

DAFTAR PUSTAKA

- Ainur, E., & Mubarrok, U. S. (2024). Implementation of Human Resource Development Strategies in Improving Employee Motivation and Work Effectiveness. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(3), 637–645. <https://doi.org/10.36555/almana.v8i3.2740>
- Aisyah, J. N., Aulia, M. A., Ayuni, Q., & Mualimin, M. (2024). Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 147–155. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i4.392>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practic*. Kogan Page Publishers.
- Aykan, E. (2017). Gaining a Competitive Advantage through Green Human Resource Management. In *Corporate Governance and Strategic Decision Making*. McGraw-Hill. <https://doi.org/10.5772/intechopen.69703>
- Azzahra, A. N., & Nurhadi, N. (2024). Human Resource Management Strategy to Improve Operational Efficiency in the Hotel Industry: Case Study of Favehotel Rungkut Surabaya. *AURELIA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 4(1), 996–1004. <https://doi.org/10.57235/aurelia.v4i1.4522>
- BNSP. (2020). *Panduan Nasional Sertifikasi Kompetensi Kerja*. Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- Breaugh, J. A. (2009). *Recruitment: Scientific research and practical applications*. Routledge.
- Bristol-Alagbariya, B., Ayanponle, L. O., & Ogedengbe, D. E. (2024). Operational efficiency through HR management: Strategies for maximizing budget and personnel resources. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(12), 3860–3870. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i12.1743>
- Budiyono, A. H. (2017). *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu.
- Daniswari, N. P. A., & Aristana, I. N. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada CV. Kori Dewata Karya Tabanan. *Journal Research of Management (JARMA)*, 4(2), 237–248.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Djalante, R., Nurhidayah, L., Van Minh, H., & Sabaruddin, L. (2020). Adaptive governance and institutional transformation for sustainable palm oil industry. *Sustainability*, 12(3), 10–21.
- García, C., Sanz, M. J., & González-Sánchez, R. (2020). Sustainability and certification of palm oil: The role of RSPO. *Journal of Cleaner Production*, 263(2), 121–129.
- Gregory, S. (2018). Exploring corporate strategy. In *Design Studies* (Vol. 6, Issue 2). Pearson Education. [https://doi.org/10.1016/0142-694x\(85\)90029-8](https://doi.org/10.1016/0142-694x(85)90029-8)
- Junaidi, M., Partayasa, K., & Sulaimawan, D. (2024). Analysis of Human Resource Management Strategies in Improving Organizational Performance. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 73–80. <https://doi.org/10.30812/target.v6i1.3983>
- Kulish, D. (2022). Current Realities of Strategic Planning of Enterprises. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 312(6(2)), 142–149. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6\(2\)-26](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6(2)-26)
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior. 12th Edition*. McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management. 14th Edition*. Pearson.
- Mulya, R. O. B. P., Faikoh, Saleha, N., & Syifa, S. N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 110–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.964>
- Natsir, I., Ode, H., Irfana, T. B., Pulungan, D. R., & Sihite, M. (2024). An Analysis of the Role of Human Resource Management in Enhancing Organizational Efficiency and Effectiveness. *International Journal of Economics (IJEK)*, 3(2), 1089–1097. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i2.1097>
- Nguyen, T. H. P. (2024). Business Strategy Concept: A Systematical Review. *Journal of Knowledge Learning and Science Technology ISSN: 2959-6386 (Online)*, 3(2), 128–142. <https://doi.org/10.60087/jklst.vol3.n2.p148>
- Noe, R., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M., Raymond, N. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill.

- Oliinyk, T., & Chychotka, V. (2024). Planning and justification of the strategic management directions the enterprise. *Economics. Finances. Law*, 8(8), 79–83. <https://doi.org/10.37634/efp.2024.8.16>
- Rahmadi, D., & Nugroho, A. (2021). Kebijakan pemerintah dalam penguatan industri kelapa sawit. *Jurnal Kebijakan Publik*, 17(2), 101–113.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management*. Pearson Education Limited.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley.
- Sella, S., & Riofita, H. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Sharipov, F. F., Dyakonova, M. A., & Man, X. (2024). On strategic planning of the development of the operating enterprise. *Scientific Notes of the Russian Academy of Entrepreneurship*, 22(4), 48–55. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-4-48-55>
- Simangunsong, E., & Muda, I. (2021). Strategi perusahaan sawit dalam menghadapi fluktuasi harga. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 45–59.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*. Alfabeta.
- Sumaryono, & Rony, Z. T. (2024). Manajemen Strategis dan Kerangka Kerja Strategis. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 353–366. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1850>
- Susanto, E., Yudanta, I. B. K. D., Suparsana, I. M., Ugiantara, M. B., Herawan, I. G. A. M. A., & Widana, I. G. (2024). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Journal Syntax Idea*, 6(2), 674–680.
- Taherdoost, H., & Madanchian, M. (2021). Determination of Business Strategies Using SWOT Analysis; Planning and Managing the Organizational Resources to Enhance Growth and Profitability. *Macro Management & Public Policies*, 3(1), 19–22. <https://doi.org/10.30564/mmpp.v3i1.2748>
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood*. Atria Books.

Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2012). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management.

Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development*. Cengage Learning.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner SWOT

KUESIONER SWOT

Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Sapta Sentosa
Jaya Abadi Untuk Meningkatkan Efektivitas Operasional dalam Industri
Pengolahan Minyak Kelapa Sawit

Kuesioner ini disusun untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi. Informasi yang Anda berikan akan digunakan untuk keperluan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Terima kasih atas partisipasi Anda.

Nanda Ifandi

Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Identitas Responden

1. Nama (Opsional): _____

2. Usia:

☐ < 25 tahun ☐ 25 - 35 tahun ☐ 36 - 45 tahun ☐ > 45 tahun

3. Jenis Kelamin:

☐ Laki-laki ☐ Perempuan

4. Jabatan:

☐ Manajer ☐ Supervisor ☐ Staf ☐ Operator Produksi

5. Lama Bekerja di Perusahaan:

☐ < 1 tahun ☐ 1 - 5 tahun ☐ 6 - 10 tahun ☐ > 10 tahun

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang ☐ pada kotak yang sesuai dengan pendapat Anda.

Variabel	Indikator	Skor	Skala
Kekuatan	Sumber daya manusia yang terampil dan berpengalaman	4	☐ 86 – 114 orang
		3	☐ 51 – 85 orang
		2	☐ 26 – 50 orang
		1	☐ 1- 25 orang
	Program pelatihan dan pengembangan	4 3 2 1	☐ Sangat terstruktur ☐ Terstruktur ☐ Tidak terstruktur ☐ Sangat tidak terstruktur
Kelemahan	Struktur organisasi	4 3 2 1	☐ Pembagian tugas sangat detail ☐ Pembagian tugas detail ☐ Pembagian tugas tidak detail ☐ Tidak ada Pembagian tugas
	Sistem kompensasi dan insentif	4 3 2 1	☐ Sangat kompetitif ☐ Kompetitif ☐ Kurang kompetitif ☐ Tidak kompetitif
	Kepemimpinan dalam manajemen SDM	4 3 2 1	☐ Sangat kuat ☐ Kuat ☐ Rendah ☐ Sangat rendah
	Tingkat <i>turnover</i> karyawan	4 3 2 1	☐ Sangat rendah ☐ Rendah ☐ Tinggi ☐ Sangat tinggi
	Inovasi dalam sistem rekrutmen	4 3 2 1	☐ Sangat inovatif ☐ Inovatif ☐ Konvensional ☐ Sangat terbatas
	Program kesejahteraan karyawan	4 3 2 1	☐ Sangat beragam ☐ Beragam ☐ Terbatas ☐ Sangat terbatas
	Komunikasi internal	4 3 2 1	☐ Sangat optimal ☐ Optimal ☐ Kurang optimal ☐ Tidak optimal

Variabel	Indikator	Skor	Skala
	Adaptasi terhadap teknologi SDM	4 3 2 1	☐ Pengelolaan SDM full digitalisasi ☐ Hampir seluruhnya digitalisasi ☐ Sebagian digitalisasi ☐ Pengelolaan SDM masih manual
Peluang	Pertumbuhan industri minyak kelapa sawit	4 3 2 1	☐ Sangat stabil ☐ Stabil ☐ Kurang stabil ☐ Tidak stabil
	Dukungan pemerintah dalam sektor perkebunan dan industri kelapa sawit	4 3 2 1	☐ Sangat mendukung ☐ Mendukung ☐ Kurang mendukung ☐ Tidak mendukung
	Program sertifikasi tenaga kerja	4 3 2 1	☐ Ada banyak tempat pelatihan/pendidikan ☐ Ada cukup tempat pelatihan/pendidikan ☐ Ada tempat pelatihan/pendidikan tetapi terbatas ☐ Tidak ada tempat pelatihan/pendidikan
	Kemajuan teknologi dalam pengelolaan SDM	4 3 2 1	☐ Ada teknologi dan sudah dilaksanakan ☐ Ada teknologi dan akan dilaksanakan ☐ Ada teknologi dan tidak dilaksanakan ☐ Tidak ada teknologi
	Potensi kemitraan dengan institusi pendidikan	4 3 2 1	☐ Ada banyak peluang kerja sama ☐ Ada sebagian peluang kerja sama ☐ Ada sedikit peluang kerja sama ☐ Tidak ada peluang kerja sama
Ancaman	Persaingan tenaga kerja dengan perusahaan lain	4 3 2 1	☐ Banyak perusahaan sejenis menawarkan gaji lebih tinggi atau fasilitas lebih baik ☐ Ada beberapa perusahaan ☐ Ada sedikit perusahaan ☐ Tidak ada perusahaan sejenis
	Regulasi ketenagakerjaan	4 3 2 1	☐ Tidak berdampak meningkatkan biaya operasional ☐ Kurang berdampak meningkatkan biaya operasional ☐ Cukup ketat, potensi meningkatkan

Variabel	Indikator	Skor	Skala
			biaya operasional ☐ Sangat ketat, potensi meningkatkan biaya operasional
	Fluktuasi harga minyak kelapa sawit	4 3 2 1	☐ Harga tinggi ☐ Harga cukup tinggi ☐ Harga rendah ☐ Harga sangat rendah
	Tantangan dalam keberlanjutan lingkungan	4 3 2 1	☐ Tidak membebani ☐ Cukup menambah ☐ Kurang menambah ☐ Sangat membebani
	Perubahan sosial dan ekspektasi tenaga kerja	4 3 2 1	☐ Ekspektasi tinggi ☐ Cukup tinggi ☐ Rendah ☐ Sangat rendah

Lampiran 2. Tabulasi Identitas Responden

Timestamp	Usia:	Jenis Kelamin	Jabatan:	Lama Bekerja di Perusahaan
7/11/2025 20.51.41	36 - 45 tahun	Laki-laki	Staf	6 - 10 tahun
7/11/2025 20.53.10	> 45 tahun	Laki-laki	Staf	> 10 tahun
7/11/2025 20.53.36	25 - 35 tahun	Laki-laki	Operator Produksi	1 - 5 tahun
7/11/2025 20.54.43	> 45 tahun	Laki-laki	Staf	6 - 10 tahun
7/11/2025 20.55.41	> 45 tahun	Laki-laki	Manajer	> 10 tahun
7/11/2025 20.56.02	> 45 tahun	Laki-laki	Manajer	> 10 tahun
7/11/2025 20.56.26	25 - 35 tahun	Perempuan	Staf	1 - 5 tahun
7/11/2025 21.02.06	> 45 tahun	Laki-laki	Staf	1 - 5 tahun
7/11/2025 21.04.44	> 45 tahun	Perempuan	Staf	> 10 tahun
7/11/2025 21.18.43	25 - 35 tahun	Laki-laki	Staf	1 - 5 tahun
7/11/2025 21.23.12	> 45 tahun	Laki-laki	Supervisor	> 10 tahun
7/11/2025 21.24.23	> 45 tahun	Laki-laki	Operator Produksi	> 10 tahun
7/11/2025 21.30.33	> 45 tahun	Laki-laki	Operator Produksi	> 10 tahun
7/11/2025 21.32.06	< 25 tahun	Laki-laki	Staf	1 - 5 tahun
7/11/2025 21.37.02	36 - 45 tahun	Laki-laki	Staf	> 10 tahun
7/11/2025 21.38.15	36 - 45 tahun	Laki-laki	Operator Produksi	1 - 5 tahun
7/11/2025 21.47.34	25 - 35 tahun	Laki-laki	Staf	1 - 5 tahun
7/11/2025 21.47.40	25 - 35 tahun	Perempuan	Operator Produksi	1 - 5 tahun
7/11/2025 22.02.37	36 - 45 tahun	Perempuan	Supervisor	6 - 10 tahun
7/11/2025 22.04.57	> 45 tahun	Laki-laki	Operator Produksi	> 10 tahun
7/11/2025 22.23.45	36 - 45 tahun	Perempuan	Staf	< 1 tahun
7/11/2025 22.39.08	> 45 tahun	Laki-laki	Manajer	1 - 5 tahun
7/11/2025 22.52.19	36 - 45 tahun	Laki-laki	Manajer	> 10 tahun
7/11/2025 22.57.15	25 - 35 tahun	Laki-laki	Staf	> 10 tahun
7/11/2025 23.18.29	36 - 45 tahun	Laki-laki	Staf	6 - 10 tahun
7/11/2025 23.28.40	36 - 45 tahun	Laki-laki	Supervisor	6 - 10 tahun
7/12/2025 0.07.16	25 - 35 tahun	Laki-laki	Operator Produksi	6 - 10 tahun
7/12/2025 5.36.32	> 45 tahun	Laki-laki	Staf	> 10 tahun
7/12/2025 7.31.00	36 - 45 tahun	Laki-laki	Supervisor	> 10 tahun
7/12/2025 7.56.04	25 - 35 tahun	Perempuan	Staf	1 - 5 tahun
7/12/2025 7.57.33	25 - 35 tahun	Perempuan	Staf	6 - 10 tahun
7/12/2025 8.01.37	25 - 35 tahun	Laki-laki	Staf	> 10 tahun
7/12/2025 8.16.51	< 25 tahun	Perempuan	Staf	1 - 5 tahun
7/12/2025 8.57.05	36 - 45 tahun	Perempuan	Operator Produksi	> 10 tahun
7/12/2025 9.18.12	25 - 35 tahun	Laki-laki	Staf	1 - 5 tahun
7/12/2025 9.47.14	> 45 tahun	Laki-laki	Staf	6 - 10 tahun

Timestamp	Usia:	Jenis Kelamin	Jabatan:	Lama Bekerja di Perusahaan
7/12/2025 9.47.37	36 - 45 tahun	Laki-laki	Staf	> 10 tahun
7/12/2025 10.06.16	25 - 35 tahun	Perempuan	Staf	1 - 5 tahun
7/12/2025 12.38.29	> 45 tahun	Laki-laki	Operator Produksi	> 10 tahun
7/12/2025 13.25.09	> 45 tahun	Laki-laki	Staf	> 10 tahun
7/12/2025 15.34.07	< 25 tahun	Perempuan	Staf	< 1 tahun
7/13/2025 16.45.12	25 - 35 tahun	Perempuan	Operator Produksi	1 - 5 tahun
7/14/2025 7.45.01	36 - 45 tahun	Laki-laki	Supervisor	> 10 tahun
7/15/2025 19.11.31	25 - 35 tahun	Perempuan	Manajer	1 - 5 tahun
7/15/2025 19.14.00	25 - 35 tahun	Perempuan	Staf	6 - 10 tahun
7/16/2025 9.10.33	> 45 tahun	Laki-laki	Manajer	> 10 tahun
7/16/2025 17.01.52	> 45 tahun	Laki-laki	Staf	> 10 tahun

Lampiran 3. Tabulasi Data Jawaban Kekuatan

No. Responden	Kekuatan (S)					Total
	S1	S2	S3	S4	S5	
1	3	3	3	3	4	16
2	1	3	3	3	3	13
3	1	3	3	3	3	13
4	2	2	3	3	3	13
5	4	3	4	4	4	19
6	4	4	4	4	4	20
7	2	3	3	3	3	14
8	4	4	4	3	4	19
9	2	4	4	4	3	17
10	3	3	4	4	4	18
11	4	4	4	4	4	20
12	2	3	3	4	3	15
13	4	3	4	4	4	19
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	4	4	4	18
16	1	3	3	3	3	13
17	3	3	3	3	4	16
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	15
20	3	3	4	3	3	16
21	3	3	3	3	4	16
22	4	3	4	3	4	18
23	3	3	4	3	4	17
24	4	4	4	4	3	19
25	3	4	4	3	4	18
26	2	2	3	3	3	13
27	2	3	4	4	4	17
28	1	3	4	3	3	14
29	3	3	3	3	3	15
30	2	2	2	2	2	10
31	4	3	3	4	4	18
32	4	4	4	4	4	20
33	1	3	3	3	3	13
34	2	3	4	3	3	15
35	4	4	4	4	4	20
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	3	3	15
38	2	2	3	2	2	11
39	1	3	3	3	3	13
40	1	4	3	3	4	15
41	4	4	4	4	4	20
42	2	3	3	3	3	14
43	1	3	4	3	3	14
44	2	3	3	3	4	15
45	2	3	3	3	3	14
46	4	3	3	3	4	17
47	2	2	3	3	3	13
Jumlah	125	147	161	154	161	748

Lampiran 4. Tabulasi Data Jawaban Kelemahan

No. Responden	Kelemahan (W)					Total
	W1	W2	W3	W4	W5	
1	3	4	3	3	1	14
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	1	13
4	2	2	3	3	2	12
5	4	4	3	4	3	18
6	3	4	4	4	3	18
7	2	3	3	3	4	15
8	3	3	3	3	3	15
9	4	3	3	3	3	16
10	4	4	3	4	4	19
11	2	4	4	4	4	18
12	3	2	3	3	4	15
13	3	3	3	3	3	15
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	3	3	15
16	2	3	3	3	2	13
17	4	3	3	3	3	16
18	4	3	4	3	3	17
19	3	3	3	3	3	15
20	3	2	3	4	1	13
21	4	3	3	3	3	16
22	3	4	4	4	3	18
23	1	4	4	4	2	15
24	3	3	4	4	2	16
25	3	4	3	4	3	17
26	3	1	2	2	2	10
27	2	2	4	4	3	15
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	2	14
30	3	1	2	2	1	9
31	4	3	4	3	3	17
32	3	4	4	4	4	19
33	3	3	2	3	2	13
34	2	3	3	3	2	13
35	4	4	4	4	2	18
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	4	3	3	16
38	2	2	2	3	1	10
39	3	3	3	2	1	12
40	3	3	3	3	3	15
41	2	4	4	4	4	18
42	3	2	3	3	3	14
43	3	3	3	3	2	14
44	1	3	2	2	4	12
45	3	2	3	3	3	14
46	4	3	3	3	2	15
47	2	2	3	3	2	12
Jumlah	138	141	149	151	125	704

Lampiran 5. Tabulasi Data Jawaban Peluang

No. Responden	Peluangan (O)					Total
	O1	O2	O3	O4	O5	
1	3	4	2	3	4	16
2	3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	4	17
4	4	4	3	3	2	16
5	4	4	3	4	3	18
6	4	4	4	4	4	20
7	4	3	4	4	4	19
8	3	4	4	4	3	18
9	3	4	3	4	3	17
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	4	4	3	17
13	3	4	4	4	3	18
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	3	2	3	16
16	3	4	3	3	3	16
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	2	4	3	15
19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	2	3	4	17
21	3	4	3	3	4	17
22	4	4	3	4	4	19
23	3	3	2	3	3	14
24	4	4	3	4	3	18
25	3	4	4	4	4	19
26	2	2	2	4	1	11
27	3	4	4	4	4	19
28	3	4	3	4	4	18
29	3	3	2	3	2	13
30	2	2	2	2	2	10
31	3	3	3	4	3	16
32	4	4	4	4	4	20
33	3	3	3	4	3	16
34	3	4	4	4	4	19
35	4	4	2	4	4	18
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	4	3	4	17
38	3	3	2	3	2	13
39	4	3	3	4	3	17
40	3	4	4	4	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	2	4	4	16
43	3	4	3	4	4	18
44	3	3	4	4	4	18
45	3	3	3	3	3	15
46	3	3	3	4	3	16
47	3	3	3	3	3	15
Jumlah	155	164	147	168	157	791

Lampiran 6. Tabulasi Data Jawaban Ancaman

No. Responden	Ancaman (T)					Total
	T1	T2	T3	T4	T5	
1	3	2	3	3	3	14
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	3	3	3	17
4	3	2	3	3	3	14
5	3	4	4	4	4	19
6	3	4	3	4	3	17
7	3	4	3	3	3	16
8	3	2	4	4	3	16
9	3	3	3	3	4	16
10	3	4	3	4	4	18
11	3	4	4	4	3	18
12	3	3	3	4	3	16
13	4	4	3	3	3	17
14	3	4	3	4	3	17
15	4	2	3	3	3	15
16	3	2	2	3	3	13
17	3	3	3	3	3	15
18	3	2	3	3	3	14
19	3	3	3	3	3	15
20	4	3	3	4	3	17
21	3	3	3	4	4	17
22	3	3	3	3	3	15
23	3	2	3	3	3	14
24	3	2	3	3	3	14
25	3	1	3	4	3	14
26	3	2	3	3	2	13
27	3	1	4	3	3	14
28	4	2	3	3	3	15
29	3	2	3	4	3	15
30	3	2	3	2	2	12
31	3	3	3	3	3	15
32	4	4	4	4	4	20
33	2	2	3	3	3	13
34	2	2	3	3	3	13
35	4	4	4	4	4	20
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	3	3	15
38	3	4	3	2	2	14
39	4	3	3	4	3	17
40	3	2	3	3	4	15
41	1	3	4	4	3	15
42	3	4	3	4	3	17
43	4	4	3	4	4	19
44	3	1	3	3	3	13
45	3	2	3	3	3	14
46	3	1	3	3	3	13
47	3	2	3	3	3	14
Jumlah	146	129	147	156	146	724

