

LAMPIRAN

Lampiran A: Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi dan Data Pribadi

Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari para karyawan manajerial kantor pusat yang akan digunakan dalam menyusun tugas akhir di Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha, Bandung. Pada kuesioner ini Saudara diminta untuk mengisi identitas Saudara yang sebenar-benarnya. Pada *outline* identitas Saudara akan dirahasiakan.

Saudara tidak perlu belajar terlebih dahulu untuk mengisi pernyataan dalam kuesioner ini. Semua pernyataan dalam kuesioner ini berhubungan dengan kehidupan Saudara sehari-hari khususnya yang berkaitan dengan bidang kerja dan tugas Saudara.

Dalam pengisian kuesioner ini Saudara diharapkan mengisinya dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang Saudara rasakan saat ini. Bukan apa yang diharapkan oleh lingkungan harus Saudara lakukan. Jawaban setiap orang dapat berbeda-beda. Karena itu tidak ada jawaban yang salah. Semuanya benar.

Atas kesediaannya mengisi dan meluangkan waktu, Saya ucapkan terima kasih.

Bandung, Juni 2008

Peneliti

Lampiran A: Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi dan Data Pribadi

Identitas

Nama (Inisial) :

Tempat Tanggal Lahir :

Usia :

Jenis Kelamin : L/P*

Pendidikan Terakhir :

Status : Single/Menikah/Single Parents*

Jumlah Anak :

Jabatan :

Lama Bekerja :

Tempat/Tanggal Pengambilan Data :

* Coret yang tidak perlu

Lampiran A: Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi dan Data Pribadi

Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi

Berikanlah tanda √ pada salah satu dari alternatif jawaban dari pernyataan yang menurut Anda paling sesuai dengan diri Anda pada kolom:

- **SS** jika Saudara **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut,
- **S** jika Saudara **Setuju** dengan pernyataan tersebut,
- **CS** jika Saudara **Cenderung Setuju** dengan pernyataan tersebut,
- **CTS** jika Saudara **Cenderung Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut,
- **TS** jika Saudara **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut, atau
- **STS** jika Saudara **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut.

No.	Pernyataan	S S	S	C S	C T S	T S	S T S
1.	Saya tahu diperlukan kompetensi baru untuk melaksanakan tuntutan tugas baru sebagai akibat restrukturisasi.						
2.	Saya jenuh dengan rutinitas kerja saya saat ini.						
3.	Saya akan mensosialisasikan perubahan nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam bekerja.						
4.	Menurut hemat saya sistem kenaikan jabatan tidak perlu berbasis kompetensi.						
5.	Saya menyukai perubahan yang akan dilakukan dalam sistem pemberian imbalan (gaji, tunjangan, SPJ, dan lain-lain).						
6.	Saya tidak akan mensosialisasikan perubahan peran <i>top level management</i> sebagai <i>operational manager</i> .						
7.	Saya menyadari perlunya beberapa fungsi dihilangkan sebagai akibat perubahan struktur.						
8.	Saya merasa tidak nyaman dengan sistem manajemen ERP (<i>Enterprise Resources Planning</i>).						
9.	Saya akan mengusulkan inovasi dalam bidang teknologi.						

Lampiran A: Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi dan Data Pribadi

10.	Saya pikir modifikasi produk melalui paket penjualan tidak dibutuhkan.						
11.	Saya merasa nyaman dengan penggunaan teknologi baru untuk meningkatkan pelayanan pelanggan.						
12.	Saya menolak perubahan relasi antar individu dalam bekerja.						
13.	Perubahan struktural dalam rangka mencapai efisiensi membutuhkan perubahan relasi antar fungsi.						
14.	Saya merasa direpotkan dengan <i>training</i> yang diberikan untuk menghadapi tugas yang baru.						
15.	Saya akan mensosialisasikan perubahan rutinitas kerja untuk meningkatkan efisiensi.						
16.	Untuk mencapai <i>service of excellent</i> menurut hemat saya tidak perlu menggunakan cara kerja <i>grouping</i> .						
17.	Saya menyukai sistem kenaikan jabatan yang berbasis kompetensi.						
18.	Saya akan mengabaikan perubahan dalam sistem pemberian imbalan (gaji, tunjangan, SPJ, dan lain-lain) berdasarkan <i>grading</i> yang baru.						
19.	Saya merasa direpotkan dengan perubahan yang akan terjadi dalam struktur organisasi.						
20.	Saya bersedia mempelajari ERP (<i>Enterprise Resources Planning</i>) sebagai sistem manajemen baru.						
21.	Menurut saya, restrukturisasi ini tidak terlalu membutuhkan pengembangan <i>research & development</i> .						
22.	Saya merasa lebih nyaman dengan dilakukannya modifikasi produk melalui paket penjualan.						
23.	Saya akan menolak digunakannya teknologi baru untuk meningkatkan pelayanan pelanggan.						
24.	Saya pikir efisiensi membutuhkan perubahan relasi kerja						

Lampiran A: Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi dan Data Pribadi

	antar individu.						
25.	Saya merasa tidak nyaman dengan perubahan relasi antar fungsi untuk mencapai efisiensi.						
26.	Saya akan bekerja lebih baik dengan kompetensi baru yang saya dapatkan dari <i>training</i> .						
27.	Sulit menerima ide perubahan rutinitas akibat restrukturisasi.						
28.	Saya merasa senang dengan perubahan nilai dan norma yang terjadi dalam bekerja.						
29.	Saya tidak mendukung sistem kenaikan jabatan berbasis kompetensi.						
30.	Saya memahami bahwa sistem imbalan (gaji, tunjangan, SPJ, dan lain-lain) perlu dirubah.						
31.	Saya merasa terbebani dengan tugas jika terjadi perubahan dalam komposisi <i>top level management</i> .						
32.	Saya akan membantu mensosialisasikan perubahan dalam struktur organisasi.						
33.	Saya pikir sistem manajemen ERP (<i>Enterprise Resources Planning</i>) tidak dibutuhkan.						
34.	Saya merasa senang jika organisasi berusaha meningkatkan fungsi <i>research & development</i> .						
35.	Saya menolak adanya modifikasi produk melalui paket penjualan.						
36.	Tekhnologi baru perlu digunakan untuk meningkatkan pelayanan pada pelanggan.						
37.	Saya merasa terbebani jika relasi sosial antar individu berubah akibat efisiensi.						
38.	Saya akan mensosialisasikan dibutuhkannya perubahan relasi antar fungsi untuk mencapai efisiensi.						
39.	Saya tidak yakin <i>training</i> yang diberikan akan membantu						

Lampiran A: Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi dan Data Pribadi

	melaksanakan tugas baru.						
40.	Perubahan rutinitas kerja akibat adanya transparansi adalah hal yang melegakan.						
41.	Saya akan mengabaikan perubahan dalam nilai dan norma yang berlaku dalam bekerja.						
42.	Saya memahami bahwa kenaikan jabatan berbasis kompetensi dibutuhkan.						
43.	Saya merasa dirugikan dengan perubahan sistem imbalan (gaji, tunjangan, SPJ, dan lain-lain) yang terjadi.						
44.	Menurut hemat saya, beberapa fungsi tidak perlu dilebur sebagai akibat restrukturisasi.						
45.	Saya merasa lebih nyaman dengan sistem manajemen ERP (<i>Enterprise Resources Planning</i>).						
46.	Saya tidak akan mensosialisasikan inovasi dalam bidang teknologi.						
47.	Saya memahami organisasi membutuhkan modifikasi produk melalui paket penjualan.						
48.	Saya merasa tidak nyaman dengan penggunaan teknologi baru untuk meningkatkan pelayanan pelanggan.						
49.	Saya akan mendukung perubahan relasi sosial antar individu untuk meningkatkan efisiensi.						
50.	Saya pikir tidak perlu merubah relasi antar fungsi untuk mencapai efisiensi						
51.	<i>Training</i> yang diberikan membuat saya lebih percaya diri untuk menghadapi tugas baru.						
52.	Saya tidak mendukung perubahan rutinitas kerja saya untuk meningkatkan efisiensi.						
53.	Saya memahami dibutuhkannya cara kerja <i>grouping</i> untuk mencapai <i>service of excellent</i> .						
54.	Saya tidak senang dengan sistem kenaikan jabatan berbasis						

Lampiran A: Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi dan Data Pribadi

	kompetensi.						
55.	Saya akan mensosialisasikan perubahan dalam sistem pemberian imbalan (gaji, tunjangan, SPJ, dan lain-lain).						
56.	Saya merasa lebih nyaman dengan struktur yang baru.						
57.	Saya tidak akan mensosialisasikan sistem manajemen ERP (<i>Enterprise Resources Planning</i>).						
58.	Saya memahami bahwa organisasi membutuhkan pengembangan <i>research & development</i> .						
59.	Saya merasa terganggu dengan adanya modifikasi produk melalui paket penjualan.						
60.	Saya akan mengusulkan penggunaan teknologi baru untuk meningkatkan pelayanan pelanggan.						
61.	Menurut hemat saya, efisiensi tidak perlu merubah relasi kerja antar individu.						
62.	Saya merasa perubahan relasi antar fungsi untuk mencapai efisiensi adalah hal yang melegakan.						
63.	Saya menolak untuk mengikuti <i>training</i> yang diberikan untuk mengerjakan tugas baru.						
64.	Saya menyadari bahwa berkembangnya transparansi membuat perubahan pada rutinitas kerja.						
65.	Perubahan dalam nilai dan norma yang terjadi dalam organisasi membuat saya merasa tidak nyaman.						
66.	Saya akan mensosialisasikan perubahan dalam sistem kenaikan jabatan berbasis kompetensi.						
67.	Saya menentang dileburnya fungsi-fungsi tertentu dalam struktur organisasi.						
68.	Saya memahami bahwa sistem manajemen membutuhkan penggunaan ERP (<i>Enterprise Resources Planning</i>) akibat restrukturisasi.						
69.	Saya merasa direpotkan dengan pengembangan <i>research &</i>						

Lampiran A: Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi dan Data Pribadi

	<i>development.</i>						
70.	Saya akan mendukung modifikasi produk melalui paket penjualan.						
71.	Saya pikir teknologi baru tidak banyak membantu pelayanan pelanggan.						
72.	Saya merasa nyaman dengan perubahan relasi sosial antar individu akibat efisiensi.						

Kuesioner Penunjang

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan apa yang Saudara rasakan saat ini. Berilah **tanda silang (X)** pada huruf yang sesuai dengan pernyataan yang Saudara anggap sesuai. **Pilihan jawaban boleh lebih dari 1 (satu)**. Apabila Saudara merasa **jawaban yang tersedia tidak sesuai dengan pendapat Saudara, tuliskanlah di tempat yang telah disediakan.**

Keterangan : (*) coret yang tidak perlu.

1. Tujuan apakah yang ingin Saudara capai dengan dilakukannya restrukturisasi?
 - a. Memperoleh keuntungan finansial.
 - b. Mendapatkan *prestige*.
 - c. Kesempatan untuk mengaktualisasikan kompetensi yang dimiliki.
 - d. Memperoleh kesempatan untuk promosi.
 - e. Memperbaiki kinerja organisasi.
 - f.

2. Informasi apa sajakah yang Saudara peroleh mengenai restrukturisasi?
 - a. Tujuan dilakukannya restrukturisasi.
 - b. Perusahaan akan dipecah menjadi perusahaan pembangkitan, transmisi, distribusi, dan *retail*.
 - c. Perubahan sistem manajemen.
 - d. Kekuasaan perusahaan akan berkurang.

Lampiran A: Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi dan Data Pribadi

- e. Akan dilakukan pemutusan hubungan kerja pada beberapa karyawan.
- f. Tuntutan kerja yang lebih profesional akibat swastanisasi.
- g.

3. Menurut Saudara, bagaimana tanggapan kelompok KPUB Saudara terhadap restrukturisasi? (Mendukung/Tidak Mendukung)*

Jika jawaban Saudara adalah "Mendukung", alasannya:

- a. Restrukturisasi memperjuangkan hal-hal yang penting bagi kelompok KPUB kami.
- b. Yakin restrukturisasi akan membawa kebaikan bagi kelompok KPUB kami.
- c. Restrukturisasi akan membuat kelompok KPUB kami semakin solid.
- d. Restrukturisasi yang akan dilakukan sesuai dengan norma yang ada dalam kelompok KPUB kami.
- e.

Jika jawaban Saudara adalah "Tidak Mendukung", alasannya:

- a. Restrukturisasi tidak memperjuangkan hal-hal yang penting bagi kelompok KPUB kami.
- b. Yakin restrukturisasi tidak akan membawa kebaikan bagi kelompok KPUB kami.
- c. Restrukturisasi akan membuat timbulnya perpecahan dalam kelompok KPUB kami.
- d. Kinerja organisasi bukanlah hal yang utama bagi kelompok KPUB kami.
- e. Restrukturisasi yang akan dilakukan bertentangan dengan norma yang ada dalam kelompok KPUB kami.
- f.

4. Berikut ini terdapat pernyataan-pernyataan mengenai hal-hal yang mendorong dilakukannya restrukturisasi. Berilah tanda "X" pada kolom yang sesuai dengan pendapat Saudara.

Lampiran A: Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi dan Data Pribadi

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Kondisi ekonomi.		
2.	Kebijakan/regulasi pemerintah		
3.	Globalisasi.		
4.	Komposisi kompetensi yang dimiliki karyawan.		
5.	Perilaku etis.		

5. Selain hal-hal yang telah disebutkan di atas, adakah hal-hal lain yang menurut Saudara mendorong perusahaan melakukan restrukturisasi? Jika ada, sebutkan dan jelaskan alasannya:

a.
alasan:

.....
.....

b.
alasan:

.....
.....

c.
alasan:

.....
.....

6. Berikut ini terdapat pernyataan-pernyataan mengenai hal-hal yang menghambat dilakukannya restrukturisasi. Berilah tanda "X" pada kolom yang sesuai dengan pendapat Saudara.

Lampiran A: Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi dan Data Pribadi

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Alasan
1.	Struktur organisasi yang kaku.		
2.	Budaya organisasi.		
3.	Perbedaan cara pandang antar divisi.		
4.	Konflik antar divisi.		
5.	Mengancam kohesifitas kelompok kerja.		
6.	Perasaan tidak aman.		

7. Selain hal-hal yang telah disebutkan di atas, adakah hal-hal lain yang menurut Saudara menghambat perusahaan melakukan restrukturisasi? Jika ada, sebutkan dan jelaskan alasannya:

a.
alasan:

.....
.....

b.
alasan:

.....
.....

c.
alasan:

.....
.....

Validitas Kognitif

Item	Jenis Item	Validitas	Diterima/Ditolak
Item 1	+	0,52	Diterima
Item 4	-	0,49	Diterima
Item 7	+	0,46	Diterima
Item 10	-	0,49	Diterima
Item 13	+	0,41	Diterima
Item 16	-	0,51	Diterima
Item 19	+	0,13	Ditolak
Item 22	-	0,52	Diterima
Item 25	+	0,64	Diterima
Item 28	-	0,49	Diterima
Item 31	+	0,64	Diterima
Item 34	-	0,56	Diterima
Item 37	+	0,72	Diterima
Item 40	-	0,57	Diterima
Item 43	+	0,75	Diterima
Item 46	-	0,40	Diterima
Item 49	+	0,54	Diterima
Item 52	-	0,47	Diterima
Item 55	+	0,56	Diterima
Item 58	-	0,15	Ditolak
Item 61	+	0,69	Diterima
Item 64	-	0,35	Diterima
Item 67	+	0,66	Diterima
Item 70	-	0,25	Ditolak
Item 73	+	0,77	Diterima
Item 76	-	0,57	Diterima

Item diterima: 23

Item ditolak: 3

Validitas Afektif

Item	Jenis Item	Validitas	Diterima/Ditolak
Item 2	-	0,48	Diterima
Item 5	+	0,62	Diterima
Item 8	-	0,60	Diterima
Item 11	+	0,60	Diterima
Item 14	-	0,62	Diterima
Item 17	+	0,68	Diterima
Item 20	-	0,49	Diterima
Item 23	+	0,56	Diterima
Item 26	-	0,68	Diterima
Item 29	+	0,61	Diterima
Item 32	-	0,69	Diterima
Item 35	+	0,62	Diterima
Item 38	-	0,58	Diterima
Item 41	+	0,48	Diterima
Item 44	-	0,72	Diterima
Item 47	+	0,58	Diterima
Item 50	-	0,56	Diterima
Item 53	+	0,44	Diterima
Item 56	-	0,65	Diterima
Item 59	+	0,59	Diterima
Item 62	-	0,73	Diterima
Item 65	+	0,53	Diterima
Item 68	-	0,66	Diterima
Item 71	+	0,07	Ditolak
Item 74	-	0,67	Diterima
Item 77	+	0,52	Diterima

Diterima: 25

Ditolak: 1

Validitas Konatif

Item	Jenis Item	Validitas	Diterima/Ditolak
Item 3	+	0,58	Diterima
Item 6	-	0,44	Diterima
Item 9	+	0,59	Diterima
Item 12	-	0,62	Diterima
Item 15	+	0,68	Diterima
Item 18	-	0,49	Diterima
Item 21	+	0,70	Diterima
Item 24	-	0,47	Diterima
Item 27	+	0,62	Diterima
Item 30	-	0,66	Diterima
Item 33	+	0,79	Diterima
Item 36	-	0,54	Diterima
Item 39	+	0,70	Diterima
Item 42	-	0,62	Diterima
Item 45	+	0,29	Ditolak
Item 48	-	0,68	Diterima
Item 51	+	0,62	Diterima
Item 54	-	0,77	Diterima
Item 57	+	0,71	Diterima
Item 60	-	0,86	Diterima
Item 63	+	0,74	Diterima
Item 66	-	0,50	Diterima
Item 69	+	0,74	Diterima
Item 72	-	0,77	Diterima
Item 75	+	0,64	Diterima
Item 78	-	0,26	Ditolak

Item diterima: 24

Item ditolak: 2

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 35,0

N of Items = 72

Alpha = ,9587

Lampiran C1: Skor Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi

Responden	Skor	Kategori
1	355	Cenderung Positif
2	311	Negatif
3	349	Cenderung Positif
4	352	Cenderung Positif
5	349	Cenderung Positif
6	420	Positif
7	322	Negatif
8	359	Cenderung Positif
9	397	Positif
10	297	Negatif
11	427	Positif
12	383	Positif
13	345	Cenderung Negatif
14	357	Cenderung Positif
15	329	Cenderung Negatif
16	385	Positif
17	408	Positif
18	301	Negatif
19	309	Negatif
20	366	Cenderung Positif
21	366	Cenderung Positif
22	288	Negatif
23	343	Cenderung Negatif
24	348	Cenderung Negatif
25	382	Positif
26	379	Positif
27	346	Cenderung Negatif
28	304	Negatif
29	301	Negatif
30	349	Cenderung Positif
31	351	Cenderung Positif
32	304	Negatif
33	372	Cenderung Positif
34	343	Cenderung Negatif
35	378	Positif

No.	Item Kognitif																					total	Kategori		
	1	4	7	10	13	16	22	25	28	31	34	37	40	43	46	49	52	55	61	64	67			73	76
1	6	6	6	5	6	6	6	3	6	3	4	6	5	6	2	4	5	5	5	5	5	5	5	115	Cenderung Positif
2	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	6	5	6	104	Negatif
3	4	5	6	4	5	4	5	5	4	6	6	5	6	6	3	5	4	5	5	4	5	5	5	112	Cenderung Positif
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	113	Cenderung Positif
5	5	6	6	5	6	5	5	5	3	4	5	6	5	6	4	5	4	5	5	3	5	5	6	114	Cenderung Positif
6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	134	Positif
7	3	6	5	2	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	103	Negatif
8	5	5	6	6	5	3	2	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	Cenderung Negatif
9	2	6	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	2	5	5	6	120	Positif
10	4	6	5	5	5	2	3	3	5	2	2	4	5	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	88	Negatif
11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	133	Positif
12	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	1	5	5	6	6	4	5	6	6	125	Positif
13	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	107	Cenderung Negatif
14	4	6	4	5	5	2	5	5	6	6	6	6	5	6	3	4	5	2	6	5	4	5	5	110	Cenderung Negatif
15	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	109	Cenderung Negatif
16	6	6	6	3	6	1	1	4	1	6	6	6	6	6	3	4	5	6	6	5	6	6	6	111	Cenderung Negatif
17	6	6	6	5	6	5	6	2	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	5	6	6	6	6	126	Positif
18	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	96	Negatif
19	5	6	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	6	5	5	5	4	4	104	Negatif
20	2	5	5	6	5	5	6	5	4	6	6	6	6	6	3	5	4	5	6	5	5	5	5	116	Positif
21	4	5	5	6	5	5	6	6	2	5	6	6	5	6	5	5	5	5	6	3	5	5	5	116	Positif
22	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	89	Cenderung Negatif
23	5	6	6	5	5	4	6	5	2	6	6	6	6	6	4	3	5	5	5	3	5	5	5	114	Cenderung Positif
24	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	110	Cenderung Negatif
25	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	121	Positif
26	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6	2	5	5	6	6	6	6	6	6	128	Positif
27	6	6	2	2	5	5	5	6	5	6	5	6	1	6	5	2	5	6	6	5	6	4	6	111	Cenderung Negatif

Lampiran C2: Hasil Skor Faktor-faktor Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi

28	5	6	3	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	2	3	96	Negatif
29	2	2	5	2	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	90	Negatif
30	5	3	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	4	5	5	6	2	2	5	5	5	110	Negatif
31	5	5	5	5	5	3	5	5	6	5	5	5	5	6	4	5	5	3	5	5	5	5	5	112	Cenderung Positif
32	5	5	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	96	Negatif
33	5	6	5	6	5	5	3	5	3	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	Cenderung Positif
34	5	5	2	5	6	4	4	5	5	5	6	5	5	5	3	5	5	6	5	5	5	4	5	110	Cenderung Negatif
35	6	6	5	5	4	4	4	6	6	6	5	6	5	6	4	6	4	6	6	5	6	6	6	123	Positif

Lampiran C2: Hasil Skor Faktor-faktor Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi

No.	Item Afektif																					Total	Kategori				
	2	5	8	11	14	17	20	23	26	29	32	35	38	41	44	47	50	53	56	59	62			65	68	74	77
1	5	6	6	6	6	6	6	3	3	6	4	6	4	5	6	4	5	4	5	5	3	4	5	5	6	124	Cenderung Positif
2	2	4	4	5	5	2	3	4	5	2	4	5	5	1	3	4	5	6	5	3	5	5	5	5	5	102	Negatif
3	3	6	5	6	5	6	5	5	5	5	4	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	Cenderung Positif
4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	120	Cenderung Negatif
5	5	6	5	5	5	6	2	5	5	5	3	6	5	3	4	5	5	6	6	4	5	4	3	5	4	117	Cenderung Negatif
6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	146	Positif
7	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	113	Cenderung Negatif
8	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	132	Positif
9	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	4	6	6	6	6	5	6	5	5	6	5	141	Positif	
10	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	109	Negatif
11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	150	Positif
12	2	3	6	6	5	6	1	6	5	6	5	5	6	6	1	6	6	6	5	6	5	5	5	5	6	124	Cenderung Positif
13	5	6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	122	Cenderung Positif
14	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	5	6	4	6	4	5	5	6	4	5	5	5	5	5	132	Positif
15	2	5	4	5	5	6	4	2	2	5	2	5	2	6	5	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	103	Negatif
16	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	142	Positif
17	4	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	142	Positif
18	3	6	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	Negatif
19	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	2	2	6	5	4	2	3	4	4	5	5	104	Negatif
20	5	6	4	4	5	6	5	5	4	5	5	6	5	5	5	4	5	6	6	4	5	5	5	5	4	124	Cenderung Positif
21	2	6	6	6	5	6	3	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	127	Cenderung Positif
22	5	2	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	Negatif
23	1	5	5	6	6	6	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	6	5	4	5	3	4	4	115	Cenderung Negatif
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	121	Cenderung Negatif
25	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	131	Positif
26	2	6	6	5	5	6	5	5	5	6	5	6	3	6	5	5	5	5	6	6	6	6	2	5	4	126	Negatif
27	1	2	6	6	5	6	5	2	5	6	5	6	1	6	1	6	5	6	5	6	2	5	5	5	6	114	Cenderung Negatif

Lampiran C2: Hasil Skor Faktor-faktor Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi

28	5	5	6	4	4	5	6	2	4	3	4	5	4	3	5	5	6	3	6	2	4	3	3	5	4	106	Negatif
29	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	107	Negatif
30	3	4	6	6	6	5	4	5	5	6	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	121	Cenderung Negatif
31	4	6	2	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122	Cenderung Positif
32	4	5	5	5	6	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	108	Negatif
33	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131	Positif
34	3	6	6	5	4	6	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	122	Cenderung Positif
35	6	6	5	6	6	6	1	4	6	6	1	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	130	Cenderung Positif

Lampiran C2: Hasil Skor Faktor-faktor Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi

No.	Item Konatif																							Total	Kategori	
	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36	39	42	48	51	54	57	60	63	66	69	72			75
1	6	2	6	6	6	6	3	4	6	6	6	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	116	Cenderung Negatif
2	5	5	4	5	4	3	2	6	5	5	4	4	4	5	5	4	1	4	4	5	6	5	5	5	105	Negatif
3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	112	Cenderung Negatif
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	Cenderung Positif
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	118	Cenderung Positif
6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	140	Positif
7	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	106	Negatif
8	4	4	5	5	4	3	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	2	2	114	Cenderung Negatif
9	6	2	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	136	Positif
10	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	4	4	5	5	3	4	100	Negatif
11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	144	Positif
12	6	5	6	6	6	3	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	134	Positif
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	116	Cenderung Negatif
14	5	1	4	5	4	6	5	6	6	6	5	6	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	115	Cenderung Negatif
15	6	3	6	5	6	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	117	Cenderung Positif
16	5	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	3	5	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	4	132	Positif
17	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	140	Positif
18	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	100	Negatif
19	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	6	6	5	3	3	5	4	5	3	3	101	Negatif
20	5	5	4	5	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	126	Positif
21	5	2	5	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	123	Cenderung Positif
22	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	98	Negatif
23	6	4	4	3	6	2	5	6	6	6	6	4	5	4	4	5	4	5	5	4	6	5	4	5	114	Cenderung Negatif
24	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	Cenderung Positif
25	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	130	Positif
26	6	2	6	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	6	6	5	4	5	125	Cenderung Positif
27	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6	2	6	5	5	6	5	5	5	5	2	6	5	2	121	Cenderung Positif

Lampiran C2: Hasil Skor Faktor-faktor Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi

28	6	5	5	4	5	4	3	6	3	6	4	3	3	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	102	Negatif
29	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	Negatif
30	5	4	5	6	5	2	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	118	Cenderung Positif
31	6	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	117	Cenderung Positif
32	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	100	Negatif
33	6	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	126	Positif
34	5	4	6	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	6	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	111	Cenderung Negatif
35	6	6	6	6	1	4	6	1	6	6	6	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	125	Cenderung Positif

Lampiran C2: Hasil Skor Faktor-faktor Kuesioner Sikap Terhadap Restrukturisasi

Lampiran D: Hasil Tabulasi Silang Sikap Terhadap Restrukturisasi dengan *Goals*
yang Dimiliki Responden

Tabulasi Silang Antara Sikap Terhadap Restrukturisasi dengan *Goals* yang Dimiliki Responden

Goals yang dimiliki responden			Sikap Terhadap Restrukturisasi				Total
			Positif	Cenderung Positif	Cenderung Negatif	Negatif	
Memperoleh keuntungan finansial	Ya (17,1%)	Frekuensi	3		3		6
		Persentase	50,0%		50,0%		100,0%
	Tidak (82,9%)	Frekuensi	6	11	3	9	29
		Persentase	20,7%	37,9%	10,3%	31,0%	100,0%
	Total	Frekuensi	9	11	6	9	35
	Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%	
Mendapatkan <i>prestige</i>	Ya (5,7%)	Frekuensi		1	1		2
		Persentase		50,0%	50,0%		100,0%
	Tidak (94,3%)	Frekuensi	9	10	5	9	33
		Persentase	27,3%	30,3%	15,2%	27,3%	100,0%
	Total	Frekuensi	9	11	6	9	35
	Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%	
Mendapat kesempatan mengaktualisasikan kompetensi yang dimiliki	Ya (51,4%)	Frekuensi	3	7	3	5	18
		Persentase	16,7%	38,9%	16,7%	27,8%	100,0%
	Tidak (48,6%)	Frekuensi	6	4	3	4	17
		Persentase	35,3%	23,5%	17,6%	23,5%	100,0%
	Total	Frekuensi	9	11	6	9	35
	Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%	
Mendapat kesempatan promosi	Ya (14,3%)	Frekuensi		4		1	5
		Persentase		80,0%		20,0%	100,0%
	Tidak (85,7%)	Frekuensi	9	7	6	8	30
		Persentase	30,0%	23,3%	20,0%	26,7%	100,0%
	Total	Frekuensi	9	11	6	9	35
	Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%	
Memperbaiki kinerja perusahaan	Ya (88,6%)	Frekuensi	8	9	6	8	31
		Persentase	25,8%	29,0%	19,4%	25,8%	100,0%
	Tidak (11,4%)	Frekuensi	1	2		1	4
		Persentase	25,0%	50,0%		25,0%	100,0%
	Total	Frekuensi	9	11	6	9	35
	Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%	

Lampiran E: Hasil Tabulasi Silang Sikap Terhadap Restrukturisasi dengan
Keluasan Informasi yang Diperoleh Mengenai Restrukturisasi

**Hasil Tabulasi Silang Sikap Terhadap Restrukturisasi dengan Keluasan
Informasi yang Diperoleh Mengenai Konsep Restrukturisasi**

Informasi yang diperoleh		Sikap Terhadap Restrukturisasi				Total
		Positif	Cenderung Positif	Cenderung Negatif	Negatif	
Tujuan	Frekuensi	5		1		6
	Persentase	83,3%		16,7%		100,0%
Pemecahan perusahaan	Frekuensi		1			1
	Persentase		100,0%			100,0%
Perubahan sistem manajemen	Frekuensi		2		2	4
	Persentase		50,0%		50,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan	Frekuensi		1		1	2
	Persentase		50,0%		50,0%	100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi	2	3		1	6
	Persentase	33,3%	50,0%		16,7%	100,0%
Tujuan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		2		1	3
	Persentase		66,7%		33,3%	100,0%
Perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi			1	1	2
	Persentase			50,0%	50,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi				1	1
	Persentase				100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1	1			2
	Persentase	50,0%	50,0%			100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		1	1	1	3
	Persentase		33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
Pemecahan perusahaan, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK	Frekuensi				1	1
	Persentase				100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi			1		1
	Persentase			100,0%		100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1		1		2
	Persentase	50,0%		50,0%		100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK, tuntutan profesionalisme	Frekuensi			1		1
	Persentase			100,0%		100,0%
Total	Frekuensi	9	11	6	9	35
	Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%

Lampiran E: Hasil Tabulasi Silang Sikap Terhadap Restrukturisasi dengan
Keluasan Informasi yang Diperoleh Mengenai Restrukturisasi

**Hasil Tabulasi Silang Sikap Terhadap Restrukturisasi dengan Informasi
Ada/Tidaknya *Forces to Change***

Informasi ada/tidaknya <i>forces to change</i>			Sikap Terhadap Restrukturisasi				Total
			Positif	Cenderung Positif	Cenderung Negatif	Negatif	
Desakan ekonomi	Ada	Frekuensi	2	4	1	2	9
		Persentase	22,2%	44,4%	11,1%	22,2%	100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	7	7	5	7	26
		Persentase	26,9%	26,9%	19,2%	26,9%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Desakan pemerintah	Ada	Frekuensi	8	10	5	9	32
		Persentase	25,0%	31,3%	15,6%	28,1%	100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	1	1	1		3
		Persentase	33,3%	33,3%	33,3%		100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Desakan globalisasi	Ada	Frekuensi	7	7	4	7	25
		Persentase	28,0%	28,0%	16,0%	28,0%	100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	2	4	2	2	10
		Persentase	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Komposisi kompetensi karyawan	Ada	Frekuensi	3	3	2	2	10
		Persentase	30,0%	30,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	6	8	4	7	25
		Persentase	24,0%	32,0%	16,0%	28,0%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Desakan tanggung jawab sosial	Ada	Frekuensi	6	6	3	4	19
		Persentase	31,6%	31,6%	15,8%	21,1%	100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	3	5	3	5	16
		Persentase	18,8%	31,3%	18,8%	31,3%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Kompetisi	Ada	Frekuensi		1			1
		Persentase		100,0%			100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	9	10	6	9	34
		Persentase	26,5%	29,4%	17,6%	26,5%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%

Lampiran E: Hasil Tabulasi Silang Sikap Terhadap Restrukturisasi dengan

Keluasan Informasi yang Diperoleh Mengenai Restrukturisasi

**Hasil Tabulasi Silang Sikap Terhadap Restrukturisasi dengan Informasi
Ada/Tidaknya Resistance to Change**

Informasi ada/tidaknya <i>resistances to change</i>			Sikap Terhadap Restrukturisasi				Total
			Positif	Cenderung Positif	Cenderung Negatif	Negatif	
Struktur organisasi yang kaku	Ada	Frekuensi	5	6	2	4	17
		Persentase	29,4%	35,3%	11,8%	23,5%	100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	4	5	4	5	18
		Persentase	22,2%	27,8%	22,2%	27,8%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Budaya organisasi	Ada	Frekuensi	4	8	3	7	22
		Persentase	18,2%	36,4%	13,6%	31,8%	100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	5	3	3	2	13
		Persentase	38,5%	23,1%	23,1%	15,4%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Perbedaan cara pandang antar divisi	Ada	Frekuensi	5	7	5	4	21
		Persentase	23,8%	33,3%	23,8%	19,0%	100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	4	4	1	5	14
		Persentase	28,6%	28,6%	7,1%	35,7%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Konflik antar divisi	Ada	Frekuensi	2	2	4	1	9
		Persentase	22,2%	22,2%	44,4%	11,1%	100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	7	9	2	8	26
		Persentase	26,9%	34,6%	7,7%	30,8%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Terganggunya Kohesifitas Kelompok	Ada	Frekuensi	4	6	4	2	16
		Persentase	25,0%	37,5%	25,0%	12,5%	100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	5	5	2	7	19
		Persentase	26,3%	26,3%	10,5%	36,8%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Perasaan tidak aman	Ada	Frekuensi	6	9	5	3	23
		Persentase	26,1%	39,1%	21,7%	13,0%	100,0%
	Tidak Ada	Frekuensi	3	2	1	6	12
		Persentase	25,0%	16,7%	8,3%	50,0%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%

Lampiran F1: Hasil Tabulasi Silang Sikap dengan Pengaruh Kelompok pada

Setiap Kelompok KPUB

Hasil Tabulasi Silang Sikap dengan Pengaruh Kelompok pada Setiap Kelompok KPUB

Pandangan tentang Reaksi Kelompok			Sikap Terhadap Restrukturisasi				Total
			Positif	Cenderung Positif	Cenderung Negatif	Negatif	
KPUB I	Mendukung	Frekuensi	2		1		3
		Persentase	66,7%		33,3%		100,0%
	Total	Frekuensi	2		1		3
		Persentase	66,7%		33,3%		100,0%
KPUB II	Mendukung	Frekuensi	1			1	2
		Persentase	50,0%			50,0%	100,0%
	Total	Frekuensi	1			1	2
		Persentase	50,0%			50,0%	100,0%
KPUB III	Mendukung	Frekuensi		3	1	1	5
		Persentase		60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	Total	Frekuensi		3	1	1	5
		Persentase		60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
KPUB IV	Mendukung	Frekuensi	1	1			2
		Persentase	50,0%	50,0%			100,0%
	Total	Frekuensi	1	1			2
		Persentase	50,0%	50,0%			100,0%
KPUB V	Mendukung	Frekuensi				2	2
		Persentase				100,0%	100,0%
	Tidak Mendukung	Frekuensi		1			1
		Persentase		100,0%			100,0%
	Total	Frekuensi		1		2	3
		Persentase		33,3%		66,7%	100,0%
KPUB VI	Mendukung	Frekuensi				2	2
		Persentase				100,0%	100,0%
	Total	Frekuensi				2	2
		Persentase				100,0%	100,0%
KPUB VII	Mendukung	Frekuensi		1			1
		Persentase		100,0%			100,0%
	Tidak Mendukung	Frekuensi		1			1
		Persentase		100,0%			100,0%
	Total	Frekuensi		1			2
		Persentase		100,0%		100,0%	
KPUB VIII	Mendukung	Frekuensi		2			2
		Persentase		100,0%			100,0%
	Total	Frekuensi		2			2
		Persentase		100,0%		100,0%	
KPUB IX	Mendukung	Frekuensi	1		1	2	4
		Persentase	25,0%		25,0%	50,0%	100,0%
	Total	Frekuensi	1		1	2	4
		Persentase	25,0%		25,0%	50,0%	100,0%
KPUB X	Mendukung	Frekuensi	1	1		1	3
		Persentase	33,3%	33,3%		33,3%	100,0%
	Total	Frekuensi	1	1		1	3
		Persentase	33,3%	33,3%		33,3%	100,0%
KPUB XI	Mendukung	Frekuensi	1	1	1		3
		Persentase	33,3%	33,3%	33,3%		100,0%
	Total	Frekuensi	1	1	1		3
		Persentase	33,3%	33,3%	33,3%		100,0%
KPUB XII	Mendukung	Frekuensi		2			2
		Persentase		100,0%			100,0%
	Total	Frekuensi		2			2
		Persentase		100,0%		100,0%	
KPUB XIII	Mendukung	Frekuensi			1		1
		Persentase			100,0%		100,0%
	Tidak Mendukung	Frekuensi			1		1
		Persentase			100,0%		100,0%
	Total	Frekuensi			2		2
		Persentase			100,0%	100,0%	
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%

Lampiran F2: Distribusi Frekuensi Alasan Kelompok KPUB Mendukung/Tidak

Mendukung

Distribusi Frekuensi Alasan Kelompok KPUB Mendukung/Tidak Mendukung

Persepsi responden terhadap alasan KPUB mendukung/tidak mendukung		Ya	Tidak	Total	
KPUB I	Memperjuangkan hal yang penting bagi kelompok	Frekuensi	1	2	3
		Persentase	33,3%	66,7%	100,0%
	Membawa kebaikan bagi kelompok	Frekuensi	3		3
		Persentase	100,0%		100,0%
KPUB II	Membawa kebaikan bagi kelompok	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
	Sesuai dengan norma kelompok	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
KPUB III	Memperjuangkan hal yang penting bagi kelompok	Frekuensi	2	3	5
		Persentase	40,0%	60,0%	100,0%
	Membawa kebaikan bagi kelompok	Frekuensi	3	2	5
		Persentase	60,0%	40,0%	100,0%
	Membuat kelompok semakin solid	Frekuensi	1	4	5
		Persentase	20,0%	80,0%	100,0%
Sesuai norma kelompok	Frekuensi	3	2	5	
		Persentase	60,0%	40,0%	100,0%
KPUB IV	Sesuai dengan norma kelompok	Frekuensi	2		2
		Persentase	100,0%		100,0%
KPUB V	Membawa kebaikan bagi kelompok	Frekuensi	1	2	3
		Persentase	33,3%	66,7%	100,0%
	Sesuai dengan norma kelompok	Frekuensi	1	2	3
		Persentase	33,3%	66,7%	100,0%
	<i>Tidak memperjuangkan hal yang penting bagi kelompok</i>	Frekuensi	1	2	3
Persentase		33,3%	66,7%	100,0%	
KPUB VI	Membawa kebaikan bagi kelompok	Frekuensi	2		2
		Persentase	100,0%		100,0%
KPUB VII	Memperjuangkan hal yang penting bagi kelompok	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
	Membawa kebaikan bagi kelompok	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
	<i>Tidak membawa kebaikan bagi kelompok</i>	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
KPUB VIII	Membawa kebaikan bagi kelompok	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
	Sesuai dengan norma kelompok	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
KPUB IX	Membawa kebaikan bagi kelompok	Frekuensi	3	1	4
		Persentase	75,0%	25,0%	100,0%
	Sesuai dengan norma kelompok	Frekuensi	2	2	4
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
KPUB X	Membawa kebaikan bagi kelompok	Frekuensi	2	1	3
		Persentase	66,7%	33,3%	100,0%
	Sesuai dengan norma kelompok	Frekuensi	1	2	3
		Persentase	33,3%	66,7%	100,0%
KPUB XI	Membuat kelompok semakin solid	Frekuensi	1	2	3
		Persentase	33,3%	66,7%	100,0%
	Sesuai norma kelompok	Frekuensi	2	1	3
		Persentase	66,7%	33,3%	100,0%
KPUB XII	Membawa kebaikan bagi kelompok	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
	Sesuai dengan norma kelompok	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
KPUB XIII	Membuat kelompok semakin solid	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
	Sesuai dengan norma kelompok	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
	<i>Bertentangan dengan norma kelompok</i>	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	50,0%	50,0%	100,0%

Lampiran G: Hasil Tabulasi Silang Sikap dengan Karakteristik yang Dimiliki

Responden

Karakteristik Responden			Sikap Terhadap Restrukturisasi				Total
			Positif	Cenderung Positif	Cenderung Negatif	Negatif	
Usia	41 – 50 tahun	Frekuensi		2	3	1	6
		Persentase		33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	51 – 60 tahun	Frekuensi	9	9	3	8	29
		Persentase	31,0%	31,0%	10,3%	27,6%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Jabatan	Manajer Atas	Frekuensi	8	10	4	6	28
		Persentase	28,6%	35,7%	14,3%	21,4%	100,0%
	Manajer Madya	Frekuensi	1	1	2	3	7
		Persentase	14,3%	14,3%	28,6%	42,9%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%
Lama Kerja	11 – 20 tahun	Frekuensi	1		1	1	3
		Persentase	33,3%		33,3%	33,3%	100,0%
	21 – 30 tahun	Frekuensi	7	10	5	7	29
		Persentase	24,1%	34,5%	17,2%	24,1%	100,0%
	31 – 40 tahun	Frekuensi	1	1		1	3
		Persentase	33,3%	33,3%		33,3%	100,0%
Total		Frekuensi	9	11	6	9	35
		Persentase	25,7%	31,4%	17,1%	25,7%	100,0%

Lampiran H: Hasil Tabulasi Silang *Goals* yang Dimiliki Responden dengan
Keluasan Informasi yang Dimiliki Responden

Keluasan Informasi yang Dimiliki Responden		Mendapat keuntungan finansial		Total
		Ya	Tidak	
Tujuan	Frekuensi	1	5	6
	Persentase	16,7%	83,3%	100,0%
Pemecahan perusahaan	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Perubahan sistem manajemen	Frekuensi		4	4
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan	Frekuensi		2	2
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi		6	6
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		3	3
	Persentase		100,0%	100,0%
Perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		2	2
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1	1	2
	Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1	2	3
	Persentase	33,3%	66,7%	100,0%
Pemecahan perusahaan, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1		1
	Persentase	100,0%		100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	2		2
	Persentase	100,0%		100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Total	Frekuensi	6	29	35
	Persentase	17,1%	82,9%	100,0%

Lampiran H: Hasil Tabulasi Silang *Goals* yang Dimiliki Responden dengan

Keluasan Informasi yang Dimiliki Responden

Keluasan Informasi yang Dimiliki Responden		Mendapatkan <i>prestige</i>		Total
		Ya	Tidak	
Tujuan	Frekuensi		6	6
	Persentase		100,0%	100,0%
Pemecahan perusahaan	Frekuensi	1		1
	Persentase	100,0%		100,0%
Perubahan sistem manajemen	Frekuensi		4	4
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan	Frekuensi		2	2
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi		6	6
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		3	3
	Persentase		100,0%	100,0%
Perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1	1	2
	Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		2	2
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		3	3
	Persentase		100,0%	100,0%
Pemecahan perusahaan, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		2	2
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Total	Frekuensi	2	33	35
	Persentase	5,7%	94,3%	100,0%

Lampiran H: Hasil Tabulasi Silang *Goals* yang Dimiliki Responden dengan

Keluasan Informasi yang Dimiliki Responden

Keluasan Informasi yang Dimiliki Responden		Mendapat kesempatan aktualisasi diri		Total
		Ya	Tidak	
Tujuan	Frekuensi	5	1	6
	Persentase	83,3%	16,7%	100,0%
Pemecahan perusahaan	Frekuensi	1		1
	Persentase	100,0%		100,0%
Perubahan sistem manajemen	Frekuensi	3	1	4
	Persentase	75,0%	25,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan	Frekuensi		2	2
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi	3	3	6
	Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
Tujuan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1	2	3
	Persentase	33,3%	66,7%	100,0%
Perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		2	2
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1	1	2
	Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1	2	3
	Persentase	33,3%	66,7%	100,0%
Pemecahan perusahaan, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1	1	2
	Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1		1
	Persentase	100,0%		100,0%
Total	Frekuensi	17	18	35
	Persentase	48,6%	51,4%	100,0%

Lampiran H: Hasil Tabulasi Silang *Goals* yang Dimiliki Responden dengan

Keluasan Informasi yang Dimiliki Responden

Keluasan Informasi yang Dimiliki Responden		Mendapat kesempatan promosi		Total
		Ya	Tidak	
Tujuan	Frekuensi		6	6
	Persentase		100,0%	100,0%
Pemecahan perusahaan	Frekuensi	1		1
	Persentase	100,0%		100,0%
Perubahan sistem manajemen	Frekuensi	1	3	4
	Persentase	25,0%	75,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan	Frekuensi		2	2
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi		6	6
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1	2	3
	Persentase	33,3%	66,7%	100,0%
Perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		2	2
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		2	2
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1	2	3
	Persentase	33,3%	66,7%	100,0%
Pemecahan perusahaan, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK	Frekuensi	1		1
	Persentase	100,0%		100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		2	2
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK, tuntutan profesionalisme	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Total	Frekuensi	5	30	35
	Persentase	14,3%	85,7%	100,0%

Lampiran H: Hasil Tabulasi Silang *Goals* yang Dimiliki Responden dengan

Keluasan Informasi yang Dimiliki Responden

Keluasan Informasi yang Dimiliki Responden		Memperbaiki kinerja perusahaan		Total
		Ya	Tidak	
Tujuan	Frekuensi	5	1	6
	Persentase	83,3%	16,7%	100,0%
Pemecahan perusahaan	Frekuensi	1		1
	Persentase	100,0%		100,0%
Perubahan sistem manajemen	Frekuensi	2	2	4
	Persentase	50,0%	50,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan	Frekuensi	2		2
	Persentase	100,0%		100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi	6		6
	Persentase	100,0%		100,0%
Tujuan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	3		3
	Persentase	100,0%		100,0%
Perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	2		2
	Persentase	100,0%		100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen	Frekuensi	1		1
	Persentase	100,0%		100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	2		2
	Persentase	100,0%		100,0%
Tujuan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	3		3
	Persentase	100,0%		100,0%
Pemecahan perusahaan, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK	Frekuensi		1	1
	Persentase		100,0%	100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1		1
	Persentase	100,0%		100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	2		2
	Persentase	100,0%		100,0%
Tujuan, pemecahan perusahaan, perubahan sistem manajemen, kekuasaan perusahaan berkurang, PHK, tuntutan profesionalisme	Frekuensi	1		1
	Persentase	100,0%		100,0%
Total	Frekuensi	31	4	35
	Persentase	88,6%	11,4%	100,0%

Lampiran I: Hasil Tabulasi Silang *Goals* yang Dimiliki Responden dengan

Karakteristik Responden

Hasil Tabulasi Silang *Goals* untuk Mendapatkan Keuntungan Finansial dengan
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden			Goals untuk mendapatkan keuntungan finansial		Total
			Ya	Tidak	
Usia	41 – 50 tahun	Frekuensi		6	6
		Persentase		20,7%	17,1%
	51 – 60 tahun	Frekuensi	6	23	29
		Persentase	100,0%	79,3%	82,9%
	Total	Frekuensi	6	29	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Lama Kerja	11 – 20 tahun	Frekuensi		3	3
		Persentase		10,3%	8,6%
	21 – 30 tahun	Frekuensi	6	23	29
		Persentase	100,0%	79,3%	82,9%
	31 – 40 tahun	Frekuensi		3	3
		Persentase		10,3%	8,6%
	Total	Frekuensi	6	29	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Jabatan	Manajer Atas	Frekuensi	5	23	28
		Persentase	83,3%	79,3%	80,0%
	Manajer Madya	Frekuensi	1	6	7
		Persentase	16,7%	20,7%	20,0%
	Total	Frekuensi	6	29	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Pendidikan	S1	Frekuensi	5	15	20
		Persentase	83,3%	51,7%	57,1%
	S2	Frekuensi	1	12	13
		Persentase	16,7%	41,4%	37,1%
	S3	Frekuensi		2	2
		Persentase		6,9%	5,7%
	Total	Frekuensi	6	29	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%

Hasil Tabulasi Silang *Goals* untuk Mendapatkan *Prestige* dengan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden			Goals untuk mendapatkan <i>prestige</i>		Total
			Ya	Tidak	
Pendidikan	S1	Frekuensi		20	20
		Persentase		60,6%	57,1%
	S2	Frekuensi	2	11	13
		Persentase	100,0%	33,3%	37,1%
	S3	Frekuensi		2	2
		Persentase		6,1%	5,7%
	Total	Frekuensi	2	33	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%

Lampiran I: Hasil Tabulasi Silang *Goals* yang Dimiliki Responden dengan

Karakteristik Responden

Hasil Tabulasi Silang *Goals* untuk Mendapatkan Kesempatan Mengaktualisasikan Kompetensi yang dimiliki dengan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden			Goals untuk mendapatkan kesempatan mengaktualisasikan kompetensi yang dimiliki		Total
			Ya	Tidak	
Usia	41 – 50 tahun	Frekuensi	4	2	6
		Persentase	22,2%	11,8%	17,1%
	51 – 60 tahun	Frekuensi	14	15	29
		Persentase	77,8%	88,2%	82,9%
	Total	Frekuensi	18	17	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Lama Kerja	11 – 20 tahun	Frekuensi	2	1	3
		Persentase	11,1%	5,9%	8,6%
	21 – 30 tahun	Frekuensi	15	14	29
		Persentase	83,3%	82,4%	82,9%
	31 – 40 tahun	Frekuensi	1	2	3
		Persentase	5,6%	11,8%	8,6%
	Total	Frekuensi	18	17	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Jabatan	Manajer Atas	Frekuensi	13	15	28
		Persentase	72,2%	88,2%	80,0%
	Manajer Madya	Frekuensi	5	2	7
		Persentase	27,8%	11,8%	20,0%
	Total	Frekuensi	18	17	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Pendidikan	S1	Frekuensi	10	10	20
		Persentase	55,6%	58,8%	57,1%
	S2	Frekuensi	7	6	13
		Persentase	38,9%	35,3%	37,1%
	S3	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	5,6%	5,9%	5,7%
	Total	Frekuensi	18	17	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%

Lampiran I: Hasil Tabulasi Silang *Goals* yang Dimiliki Responden dengan

Karakteristik Responden

Hasil Tabulasi Silang *Goals* untuk Mendapatkan Kesempatan Promosi dengan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden			Goals untuk mendapatkan kesempatan promosi		Total
			Ya	Tidak	
Usia	41 – 50 tahun	Frekuensi	1	5	6
		Persentase	20,0%	16,7%	17,1%
	51 – 60 tahun	Frekuensi	4	25	29
		Persentase	80,0%	83,3%	82,9%
	Total	Frekuensi	5	30	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Lama Kerja	11 – 20 tahun	Frekuensi	1	2	3
		Persentase	20,0%	6,7%	8,6%
	21 – 30 tahun	Frekuensi	3	26	29
		Persentase	60,0%	86,7%	82,9%
	31 – 40 tahun	Frekuensi	1	2	3
		Persentase	20,0%	6,7%	8,6%
	Total	Frekuensi	5	30	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Jabatan	Manajer Atas	Frekuensi	4	24	28
		Persentase	80,0%	80,0%	80,0%
	Manajer Madya	Frekuensi	1	6	7
		Persentase	20,0%	20,0%	20,0%
	Total	Frekuensi	5	30	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Pendidikan	S1	Frekuensi	10	10	20
		Persentase	55,6%	58,8%	57,1%
	S2	Frekuensi	7	6	13
		Persentase	38,9%	35,3%	37,1%
	S3	Frekuensi	1	1	2
		Persentase	5,6%	5,9%	5,7%
	Total	Frekuensi	18	17	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%

Lampiran I: Hasil Tabulasi Silang *Goals* yang Dimiliki Responden dengan

Karakteristik Responden

Hasil Tabulasi Silang *Goals* untuk Memperbaiki Kinerja Organisasi dengan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden			Goals untuk mendapatkan kesempatan promosi		Total
			Ya	Tidak	
Usia	41 – 50 tahun	Frekuensi	5	1	6
		Persentase	16,1%	25,0%	17,1%
	51 – 60 tahun	Frekuensi	26	3	29
		Persentase	83,9%	75,0%	82,9%
	Total	Frekuensi	31	4	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Lama Kerja	11 – 20 tahun	Frekuensi	2	1	3
		Persentase	6,5%	25,0%	8,6%
	21 – 30 tahun	Frekuensi	26	3	29
		Persentase	83,9%	75,0%	82,9%
	31 – 40 tahun	Frekuensi	3		3
		Persentase	9,7%		8,6%
	Total	Frekuensi	31	4	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Jabatan	Manajer Atas	Frekuensi	25	3	28
		Persentase	80,6%	75,0%	80,0%
	Manajer Madya	Frekuensi	6	1	7
		Persentase	19,4%	25,0%	20,0%
	Total	Frekuensi	31	4	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%
Pendidikan	S1	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	58,1%	50,0%	57,1%
	S2	Frekuensi	11	2	13
		Persentase	35,5%	50,0%	37,1%
	S3	Frekuensi	2		2
		Persentase	6,5%		5,7%
	Total	Frekuensi	31	4	35
		Persentase	100,0%	100,0%	100,0%