

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Praktik Manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional di Indogrosir Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan efektif praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan maka, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional di Indogrosir Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti berharap temuan ini dapat menjadi masukan strategis bagi manajemen Indogrosir Jambi dalam mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Maka, perusahaan perlu memberi perhatian yang lebih besar pada kedua aspek

tersebut untuk meningkatkan loyalitas serta keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berada pada kategori tinggi dengan rata-rata total sebesar 4,08. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan *"Seleksi karyawan baru dilakukan berdasarkan kompetensi dan kesesuaian antara individu dan organisasi"*, *"Tersedia peluang pelatihan berkelanjutan untuk pengembangan karyawan"* dan *"Terdapat fleksibilitas untuk peningkatan percepatan karier bagi karyawan dengan kinerja tinggi"* dengan skor 4,14 yang menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang baik. Namun demikian, terdapat satu item dengan nilai terendah sebesar 3,98, yaitu pada pernyataan *"Imbalan/tunjangan yang diberikan perusahaan/organisasi sangat kompetitif dibandingkan dengan peran serupa di perusahaan lain"*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar praktik manajemen sumber daya manusia berjalan dengan baik, persepsi karyawan terhadap keseimbangan imbalan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meninjau kembali struktur imbalan dan tunjangan agar lebih kompetitif dan sesuai dengan standar, sehingga mampu meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan secara menyeluruh.

Sementara itu, variabel kepuasan kerja berada pada kategori tinggi dengan rata-rata total sebesar 4,09. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item keempat dengan skor 4,20 *"Saya merasa senang dengan pekerjaan saya"*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum

menikmati pekerjaannya dan merasakan kepuasan dari aktivitas yang dilakukan. Namun, masih terdapat aspek yang perlu di perhatikan lebih lanjut. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item ketiga dengan skor 3,84, yaitu pernyataan “*Saya merasa waktu berjalan lambat saat bekerja*”. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan mengalami kejenuhan atau kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan yang dapat berdampak pada produktivitas. Berdasarkan hal itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang belum optimal dalam kepuasan kerja, terutama untuk keterlibatan dan dinamika pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang lebih suportif dan menyenangkan agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pengakuan terhadap kontribusi karyawan juga merupakan hal yang penting agar karyawan merasa dihargai dan semakin termotivasi. Dengan begitu, kepuasan kerja dapat terus ditingkatkan dan berkontribusi terhadap komitmen dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Selain itu, komitmen organisasional sebagai variabel dependen juga menunjukkan kategori tinggi dengan rata-rata total sebesar 3.84. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,15 terdapat pada pernyataan “*Organisasi ini memiliki makna pribadi yang sangat berarti bagi saya*”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki makna dan ikatan emosional yang kuat dengan organisasi. Namun, terdapat pernyataan dengan nilai terendah sebesar 3,45 yaitu “*Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri*”. Hal Ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa terlibat dengan masalah yang dihadapi organisasi, sehingga perlu mengambil langkah strategis

untuk meningkatkan kedekatan emosional karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mendorong komunikasi yang terbuka dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan atau penyelesaian masalah organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian terdapat keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden, yaitu hanya melibatkan 88 responden dari satu perusahaan. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan secara menyeluruh untuk populasi yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, yang bersifat tertutup dan tidak memungkinkan untuk melakukan interaksi langsung dengan responden sehingga membatasi peneliti dalam menggali informasi yang lebih mendalam terkait persepsi atau pengalaman responden.
3. Penelitian ini menggunakan satu item per dimensi dalam mengukur praktik manajemen sumber daya manusia. Hal ini belum sepenuhnya mencerminkan persepsi mendalam responden terhadap praktik manajemen sumber daya manusia dan membatasi ruang lingkup penilaian.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada organisasi atau perusahaan lain di sektor berbeda, agar hasil temuan dapat dibandingkan dan memiliki jangkauan populasi yang lebih luas.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain seperti wawancara, agar peneliti dapat berinteraksi langsung dengan responden dan memperoleh informasi yang lebih mendalam.
3. Penelitian berikutnya juga diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang memengaruhi komitmen organisasional, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja, untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2019). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154–174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160>
- Abujudeh, S. (2019). *The Role of Human Resorce Management in Employess' Job Satisfaction and Organizational Commitment*.
- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, 10(3), 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Al Adresi, A., & Darun, M. R. (2017). Determining relationship between strategic human resource management practices and organizational commitment. *International Journal of Engineering Business Management*, 9. <https://doi.org/10.1177/1847979017731669>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, comtinuance and normative commitmen to the organization*.
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>

- Azaliney, F., Mokhtaar, N., Adibah, F., Nishaalni, & Norazmi, M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 11).
- Azizah, N., Kondolayuk, M., Cahaya, Astuti, Sudirman, Tandirerung, W., Rahmi, S., Indrawati, F., Fitriya, N., Wardhana, A., & Hasanah, T. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN 1*.
- Canales-Requena, J., Ccanto-Inga, O., Lizarbe, J. M., & Vicente-Ramos, W. (2021). Incidence of internal marketing and organizational commitment in the retail sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(4), 917–926. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.7.009>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2020). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125–149. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>
- Ertemsir, E. (2017). *A Research on Determining The Influence of HRM Practices on Increasing Organizational Commitment* (Vol. 10, Issue 3).
- Fitrianto, R., & Yasmin, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. *Jurnal Produktivitas*, 8(1). <https://doi.org/10.29406/jpr.v8i1.2874>
- Hardani MSi, A., Ustiawaty, J., & Juliana Sukmana, D. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>

- Hutama, F., Djamhur, A., & Djudi, H. M. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)*.
- Ikhsani, M. M., Bagis, F., & Darmawan, A. (2022). The Role of Human Resource Management on Increasing Organizational Commitment to Hospital Employees In Banyumas Regency. *Business and Accounting Research (IJEBAAR) Peer Reviewed-International Journal*, 6. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAAR>
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Jalagat, R. (2016). *Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship*. 5, 36. www.managementjournal.info
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1608668>
- Kalia, P., Singla, M., & Kaushal, R. (2023). Human resource management practices and employee retention in the Indian textile industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(11), 96–121. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2022-0057>
- Köse, S. D., & Köse, T. (2017). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Personnel. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 54–59. <https://doi.org/10.9790/487x-1901025459>
- Lenart-Gansiniec, R., Sypniewska, B. A., & Chen, J. (2023). Innovation-driven human resource management practices: A systematic review, integrative

- framework, and future research directions. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 19(2), 7–56. <https://doi.org/10.7341/20231921>
- Makkira, Gunawan, & Munir, A. (2016). The Influence of Work Discipline, Organization Commitmen and Working Environment To The Employees Performance at PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour)Branch of Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*.
- Manullang, S. R. (2023). Pengaruh Pelayanan Atmosfer Gerai dan Pelayanan Ritel terhadap Nilai Hedonik dan Pembelian Implusif Pelanggan Usaha Irian Supermarket dan Departemen Store Kota Medan. *Jurnal Bisnis Net*, 6(1), 6.
- Mega Putri, N., & Amiranto, J. B. (2024). Evaluasi Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui Audit Manajemen SDM di Perusahaan Ritel. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i5.24894>
- Molla, H. (2015). *Ensuring Job Satisfaction for Managing People at Work*. 4. <https://doi.org/10.18034>
- Nam, N. D., & Lan, U. T. N. (2022). *The impact of HRM practices on organizational commitment and job satisfaction of civil servants in Hanoi*.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rifai, M., & Mardijuwono, A. (2020). Relationship between auditor integrity and organizational commitment to fraud prevention. *Asian Journal of Accounting Research*, 5(2), 315–325. <https://doi.org/10.1108/AJAR-02-2020-0011>
- Sadikin, S., Ariyani, E. D., Muzakki, M. R. A., Muhammad Achmad, & Waluyo, G. A. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi para Lulusan Polman Bandung di Perusahaan Manufaktur*. 8.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. www.penerbitbukumurah.com

- Sanaky, M. M., Saleh, L. Moh., & Titaley, H. (2021). *Analisis Faktor- Faktor Penyebab Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley Global Education US.
- Shantilawati, I., Zebua, S., & Tarmizi, R. (2024). Jurnal Manajemen Retail Indonesia Penggunaan Digital Marketing Dalam Meningkatkan Penjualan Bisnis Retail. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 5(1).
- Singh, Kh. D., & Onahring, B. D. (2019). Entrepreneurial intention, job satisfaction and organisation commitment - construct of a research model through literature review. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0134-2>
- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS ONE*, 15(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>
- Sivapragasam, P., & Raya, R. P. (2018). HRM and Employee Engagement Link: Mediating Role of Employee Well-being. *Global Business Review*, 19(1), 147–161. <https://doi.org/10.1177/0972150917713369>
- Stockemer, D. (2018). Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata. In *Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-99118-4>
- Subedi, M., & Bajracharya, I. (2023). Green human resource management for organizational sustainability: lessons from insurance companies in emerging market. *Journal of Emerging Management Studies*, 1(1), 1–19. <https://doi.org/10.3126/jems.v1i1.60159>

- Sudarma, A. (2023). *Peran Industri Ritel Bagi Pertumbuhan Ekonomi Nasional*. 1(2), 68–75.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sunarsi, D., Rohaeni, N., Wulansari, R., Andriani, J., Muslimat, A., Rialmi, Z., Kustini, E., Kristianti, L. S., Rostikawati, D., Amin Effendy, A., Purwanto, A., & Fahlevi, M. (2020). Effect of e-Leadership Style, Organizational Commitment and Service Quality towards Indonesian School Performance. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 10).
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>
- Zulfikar, R., Permata Sari, F., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Annisa, S., Budi Kusumawardhani, O., Mutiah, atul, Indrakusuma Linggi, A., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode dan Praktik)*. www.freepik.com

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian

The document is a letter of research confirmation. At the top, there is a blue and red header with the "INDOGROSIR" logo. Below this, the title "SURAT KETERANGAN" is centered. The letter is addressed to Universitas Atma Jaya Yogyakarta, with its name written in a large, light blue arc in the background. The text of the letter states that PT. Inti Cakrawala Citra (INDOGROSIR) branch in Jambi is confirming the research of Sonia Theresia Purba, a student with ID 210326475. The research was conducted from May 15 to 18, 2025, with the title "Peran Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi di INDOGROSIR JAMBI". The letter is dated May 23, 2025, in Jambi, and is signed by Yudhistira Bintang Rubianto. A circular stamp of PT. Inti Cakrawala Citra (INDOGROSIR) JAMBI is also present. At the bottom left, the address of PT. Inti Cakrawala Citra is provided.

INDOGROSIR

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Pimpinan PT INTI CAKRAWALA CITRA (INDOGROSIR) cabang jambi menerangkan bahwa :

Nama : Sonia Theresia Purba
No Mahasiswa : 210326475

Yang tersebut di atas benar – benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi mulai tanggal 15 – 18 Mei 2025 dengan judul "**Peran Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi di INDOGROSIR JAMBI**"

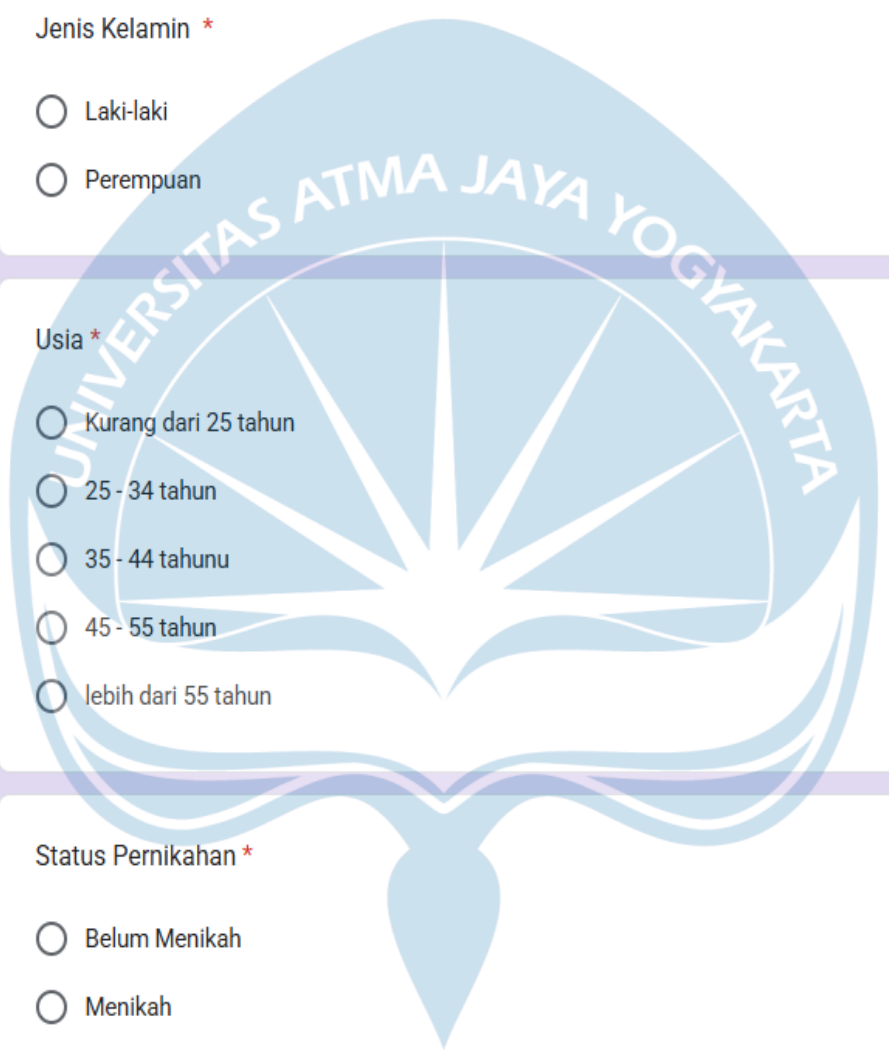
Demikian surat keterangan ini disampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, 23 Mei 2025


Yudhistira Bintang Rubianto

PT. Inti Cakrawala Citra
Jl. Lingkar Selatan
Kelurahan Kenali Asam Bawah
Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi
Provinsi Jambi 36129

Lampiran 2. Kuesioner



Profile Diri

Jenis Kelamin *

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Usia *

☐ Kurang dari 25 tahun

☐ 25 - 34 tahun

☐ 35 - 44 tahun

☐ 45 - 55 tahun

☐ lebih dari 55 tahun

Status Pernikahan *

☐ Belum Menikah

☐ Menikah

Divisi *

- ☐ Manager & MDP
- ☐ Back Office
- ☐ Store (Food)
- ☐ Store (Non Food)
- ☐ Support
- ☐ Member Service
- ☐ Kasir
- ☐ Logistic
- ☐ Inventory Control
- ☐ Yang lain: _____

Lama Bekerja *

- ☐ Kurang dari 1 tahun
- ☐ 1 tahun - 2 tahun
- ☐ 3 tahun - 5 tahun
- ☐ Lebih dari 5 tahun

Status Karyawan *

- ☐ Karyawan Tetap
- ☐ Karyawan Kontrak

Variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Seleksi karyawan baru dilakukan berdasarkan kompetensi dan kesesuaian antara individu dan organisasi.					
2.	Imbalan/tunjangan yang diberikan perusahaan/organisasi sangat kompetitif dibandingkan dengan peran serupa di perusahaan lain.					
3.	Target kinerja untuk karyawan ditetapkan secara realistis melalui kesepakatan berbasis diskusi.					
4.	Tersedia peluang pelatihan berkelanjutan untuk pengembangan karyawan.					
5.	Terdapat fleksibilitas untuk peningkatan percepatan karier bagi karyawan dengan kinerja tinggi.					

Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.					
2.	Hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya.					
3.	Saya merasa waktu berjalan lambat saat bekerja.					
4.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya.					
5.	Saya menganggap pekerjaan saya kurang menyenangkan.					

Variabel Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya di organisasi ini.					

2.	Saya senang berdiskusi tentang organisasi ini dengan orang-orang di luar organisasi.					
3.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.					
4.	Saya merasa mudah terikat dengan organisasi lain sebagaimana saya terikat dengan organisasi ini.					
5.	Saya tidak merasa menjadi 'bagian dari keluarga' di organisasi ini.					
6.	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan organisasi ini.					
7.	Organisasi ini memiliki makna pribadi yang sangat berarti bagi saya.					
8.	Saya tidak merasakan adanya rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.					

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

		Correlations					TOTALPMSD M
		PMSDM1	PMSDM2	PMSDM3	PMSDM4	PMSDM5	
PMSDM1	Pearson Correlation	1	.151	.277**	.216*	.241*	.535**
	Sig. (2-tailed)		.161	.009	.043	.024	.000
	N	88	88	88	88	88	88
PMSDM2	Pearson Correlation	.151	1	.269*	.293**	.246*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.161		.011	.006	.021	.000
	N	88	88	88	88	88	88
PMSDM3	Pearson Correlation	.277**	.269*	1	.437**	.489**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.009	.011		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
PMSDM4	Pearson Correlation	.216*	.293**	.437**	1	.579**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.043	.006	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
PMSDM5	Pearson Correlation	.241*	.246*	.489**	.579**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.024	.021	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88
TOTALPMSDM	Pearson Correlation	.535**	.574**	.737**	.759**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

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

2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

		Correlations					TOTALKK
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	
KK1	Pearson Correlation	1	.490**	.006	.609**	.472**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.953	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
KK2	Pearson Correlation	.490**	1	-.094	.587**	.401**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.383	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
KK3	Pearson Correlation	.006	-.094	1	-.040	.501**	.446**
	Sig. (2-tailed)	.953	.383		.708	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
KK4	Pearson Correlation	.609**	.587**	-.040	1	.376**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.708		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
KK5	Pearson Correlation	.472**	.401**	.501**	.376**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88
TOTALKK	Pearson Correlation	.736**	.685**	.446**	.721**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

3. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Correlations

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	TOTALKO
KO1	Pearson Correlation	1	.340**	.236*	-.121	-.026	.029	.257*	.146	.447**
	Sig. (2-tailed)		.001	.027	.263	.811	.786	.016	.173	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KO2	Pearson Correlation	.340**	1	.234*	-.092	.111	.113	.216*	.254*	.519**
	Sig. (2-tailed)	.001		.028	.394	.303	.293	.043	.017	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KO3	Pearson Correlation	.236*	.234*	1	.061	.314**	-.062	.097	.332**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.027	.028		.569	.003	.563	.368	.002	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KO4	Pearson Correlation	-.121	-.092	.061	1	.192	.236*	.041	.254*	.375**
	Sig. (2-tailed)	.263	.394	.569		.073	.027	.704	.017	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KO5	Pearson Correlation	-.026	.111	.314**	.192	1	.401**	.069	.644**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.811	.303	.003	.073		.000	.520	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KO6	Pearson Correlation	.029	.113	-.062	.236*	.401**	1	-.072	.436**	.497**
	Sig. (2-tailed)	.786	.293	.563	.027	.000		.506	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KO7	Pearson Correlation	.257*	.216*	.097	.041	.069	-.072	1	.148	.381**
	Sig. (2-tailed)	.016	.043	.368	.704	.520	.506		.170	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KO8	Pearson Correlation	.146	.254*	.332**	.254*	.644**	.436**	.148	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.173	.017	.002	.017	.000	.000	.170		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
TOTALKO	Pearson Correlation	.447**	.519**	.565**	.375**	.643**	.497**	.381**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	5

2. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	5

3. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	8

Lampiran 4. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Statistics							
		Jenis Kelamin	Usia	Status Pernikahan	Divisi	Lama Kerja	Status Karyawan
N	Valid	88	88	88	88	88	88
	Missing	0	0	0	0	0	0

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	68	77,3	77,3	77,3
	Perempuan	20	22,7	22,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	14	15,9	15,9	15,9
	25 - 34 tahun	56	63,6	63,6	79,5
	35 - 44 tahun	14	15,9	15,9	95,5
	45 - 55 tahun	4	4,5	4,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	32	36,4	36,4	36,4
	Menikah	56	63,6	63,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin	1	1,1	1,1	1,1
	Back Office	9	10,2	10,2	11,4
	Kasir	14	15,9	15,9	27,3
	Logistic	30	34,1	34,1	61,4
	Manager & MDP	5	5,7	5,7	67,0
	Member Service	11	12,5	12,5	79,5
	Store (Food)	9	10,2	10,2	89,8
	Store (Non Food)	7	8,0	8,0	97,7
	Support	2	2,3	2,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 5 tahun	42	47,7	47,7	47,7
	1 - 2 tahun	22	25,0	25,0	72,7
	3 - 5 tahun	24	27,3	27,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Lampiran 5. Hasil Analisis Deskriptif

1. Variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PMSDM1	88	2	5	4.14	.805
PMSDM2	88	2	5	3.98	.884
PMSDM3	88	1	5	3.99	.877
PMSDM4	88	1	5	4.14	.912
PMSDM5	88	1	5	4.14	.925
Valid N (listwise)	88				

2. Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	88	2	5	4.18	.824
KK2	88	1	5	4.08	.874
KK3	88	1	5	3.84	.993
KK4	88	1	5	4.20	.819
KK5	88	1	5	4.16	.958
Valid N (listwise)	88				

3. Variabel Komitmen Organisasional

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	88	1	5	3.94	1.108
KO2	88	1	5	3.82	1.089
KO3	88	1	5	3.45	1.312
KO4	88	1	5	3.74	1.011
KO5	88	1	5	3.99	.953
KO6	88	1	5	3.75	1.031
KO7	88	1	5	4.15	.941
KO8	88	1	5	3.90	.971
Valid N (listwise)	88				

Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.516	2.759

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720.993	2	360.497	47.363	.000 ^b
	Residual	646.961	85	7.611		
	Total	1367.955	87			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.274	2.358		3.510	.001
	Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia	.506	.117	.374	4.310	.000
	Kepuasan Kerja	.607	.114	.460	5.301	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran 7. Data Responden

Timestamp	Jenis Kelamin	Usia	Status Pernikahan	Divisi	Lama Bekerja	Status Karyawan
5/15/2025 11:43:28	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Store (Non Food)	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/15/2025 11:45:39	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Member Service	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/15/2025 11:50:55	Laki-laki	Kurang dari 25 tahun	Belum Menikah	Manager & MDP	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/15/2025 11:59:01	Perempuan	25 - 34 tahun	Menikah	Member Service	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/15/2025 12:34:53	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Member Service	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/15/2025 13:20:20	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Store (Food)	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:16:48	Laki-laki	Kurang dari 25 tahun	Belum Menikah	Manager & MDP	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:17:37	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Back Office	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:18:45	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Back Office	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:19:55	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Back Office	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:19:58	Perempuan	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Back Office	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:20:43	Laki-laki	45 - 55 tahun	Menikah	Manager & MDP	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:22:18	Perempuan	Kurang dari 25 tahun	Belum Menikah	Back Office	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:23:30	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Back Office	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:26:20	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:28:37	Laki-laki	45 - 55 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:28:41	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Back Office	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:29:59	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Back Office	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:30:52	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Back Office	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:31:26	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Logistic	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:40:08	Perempuan	25 - 34 tahun	Menikah	Admin	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 10:50:06	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 11:02:51	Laki-laki	Kurang dari 25 tahun	Belum Menikah	Logistic	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 12:21:54	Laki-laki	Kurang dari 25 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 14:36:40	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Logistic	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 17:44:26	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Manager & MDP	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 17:52:46	Laki-laki	Kurang dari 25 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 17:57:01	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Store (Food)	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 18:09:25	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 18:13:33	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 18:51:19	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 19:04:37	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 19:12:40	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 19:12:45	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 19:17:35	Laki-laki	Kurang dari 25 tahun	Belum Menikah	Logistic	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 19:45:07	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 19:47:57	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 21:09:14	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/16/2025 22:02:19	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/17/2025 7:33:22	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/17/2025 10:34:26	Laki-laki	Kurang dari 25 tahun	Belum Menikah	Logistic	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/17/2025 11:34:32	Perempuan	25 - 34 tahun	Menikah	Kasir	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/17/2025 11:42:02	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Logistic	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/17/2025 11:42:43	Perempuan	Kurang dari 25 tahun	Belum Menikah	Kasir	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/17/2025 12:21:56	Perempuan	Kurang dari 25 tahun	Belum Menikah	Kasir	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/17/2025 20:01:16	Perempuan	Kurang dari 25 tahun	Belum Menikah	Kasir	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/18/2025 11:37:04	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Manager & MDP	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/18/2025 11:43:00	Perempuan	Kurang dari 25 tahun	Belum Menikah	Kasir	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap

5/18/2025 13:36:19	Perempuan	Kurang dari 25 tahun	Menikah	Kasir	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/18/2025 21:42:30	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/19/2025 9:50:54	Perempuan	25 - 34 tahun	Menikah	Kasir	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/19/2025 9:56:11	Perempuan	Kurang dari 25 tahun	Belum Menikah	Kasir	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/19/2025 9:56:41	Perempuan	25 - 34 tahun	Menikah	Kasir	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/19/2025 9:58:05	Perempuan	25 - 34 tahun	Menikah	Kasir	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/19/2025 11:16:36	Perempuan	25 - 34 tahun	Menikah	Kasir	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/19/2025 15:19:58	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/19/2025 16:42:07	Perempuan	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Member Service	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/19/2025 16:44:05	Perempuan	35 - 44 tahun	Menikah	Member Service	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 11:43:14	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Store (Non Food)	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 11:48:11	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Store (Non Food)	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 12:04:06	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Store (Non Food)	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 12:05:44	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Store (Non Food)	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 12:06:43	Perempuan	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Kasir	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 12:08:40	Perempuan	25 - 34 tahun	Menikah	Kasir	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 12:25:44	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Member Service	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 12:27:11	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Member Service	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 12:53:34	Perempuan	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Kasir	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 13:12:42	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 13:14:54	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 13:20:11	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Logistic	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 13:22:57	Laki-laki	45 - 55 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 14:07:49	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Support	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 14:09:17	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Support	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 14:19:38	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Store (Food)	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 14:22:54	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Store (Food)	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 14:24:42	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Store (Food)	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 16:14:36	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Store (Food)	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 16:16:22	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Store (Food)	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:13:14	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Store (Food)	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:15:34	Laki-laki	45 - 55 tahun	Menikah	Store (Food)	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:23:02	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Store (Non Food)	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:27:33	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Store (Non Food)	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:32:11	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Member Service	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:38:25	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Logistic	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:39:44	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Member Service	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:40:27	Laki-laki	25 - 34 tahun	Belum Menikah	Logistic	1 tahun - 2 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:59:52	Laki-laki	25 - 34 tahun	Menikah	Member Service	3 tahun - 5 tahun	Karyawan Tetap
5/20/2025 22:03:46	Laki-laki	35 - 44 tahun	Menikah	Member Service	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
5	3	5	3	3
3	3	3	4	3
5	5	5	5	5
4	3	4	3	2
5	2	2	5	4
5	2	3	2	1
4	4	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	3	3
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	5
5	4	4	5	5
5	5	5	5	2
4	5	5	5	5
4	4	4	4	5
4	4	4	4	5
4	4	4	5	5
4	5	4	5	5
3	3	3	3	3
3	4	5	4	4
3	5	3	3	3
4	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	4	3	5	3
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	4	2	2	2
4	3	4	4	4
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5
4	3	4	3	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
5	4	4	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	4	4	5	5
2	2	3	4	5

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
4	5	4	4	4
4	3	4	5	4
5	5	4	4	4
5	5	4	5	5
4	5	5	5	5
5	4	5	5	5
3	5	1	1	3
4	4	4	3	4
4	4	4	4	4
4	4	3	5	5
5	3	3	4	3
3	3	4	5	3
5	3	3	4	5
5	5	4	3	3
3	3	3	3	3
5	3	4	4	4
5	3	3	3	4
4	5	4	4	4
3	5	5	3	3
4	5	3	5	3
4	4	3	3	5
4	5	4	3	4
3	4	4	5	4
5	5	5	4	5
3	5	4	5	4
3	3	3	5	5
3	4	3	4	4
3	5	3	5	4
4	3	5	4	5
3	3	5	5	5
5	3	4	3	4
4	4	5	5	4
4	4	5	4	4
4	3	5	5	3
4	4	5	4	4
3	3	5	3	5
3	3	4	5	5
5	4	3	4	3
4	3	3	4	5
3	3	4	3	5
4	3	5	3	4

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
4	3	4	5	5
3	5	3	5	4
5	4	3	4	4
5	3	4	4	5
5	5	4	5	4
5	4	3	3	3

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
4	3	5	4	4
3	3	3	3	3
5	4	2	5	5
5	4	3	4	5
2	2	4	2	4
3	3	3	3	3
4	4	5	4	4
5	5	5	5	5
4	4	3	4	5
4	4	3	4	4
4	5	5	5	5
5	5	4	5	5
4	4	3	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	4	3
5	5	5	5	5
4	5	4	5	5
4	4	4	4	2
5	5	4	5	4
4	5	5	4	5
5	5	5	5	5
4	3	3	4	3
5	4	4	4	5
5	5	3	5	5
5	5	4	5	5
5	5	4	5	4
4	5	5	4	5
4	4	3	4	4
5	4	3	5	5
3	2	3	3	3
5	5	5	5	5
2	1	2	1	1

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
5	5	1	5	5
4	4	4	4	5
5	5	4	5	5
5	4	4	5	4
4	4	3	4	5
5	5	5	5	5
5	5	3	5	5
4	4	5	5	5
5	5	1	5	1
5	4	3	5	5
3	5	3	5	5
4	5	5	5	5
5	4	3	5	4
5	5	5	5	5
5	5	2	5	4
5	4	5	4	5
5	4	4	4	2
4	4	2	4	3
3	3	5	3	5
3	3	5	3	3
5	3	3	5	4
5	5	4	4	5
5	5	5	5	5
3	3	4	4	5
3	3	5	3	4
5	3	4	5	3
3	5	3	4	5
5	3	4	4	4
4	3	5	5	4
4	3	5	5	5
5	5	5	3	4
4	4	4	3	3
4	4	5	4	4
4	5	4	5	4
4	4	3	5	3
5	4	5	5	4
4	5	3	4	5
3	4	3	4	5
5	4	4	4	5
3	5	5	4	4

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
5	3	4	3	4
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	3
5	4	3	4	4
3	5	5	4	4
5	5	3	5	5
4	3	3	4	3
3	5	3	3	3
3	3	4	5	3
4	4	4	4	5
3	4	4	4	4
5	4	4	3	3
3	3	5	3	5
4	4	3	3	4
4	4	5	4	4

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
2	3	2	4	5	3	5	5
2	2	2	4	4	3	5	3
5	5	4	1	5	4	5	5
5	4	3	4	5	5	4	4
1	4	2	2	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	2
3	4	2	3	4	4	3	4
5	5	4	3	1	4	5	4
4	4	1	3	5	5	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	1	5	5	5	4	5
5	5	5	4	2	1	5	1
4	3	4	3	5	4	4	4
4	3	2	4	4	4	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	3	5	4
2	3	1	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	3	4	5
4	4	1	5	5	5	5	5
5	3	1	5	5	3	5	5
2	3	2	3	3	3	3	3

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
4	4	3	3	4	5	4	4
5	1	3	3	4	4	3	3
5	5	4	2	5	3	5	4
5	5	3	4	5	5	5	5
5	5	5	3	3	4	5	3
3	3	3	2	4	3	3	3
3	2	1	5	5	3	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	5	3	5	4
2	1	2	3	2	4	1	5
5	5	1	5	5	1	5	1
3	3	3	3	2	4	4	4
5	5	5	5	3	4	5	4
5	5	5	4	2	1	5	4
5	5	5	3	3	5	5	2
4	5	1	5	5	5	3	5
5	5	5	3	3	5	5	4
5	3	5	5	3	5	5	5
5	5	5	1	1	1	5	1
5	4	4	3	4	4	5	4
4	3	2	4	5	4	4	4
4	1	4	1	5	5	5	5
5	5	5	3	4	5	5	4
5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	4	2	4	4	4	4
3	1	2	4	4	2	5	5
4	4	2	3	4	3	4	4
2	3	3	3	3	3	2	3
5	4	5	5	4	2	3	4
2	3	4	4	4	4	4	3
2	3	2	5	5	5	5	3
4	4	3	5	4	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4	5
3	3	3	3	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	5	3
3	5	3	3	4	4	5	5
3	5	3	4	4	5	4	3
5	3	3	4	4	3	5	4
4	4	4	5	3	5	5	3
3	3	5	5	3	3	4	4

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
4	4	5	4	4	4	4	5
5	3	4	4	5	5	4	3
5	5	5	5	3	3	5	5
4	4	3	4	5	4	5	3
3	4	5	3	4	3	4	4
5	5	5	5	4	4	3	4
4	5	3	5	5	4	3	3
5	3	3	3	5	3	3	5
5	5	5	3	4	4	5	4
3	4	5	4	3	3	5	3
3	5	4	5	4	3	3	5
5	3	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	3	2	5
5	3	5	5	4	5	4	4
4	5	4	3	4	4	5	3
5	4	3	5	5	5	3	4
3	5	3	4	3	3	4	5
5	3	3	5	4	5	3	4
2	3	2	4	5	5	3	4
5	3	5	3	3	3	5	3
3	5	5	4	4	3	5	5
4	4	4	3	4	5	5	3
3	4	3	4	5	5	4	4
5	5	3	4	5	3	3	5
5	3	5	3	4	3	3	3
5	4	3	4	4	3	3	4

Lampiran 8 Hasil Turnitin

