	1	

S29	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	1	4	3	1	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	2	1	2	4	4	4	3	1	3	2
S30	2	4	2	2	4	3	3	3	2	2	3	1	4	4	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	4	2	2	3	1	4	2
S31	2	4	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	5	2	1	1	4	3	4	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	5	4	
S32	4	4	4	3	1	4	4	1	4	1	2	1	2	4	2	4	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	4	1	2	1	4	2
S33	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3
S34	2	4	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	3	1	1	2	3	3	2	1	4	2
S35	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
S36	2	4	2	2	3	5	2	3	3	1	1	2	2	4	2	2	1	3	3	2	3	3	4	1	2	3	3	2	4	3	3	1	1	2	4	3
S37	3	4	4	2	3	4	1	2	3	4	2	4	2	5	2	2	3	1	3	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3	1	3	4	2	4	5	1
S38	3	4	4	2	2	1	1	2	1	1	2	4	2	4	5	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	4	4	1
S39	2	4	2	2	3	3	1	3	1	1	3	1	4	4	2	2	1	3	3	3	1	2	1	2	1	3	2	4	1	2	1	1	3	1	4	3
S40	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	3	4	1	4
S41	4	4	1	2	4	4	1	1	1	1	2	1	3	4	4	2	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	4	3
S42	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	1	4	3	4	4	4	1	3	4	4	1	3	4	4	4	3	4	2
S43	3	3	3	2	4	1	2	1	1	3	1	2	2	4	1	4	2	4	4	1	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	1	3	1	2	4	4
S44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S45	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4
S46	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2
S47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4
S48	4	2	4	2	4	5	2	4	2	4	5	2	2	4	5	2	4	2	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4
3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	4	1	3	3	2	4
4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2
3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	4	2	3	2	3	2
2	1	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4
3	4	5	4	4	1	5	4	5	4	4	5	4	2	5	4
2	3	5	3	5	4	4	5	3	3	5	4	2	2	3	2
3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	3	3

2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2
2	2	5	5	4	5	4	2	5	3	5	3	5	1	2	4
3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	2	4	1	4	2	5	2	3	3	4	3	4	2	1
2	5	4	5	4	1	5	4	3	4	2	4	5	1	2	4
4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3
1	2	4	4	4	4	4	2	2	4	5	1	3	2	2	4
4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	1	4	2	4
4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	2	1	5	1	3	5
2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	2	1	4
2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2
2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	1
1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5
2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
1	2	2	1	1	1	2	5	1	1	1	2	2	1	3	1
4	2	3	3	3	2	3	1	4	3	3	1	2	1	2	4
4	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	4
2	4	1	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3
2	1	2	1	1	4	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	3	1	1	2
3	4	3	4	4	1	4	1	4	4	2	4	3	4	4	4
2	2	1	3	3	2	3	2	4	1	2	3	3	2	4	3
2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	1
2	1	3	2	2	1	1	5	1	1	2	2	3	2	2	1
4	3	1	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	4	1	2
3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	1	2	2	4

3	3	1	1	3	2	1	4	1	1	3	2	2	1	1	1
4	4	3	4	1	4	3	2	4	4	1	3	4	4	1	3
2	1	2	1	4	4	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	5	4
4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3
4	2	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4
4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	2	4	4	5
2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	1



DISTRIBUSI DATA PENELITIAN



SKALA KEPUASAN KERJA																																	
NAMA	AITEM																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
S1	5	5	5	4	5	4	1	4	5	2	4	4	4	4	5	4	2	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	1	5		
S2	5	5	4	5	4	4	1	4	4	2	4	4	5	4	4	5	2	5	2	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	2	4		
S3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	
S4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
S5	4	4	4	4	4	3	1	5	4	1	4	1	4	1	2	4	5	5	2	2	4	3	3	4	4	5	5	3	5	4	3	5	
S6	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	2	3	
S7	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	5	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4	3	
S8	5	4	4	4	4	4	1	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	2	2	4	4	2	2	2	4	4	1	5	
S9	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	
S10	4	5	5	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	2	5	
S11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	
S12	4	5	5	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
S13	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
S14	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
S15	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	
S16	5	5	5	4	5	4	1	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	1	5	
S17	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	
S18	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	1	2	5	4	4	4	4	4	5	2	4	
S19	5	4	5	4	4	4	5	5	3	2	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	4	1	2	4	4	4	2	5	4	4	3	5	
S20	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	
S21	5	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	2	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	4	
S22	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	4	5	3	4	2	2	4	
S23	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	
S24	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	3	5	
S25	2	1	3	4	2	1	2	2	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	
S26	2	2	1	1	4	1	3	1	4	3	2	2	2	5	5	5	2	5	2	1	2	5	5	2	5	4	3	5	5	5	2	5	
S27	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	5	5	3	5	3	2	3	5	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	
S28	3	2	2	3	3	3	4	3	5	5	5	2	2	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	2	1	3	5	3	5	
S29	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	3	5	5	3	3	3	5	2	5	2	3	2	5	5	5	5	4	3	5	5	
S30	3	3	3	4	5	2	5	5	5	2	5	4	5	4	3	2	5	3	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	2	5	3	
S31	4	4	4	4	5	2	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	
S32	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	1	5	2	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	
S33	4	5	4	4	5	4	3	3	2	4	5	4	4	5	5	5	2	4	2	3	2	4	3	3	4	5	4	3	4	2	2	2	

S34	4	3	4	5	5	5	2	2	4	2	3	4	5	2	4	2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	1	5	4	2	5	5		
S35	5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	3	1	2	5	5	3	5	2	5	4	4	3	4	2	5	1	2	5	4		
S36	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	4		
S37	4	4	4	4	3	2	3	3	2	1	3	3	3	5	4	4	4	2	5	5	5	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4		
S38	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4		
S39	5	5	2	3	2	3	4	3	4	3	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3		
S40	5	4	4	4	4	5	5	1	2	2	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	3		
S41	3	3	4	2	2	3	4	4	1	2	3	4	3	5	4	4	5	2	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5		
S42	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	5	5	3	4	3	4	3	5	5	3	5	1	5	5	4	4	5	5	5	4		
S43	5	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	1	2	4	4	5	4	4	4	2	5		
S44	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	1	2	4	4	5	4	4	4	2	4		
S45	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4		
S46	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	2	2	4	4	5	4	4	4	2	5		
S47	4	4	4	4	4	3	4	5	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4
S48	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	2	4	2	2	5	4	4	4	4	5	4	2	5		
S49	3	2	4	4	2	4	1	5	1	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	2	4	2	2	2	4	2	4	1	5	2	5	1		
S50	4	4	4	4	4	4	1	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4		
S51	2	2	4	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4		
S52	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
S53	5	5	5	4	5	4	1	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	5	2	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	1	5		
S54	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	1	5		
S55	4	4	4	5	5	4	2	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	2	2	4	5	5	4	4	5	5	2	5		
S56	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	4		
S57	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4		
S58	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4		
S59	4	5	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	2	4		
S60	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	
S61	4	5	4	4	5	5	4	2	2	3	5	5	2	3	3	4	4	2	3	4	5	3	5	3	4	5	3	1	3	5	5	4		
S62	2	2	3	4	3	4	4	2	3	5	2	5	3	4	5	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	5	3		
S63	5	4	4	5	1	5	2	5	5	5	4	4	5	4	4	2	3	2	5	5	2	2	2	4	5	4	5	4	4	1	5	4		
S64	4	5	5	4	5	1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	1	4	4	2	2	5	2	2	2	4	5	2	4		
S65	5	4	5	4	1	5	5	1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4		
S66	5	5	5	4	1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	1	4	2	2	4	4	4	2	2	1	2	5	4		
S67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	2	4	4	5	4		
S68	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	1	1	2	1	4		

S69	2	1	3	1	3	2	3	1	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5			
S70	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	2	5	4	2	2	3	4	2	
S71	3	3	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	3	4	3	5	
S72	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	
S73	1	3	3	3	3	1	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	5			
S74	1	3	3	4	3	5	4	5	4	5	2	5	4	3	5	4	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	4	4	3	3	
S75	5	4	2	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	1	4	5	3	4	3	2	4	
S76	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	5	5	2	3	3	5	3	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	2	4	5	
S77	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	2	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	5	3	
S78	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	2	4	4	3	2	4	1	3	1	3	2	3	4	
S79	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	2	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	
S80	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	1	3	5	4	3	3	1	4	1	2	4	
S81	5	4	5	4	4	5	4	5	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	2	3	5	5	1	3	4	4	4	3	4	4	2	3	
S82	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	4	1	2	5	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	5	
S83	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	5	1	4	4	
S84	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
S85	4	5	5	4	1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	1	5	2	1	4	4	4	4	4	4	2	1	2	5	5	4	
S86	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5		
S87	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	5	4	3	3	4	3	1	4	3	5	
S88	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	1	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	
S89	4	2	4	4	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	
S90	4	4	3	4	3	3	4	5	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	
S91	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	5	2	4	2	5	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
S92	4	4	4	5	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	3	4	2	2	4	1	3	4	2	4	4	3	2	2	3	4	2	4	
S93	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	
S94	4	3	4	4	2	3	2	2	4	2	3	4	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	4	5	4	4	5	
S95	5	5	4	3	2	3	5	5	1	1	4	5	4	3	5	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	5	2	4	3	5	5	4	
S96	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	2	
S97	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	
S98	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	
S99	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	
S100	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4
S101	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	
S102	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	2	4	5	
S103	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	1	4	4	3	5	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3

S104	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3
S105	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	5
S106	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
S107	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	4	5	4	4	4	2	5
S108	5	5	5	4	5	4	1	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	5	2	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	1	5
S109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	2	1	4	4	5	4	4	4	2	5
S110	4	4	4	3	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
S111	5	5	4	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	5	4	4	4	4	5	4	2	5
S112	4	5	4	4	4	4	1	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	2	5	1	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	4
S113	4	5	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
S114	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	5
S115	4	5	5	4	4	4	1	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	2	4	1	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	2	5
S116	4	5	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	2	5
S117	5	3	4	5	5	4	5	5	2	2	5	2	2	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	5	4	5	2	4	2	2	3
S118	3	5	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	2	5
S119	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	3	3	4	3	5	5	5	3	4	3
S120	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4
S121	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
S122	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
S123	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3
S124	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4
S125	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	2	2	5	4	4	4	3	4	4	3	4
S126	2	4	4	5	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	5	4	2	5	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4
S127	4	4	5	3	4	5	4	2	5	1	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
S128	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5
S129	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
S130	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	1	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4
S131	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4
S132	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	5	2	1	4	5	3	4	3	4	4	4	5
S133	4	4	3	1	3	4	3	2	3	2	4	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	5
S134	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3
S135	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
S136	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4

S137	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	4
S138	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	2	5	4	3	2	3	5	2	4
S139	5	3	4	4	5	2	5	4	3	5	5	2	2	5	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3
S140	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4
S141	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	2	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5
S142	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
S143	5	4	5	4	3	5	4	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	3



KEADILAN PROSEDURAL

NAMA	AITEM																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
S1	4	5	5	5	4	2	3	5	2	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
S2	4	5	4	5	4	4	1	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
S3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S4	5	5	4	1	5	5	4	3	3	2	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	
S5	4	5	4	5	4	4	5	1	2	1	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	3	3	2	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4		
S6	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	3		
S7	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4		
S8	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	1	4	4	5	4	1	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	4	
S9	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
S10	4	5	4	5	2	5	2	2	2	2	2	1	4	2	4	4	2	3	5	4	1	4	4	4	3	2	2	2	2	5	1	4	5	2	5		
S11	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	
S12	4	5	4	4	4	4	2	4	2	2	5	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	4	5	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
S13	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S14	4	4	4	4	4	4	1	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
S15	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
S16	4	5	5	5	4	5	3	5	2	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
S17	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	
S18	4	5	4	4	4	4	2	5	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	
S19	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	4	4	5	4	5	4	4	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	
S20	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	
S21	4	4	4	4	4	4	1	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
S22	4	5	4	4	4	5	4	4	1	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	
S23	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	5	4	5	2	2	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
S24	2	3	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	1	2	3	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	
S25	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	5	2	3	2	2	5	2	3	3	3	3	5	3	4	5	3	2	2	
S26	2	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	5	5	4	3	2	3	2	2	2	
S27	2	4	1	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
S28	2	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	5	5	4	4	3	2	2	
S29	5	4	5	3	4	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	1	2	4	2	2	4	3	3	

S30	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	4	5	5	1	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S31	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	4	1	5	5	5	4	2	4	1	4	4	4	5	5	5	5	2	
S32	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	1	3	4	4	4	5	5	2	1	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
S33	2	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	3	5	4	4	5	5	4	2	2	4	1	4	3	5	1	2	5	4	3	3	2		
S34	5	5	5	4	4	2	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4		
S35	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4		
S36	5	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	2	2	5	4	2	4	4	4	4		
S37	5	5	2	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	5	4	4	4	5		
S38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4		
S39	5	4	5	2	5	2	5	3	5	5	2	4	4	2	4	4	4	2	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
S40	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	5		
S41	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	1	5	3	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	4	2	2	4	3	5	4	4	2	4	5		
S42	4	3	3	3	5	5	3	4	5	4	5	3	1	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	3	4	5		
S43	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
S44	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	2	2	4	4	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
S45	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4		
S46	5	4	4	4	5	5	2	5	2	2	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5		
S47	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3		
S48	4	4	5	4	5	4	1	4	2	1	3	5	5	4	1	2	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
S49	3	5	1	5	2	4	2	4	2	4	4	5	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	1	4	2	5	2	4	1	4	1	4	1	1		
S50	4	4	4	4	5	4	2	4	2	2	4	4	5	4	2	2	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
S51	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
S52	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
S53	4	5	5	5	4	5	3	5	3	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
S54	4	5	5	5	4	5	3	4	2	1	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
S55	4	5	4	4	5	4	2	5	2	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	5	4	5	5	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4		
S56	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4		
S57	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	5	4	4	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
S58	5	4	2	5	1	3	2	5	5	2	2	4	4	5	2	3	1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5		
S59	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4		
S60	4	5	5	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	2	5	4	4	4	5	1	2	4	5	5	4	5	3	4	5		
S61	4	5	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	3	4	5	5	2	4	4	4	2	4	5		

S62	5	2	4	5	4	5	5	5	1	3	4	4	2	4	5	4	2	2	3	5	2	1	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	
S63	5	5	3	3	2	3	4	1	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	2	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
S64	4	1	4	3	4	2	3	4	5	5	4	2	4	4	4	3	1	5	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	1	4	5	
S65	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
S66	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
S67	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	5	
S68	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	3	4	4	
S69	4	1	3	4	5	5	5	4	5	2	1	2	2	2	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	
S70	4	5	4	2	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	3	2	1	4	2	4	5	4	4	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	4	
S71	4	4	3	5	5	5	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	
S72	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	
S73	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4	5	1	3	1	1	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	5	4	4	
S74	3	5	5	4	3	3	2	1	5	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	2	5	3	3	3	2	3	2	4	2	5	5	5	1	4	5	
S75	5	3	5	4	4	2	1	4	5	1	5	4	2	5	1	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	5	5	
S76	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	2	4	2	3	3	3	4	2	5	4	4	3	
S77	4	3	4	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	2	3	3	5	3	4	4	5	
S78	4	4	2	3	3	2	3	5	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	
S79	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	2	5	
S80	4	4	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	3	
S81	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	3	3	2	4	4	4	5	5	3	5	3	3	2	5	
S82	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
S83	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	3	5	5	5	5	1	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5
S84	4	4	4	4	2	3	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	
S85	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	3	5	5	5	
S86	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	5	1	4	2	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	
S87	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	1	5	4	1	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	3	2	4	2	3	
S88	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	2	3	4	4	
S89	5	5	5	4	4	3	4	1	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	1	3	2	5	
S90	4	3	4	5	2	2	3	4	5	4	5	5	4	4	5	2	5	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	4	2	
S91	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	1	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	
S92	4	5	5	5	4	4	4	3	1	2	1	2	2	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	
S93	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	2	2	1	3	3	5	3	4	3	4	5	3	2	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	

S94	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	5	5	3	4	2	4	5	4	4	5	3	4	2	3	2	5	3	4	5	3	
S95	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	2	3	2	3	1	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	5	
S96	4	1	4	4	4	4	1	4	4	5	4	5	4	5	4	1	3	2	3	5	5	1	4	3	3	2	5	5	2	5	2	5	5	4	5	
S97	5	5	5	3	5	2	5	4	2	4	4	2	4	4	2	5	2	5	5	2	2	2	2	5	4	3	5	1	2	4	5	4	2	4	5	
S98	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	2	5	2	4	5	1	1	4	5	4	5	1	5	4	5	4	2	1	4	1	2	4	4	
S99	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4		
S100	4	5	4	5	5	4	5	1	2	5	2	5	4	5	4	5	5	5	1	2	5	4	4	5	5	5	5	2	5	3	4	4	5	4		
S101	4	1	4	4	4	1	4	5	1	5	4	4	1	4	2	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	
S102	4	4	4	4	3	5	1	5	2	2	4	4	2	3	1	4	4	4	5	2	4	3	5	5	4	4	1	5	5	5	4	5	4	5	4	
S103	4	5	4	4	3	4	2	4	4	2	5	3	3	3	2	5	3	3	2	4	5	4	2	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	
S104	5	4	5	4	4	3	2	4	3	2	3	5	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	5	2	3	5	4	2	4	3	4	1	2	
S105	5	5	5	4	4	5	2	4	3	4	5	5	5	2	4	4	1	4	4	1	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	
S106	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	
S107	4	5	4	4	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
S108	4	5	5	5	4	5	3	5	2	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
S109	5	4	4	4	5	4	2	5	2	4	4	5	4	4	2	2	4	4	5	4	5	5	2	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
S110	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
S111	4	5	4	4	5	4	1	5	2	2	4	4	4	4	2	2	4	5	4	5	5	4	5	4	1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	
S112	4	4	4	5	4	4	1	5	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
S113	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	
S114	5	5	5	4	2	4	4	5	5	2	4	5	2	4	2	4	4	5	1	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	2	
S115	4	5	4	4	4	5	3	4	1	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	
S116	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
S117	2	4	4	5	1	2	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2
S118	5	3	3	4	4	5	5	3	4	1	3	2	3	3	5	3	5	3	5	4	2	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	5	5	3	5	
S119	4	5	2	4	5	4	5	4	3	2	3	5	2	5	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	5	3	4	2	4	4	5	5	
S120	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	5	3	3	4	
S121	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	2	2	3	3	4	4	4
S122	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	3	5	3	4	4	3	2	5	5	3	4	
S123	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4
S124	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	3	1	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	2	3	2	

S125	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	1	4	2	1	3	4
S126	2	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	2	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	5	2	2	4	4	2	5	5	4
S127	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	
S128	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	2	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	4
S129	5	5	3	5	5	3	2	2	2	3	5	4	2	5	3	5	4	3	5	1	5	2	3	5	4	5	3	2	5	5	1	4	3	5	5
S130	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	4	2
S131	5	4	1	5	3	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	5	5	5	3	3	4	5	3
S132	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	3	5	2	4	5	2	5	3	5	3	5	2	5	2	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4
S133	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	2	4	4	2	1	1	3	5	2	5	2	5	4	5	4	2	5	5	4
S134	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	3	1	4	5	3	3	3	2	2	4	2
S135	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3
S136	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4
S137	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	5	3	4	4	3
S138	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	4	4	4	5	1	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	2	4	5	3	4	5	4	4
S139	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	5	2	3	5	3	3	2	5	2	2	2	5	3	4	5	3	1	4	2	3	3	4
S140	1	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	5	3	4	3	3	4	2	1	5	4	3	4
S141	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	3	1	2	5	2	3	2	3
S142	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	3	2	3
S143	5	5	4	2	4	3	4	5	2	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	2	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	2	4

SKALA BUDAYA KOLEKTIF																																																		
NA MA	AITEM																																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
s1	5	4	2	2	5	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	1	5	2	1	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	
s2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	1	5	3	4	3	2	5	2	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	1	2	1	4	4	4	3	1	4	5	4	4	5	2	2	4	4	5	2	2	4	
s3	3	2	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
s4	5	5	2	5	3	4	1	4	4	4	2	5	5	4	5	2	1	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	
s5	5	2	2	5	5	2	5	4	5	2	3	4	4	4	4	2	5	4	3	1	4	2	4	1	4	4	1	3	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4			
s6	4	3	2	3	4	2	2	4	5	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3		
s7	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	1	2	2	2	4	2	4	2	2	3	1	3	4	3	4	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	4	4	2	2	3	4	3		
s8	5	4	4	2	5	2	4	2	4	2	1	4	4	4	5	2	5	2	4	2	2	4	3	4	2	5	4	1	4	2	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	2	4	
s9	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2		
s10	5	5	2	2	4	1	2	2	4	4	1	4	4	4	5	2	4	1	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	2	2	4	4	2	4		
s11	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4		
s12	4	5	4	2	5	2	2	2	4	1	2	4	4	4	5	2	4	2	4	1	1	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2	1	3	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	4	
s13	4	2	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3
s14	4	4	4	5	4	1	4	2	4	4	1	4	3	4	4	1	4	1	4	4	2	1	2	4	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	
s15	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	4	
s16	5	4	2	2	5	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	5	2	1	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	2	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	
s17	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	4		
s18	4	5	4	2	4	2	4	2	5	4	1	4	3	4	4	2	4	1	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	2	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	5		

s19	3	2	3	4	4	1	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	5	4	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	1	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	1	4				
s20	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3					
s21	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	1	4	4	4	4	2	5	1	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	5	2	2	4				
s22	4	3	2	4	4	2	2	4	3	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3					
s23	5	4	4	4	4	1	2	2	5	1	2	4	4	4	5	2	5	2	4	2	2	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2	1	4	4	5	1	4	4	4	5	4	2	1	4					
s24	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3					
s25	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	1	2	1	4	4	3	3					
s26	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3					
s27	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	1	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4				
s28	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	1	3	3	3	1	1						
s29	3	2	2	4	3	2	4	4	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	4	3	1	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	4	5	2	3	4	4	4	5	3	3	4					
s30	5	2	4	3	5	1	5	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5	5	3	1	5	4	2	2	5	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	5	3	2	3	3	5	5	4					
s31	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	2	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	5	3	4	3	4	4	4	2	4					
s32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3					
s33	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	1	3	1	2	5	3	1	2	4	4	5	3	5	2	5	3	4	5	4	3	4	3	4	2	4	1	3	3	3	1	4					
s34	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	5	3	2	3	2	3	3	5	2	2	4	3	3	2	4					
s35	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	4
s36	4	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4				
s37	5	4	2	3	5	5	3	4	4	2	2	5	5	2	4	4	2	2	5	4	5	2	5	3	5	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	5	3	2	4	3								
s38	5	4	3	5	2	4	5	5	3	3	4	3	5	3	5	2	3	2	2	2	5	2	3	4	2	5	5	4	2	3	4	5	2	5	5	4	2	4	2	3	5	2	2	3					
s39	5	4	3	4	4	3	4	5	5	3	3	5	2	2	3	3	3	5	3	4	3	5	1	3	4	2	3	1	5	5	2	4	2	2	5	2	2	3	5	3	2	3	4	4					

s40	3	4	1	3	4	1	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5	2	2	2	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	1	3	3	4		
s41	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4			
s42	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	1	4		
s43	4	4	4	2	5	1	2	2	4	2	2	5	5	4	5	2	4	1	4	1	2	4	4	4	5	2	4	4	5	1	2	1	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	2	4		
s44	4	5	4	2	5	1	2	2	4	2	3	4	4	4	5	2	4	1	4	1	2	4	3	4	5	2	4	4	5	1	2	1	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	2	4		
s45	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3		
s46	5	4	4	2	5	2	2	2	4	2	2	5	5	4	5	2	4	1	4	3	2	4	5	4	5	2	4	4	5	3	2	1	4	4	4	2	4	5	4	4	5	2	2	5		
s47	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1		
s48	4	5	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	1	2	4	4	2	4	5	4	4	4	2	2	4		
s49	5	5	1	5	2	4	2	4	2	4	2	5	5	2	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	5	1	1	2	4	2	4	2	5	5	2	4	4	1	4	2		
s50	4	4	4	2	4	2	1	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	2	4	2	2	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2	1	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	2	4		
s51	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	
s52	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	2	2	5	4	4	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4		
s53	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	2	5	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	2	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	2	4		
s54	5	4	3	2	4	2	1	2	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4		
s55	4	4	4	4	5	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	2	2	4
s56	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	3	5	3	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3		
s57	4	5	4	2	5	1	2	2	4	2	1	5	5	4	5	2	4	2	4	1	2	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4		
s58	4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	5	2	4		
s59	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4		
s60	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2		

s61	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2					
s62	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3				
s63	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3		
s64	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	2	1	3	1	4	3	4		
s65	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	4	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4			
s66	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	2	5	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3		
s67	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	
s68	4	2	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	5
s69	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4		
s70	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	2	4	4	5	3	4	1	4	3	4	2	4	2	4	4	2	5	2	4	2	1	4	2	4		
s71	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4		
s72	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4		
s73	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	5		
s74	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4
s75	4	4	3	3	1	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	4	4	2	4	3	4		
s76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	5	4	1	5	3	4	3	4	4	1	4	2	4	1	1	4	1	2	2	4	3		
s77	4	4	5	4	4	3	5	3	1	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	2	2	5	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	1	5	5		
s78	3	3	3	3	3	5	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	5	2	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	2	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	4		
s79	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4		
s80	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	5	3	2	3	5	2	3	4	2	3	2	5	4	3	4	3	1	2	4	1	4		
s81	3	3	3	3	1	4	5	2	1	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4		

s82	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4			
s83	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	2	3	1	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5			
s84	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5		
s85	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3			
s86	4	4	4	4	3	4	3	4	2	1	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4			
s87	4	4	4	5	1	2	3	5	4	3	4	4	1	4	3	4	1	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4			
s88	4	3	4	4	2	4	3	2	1	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	1	5	3	4	3	3	1	2				
s89	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	2	4	2	4	2	5	3	4	3	4	3	3	5	2	4	3	4	3	2	2	5	2	4	2	3	4	1	2	4			
s90	3	4	5	3	3	4	3	2	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3			
s91	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	1	3	2	1		
s92	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3			
s93	3	4	5	4	2	3	1	4	4	4	4	5	2	4	3	4	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	1	1	3	4	2	4	3		
s94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4			
s95	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3		
s96	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	1	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	1	4	3	4
s97	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	1	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3			
s98	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2			
s99	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3		
s100	4	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4			
s101	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	2	4	4	1	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4		
s102	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3		

s10 3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4															
s10 4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	3	1	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	1	4	5	4													
s10 5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4														
s10 6	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	5	3	4	2	4	2	4	2	4	3	1	3	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3												
s10 7	5	5	4	2	4	1	2	2	2	4	2	2	4	5	4	5	2	4	1	4	2	2	4	4	4	5	2	4	4	4	5	1	2	1	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	2	4										
s10 8	5	4	2	2	5	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	1	5	2	1	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	2	4											
s10 9	5	5	4	2	4	2	4	2	4	1	4	5	5	4	5	2	4	2	5	2	2	4	5	4	5	2	4	4	5	1	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	2	5											
s11 0	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	5	4	4	4	2	4	4	2	2	4												
s11 1	4	5	4	2	5	2	2	2	4	1	2	5	5	4	5	2	4	2	5	1	1	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2	1	3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	2	2	5											
s11 2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	1	4	4	4	4	2	5	1	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	2	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	2	2	4											
s11 3	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3													
s11 4	5	3	4	5	4	2	4	4	4	2	2	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	2	4										
s11 5	4	5	3	2	5	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	1	4	2	4	2	1	4	5	4	4	1	4	4	4	2	3	2	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	2	5											
s11 6	4	5	4	1	4	2	2	2	4	4	1	5	4	4	4	2	4	1	4	2	2	4	5	4	4	1	4	4	4	2	4	2	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	2	4											
s11 7	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4											
s11 8	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	2	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	5	4	1	4	1	2	3	3	3	3	4	5	4	1	4	3	4	4	4												
s11 9	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4										
s12 0	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4									
s12 1	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4

s12 2	5	2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	2	4	2	3	5	4	2	2	4	2	2	2	3	2	5	2	4	2	4	3	4	2	4	5		
s12 3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4		
s12 4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	4
s12 5	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	2	4	3	3	4	2	4	4	5	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	1	3	4		
s12 6	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	
s12 7	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	1	2	3	3	2	4	3	4	3	2		
s12 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	5	4	2	2	2	3	5	4	4	1	4	4	2	3	4	5
s12 9	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
s13 0	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4	
s13 1	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	3	3	5	3	4	1	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2		
s13 2	3	2	5	3	3	3	4	4	2	2	5	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	4	1	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	
s13 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
s13 4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	
s13 5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	1	4	2	3	3	2		
s13 6	1	3	3	4	5	3	4	3	3	4	2	1	3	3	2	1	4	1	3	3	2	3	4	1	2	4	4	5	3	2	4	5	4	4	1	3	3	2	3	3	3	3	5	4		
s13 7	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	2	3	3	1	2	4	2	2	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	
s13 8	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	2	4	3	4	5	2	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4		
s13 9	3	4	2	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4		
s14 0	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	2	

s14 1	5	4	3	4	3	4	3	2	4	2	5	2	4	4	4	3	4	4	3	5	3	1	5	2	3	5	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	
s14 2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2
s14 3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	5	3	3	4	2	5	3	4	2	3	5	2	2	4	5	2	4	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	2	3	4	2	3	3





(HASIL RELIABILITAS ALAT UKUR)

Uji Reliabilitas Skala Penelitian

Kepuasan Kerja

Reliabilitas sebelum seleksi item

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	134.38	323.899	.395	.924
item2	134.67	313.929	.618	.922
item3	134.40	318.457	.591	.922
item4	134.69	331.156	.087	.927
item5	134.79	318.934	.401	.924
item6	134.73	314.627	.577	.922
item7	134.56	322.294	.348	.925
item8	134.73	314.074	.495	.923
item9	134.38	321.771	.440	.924
item10	134.77	310.393	.585	.922
item11	134.67	327.589	.211	.926
item12	134.56	319.017	.509	.923
item13	135.00	310.000	.602	.922
item14	135.25	319.681	.462	.923
item15	134.52	315.531	.594	.922
item16	134.77	308.946	.675	.921
item17	134.46	318.381	.469	.923
item18	134.73	307.010	.659	.921

item19	134.56	318.634	.417	.924
item20	134.96	318.764	.428	.924
item21	134.92	322.929	.359	.925
item22	135.25	309.851	.662	.921
item23	134.65	322.276	.383	.924
item24	135.10	307.159	.716	.920
item25	135.06	327.166	.200	.926
item26	134.67	311.887	.604	.922
item27	134.94	331.719	.067	.927
item28	134.71	307.445	.705	.921
item29	134.50	315.915	.470	.923
item30	135.00	306.511	.659	.921
item31	134.79	320.679	.361	.925
item32	135.10	302.904	.644	.921
item33	134.35	325.510	.343	.925
item34	135.08	302.759	.728	.920
item35	134.69	320.943	.478	.923
item36	134.77	323.670	.356	.924

Reliabilitas setelah seleksi item ($> 0,30$)

Dari 36 item, item gugur adalah item 4, item 11, item 25, dan item 27. Jadi masih tersisa 32 item yang layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	119.31	304.177	.413	.931
item2	119.60	294.712	.627	.929
item3	119.33	299.078	.603	.930
item5	119.73	299.521	.410	.932
item6	119.67	296.695	.543	.930
item7	119.50	303.106	.347	.932
item8	119.67	294.270	.518	.930
item9	119.31	303.241	.415	.931
item10	119.71	290.934	.601	.929
item12	119.50	299.702	.516	.930
item13	119.94	289.464	.649	.929
item14	120.19	301.134	.442	.931
item15	119.46	296.296	.602	.929
item16	119.71	289.743	.687	.928
item17	119.40	298.797	.485	.931
item18	119.67	287.631	.676	.928
item19	119.50	300.638	.384	.932
item20	119.90	299.329	.438	.931
item21	119.85	304.468	.332	.932
item22	120.19	291.858	.637	.929
item23	119.58	303.823	.357	.932
item24	120.04	287.956	.730	.928
item26	119.60	292.755	.611	.929
item28	119.65	287.893	.728	.928
item29	119.44	297.485	.453	.931
item30	119.94	286.613	.690	.928

item31	119.73	302.031	.346	.932
item32	120.04	283.360	.666	.928
item33	119.29	306.892	.315	.932
item34	120.02	283.510	.744	.927
item35	119.62	302.665	.444	.931
item36	119.71	303.913	.374	.932

Keadilan Prosedural

Reliabilitas sebelum seleksi item

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	141.17	402.865	.603	.910
item2	141.77	432.946	-.166	.918
item3	141.00	411.532	.473	.912
item4	141.17	405.801	.539	.911
item5	141.12	415.644	.347	.913
item6	141.60	399.648	.598	.910
item7	141.12	407.133	.455	.912
item8	141.23	400.436	.632	.910
item9	141.31	410.390	.405	.912
item10	141.21	402.424	.518	.911
item11	141.54	403.105	.458	.912

item12	141.40	393.180	.760	.908
item13	142.06	431.251	-.119	.919
item14	141.67	409.844	.375	.913
item15	141.48	395.446	.736	.908
item16	142.06	426.273	-.021	.919
item17	141.69	398.347	.575	.910
item18	141.96	415.658	.219	.915
item19	141.50	396.894	.602	.910
item20	141.67	407.291	.388	.912
item21	141.52	410.766	.356	.913
item22	141.85	401.063	.601	.910
item23	141.25	411.255	.340	.913
item24	141.35	408.617	.424	.912
item25	141.56	405.741	.497	.911
item26	141.35	391.510	.793	.907
item27	141.23	409.712	.498	.911
item28	141.42	397.780	.646	.909
item29	141.42	414.631	.392	.912
item30	141.46	422.722	.049	.917
item31	141.42	399.184	.600	.910
item32	141.40	401.010	.571	.910
item33	141.62	398.154	.633	.909
item34	141.62	406.963	.369	.913
item35	141.75	406.787	.368	.913
item36	141.71	399.402	.511	.911
item37	141.85	410.383	.363	.913
item38	141.94	401.634	.512	.911
item39	141.50	404.681	.541	.911
item40	141.73	401.989	.473	.911

Reliabilitas setelah seleksi item ($> 0,30$)

Dari 40 item, item gugur adalah item 2, item 13, item 16, item 18 dan item 30. Jadi masih tersisa 35 item yang layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	124.75	398.447	.608	.931
item3	124.58	406.759	.489	.932
item4	124.75	401.809	.532	.931
item5	124.71	411.785	.333	.933
item6	125.19	394.964	.610	.930
item7	124.71	402.679	.460	.932
item8	124.81	395.943	.639	.930
item9	124.90	405.202	.430	.932
item10	124.79	397.360	.538	.931
item11	125.12	397.856	.479	.932
item12	124.98	388.361	.775	.929
item14	125.25	404.149	.410	.932
item15	125.06	390.698	.751	.929
item17	125.27	394.457	.568	.931
item19	125.08	392.844	.598	.930
item20	125.25	402.191	.407	.933
item21	125.10	405.500	.380	.933

item22	125.44	397.230	.591	.931
item23	124.83	406.610	.349	.933
item24	124.94	403.890	.436	.932
item25	125.15	401.021	.509	.931
item26	124.94	387.294	.794	.928
item27	124.81	405.092	.509	.932
item28	125.00	393.872	.638	.930
item29	125.00	410.851	.375	.933
item31	125.00	395.277	.593	.931
item32	124.98	396.276	.584	.931
item33	125.21	393.275	.650	.930
item34	125.21	402.126	.381	.933
item35	125.33	402.865	.362	.933
item36	125.29	396.679	.480	.932
item37	125.44	405.783	.371	.933
item38	125.52	398.553	.487	.932
item39	125.08	399.567	.564	.931
item40	125.31	397.539	.478	.932

Budaya Kolektif

Reliabilitas sebelum seleksi item

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	156.75	753.340	.493	.936
item2	156.65	802.063	-.422	.941
item3	156.85	755.489	.458	.936
item4	156.85	750.595	.494	.936
item5	156.65	750.106	.531	.936
item6	156.75	758.191	.364	.937
item7	157.15	756.212	.405	.937
item8	157.08	744.418	.588	.935
item9	157.17	760.950	.343	.937
item10	156.90	746.053	.539	.936
item11	156.81	745.688	.571	.936
item12	157.15	740.766	.635	.935
item13	156.79	748.892	.545	.936
item14	156.17	777.418	.057	.939
item15	157.23	778.776	.023	.939
item16	157.65	769.893	.182	.938
item17	156.65	732.744	.709	.934
item18	157.15	756.510	.436	.936
item19	156.67	748.865	.554	.936
item20	156.75	748.872	.530	.936
item21	156.83	744.652	.518	.936
item22	157.27	743.308	.629	.935
item23	156.65	727.723	.788	.934
item24	157.44	761.017	.310	.937
item25	156.96	746.722	.521	.936
item26	156.81	755.007	.450	.936
item27	156.79	751.232	.564	.936

item28	156.98	739.340	.655	.935
item29	156.73	734.883	.673	.935
item30	156.79	745.615	.559	.936
item31	156.67	738.865	.668	.935
item32	157.27	754.712	.408	.937
item33	156.77	742.223	.660	.935
item34	157.35	748.872	.496	.936
item35	156.35	790.063	-.176	.940
item36	156.98	753.808	.462	.936
item37	157.25	769.043	.220	.938
item38	157.02	755.170	.447	.936
item39	156.83	736.099	.712	.935
item40	156.83	733.546	.742	.934
item41	156.81	754.070	.457	.936
item42	157.08	751.397	.419	.937
item43	156.73	733.351	.767	.934
item44	157.06	776.656	.053	.939
item45	156.94	735.975	.689	.935
item46	157.08	749.482	.523	.936
item47	156.98	747.893	.498	.936
item48	157.25	766.532	.249	.938
item49	156.94	759.081	.355	.937
item50	157.52	761.744	.315	.937
item51	157.29	755.658	.414	.937
item52	157.00	751.021	.438	.936

Reliabilitas setelah seleksi item ($> 0,30$)

Dari 52 item, item gugur adalah item 2, item 14, item 15, item 16, item 35, item 37, item 44 dan item 48. Jadi masih tersisa 44 item yang layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	132.19	734.283	.475	.949
item3	132.29	736.764	.433	.949
item4	132.29	728.764	.527	.949
item5	132.08	730.929	.517	.949
item6	132.19	738.751	.353	.950
item7	132.58	736.887	.393	.950
item8	132.52	724.340	.591	.948
item9	132.60	740.244	.354	.950
item10	132.33	724.482	.566	.949
item11	132.25	726.021	.567	.949
item12	132.58	720.674	.640	.948
item13	132.23	728.010	.562	.949
item17	132.08	712.887	.712	.948
item18	132.58	736.035	.444	.949
item19	132.10	727.670	.577	.949
item20	132.19	728.709	.534	.949
item21	132.27	724.670	.520	.949
item22	132.71	724.083	.617	.948
item23	132.08	707.014	.804	.947
item24	132.88	741.133	.306	.950
item25	132.40	727.223	.515	.949

item26	132.25	734.915	.451	.949
item27	132.23	732.138	.547	.949
item28	132.42	720.376	.641	.948
item29	132.17	715.121	.673	.948
item30	132.23	724.521	.579	.949
item31	132.10	717.585	.693	.948
item32	132.71	735.275	.398	.950
item33	132.21	721.871	.669	.948
item34	132.79	729.530	.486	.949
item36	132.42	734.461	.450	.949
item38	132.46	734.977	.450	.949
item39	132.27	715.904	.720	.948
item40	132.27	712.670	.761	.947
item41	132.25	732.830	.479	.949
item42	132.52	731.872	.412	.950
item43	132.17	712.014	.795	.947
item45	132.38	714.580	.715	.948
item46	132.52	729.276	.527	.949
item47	132.42	726.333	.524	.949
item49	132.38	737.771	.376	.950
item50	132.96	744.254	.270	.950
item51	132.73	738.329	.367	.950
item52	132.44	728.336	.480	.949

(HASIL ANALISIS DATA)



1. Hasil Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	143	96	130	116.86	7.317
Keadilan Prosedural	143	107	150	131.55	8.949
Budaya Kolektif	143	121	168	145.85	8.284
Valid N (listwise)	143				

Statistics

		Kepuasan Kerja	Keadilan Prosedural	Budaya Kolektif
N	Valid	143	143	143
	Missing	0	0	0
Mean		116.86	131.55	145.85
Std. Deviation		7.317	8.949	8.284
Minimum		96	107	121
Maximum		130	150	168

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 96	2	1.4	1.4	1.4
100	1	.7	.7	2.1
101	3	2.1	2.1	4.2
102	2	1.4	1.4	5.6
105	7	4.9	4.9	10.5
107	2	1.4	1.4	11.9
108	1	.7	.7	12.6
109	1	.7	.7	13.3
110	3	2.1	2.1	15.4
111	6	4.2	4.2	19.6
112	12	8.4	8.4	28.0
113	8	5.6	5.6	33.6
115	6	4.2	4.2	37.8
116	9	6.3	6.3	44.1
117	8	5.6	5.6	49.7
118	3	2.1	2.1	51.7
119	15	10.5	10.5	62.2
120	3	2.1	2.1	64.3

Statistics				
		Kepuasan Kerja	Keadilan Prosedural	Budaya Kolektif
N	Valid	143	143	143
	Missing	0	0	0
Mean		116.86	131.55	145.85
Std. Deviation		7.317	8.949	8.284
Minimum		96	107	121
Maximum		130	150	168

121	10	7.0	7.0	71.3
122	2	1.4	1.4	72.7
123	10	7.0	7.0	79.7
124	13	9.1	9.1	88.8
125	4	2.8	2.8	91.6
127	5	3.5	3.5	95.1
128	2	1.4	1.4	96.5
129	4	2.8	2.8	99.3
130	1	.7	.7	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Keadilan Prosedural

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 107	1	.7	.7	.7
109	1	.7	.7	1.4
110	2	1.4	1.4	2.8
116	1	.7	.7	3.5
117	1	.7	.7	4.2
118	2	1.4	1.4	5.6
119	2	1.4	1.4	7.0
121	13	9.1	9.1	16.1
122	2	1.4	1.4	17.5
123	5	3.5	3.5	21.0
124	7	4.9	4.9	25.9
125	7	4.9	4.9	30.8
126	1	.7	.7	31.5
127	3	2.1	2.1	33.6
128	2	1.4	1.4	35.0
129	3	2.1	2.1	37.1
130	6	4.2	4.2	41.3

Statistics				
		Kepuasan Kerja	Keadilan Prosedural	Budaya Kolektif
N	Valid	143	143	143
	Missing	0	0	0
Mean		116.86	131.55	145.85
Std. Deviation		7.317	8.949	8.284
Minimum		96	107	121
Maximum		130	150	168

131	4	2.8	2.8	44.1
132	14	9.8	9.8	53.8
133	5	3.5	3.5	57.3
134	7	4.9	4.9	62.2
135	3	2.1	2.1	64.3
136	10	7.0	7.0	71.3
137	2	1.4	1.4	72.7
138	5	3.5	3.5	76.2
139	7	4.9	4.9	81.1
140	3	2.1	2.1	83.2
141	4	2.8	2.8	86.0
142	5	3.5	3.5	89.5
143	5	3.5	3.5	93.0
145	1	.7	.7	93.7
146	1	.7	.7	94.4
147	3	2.1	2.1	96.5
148	1	.7	.7	97.2
149	3	2.1	2.1	99.3
150	1	.7	.7	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Budaya Kolektif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 121	3	2.1	2.1	2.1
123	1	.7	.7	2.8
127	1	.7	.7	3.5
132	3	2.1	2.1	5.6
133	1	.7	.7	6.3
134	1	.7	.7	7.0
135	1	.7	.7	7.7
136	2	1.4	1.4	9.1

Statistics					
		Kepuasan Kerja	Keadilan Prosedural	Budaya Kolektif	
N	Valid	143	143	143	
	Missing	0	0	0	
Mean		116.86	131.55	145.85	
Std. Deviation		7.317	8.949	8.284	
Minimum		96	107	121	
Maximum		130	150	168	
137	2	1.4	1.4	10.5	
138	2	1.4	1.4	11.9	
139	8	5.6	5.6	17.5	
140	5	3.5	3.5	21.0	
141	11	7.7	7.7	28.7	
142	6	4.2	4.2	32.9	
143	7	4.9	4.9	37.8	
144	5	3.5	3.5	41.3	
145	5	3.5	3.5	44.8	
146	14	9.8	9.8	54.5	
147	9	6.3	6.3	60.8	
148	8	5.6	5.6	66.4	
149	9	6.3	6.3	72.7	
150	4	2.8	2.8	75.5	
151	2	1.4	1.4	76.9	
152	4	2.8	2.8	79.7	
153	2	1.4	1.4	81.1	
154	4	2.8	2.8	83.9	
155	5	3.5	3.5	87.4	
156	7	4.9	4.9	92.3	
158	2	1.4	1.4	93.7	
159	3	2.1	2.1	95.8	
160	1	.7	.7	96.5	
162	2	1.4	1.4	97.9	
163	1	.7	.7	98.6	
164	1	.7	.7	99.3	
168	1	.7	.7	100.0	
Total		143	100.0	100.0	

2. Hasil Analisis Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Keadilan Prosedural	Budaya Kolektif
N		143	143	143
Normal Parameters ^a	Mean	116.86	131.55	145.85
	Std. Deviation	7.317	8.949	8.284
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.080	.085
	Positive	.053	.075	.079
	Negative	-.098	-.080	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.166	.953	1.018
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132	.324	.251

a. Test distribution is Normal.

3. Uji Linieritas

a. Linieritas Budaya Kolektif → Keadilan Prosedural

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Kolektif * Keadilan Prosedural	Between (Combined) Groups		2861.979	35	81.771	1.271	.176
	Linearity		1595.482	1	1595.482	24.806	.000
	Deviation from Linearity		1266.496	34	37.250	.579	.965
Within Groups			6881.938	107	64.317		
Total			9743.916	142			

b. Linieritas Keadilan Prosedural → Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keadilan Prosedural * Kepuasan Kerja	Between	(Combined)	5486.647	26	211.025	4.160	.000
	Groups	Linearity	2579.865	1	2579.865	50.854	.000
		Deviation from Linearity	2906.782	25	116.271	2.292	.002
	Within Groups		5884.807	116	50.731		
	Total		11371.455	142			

c. Linieritas Budaya Kolektif → Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Kolektif * Kepuasan Kerja	Between	(Combined)	2660.327	26	102.320	1.676	.034
	Groups	Linearity	1190.874	1	1190.874	19.502	.000
		Deviation from Linearity	1469.453	25	58.778	.963	.522
	Within Groups		7083.589	116	61.065		
	Total		9743.916	142			

4. Hasil Analisis Uji Hipotesis

A. Analisis Jalur

Persamaan Regresi 1 (p1 dan p2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.624	10.391		4.776	.000
	Keadilan Prosedural	.327	.065	.405	5.024	.000
	Budaya Kolektif	.166	.070	.188	2.353	.020

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Regresi 2 (p3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.474	10.603		5.986	.000
	Kepuasan Kerja	.583	.091	.476	6.432	.000
a. Dependent Variable: Keadilan Prosedural						

Kesalahan Regresi (R Square = e1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.158	7.602

a. Predictors: (Constant), Budaya Kolektif

b. Dependent Variable: Keadilan Prosedural

Kesalahan Regresi (R Square = e2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.227	.221	7.896
a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural				

A. Analisis Tambahan
a. Uji Korelasi Pearson

		Correlations		
		Kepuasan Kerja	Keadilan Prosedural	Budaya Kolektif
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,476**	,350**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	143	143	143
Keadilan Prosedural	Pearson Correlation	,476**	1	,405**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	143	143	143
Budaya Kolektif	Pearson Correlation	,350**	,405**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	143	143	143

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

b. Uji Korelasi Parsial

			Correlations	
Control Variables			Budaya Kolektif	Kepuasan Kerja
Budaya Kolektif	Keadilan Prosedural	Correlation	1.000	.195
		Significance (2-tailed)	.	.020
		Df	0	140
Kepuasan Kerja	Budaya Kolektif	Correlation	.195	1.000
		Significance (2-tailed)	.020	.
		Df	140	0

c. Uji Regresi Berganda

d. Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kolektif, Keadilan Prosedural ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.246	6.355

a. Predictors: (Constant), Budaya Kolektif, Keadilan Prosedural

(SURAT PERIJINAN PENELITIAN)

