

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. and Fishbein, M. 1980. Understanding attitudes and predicting social behavior. Englewood Cliffs, NJ: Prentice.Hall.
- Ajzen, I.1991. The Theory of Planned Behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 50, no. 2, pp. 179-211.
- Allen, N., Meyer, P., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations Extention and Test of a Three Conceptualization Component. *Journal of Applied Psychology*, 78(4).
- Allen, N., Meyer, P., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations Extention and Test of a Three Conceptualization Component. *Journal of Applied Psychology*, 78(4).
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja Jakarta*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anshori, Muslich & Sri Iswati. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Airlangga University Press (AUP)
- Ardiana, Hariadi, & Nuzulia. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Diperusahaan Daerah Bpr Daerah Pati. *Juornal Of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 3–4.
- Arifin, Solikhun. 2012. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Baihaqi. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Jurnal Fairness* Vol.1 No.3
- Bernardin, J. A., & Russel, J. E. . (2011). *Human Resource Management An Experiential Approach*. Boston: McGraw Hill.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Prenadamedia Group.

- Chatab, Nevizond. 2007, *Profil Budaya Organisasi*. Bandung. Bandung: Alfabeta
- Darwito.2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Studi Pada RSUD Kota Semarang, Tesis yang dipublikasikan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- David,Fred R. (2004) *ManajemenStrategi, Konsep*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta:Prehalindo.
- Dirgahayu Maulina. (2018). Pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipatif, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 4 April 2018
- Edision, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Anggota Ikata Penerbit Indonesia.
- George Jennifer,M.George, and Gareth R.Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. Fifth Edition. Upper Saddle River:Pearson Prentice Hall
- Ghaliyah NT, Pagalung G., Aini I. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderasi. *Journal of Management & Business*. Vol 1 No. 1.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hariyanti dan Inten Primawestri, 2010, Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar), Skripsi.STIE AUB Surakarta dan Universitas Setia Budi Surakarta,
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1–13.

- Hasibuan, M. S. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holmes, Scott., and Marsden. 1996. An Exploration Of the Spoused Organizational Culture of Public Accounting Firms. *Accounting Horison*. September. American Accounting Association. 10(3): 26 – 53.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and Role Related Factors in The Development of Organizational Commitment. *Journal Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Indrajaya, A., & Adnyani, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hitakara Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 24, 410–421.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 4–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward the Job Satisfaction and impact on the Permanent Lectures. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Vet, H. C., & Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik Studi Empiris pada Skpd Pemerintah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 1–29.
- Kusumo, Haryo (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Stekom Semarang. *Jurnal Nusamba* Vol. 2 No. 2 Oktober

- Kuswinton (2019), pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan Makassar Utara, tesis, Universitas Bosowa
- Luthans, F. (1998) *Organizational Behavior*. 8th Edition, Irwin McGraw-Hill, Boston.
- Mahsun, Moh (2013), Pengukuran Kinerja sektor Publik, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kerja SDM* (Cetakan 2). Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi 7). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang dan Marihot AMH Manulang. 2004. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2000). *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Maulina, Dirgahayu, 2018, Pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipatif, Motivasi Kerja, Komitemen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah daerah dengan dimoderasi oleh Budaya Organisasi Studi Kasus pada Pemerintah Kota Yogyakarta), *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 4 April 2018
- Mc.Clelland, David C (2001), *Organizational Behavior*, McGraw Hill, New York.
- Milani, K.W. (1975). "The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: a Field Study", *The Accounting Review*, 50(2), pp. 274–284.
- Mowday, Steers, R., dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*, New. York: Academic Press.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Niko Dwi Raharjo, Taufeni Taufik, dan Vince Ratnawati. (2018). Pengaruh Moderasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap

Hubungan Penerapan Sistem.
<https://www.researchgate.net/publication/323941921>

- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian Skripsi Tesis Disertai Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nurmala, Dinda. 2020, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi dan dan dimoderasi Motivasi Kerja, skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Nystrom, P. C. (1993). Organizational Cultures Strategies and Commitments in Health Care Organizations. *Journal Health Care Manage Review*, 18, 43–49.
- Passie, J. S. T., Schneider, U., & Henderk, M. E. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Journal Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- R. Wayne Pace dan don F. Faules. *Komunikasi Organisasi*, Pustaka Pelajar, Jakarta, 2001
- Ratih, Asri Eka. (2012). Pengaruh Pemahaman Sisitem Akuntansi Keuangan Daerah, Penatausahaan Keuangan Daerah Dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Terhadap Kinerja SKPD Pada Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau. Tesis. Medan. Program Pasca Sarjana. Univesitas Sumatera Utara
- Resya (2020), pengaruh pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Gowa, Universitas Bosowa
- Robbins, P. S. (2001). *Organizational Behavior*. Jakarta: Prentice Hall International
- Sardjito, Bambang dan Osmad Muthaher. 2007. “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. SNA X Makassar.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokusmedia

- Siagian, S. P. (2005). *Organisasi dan manajemen*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P., 2012, “Teori Motivasi dan Aplikasinya”, Cetakan ke-4, PT. Rineka Cipta, Jakarta., 150-151
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 98–114.
- Soepardjo, T., & Seno, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 1783–1793.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, M.N. 1995. The Behavioral Consequences of Service Quality. *Journal of Marketing* 60, 31-60.
- Stum, D. (1998). Five Ingredients For an Employee Retention Formula. *Journal of Human Resources Focus*, 75.
- Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thoyib, Armanu. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*
- Umiker, A. (1999). *Management Accounting* (1). New Jersey Englewood Cliffs: New Jersey Englewood Cliffs.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta

Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Amonng Makarti*, 3(5), 1–19.

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

***PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMODERASI OLEH
BUDAYA ORGANISASI PADA PEMERINTAH
KABUPATEN GOWA***

Kepada Yth:

Bapak/ Ibu / Saudara(i) Responden

di-

t e m p a t

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/tesis pada program studi Magister Keuangan Daerah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam bentuk tanggapan terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai topik "**Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di moderasi Budaya Organisasi pada Pemerintah Kabupaten Gowa**". Adapun pengumpulan data dari kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk keperluan akademis dan penelitian guna menyelesaikan penyusunan tesis ini. Semua data dalam kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Makassar, Januari 2022

Hormat saya,

Peneliti

A. DATA IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (boleh tidak diisi)
2. Nama SKPD :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Umur. : tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMU/SMK D3 D4
S1 S2 S3
6. Jabatan : Kasubag Keuangan Bendahara
7. Lama Bekerja : <1 Tahun 1-5 Tahun.
5-10 Tahun >10 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk pengisian kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya.
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih satu alternatif jawaban paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Semakin tinggi tingkat kesetujuan Bapak/Ibu/Saudara(i) pada pernyataan tersebut maka akan semakin tinggi derajat kesesuaian terhadap penelitian ini.
4. Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat dipilih yaitu sebagai berikut :

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu/Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. MOTIVASI

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SKS	TS	KS	S	SS
A.	Perilaku karyawan					
1.	Sering sekali saya menyelesaikan tugas sebelum tanggal yang sudah ditentukan.					
2.	Dalam menjalankan tugas saya melakukannya dengan santai.					
3.	Saya pernah sewaktu-waktu untuk tidak melakukan apapun dalam pekerjaan dan kewajiban.					
B.	Usaha karyawan					
1.	Saya selalu menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar.					
2.	Lingkungan pekerjaan saya yang mendukung saya untuk rajin mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.					
3.	Atas usaha keras saya organisasi bisa mencapai tujuannya.					
C.	Kegigihan Karyawan					
1.	Selalu ada pemacu pada diri sendiri untuk bisa menjadi yang terbaik dari yang terbaik.					
2.	Saya selalu gigih dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik.					
3.	Dengan perjuangan saya, organisasi akan memberikan yang terbaik untuk kerja keras saya					

B. KOMITMEN

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
A.	KOMITMEN AFEKTIF					
1.	Saya selalu merasa senang melakukan segala hal untuk kemajuan organisasi.					

2.	Memiliki rasa emosional yang tinggi pada organisasi.					
3.	Memiliki rasa cinta terhadap organisasi.					
B.	Komitmen Berkelanjutan					
1.	Saya bersedia melibatkan diri untuk berkorban pada organisasi.					
2.	Siap siaga dalam mengambil resiko demi organisasi.					
3.	Selalu rela melakukan yang terbaik untuk organisasi.					
C.	Komitmen Normatif					
1.	Selalu memiliki sifat moral yang tinggi pada tanggung jawab yang dikasih oleh organisasi.					
2.	Saya selalu gigih dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik.					
3.	Saya mempunyai pengaruh besar dalam menjalankan kewajiban untuk organisasi.					

C. KINERJA PEGAWAI

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
A.	Kualitas kerja					
1.	Saya selalu mempertahankan kualitas kerja yang baik meski dalam keadaan beban kerja yang banyak.					
2.	Saya selalu mengintropeksi diri dalam melakukan kesalahan bekerja untuk memenuhi harapan perusahaan.					
B.	Kuantitas kerja					
1.	Selalu memeriksa pekerjaan dengan teliti sebelum memberikan kepada atasan.					
2.	Menyelesaikan pekerjaan sebelum batas tanggal yang sudah ditentukan.					

C.	Keandalan					
1.	Saya selalu dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan apapun dengan kondisi yang sulit sekali pun.					
2.	Saya selalu membawa hasil yang baik dalam melakukan pekerjaan diluar kantor.					
D.	Sikap					
1.	Saya selalu memberikan sikap positif terhadap sesama rekan kerja.					
2.	Saya sering sekali membantu rekan kerja dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan satu tim.					

D. BUDAYA ORGANISASI

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
A.	Inovasi dan Pengambilan Resiko	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan.					
2.	Saya berani mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan.					
B.	Perhatian Terhadap Detail					
2.	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.					
C.	Orientasi Hasil					
1.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal.					
D.	Orientasi Orang					
1.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
E.	Orientasi Tim					

2.	Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan.					
F.	Keagresifan					
2.	Saya melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan.					
G.	Stabilitas					
2.	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik.					

LAMPIRAN 2

HASIL PENGUJIAN

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 X3 Y
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	70	2	5	3,77	,430
X2	70	3	5	4,21	,307
M	70	3	5	3,99	,337
Y	70	3	5	3,71	,349
Valid N (listwise)	70				

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8
X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 Y.1 Y.2 Y.3
Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	70	1	5	4,00	,722
X1.2	70	1	5	4,01	,752
X1.3	70	1	5	3,69	,713
X1.4	70	1	5	2,53	1,164
X1.5	70	2	5	3,49	,775
X1.6	70	1	5	3,79	,700
X1.7	70	1	5	3,53	,775
X1.8	70	2	5	4,21	,883
X1.9	70	1	5	4,67	,775
X2.1	70	2	5	4,14	,643
X2.2	70	3	5	4,27	,479
X2.3	70	3	5	4,06	,413
X2.4	70	1	5	3,61	,804

X2.5	70	2	5	4,01	,466
X2.6	70	2	5	4,03	,450
X2.7	70	2	5	4,06	,740
X2.8	70	4	5	4,87	,337
X2.9	70	4	5	4,84	,367
M.1	70	1	5	3,64	,723
M.2	70	1	5	4,17	,761
M.3	70	2	5	3,71	,617
M.4	70	2	5	3,99	,496
M.5	70	2	5	3,70	,688
M.6	70	3	5	4,00	,511
M.7	70	3	5	4,29	,640
M.8	70	4	5	4,47	,503
Y.1	70	2	5	3,90	,725
Y.2	70	2	5	4,01	,691
Y.3	70	2	5	3,56	,629
Y.4	70	2	5	3,66	,587
Y.5	70	2	4	3,26	,652
Y.6	70	1	5	3,13	,797
Y.7	70	3	5	4,10	,568
Y.8	70	2	5	4,04	,464
Valid N (listwise)	70				

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,4	1,4	1,4
3	12	17,1	17,1	18,6
4	42	60,0	60,0	78,6
5	15	21,4	21,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,4	1,4	1,4
3	13	18,6	18,6	20,0
4	39	55,7	55,7	75,7
5	17	24,3	24,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,4	1,4	1,4
2	2	2,9	2,9	4,3
3	20	28,6	28,6	32,9
4	42	60,0	60,0	92,9
5	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	12,9	12,9	12,9
2	36	51,4	51,4	64,3
3	12	17,1	17,1	81,4
4	5	7,1	7,1	88,6
5	8	11,4	11,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	14,3	14,3	14,3
3	18	25,7	25,7	40,0
4	40	57,1	57,1	97,1
5	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,4	1,4	1,4
3	20	28,6	28,6	30,0
4	41	58,6	58,6	88,6
5	8	11,4	11,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,4	1,4	1,4
2	7	10,0	10,0	11,4
3	18	25,7	25,7	37,1
4	42	60,0	60,0	97,1
5	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	7,1	7,1	7,1
3	6	8,6	8,6	15,7
4	28	40,0	40,0	55,7
5	31	44,3	44,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,4	1,4	1,4
2	2	2,9	2,9	4,3
3	1	1,4	1,4	5,7
4	11	15,7	15,7	21,4
5	55	78,6	78,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,4	1,4	1,4
3	7	10,0	10,0	11,4
4	43	61,4	61,4	72,9
5	19	27,1	27,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,4	1,4	1,4
4	49	70,0	70,0	71,4
5	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5,7	5,7	5,7
4	58	82,9	82,9	88,6
5	8	11,4	11,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,4	1,4	1,4
2	6	8,6	8,6	10,0
3	17	24,3	24,3	34,3
4	41	58,6	58,6	92,9
5	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,4	1,4	1,4
3	4	5,7	5,7	7,1
4	58	82,9	82,9	90,0
5	7	10,0	10,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,4	1,4	1,4
3	3	4,3	4,3	5,7
4	59	84,3	84,3	90,0
5	7	10,0	10,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5,7	5,7	5,7
3	5	7,1	7,1	12,9
4	44	62,9	62,9	75,7
5	17	24,3	24,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	9	12,9	12,9	12,9
5	61	87,1	87,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	15,7	15,7	15,7
5	59	84,3	84,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

M.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,4	1,4	1,4
2	2	2,9	2,9	4,3
3	23	32,9	32,9	37,1

	4	39	55,7	55,7	92,9
	5	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

M.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	2	2,9	2,9	4,3
	3	3	4,3	4,3	8,6
	4	42	60,0	60,0	68,6
	5	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

M.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,3	4,3	4,3
	3	17	24,3	24,3	28,6
	4	47	67,1	67,1	95,7
	5	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

M.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,9	2,9	2,9
	3	3	4,3	4,3	7,1
	4	59	84,3	84,3	91,4
	5	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

M.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8,6	8,6	8,6
	3	12	17,1	17,1	25,7
	4	49	70,0	70,0	95,7

5	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

M.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	12,9	12,9	12,9
4	52	74,3	74,3	87,1
5	9	12,9	12,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

M.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	10,0	10,0	10,0
4	36	51,4	51,4	61,4
5	27	38,6	38,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

M.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	37	52,9	52,9	52,9
5	33	47,1	47,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4,3	4,3	4,3
3	13	18,6	18,6	22,9
4	42	60,0	60,0	82,9
5	12	17,1	17,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2,9	2,9	2,9
3	10	14,3	14,3	17,1
4	43	61,4	61,4	78,6
5	15	21,4	21,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4,3	4,3	4,3
3	27	38,6	38,6	42,9
4	38	54,3	54,3	97,1
5	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2,9	2,9	2,9
3	22	31,4	31,4	34,3
4	44	62,9	62,9	97,1
5	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	11,4	11,4	11,4
3	36	51,4	51,4	62,9
4	26	37,1	37,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	13	18,6	18,6	20,0
	3	34	48,6	48,6	68,6
	4	20	28,6	28,6	97,1
	5	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11,4	11,4
	4	47	67,1	78,6
	5	15	21,4	100,0
	Total	70	100,0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4
	3	3	4,3	5,7
	4	58	82,9	88,6
	5	8	11,4	100,0
	Total	70	100,0	