

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Mutual help* terbukti mampu mempengaruhi *adaptive performance* karyawan di PT King Plastic secara signifikan. Hal tersebut memiliki arti, jika karyawan memiliki perilaku *mutual help* yang semakin tinggi maka akan meningkatkan *adaptive performance* karyawan.
2. *Team spirit* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *adaptive performance* karyawan di PT King Plastic. Oleh karena itu peningkatan atau penurunan dari *team spirit* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *adaptive performance* karyawan.
3. *Civic virtue* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *adaptive performance* karyawan di PT King Plastic. Hal tersebut memiliki arti, bahwa keterlibatan karyawan yang semakin tinggi terhadap perusahaan maka akan meningkatkan *adaptive performance* karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan diterapkan oleh PT King Plastic. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, diketahui tingkat *mutual help* karyawan pada PT King Plastic termasuk ke dalam kategori tinggi dengan mean terendah yaitu 4,11 pada pernyataan MH1 yang berbunyi “Saya rela memberikan waktu untuk membantu rekan kerja yang mempunyai masalah terkait pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT King Plastic memiliki rasa tolong menolong terhadap rekan yang baik. Hal ini dapat berdampak positif dalam keberlangsungan perusahaan karena para karyawannya memiliki hubungan baik dan tujuan bersama untuk memajukan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, diketahui tingkat *team spirit* karyawan di PT King Plastic termasuk ke dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan mean terendah yaitu 4,47 pada pernyataan TS4 yang berbunyi “Saya selalu fokus pada apa yang salah dengan situasinya daripada sisi positifnya”. Hal ini berarti karyawan di PT King Plastic mempunyai sikap toleransi yang sangat tinggi terhadap perubahan yang terjadi di perusahaannya. Diharapkan pemimpin dan karyawan dapat mempertahankan perilaku toleransi tersebut agar lingkungan kerja menjadi lebih baik dan proses keberlangsungan perusahaan berjalan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, diketahui tingkat *civic virtue* karyawan di PT King Plastic termasuk ke dalam kategori tinggi yaitu dengan mean terendah yaitu 3,99 pada pernyataan CV2 yang berbunyi “Saya menghadiri acara perusahaan yang tidak wajib, untuk menunjukkan

keterlibatan terhadap perusahaan”. Hal ini berarti karyawan pada PT King Plastic sudah mau berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan yang nanti dampaknya bisa membuat karyawan tersebut lebih mengenal perusahaan sehingga bisa siap menghadapi perubahan yang terjadi di perusahaannya.

4. Secara keseluruhan, *adaptive performance* memiliki nilai mean yang tinggi dengan mean terendah yaitu 3,68 pada pernyataan AP7 yang berbunyi “Rekan kerja di divisi saya mengandalkan supaya untuk memberikan saran terkait solusi yang baru”. Hal ini menandakan bahwa karyawan telah bisa berkerja secara adaptatif sehingga bisa diandalkan rekan kerja dan mengikuti perubahan yang ada di perusahaan. Namun, masih ada hal yang perlu diperhatikan PT King Plastic yaitu nilai mean pada *team spirit*. Nilai item ini masuk dalam interval sangat tinggi, namun pada analisis pengaruhnya terhadap *adaptive performance*, ternyata *team spirit* tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, PT King Plastic perlu meninjau kembali mengenai sikap toleransi yang dimiliki karyawan terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaannya mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT King Plastic di Cikarang sehingga hasilnya dapat berbeda dan tidak dapat digeneralisasikan dengan perusahaan lain.

2. Pernyataan kuesioner pada item *team spirit* kurang sesuai terhadap pengertiannya itu sendiri sehingga dapat membuat responden kebingungan.
3. Penelitian ini dilakukan kepada perusahaan yang berada di luar kota Yogyakarta sehingga mengharuskan peneliti mengambil data hanya menggunakan *google form*, peneliti tidak terjun langsung dan terlibat dalam pengisian kuesioner, sehingga jawaban dari karyawan bisa saja kurang objektif atau tidak sesuai dengan keadaan yang ada.

5.4 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti ingin memberikan saran kepada penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan yang memiliki populasi lebih besar sehingga hasil temuan dapat digeneralisasikan secara umum.
2. Kuesioner pada penelitian selanjutnya dapat diperiksa kembali sehingga tidak terjadi perbedaan dari definisi terhadap pernyataan kuesioner agar tidak menimbulkan kebingungan responden.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan memberikan sosialisasi mengenai penjelasan tujuan dilakukan penelitian dan penjelasan item kuesioner kepada responden yang ingin diteliti sebelum mengisi kuesioner untuk menghindari kebingungan responden sehingga harapannya responden dapat mengisi kuesioner dengan lebih objektif sesuai dengan keadaan lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamoum, H., & Nejari, Z. (2020). The Organizational Citizenship Behavior Impact on the Adaptive Performance of Moroccan Employees. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 9).
- Aldag, & Madison. (1997). *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization*.
- Allworth, E., & Hesketh, B. (1999). *Construct-oriented Biodata: Capturing Change-related and Contextually Relevant Future Performance*.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595. <https://doi.org/10.2307/255908>
- Berdiyana, Dewie, Wijayati, Andre, & Witjaksono. (2022). *Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance*. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v9i6.3899>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 29(3), 280–293. <https://doi.org/10.1002/CJAS.232>
- Chelagat, L. J., & Kemboi, A. (2015). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya. In *International Journal of Business* (Vol. 5, Issue 4). www.ijbhtnet.com
- Chou, & Pearson. (2011). A Demographic Study of Information Technology Professionals' Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management Research*, 3(2). <https://doi.org/10.5296/jmr.v3i2.625>
- Diaz-Vilela, L., Rodriguez, N. D., Isla-Diaz, R., Diaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaund, E., & Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any? *PLoS ONE*, 10(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139898>

- Gorostiaga, A., Balluerka, N., & Rodríguez-López, A. (2022). Assessment of Adaptive Performance and its Role as a Moderator of the Relationship Between Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behaviors. *Psicothema*, 34(1), 84–94. <https://doi.org/10.7334/psicothema2021.310>
- Griffin, Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>
- Haass, O., Akhavan, P., Miao, Y., Soltani, M., Jan, T., & Azizi, N. (2023). Organizational citizenship behaviour on organizational performance: A knowledge-based organization. *Knowledge Management and E-Learning*, 15(1), 85–102. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2023.15.005>
- Hui, Lam, S., & Law, K. (2000). Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822–828. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.822>
- Jundt, D. K., & Shoss, M. K. (2023). A Process Perspective on Adaptive Performance: Research Insights and New Directions. *Group and Organization Management*, 48(2), 405–435. <https://doi.org/10.1177/10596011231161404>
- Jundt, Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2015). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S53–S71. <https://doi.org/10.1002/job.1955>
- Martínez, & Tindale. (2015). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Performance in Women's Sport Teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 27(2), 200–215. <https://doi.org/10.1080/10413200.2014.978045>
- Mokhtar, M. Y. O., Puteh, B., Norman, H., Ab Rahman, S., & Othman, W. N. W. (2021). The Relationship of Organizational Citizenship Behaviour with Adaptive Work Performance among Kolej Universiti Islam Melaka's Staff. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(11). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i11/11619>
- Na, L., Dyne, V., & Parks, J. M. (1995). *Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity*. <https://www.researchgate.net/publication/309563728>
- Nandini, W., Gustomo, A., & Sushandoyo, D. (2022). The Antecedents and Consequences of Individual Adaptive Performance: A Systematic Literature Study. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 29(2). <https://doi.org/10.20476/jbb.v29i2.1271>

- Organ. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*.
- Organ. (1997). *Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time*.
- Organ, Podsakoff, P., & Mackenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*.
- Park, S., & Park, S. (2019). Employee Adaptive Performance and Its Antecedents: Review and Synthesis. In *Human Resource Development Review* (Vol. 18, Issue 3, pp. 294–324). SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.1177/1534484319836315>
- Pickford, H. C., & Joy, G. (2016). *Organisational Citizenship Behaviours: Definitions and Dimensions*. <https://ssrn.com/abstract=2893021>
- Podsakoff, Ahearne, M., & MacKenzie, S. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262–270. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- Podsakoff, & Mackenzie. (1994). *Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness*.
- Podsakoff, Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*.
- Podsakoff, Mackenzie, S., Moorman, R., & Fetter, R. (1990). *TRANSFORMATIONAL LEADER BEHAVIORS AND THEIR EFFECTS ON FOLLOWERS' TRUST IN LEADER, SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS*.
- Poncheri, R. M. (2006). *The Impact of Work Context on the Prediction of Job Performance*.
- Pradhan, & Jena. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
<https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pulakos, Arad, S., Donovan, M., & Plamondon, K. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>

- Sakban, Nural, & Bin Ridwan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Sepúlveda-Rivillas, C. I., Alegre, J., & Oltra, V. (2022). Impact of knowledge-based organizational support on organizational performance through project management. *Journal of Knowledge Management*, 26(4), 993–1013. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2020-0887>
- Shoss, M. K., Witt, L. A., & Vera, D. (2012). When does adaptive performance lead to higher task performance? *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 910–924. <https://doi.org/10.1002/job.780>
- Soraya, Fachrin, Aril, & Khidri. (2023). *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI KLINIK KECANTIKAN*. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM>
- Stokes, C., Schneider, T., & Lyons, J. (2010). Adaptive performance: A criterion problem. *Team Performance Management*, 16(3), 212–230. <https://doi.org/10.1108/13527591011053278>
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*
- Tambe, S. (2014). A Study of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Its Dimensions: A Literature Review. In *International Research Journal of Business and Management-IRJBM*. www.irjbm.org
- Vannecia, S. (2013). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. SURYA TIMUR SAKTI JATIM*.
- William, L., & Anderson, S. (1991). *Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors*.



LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Surat Izin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 278/Pen/I
Lamp.: -
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data, Penyebaran Kuesioner

28 Mei 2024

Kepada
Yth. Pimpinan PT. King Plastic
Jl Timor Blok E No.8 Desa Jatiwangi Kompleks Industrial MM2100 Cikarang Bekasi,
Mekarwangi, Kec. Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Adaptive Performance Karyawan*" yang ditakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Aloisius Kristian Doni
No Mahasiswa/Prodi: 200325350/Manajemen
No Handphone : 081284956709

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



LAMPIRAN II

Surat Keterangan Penelitian dari Perusahaan



LAMPIRAN III

Kuesioner Online *Google Forms*

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Adaptive Performance Karyawan di PT. KING PLASTIC

Responden dimohon menjawab kuesioner berikut dengan memilih salah satu jawaban yang relevan menggunakan skala yang telah diklasifikasikan sebagai berikut:

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

aloisiusdoni@gmail.com Ganti akun

✉ Tidak dibagikan

☁

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Nama / Inisial

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki-Laki
- ☐ Perempuan

Umur *

Jawaban Anda

Divisi *

Jawaban Anda

Pendidikan Terakhir *

- ☐ SMA
- ☐ D1
- ☐ D2
- ☐ D3
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ S3

docs.google.com

Lama Bekerja *

☐

 < 1 tahun

☐

 1-5 tahun

☐

 6-10 tahun

☐

 11-15 tahun

☐

 16-20 tahun

☐

 > 20 tahun

Berikutnya

Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir

Mutual Help

Perilaku individu secara sukarela dengan mau memberikan bantuan kepada rekan kerja agar mereka dapat menyelesaikan suatu masalah atau menghindarinya, seperti membantu tugas yang berat agar cepat selesai yang bertujuan untuk perusahaan dalam menghadapi perubahan.

1. Saya rela memberikan waktu untuk membantu rekan kerja yang mempunyai permasalahan terkait pekerjaan. *

Sangat Tidak Setuju

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

Sangat Setuju

2. Saya berkomunikasi dengan rekan kerja *
sebelum memulai tindakan saya yang
mungkin dapat memberikan pengaruh bagi
mereka.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

3. Saya mencoba mengambil langkah untuk *
mencegah masalah dengan rekan kerja di
perusahaan tempat saya bekerja.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

4. Saya memotivasi rekan kerja ketika *
mereka sedang down/kesulitan.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

5. Saya bertindak sebagai penengah ketika *
rekan kerja saling mempunyai perbedaan
pendapat.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

Team Spirit

Sikap toleransi yang dimiliki karyawan terhadap masalah, kesulitan, dan perubahan atas pekerjaan tetapi mampu menanggungnya tanpa mengeluh dan menyalahkan orang lain.

1. Saya menghabiskan banyak waktu untuk * mengeluh tentang hal-hal sepele.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

2. Saya selalu mencari-cari kesalahan * terhadap apa yang dilakukan perusahaan.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3. Saya membuat masalah menjadi lebih * besar dari yang sebenarnya.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

4. Saya selalu fokus pada apa yang salah * dengan situasinya daripada sisi positifnya.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

docs.google.com

docs.google.com

Civic Virtue

Perilaku karyawan yang menunjukkan keterlibatan dalam perusahaan dengan menunjukan kesediaan untuk berpartisipasi secara aktif, patuh terhadap perusahaan, peduli terhadap kehidupan perusahaan dan punya sikap tanggung jawab.

1. Saya menghadiri pertemuan yang sebenarnya tidak diwajibkan untuk dihadiri, tetapi bagi saya penting atau bernilai untuk diikuti.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

2. Saya menghadiri acara perusahaan yang tidak wajib, untuk menunjukkan keterlibatan terhadap perusahaan.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

3. Saya mengikuti perubahan dalam perusahaan.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

4. Saya membaca dan mengikuti pengumuman perusahaan, memo, dan sebagainya.

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

docs.google.com

docs.google.com

Adaptive Performance

Perilaku yang dimiliki karyawan dalam mengubah kemampuannya untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, situasi maupun terjadinya peristiwa baru seperti adanya perubahan teknologi, adanya tugas baru dan perubahan posisi yang berhubungan dengan pekerjaan.

1. Saya tetap tenang dalam situasi di mana saya diharuskan mengambil banyak keputusan. *

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☒

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

2. Saya berdiskusi secara santai dengan rekan kerja dalam mencari solusi. *

Sangat Tidak Setuju

3. Rekan kerja saya meminta nasihat kepada saya ketika mereka mengalami situasi sulit. *

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

4. Saya tidak ragu untuk menentang ide-ide yang sudah ada untuk mengusulkan solusi inovatif. *

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

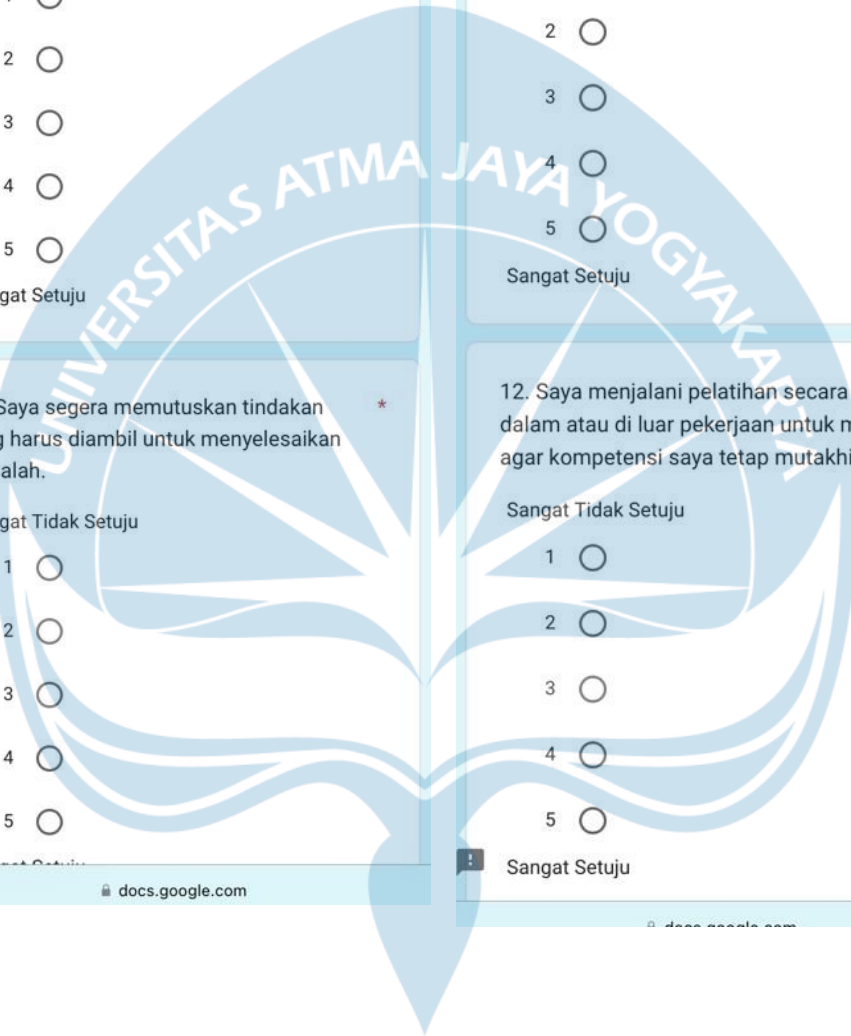
5 ☐

docs.google.com

docs.google.com

5. Saya menggunakan berbagai sumber/jenis informasi untuk menghasilkan solusi inovatif. * Sangat Tidak Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Sangat Setuju	7. Rekan kerja di divisi saya mengandalkan saya untuk memberikan saran terkait solusi yang baru. * Sangat Tidak Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Sangat Setuju
6. Saya mengembangkan alat dan metode baru untuk menyelesaikan masalah baru. * Sangat Tidak Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Sangat Setuju	8. Saya mampu mencapai fokus total pada situasi untuk bertindak cepat. * Sangat Tidak Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Sangat Setuju

docs.google.com



9. Saya menganalisis solusi beserta dampakanya agar dapat memilih solusi mana yang paling tepat. *

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

10. Saya segera memutuskan tindakan yang harus diambil untuk menyelesaikan masalah. *

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

11. Saya mencari inovasi terbaru untuk meningkatkan cara saya bekerja. *

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

12. Saya menjalani pelatihan secara rutin di dalam atau di luar pekerjaan untuk menjaga agar kompetensi saya tetap mutakhir. *

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

docs.google.com

docs.google.com

13. Saya mempelajari cara baru dalam melakukan pekerjaan saya agar dapat berkolaborasi lebih baik dengan rekan kerja. *

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

14. Saya mempersiapkan diri untuk perubahan dengan berpartisipasi dalam setiap proyek atau tugas yang memungkinkan saya untuk melakukannya. *

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

15. Saya bersedia menyesuaikan perilaku saya kapanpun agar dapat bekerja dengan baik dengan rekan kerja. *

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

16. Saya mencoba memahami sudut pandang rekan kerja saya untuk meningkatkan interaksi dengan mereka. *

Sangat Tidak Setuju

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Sangat Setuju

docs.google.com

docs.google.com

LAMPIRAN IV

Data Excel

1. Profil Responden

Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Divisi
Perempuan	29	S1	6-10 tahun	Finance Accounting
Laki-Laki	22	SMA	1-5 tahun	Produksi
Perempuan	23	S2	1-5 tahun	Sales & Marketing
Laki-Laki	46	SMA	6-10 tahun	Security
Laki-Laki	43	SMA	1-5 tahun	Security
Laki-Laki	52	SMA	> 20 tahun	Production
Laki-Laki	45	S1	6-10 tahun	HR & GA
Laki-Laki	46	D1	> 20 tahun	ENGINEERING
Laki-Laki	50	SMA	> 20 tahun	HSE
Laki-Laki	36	S1	11-15 tahun	PPIC
Laki-Laki	33	SMA	11-15 tahun	Suport GA
Laki-Laki	40	S1	16-20 tahun	Produksi
Laki-Laki	45	D3	6-10 tahun	Produksi
Perempuan	44	SMA	> 20 tahun	Logistik
Perempuan	23	S1	< 1 tahun	HR-GA
Laki-Laki	51	SMA	> 20 tahun	Mould shop
Perempuan	29	S1	1-5 tahun	HRGA
Laki-Laki	47	SMA	6-10 tahun	HR
Laki-Laki	44	SMA	11-15 tahun	Quality
Perempuan	38	SMA	6-10 tahun	Netral
Perempuan	28	SMA	1-5 tahun	Produksi
Perempuan	25	S1	1-5 tahun	QA
Laki-Laki	38	SMA	< 1 tahun	Security

Laki-Laki	52	SMA	> 20 tahun	QA
Laki-Laki	31	D3	6-10 tahun	Procurement
Laki-Laki	27	S1	1-5 tahun	QC/QA
Laki-Laki	27	SMA	1-5 tahun	QC
Laki-Laki	52	SMA	> 20 tahun	QA
Laki-Laki	21	SMA	< 1 tahun	Operator produksi
Laki-Laki	38	SMA	11-15 tahun	Blow
Laki-Laki	37	SMA	11-15 tahun	QA
Laki-Laki	34	SMA	11-15 tahun	QA/QC
Laki-Laki	45	SMA	> 20 tahun	Produksi
Laki-Laki	38	SMA	16-20 tahun	Produksi
Perempuan	23	D3	1-5 tahun	Operator produksi
Laki-Laki	27	D3	1-5 tahun	Quality
Laki-Laki	52	SMA	> 20 tahun	HR/GA
Laki-Laki	49	SMA	6-10 tahun	Security
Laki-Laki	31	SMA	1-5 tahun	Hausekiping
Laki-Laki	39	SMA	< 1 tahun	House keeping
Laki-Laki	20	SMA	< 1 tahun	HRGA
Laki-Laki	29	SMA	1-5 tahun	HR/GA
Perempuan	27	D3	1-5 tahun	produksi
Perempuan	35	SMA	11-15 tahun	Operator
Laki-Laki	26	SMA	< 1 tahun	Blow
Laki-Laki	37	SMA	6-10 tahun	Satpam
Laki-Laki	22	SMA	< 1 tahun	KBB40
Laki-Laki	34	SMA	11-15 tahun	Produksi
Laki-Laki	52	D1	11-15 tahun	General Support
Perempuan	22	S1	< 1 tahun	PPIC
Laki-Laki	20	SMA	< 1 tahun	Operator
Laki-Laki	55	S2	> 20 tahun	Management
Laki-Laki	43	SMA	6-10 tahun	Pendor

Laki-Laki	24	SMA	< 1 tahun	Operator produksi
Perempuan	50	D1	> 20 tahun	Prosuksi
Laki-Laki	46	SMA	< 1 tahun	SECURITY
Perempuan	49	SMA	> 20 tahun	Produksi
Perempuan	46	SMA	> 20 tahun	Finance & Accounting
Perempuan	52	SMA	> 20 tahun	Produksi
Perempuan	36	SMA	11-15 tahun	produksi
Perempuan	40	SMA	11-15 tahun	Produksi
Perempuan	40	SMA	11-15 tahun	King plastik bag produksi
Perempuan	25	SMA	< 1 tahun	Produksi
Perempuan	36	SMA	11-15 tahun	blow
Perempuan	38	SMA	11-15 tahun	Blow moulding
Perempuan	43	SMA	11-15 tahun	Blow
Laki-Laki	53	SMA	> 20 tahun	Departement produksi
Laki-Laki	36	SMA	< 1 tahun	Satpam
Laki-Laki	27	SMA	1-5 tahun	Produksi
Laki-Laki	29	SMA	1-5 tahun	Mathand Produksi
Laki-Laki	27	SMA	1-5 tahun	Operator material
Laki-Laki	22	SMA	1-5 tahun	Mathand produksi
Laki-Laki	26	SMA	1-5 tahun	Operator methand
Laki-Laki	29	SMA	1-5 tahun	Teknisi
Laki-Laki	49	SMA	> 20 tahun	Produksi
Laki-Laki	20	SMA	< 1 tahun	operator
Laki-Laki	43	SMA	> 20 tahun	Produksi
Perempuan	41	D3	> 20 tahun	blow
Laki-Laki	27	SMA	6-10 tahun	Teknisi
Laki-Laki	37	SMA	11-15 tahun	Quality
Laki-Laki	32	SMA	11-15 tahun	Qa
Laki-Laki	39	D2	11-15 tahun	Warehouse

Laki-Laki	38	SMA	16-20 tahun	Warehouse
Laki-Laki	47	SMA	> 20 tahun	Maintenance
Laki-Laki	24	SMA	1-5 tahun	Blow
Laki-Laki	23	SMA	1-5 tahun	Blow
Laki-Laki	54	SMA	> 20 tahun	Produksi
Perempuan	43	SMA	11-15 tahun	Produksi
Laki-Laki	26	D3	1-5 tahun	Blow
Laki-Laki	29	SMA	6-10 tahun	blow
Perempuan	26	S1	1-5 tahun	quality
Perempuan	27	S1	1-5 tahun	sales
Laki-Laki	24	SMA	1-5 tahun	teknisi mesin
Laki-Laki	30	D3	6-10 tahun	warehouse
Perempuan	35	S1	6-10 tahun	QA
Perempuan	26	S1	1-5 tahun	QC
Perempuan	35	D3	11-15 tahun	produksi
Laki-Laki	30	D3	6-10 tahun	engineering
Perempuan	27	S1	1-5 tahun	finance
Perempuan	40	D3	16-20 tahun	blow
Laki-Laki	40	D3	11-15 tahun	qa
Laki-Laki	29	D3	1-5 tahun	teknisi
Perempuan	35	D3	6-10 tahun	Warehouse
Perempuan	25	S1	1-5 tahun	warehouse
Perempuan	35	D3	6-10 tahun	warehouse
Laki-Laki	29	SMA	6-10 tahun	blow
Laki-Laki	25	D3	1-5 tahun	engineering
Perempuan	27	D3	1-5 tahun	QC
Perempuan	28	S1	1-5 tahun	quality control
Laki-Laki	25	D3	1-5 tahun	teknisi
Laki-Laki	25	SMA	1-5 tahun	blow
Laki-Laki	26	D3	1-5 tahun	blow
Laki-Laki	44	D3	16-20 tahun	Blow

Perempuan	25	S1	1-5 tahun	Sales
Laki-Laki	37	D3	11-15 tahun	blow
Laki-Laki	28	D2	1-5 tahun	Blow
Perempuan	40	S1	11-15 tahun	QA/QC
Perempuan	43	S1	16-20 tahun	Finance
Laki-Laki	28	SMA	1-5 tahun	operator produksi
Laki-Laki	26	D3	1-5 tahun	Blow
Laki-Laki	27	D3	1-5 tahun	Blow
Laki-Laki	41	SMA	16-20 tahun	blow
Laki-Laki	30	D3	6-10 tahun	engineering
Perempuan	35	S1	6-10 tahun	warehouse
Laki-Laki	40	SMA	16-20 tahun	Security
Perempuan	23	S1	1-5 tahun	HR/GA
Laki-Laki	38	SMA	6-10 tahun	SATPAM
Laki-Laki	21	SMA	1-5 tahun	operator
Laki-Laki	39	SMA	1-5 tahun	Housekeeping
Laki-Laki	21	SMA	1-5 tahun	HRGA
Laki-Laki	26	SMA	1-5 tahun	Blow
Laki-Laki	22	SMA	1-5 tahun	blow
Laki-Laki	46	SMA	11-15 tahun	security
Laki-Laki	36	SMA	6-10 tahun	Satpam
Perempuan	25	SMA	1-5 tahun	blow
Laki-Laki	24	SMA	1-5 tahun	opertor

2. Jawaban Responden

No Responden	Mutual Help (X1)					Team Spirit (X2)				Civic Virtue (X3)			
	MH 1	MH 2	MH 3	MH 4	MH 5	TS 1	TS 2	T 3	TS 4	CV 1	CV 2	CV 3	CV 4
1	5	5	5	5	5	2	1	1	3	3	4	5	5
2	5	3	5	3	3	1	1	1	3	5	5	4	5
3	3	5	4	5	5	2	1	1	2	3	3	3	4
4	4	4	4	5	4	2	1	2	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	4	5	5
6	5	5	5	5	3	1	1	1	1	2	2	4	5
7	5	5	4	5	5	1	1	1	3	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4
9	4	5	4	4	5	1	1	1	1	2	3	4	4
10	5	5	5	5	4	1	1	1	1	5	3	5	5
11	4	5	5	5	5	2	2	1	3	3	3	5	5
12	5	5	5	5	5	3	1	1	1	4	4	5	5
13	4	5	5	4	4	1	2	1	3	3	4	4	4
14	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	5	5
15	5	5	4	5	4	2	1	1	1	4	5	5	5
16	5	4	4	4	4	2	1	1	2	4	3	5	4
17	5	5	5	5	4	1	1	1	1	4	4	4	5
18	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4
19	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	3	5	5
20	5	2	3	3	5	1	3	3	3	3	3	1	1
21	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5
22	4	5	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3
23	2	1	2	2	5	1	2	2	1	2	2	2	5
24	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
25	4	4	4	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4
26	4	4	5	5	5	1	1	1	1	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	3	4	4
28	4	4	4	4	3	1	1	1	4	3	3	4	4
29	4	4	4	4	4	1	1	1	4	3	3	2	2
30	5	5	4	4	5	1	2	2	2	4	3	4	5
31	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5
32	4	4	5	5	4	1	2	1	1	3	3	4	4
33	4	5	5	4	5	5	1	1	1	4	3	5	5
34	5	5	5	5	5	1	1	1	3	5	5	5	5
35	3	5	4	4	3	1	1	1	2	4	3	4	4

36	3	3	4	3	3	2	1	1	1	3	2	4	5
37	5	2	1	1	5	3	1	1	3	5	4	3	5
38	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
40	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
41	4	5	4	4	4	1	3	1	1	3	3	3	3
42	4	4	3	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4
44	5	5	4	4	5	1	5	5	5	3	5	5	1
45	1	5	3	5	5	2	3	1	5	4	4	5	3
46	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4
47	4	5	5	3	4	3	2	1	1	3	4	3	4
48	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5
49	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	3
50	3	4	5	3	3	3	2	1	1	3	3	3	5
51	5	5	5	5	4	1	1	1	3	5	5	5	5
52	5	3	3	5	5	1	1	1	3	3	3	5	5
53	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	4
54	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	4	5
55	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4
56	1	2	2	4	1	2	1	3	2	2	2	5	5
57	3	3	3	5	3	1	1	1	3	3	5	5	3
58	3	4	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4
59	4	3	4	3	3	1	1	1	2	4	3	3	4
60	5	5	4	4	4	1	1	1	1	3	3	5	5
61	4	3	4	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5
62	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4
63	4	5	5	5	5	1	1	1	1	3	2	5	4
64	3	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3	4	4
66	4	4	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	4
67	4	5	4	5	4	1	1	1	2	4	4	4	5
68	4	3	4	4	3	1	3	1	1	4	4	4	5
69	5	5	5	5	5	1	1	1	3	4	4	4	5
70	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	3	4	4
71	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	3	4	5
72	4	5	4	4	4	1	1	1	2	4	3	3	4
73	4	5	3	5	5	1	1	1	4	5	1	5	5
74	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5

75	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4
76	5	4	4	4	4	1	1	1	3	4	3	4	4
77	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5
78	4	2	1	5	3	1	1	1	4	5	1	5	5
79	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3
80	3	5	4	4	3	1	3	2	3	3	3	4	4
81	4	4	4	4	5	1	1	1	1	4	4	4	4
82	4	4	4	5	4	1	1	1	2	4	3	4	4
83	5	5	5	5	5	1	1	1	1	3	3	4	5
84	5	5	5	5	4	1	1	1	1	4	5	5	5
85	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	2	4	5
86	3	3	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	1	2	1	1	4	3	4	5
88	4	4	4	4	3	2	1	1	2	3	4	4	4
89	4	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	5	5
90	4	4	4	5	5	1	2	2	1	5	5	4	5
91	5	5	4	5	5	2	2	1	3	4	5	5	4
92	4	5	5	5	5	3	1	2	2	4	5	5	5
93	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	5	4	5
94	4	4	4	5	5	2	1	2	1	4	4	4	4
95	4	4	5	4	5	2	2	2	1	4	4	5	4
96	4	5	4	5	4	2	1	1	2	4	4	5	4
97	4	5	4	5	5	1	1	1	2	4	5	4	5
98	4	4	4	4	5	2	2	2	1	4	4	5	4
99	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	4	4
100	4	4	5	5	4	1	2	3	2	4	4	5	4
101	4	5	5	4	4	2	1	1	3	4	5	4	5
102	5	5	5	4	5	1	2	1	2	4	4	4	5
103	4	5	5	4	5	1	2	1	1	4	4	4	5
104	4	5	4	5	4	1	2	1	2	4	4	5	4
105	4	5	4	5	4	1	1	2	1	4	4	5	4
106	4	4	5	4	5	2	1	2	1	4	3	4	5
107	4	5	4	4	4	2	1	2	2	5	4	5	4
108	4	4	3	5	4	2	1	2	1	4	4	4	4
109	4	4	5	4	5	1	1	2	1	4	4	5	5
110	4	3	4	4	5	2	3	2	1	4	4	4	4
111	4	5	4	5	4	1	2	3	2	5	4	4	4
112	4	5	4	5	4	2	2	2	1	5	4	5	5
113	5	4	5	4	5	2	2	1	2	4	5	4	5

114	4	5	4	5	4	1	2	1	2	4	4	4	4
115	4	5	4	4	4	1	2	1	2	4	5	4	5
116	4	5	4	4	5	1	2	1	2	4	5	4	5
117	4	4	5	4	5	1	2	1	2	5	4	5	4
118	4	4	5	4	5	1	2	1	1	4	5	4	4
119	4	5	5	4	5	1	2	1	1	4	4	4	5
120	4	4	5	4	4	1	2	1	2	4	5	4	4
121	4	5	4	5	4	2	1	2	1	4	4	4	4
122	4	5	4	5	4	1	2	1	2	4	5	4	5
123	4	3	4	5	4	1	2	1	2	4	4	5	4
124	4	5	4	4	4	1	2	1	2	4	5	5	4
125	4	5	5	5	5	3	3	1	1	4	4	5	5
126	4	5	4	5	4	1	2	2	3	4	5	5	4
127	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	5	4
128	4	5	4	4	4	2	3	2	1	4	4	5	5
129	4	5	4	4	5	1	2	2	1	4	5	4	4
130	4	5	4	5	4	1	2	1	2	4	5	4	5
131	4	5	4	4	4	1	2	1	2	4	5	4	5
132	4	5	4	5	4	1	2	1	2	4	4	5	4
133	4	4	5	4	4	1	2	1	2	4	5	4	4
134	4	5	4	5	4	1	2	1	2	4	5	4	5
135	4	4	5	5	4	1	2	2	1	4	5	4	5
136	4	3	3	4	5	1	2	3	1	4	5	4	5

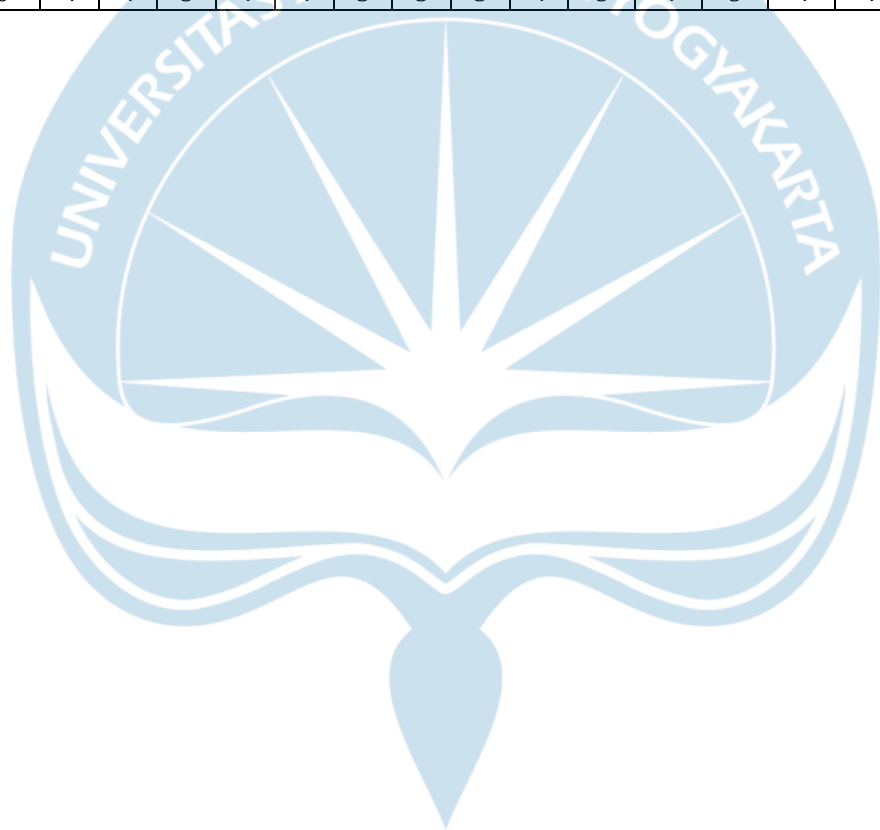
No Respo nden	Adaptive Performance (Y)															
	A P 1	A P 2	A P 3	A P 4	A P 5	A P 6	A P 7	A P 8	A P 9	A P 10	A P 11	A P 12	A P 13	A P 14	A P 15	A P 16
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
2	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
3	4	3	4	3	5	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
6	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4
7	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4

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

49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
50	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4
51	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4
52	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5
53	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
54	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
55	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
56	1	3	4	3	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	4
57	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
58	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
59	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	1	4
60	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4
61	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4
62	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
63	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
64	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
66	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
68	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4
69	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
71	5	5	5	2	4	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
72	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
77	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
78	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
79	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
80	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
81	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
83	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5
86	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4

88	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
89	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
90	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
91	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
92	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
93	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
94	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
95	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
96	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
97	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
99	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
100	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
102	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
103	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
104	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
105	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
106	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3
107	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
108	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
109	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
110	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4
111	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
112	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
113	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
114	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
116	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3
117	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
118	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
119	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3
121	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
122	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
123	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
124	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
125	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
126	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5

127	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
128	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
129	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
130	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3
131	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
132	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
133	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
134	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
135	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
136	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4



LAMPIRAN V

Hasil Olah Data

1. Uji Statistik Deskriptif Responden

Statistics						
		JENISKELAMIN	UMUR	DIVISI	PENDIDIKAN	LAMABEKERJA
N	Valid	125	125	125	125	125
	Missing	0	0	0	0	0

JENISKELAMIN				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	84	67.2	67.2
	Perempuan	41	32.8	100.0
	Total	125	100.0	

UMUR				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	3	2.4	2.4
	21.00	1	.8	3.2
	22.00	4	3.2	6.4
	23.00	4	3.2	9.6
	24.00	3	2.4	12.0
	25.00	7	5.6	17.6
	26.00	7	5.6	23.2
	27.00	11	8.8	32.0
	28.00	4	3.2	35.2
	29.00	8	6.4	41.6
	30.00	3	2.4	44.0
	31.00	2	1.6	45.6
	32.00	1	.8	46.4
	33.00	1	.8	47.2

34.00	2	1.6	1.6	48.8
35.00	6	4.8	4.8	53.6
36.00	4	3.2	3.2	56.8
37.00	4	3.2	3.2	60.0
38.00	6	4.8	4.8	64.8
39.00	2	1.6	1.6	66.4
40.00	7	5.6	5.6	72.0
41.00	2	1.6	1.6	73.6
43.00	6	4.8	4.8	78.4
44.00	3	2.4	2.4	80.8
45.00	3	2.4	2.4	83.2
46.00	4	3.2	3.2	86.4
47.00	2	1.6	1.6	88.0
49.00	3	2.4	2.4	90.4
50.00	2	1.6	1.6	92.0
51.00	1	.8	.8	92.8
52.00	6	4.8	4.8	97.6
53.00	1	.8	.8	98.4
54.00	1	.8	.8	99.2
55.00	1	.8	.8	100.0
Total	125	100.0	100.0	

DIVISI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	blow	9	7.2	7.2	7.2
	Blow	10	8.0	8.0	15.2
	Blow moulding	1	.8	.8	16.0
	Departement produksi	1	.8	.8	16.8
	engineering	3	2.4	2.4	19.2
	ENGINEERING	1	.8	.8	20.0
	finance	1	.8	.8	20.8
	Finance	1	.8	.8	21.6

Finance & Accounting	1	.8	.8	22.4
Finance Accounting	1	.8	.8	23.2
General Support	1	.8	.8	24.0
Hausekiping	1	.8	.8	24.8
House keeping	1	.8	.8	25.6
HR	1	.8	.8	26.4
HR & GA	1	.8	.8	27.2
HR-GA	1	.8	.8	28.0
HR/GA	2	1.6	1.6	29.6
HRGA	2	1.6	1.6	31.2
HSE	1	.8	.8	32.0
KBB40	1	.8	.8	32.8
King plastik bag produksi	1	.8	.8	33.6
Logistik	1	.8	.8	34.4
Maintenance	1	.8	.8	35.2
Management	1	.8	.8	36.0
Mathand produksi	1	.8	.8	36.8
Mathand Produksi	1	.8	.8	37.6
Mould shop	1	.8	.8	38.4
Netral	1	.8	.8	39.2
operator	1	.8	.8	40.0
Operator	2	1.6	1.6	41.6
Operator material	1	.8	.8	42.4
Operator methand	1	.8	.8	43.2
operator produksi	1	.8	.8	44.0
Operator produksi	3	2.4	2.4	46.4
Pendor	1	.8	.8	47.2
PPIC	2	1.6	1.6	48.8
Procurement	1	.8	.8	49.6
Production	1	.8	.8	50.4
produksi	3	2.4	2.4	52.8
Produksi	16	12.8	12.8	65.6
Prosuksi	1	.8	.8	66.4
qa	1	.8	.8	67.2

Qa	1	.8	.8	68.0
QA	5	4.0	4.0	72.0
QA/QC	2	1.6	1.6	73.6
QC	3	2.4	2.4	76.0
QC/QA	1	.8	.8	76.8
quality	1	.8	.8	77.6
Quality	3	2.4	2.4	80.0
quality control	1	.8	.8	80.8
sales	1	.8	.8	81.6
Sales	1	.8	.8	82.4
Sales & Marketing	1	.8	.8	83.2
Satpam	2	1.6	1.6	84.8
Security	5	4.0	4.0	88.8
SECURITY	1	.8	.8	89.6
Suport GA	1	.8	.8	90.4
teknisi	2	1.6	1.6	92.0
Teknisi	2	1.6	1.6	93.6
teknisi mesin	1	.8	.8	94.4
warehouse	4	3.2	3.2	97.6
Warehouse	3	2.4	2.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	3	2.4	2.4	2.4
	D2	2	1.6	1.6	4.0
	D3	24	19.2	19.2	23.2
	S1	20	16.0	16.0	39.2
	S2	2	1.6	1.6	40.8
	SMA	74	59.2	59.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

LAMABEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 20 tahun	20	16.0	16.0	16.0
	1-5 tahun	54	43.2	43.2	59.2
	11-15 tahun	23	18.4	18.4	77.6
	16-20 tahun	8	6.4	6.4	84.0
	6-10 tahun	20	16.0	16.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Statistics

		MH 1	MH 2	MH 3	MH 4	MH 5
N	Valid	125	125	125	125	125
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.1120	4.3360	4.2240	4.3280	4.2480

Statistics

		TS1_R	TS2_R	TS3_R	TS4_R
N	Valid	125	125	125	125
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.5680	4.4880	4.6560	4.2000

Statistics

		CV 1	CV 2	CV 3	CV 4
N	Valid	125	125	125	125
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.8080	3.6480	4.2160	4.3440

Statistics

		AP 1	AP 2	AP 3	AP 4	AP 5	AP 6	AP 7	AP 8	AP 9	AP 10	AP 11	AP 12	AP 13	AP 14	AP 15	AP 16
N Valid		125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Mean	4.1600	4.2800	4.2080	3.8400	4.1440	3.9440	3.6880	4.0160	4.1680	4.1440	4.2240	3.9840	4.1760	4.0640	4.2560	4.2400
------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

2. Uji Validitas

a. Uji validitas *mutual help*

		Correlations					
		MH 1	MH 2	MH 3	MH 4	MH 5	MUTUAL HELP
MH 1	Pearson Correlation	1	.317**	.382**	.239**	.403**	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125
MH 2	Pearson Correlation	.317**	1	.612**	.548**	.344**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125
MH 3	Pearson Correlation	.382**	.612**	1	.384**	.372**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125
MH 4	Pearson Correlation	.239**	.548**	.384**	1	.310**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125
MH 5	Pearson Correlation	.403**	.344**	.372**	.310**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	125	125	125	125	125	125
MUTUAL HELP	Pearson Correlation	.655**	.796**	.772**	.684**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125	125

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

b. Uji validitas *team spirit*

		Correlations				
		TS1_R	TS2_R	TS3_R	TS4_R	TEAM SPIRIT
TS1_R	Pearson Correlation	1	.181*	.224*	.022	.497**
	Sig. (2-tailed)		.044	.012	.804	.000
	N	125	125	125	125	125

TS2_R	Pearson Correlation	.181*	1	.540**	.300**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.044		.000	.001	.000
	N	125	125	125	125	125
TS3_R	Pearson Correlation	.224*	.540**	1	.232**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.009	.000
	N	125	125	125	125	125
TS4_R	Pearson Correlation	.022	.300**	.232**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.804	.001	.009		.000
	N	125	125	125	125	125
TEAM SPIRIT	Pearson Correlation	.497**	.751**	.714**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125

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

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

c. Uji validitas *civic virtue*

Correlations

		CV 1	CV 2	CV 3	CV 4	CIVIC VIRTUE
CV 1	Pearson Correlation	1	.477**	.351**	.302**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	125	125	125	125	125
CV 2	Pearson Correlation	.477**	1	.283**	.135	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.132	.000
	N	125	125	125	125	125
CV 3	Pearson Correlation	.351**	.283**	1	.384**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	125	125	125	125	125
CV 4	Pearson Correlation	.302**	.135	.384**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.001	.132	.000		.000
	N	125	125	125	125	125
CIVIC VIRTUE	Pearson Correlation	.770**	.735**	.682**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125

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

d. Uji validitas *adaptive performance*

		Correlations																ADAPTIVE PERFORMANCE
		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
AP 1	Pearson Correlation	1	.42 2**	.52 4**	.24 8**	.47 6**	.26 1**	.36 4**	.41 2**	.53 8**	.46 2**	.49 1**	.47 9**	.49 7**	.47 6**	.50 4**	.52 4**	.681**
	Sig. (2-tailed)		.00 0	.00 0	.00 5	.00 0	.00 3	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 2	Pearson Correlation	.42 2**	1	.42 5**	.36 8**	.40 2**	.45 8**	.19 6*	.39 4**	.35 8**	.51 4**	.43 9**	.42 7**	.42 9**	.44 7**	.50 5**	.47 8**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.02 9	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 3	Pearson Correlation	.52 4**	.42 5**	1	.25 6**	.47 9**	.28 9**	.32 9**	.32 4**	.40 9**	.39 3**	.51 8**	.23 0**	.54 3**	.39 9**	.51 4**	.62 1**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.00 0	.00 0		.00 4	.00 0	.00 1	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.01 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125

	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 4	Pears on Correl ation	.24 8**	.36 8**	.25 6**	1	.49 5**	.62 0**	.35 5**	.47 7**	.36 2**	.39 0**	.36 0**	.41 8**	.29 0**	.32 4**	.24 2**	.27 7**	.601**
	Sig. (2- tailed)	.00 5	.00 0	.00 4		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 1	.00 0	.00 6	.00 2	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 5	Pears on Correl ation	.47 6**	.40 2**	.47 9**	.49 5**	1	.53 3**	.51 0**	.52 3**	.69 7**	.52 1**	.61 3**	.42 0**	.48 0**	.47 0**	.43 6**	.45 0**	.770**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 6	Pears on Correl ation	.26 1**	.45 8**	.28 9**	.62 0**	.53 3**	1	.37 6**	.48 0**	.40 2**	.54 6**	.48 6**	.46 6**	.32 6**	.38 7**	.37 5**	.29 2**	.665**
	Sig. (2- tailed)	.00 3	.00 0	.00 1	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 1	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 7	Pears on Correl ation	.36 4**	.19 6*	.32 9**	.35 5**	.51 0**	.37 6**	1	.52 8**	.51 3**	.40 2**	.42 5**	.47 5**	.38 7**	.27 5**	.29 7**	.26 6**	.625**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.02 9	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 2	.00 1	.00 3	.000

	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 8	Pearson Correlation	.41 2**	.39 4**	.32 4**	.47 7**	.52 3**	.48 0**	.52 8**	1	.63 9**	.61 1**	.55 1**	.47 6**	.52 8**	.35 4**	.34 5**	.43 1**	.734**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 9	Pearson Correlation	.53 8**	.35 8**	.40 9**	.36 2**	.69 7**	.40 2**	.51 3**	.63 9**	1	.63 3**	.71 7**	.31 8**	.49 9**	.41 4**	.45 1**	.43 5**	.756**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 10	Pearson Correlation	.46 2**	.51 4**	.39 3**	.39 0**	.52 1**	.54 6**	.40 2**	.61 1**	.63 3**	1	.69 5**	.45 7**	.51 9**	.47 0**	.54 1**	.48 0**	.775**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 11	Pearson Correlation	.49 1**	.43 9**	.51 8**	.36 0**	.61 3**	.48 6**	.42 5**	.55 1**	.71 7**	.69 5**	1	.45 7**	.69 3**	.47 2**	.50 7**	.49 7**	.798**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000

	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 12	Pears on Correl ation	.47 9**	.42 7**	.23 0**	.41 8**	.42 0**	.46 6**	.47 5**	.47 6**	.31 8**	.45 7**	.45 7**	1 4**	.52 4**	.51 0**	.41 3**	.30 2**	.672**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.01 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 1	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 13	Pears on Correl ation	.49 7**	.42 9**	.54 3**	.29 0**	.48 0**	.32 6**	.38 7**	.52 8**	.49 9**	.51 9**	.69 3**	.52 4**	1 7**	.41 9**	.55 9**	.51 3**	.732**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 1	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 14	Pears on Correl ation	.47 6**	.44 7**	.39 9**	.32 4**	.47 0**	.38 7**	.27 5**	.35 4**	.41 4**	.47 0**	.47 2**	.51 0**	.41 7**	1 2**	.50 2**	.49 2**	.662**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 2	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 15	Pears on Correl ation	.50 4**	.50 5**	.51 4**	.24 2**	.43 6**	.37 5**	.29 7**	.34 5**	.45 1**	.54 1**	.50 7**	.41 3**	.55 9**	.50 2**	1 1**	.57 1**	.688**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 6	.00 0	.00 0	.00 1	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125

	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
AP 16	Pearson Correlation	.52 4**	.47 8**	.62 1**	.27 7**	.45 0**	.29 2**	.26 6**	.43 1**	.43 5**	.48 0**	.49 7**	.30 2**	.51 3**	.49 2**	.57 1**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 2	.00 0	.00 1	.00 3	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 1	.00 0	.00 0	.00 0		.000
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125
ADAPTIVE PERFORMANCE	Pearson Correlation	.68 1**	.64 3**	.63 8**	.60 1**	.77 0**	.66 5**	.62 5**	.73 4**	.75 6**	.77 5**	.79 8**	.67 2**	.73 2**	.66 2**	.68 8**	.66 9**	1
	Sig. (2-tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	
	N	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	125

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

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

3. Uji Reliabilitas

a. Uji reliabilitas mutual help

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

b. Uji reliabilitas team spirit

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	4

c. Uji reliabilitas civic virtue

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	4

d. Uji reliabilitas adaptive performance

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	16

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ADAPTIVE PERFORMANCE	65.5360	8.75246	125
MUTUAL HELP	21.2480	2.82459	125
TEAM SPIRIT	17.9120	1.98793	125
CIVIC VIRTUE	16.0160	2.37250	125

Correlations

		ADAPTIVE PERFORMANCE	MUTUAL HELP	TEAM SPIRIT	CIVIC VIRTUE
Pearson Correlation	ADAPTIVE PERFORMANCE	1.000	.620	.276	.655
	MUTUAL HELP	.620	1.000	.275	.496
	TEAM SPIRIT	.276	.275	1.000	.170
	CIVIC VIRTUE	.655	.496	.170	1.000
Sig. (1-tailed)	ADAPTIVE PERFORMANCE	.	.000	.001	.000
	MUTUAL HELP	.000	.	.001	.000
	TEAM SPIRIT	.001	.001	.	.029
	CIVIC VIRTUE	.000	.000	.029	.

N	ADAPTIVE PERFORMANCE	125	125	125	125
	MUTUAL HELP	125	125	125	125
	TEAM SPIRIT	125	125	125	125
	CIVIC VIRTUE	125	125	125	125

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	CIVIC VIRTUE, TEAM SPIRIT, MUTUAL HELP ^b		Enter

a. Dependent Variable: ADAPTIVE PERFORMANCE

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.542	5.92340

a. Predictors: (Constant), CIVIC VIRTUE, TEAM SPIRIT, MUTUAL HELP

b. Dependent Variable: ADAPTIVE PERFORMANCE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5253.601	3	1751.200	49.911	.000 ^b
	Residual	4245.487	121	35.087		
	Total	9499.088	124			

a. Dependent Variable: ADAPTIVE PERFORMANCE

b. Predictors: (Constant), CIVIC VIRTUE, TEAM SPIRIT, MUTUAL HELP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.727	5.824		1.155	.250		
MUTUAL HELP	1.133	.223	.366	5.092	.000	.716	1.397
TEAM SPIRIT	.431	.279	.098	1.549	.124	.923	1.084
CIVIC VIRTUE	1.686	.258	.457	6.522	.000	.752	1.329

a. Dependent Variable: ADAPTIVE PERFORMANCE