

DAFTAR PUSTAKA

- Alifia, N., & Ulya, Z. (2023). Pengaruh Keselarasan Kerja dan Karakteristik Personel terhadap Stabilitas Kinerja Organisasi melalui Perilaku Kewargaan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 145–158.
- Barokah, S. (2023). *Manajemen Perilaku Organisasi: Mengelola Energi Sosial dan Efisiensi Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Baihaqi, M. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Staf Operasional. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(3), 204–215.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Ferdinand, A. (2021). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L., Rachmawati, E., & Hermawan, T. (2024). Reaktualisasi Kapasitas Pengikut melalui Pola Pendekatan Kepemimpinan Kontemporer. *Jurnal Teori dan Perilaku Organisasi*, 15(1), 12–27.
- Indra Kharis. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Josafat, R. (2023). Urgensi Perilaku Kewargaan Organisasi dalam Menghadapi Volatilitas Pasar Kontemporer. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 78–92.
- Lestari, S., & Handoko, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Terpadu*, 12(1), 45–60.
- Luhglatno. (2006). Analisis Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Organisasi Publik. *Fokus Ekonomi*, 5(2), 31–41.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Marihot, T. (2025). *Kepemimpinan Transformasional sebagai Agen Perubahan Sektor Korporasi*. Bandung: Alfabeta.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 5). Yogyakarta: BPFE.
- Mashadi, A., Nugraha, F., & Wijayanti, R. (2022). Faktor Atitudinal dan Karakteristik Organisasional dalam Stimulasi Perilaku Ekstra-Peran Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(2), 112–129.
- Megaratna, S. (2020). Kontribusi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan (LMX) terhadap Kepuasan dan Efektivitas Kerja Karyawan Swasta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Kerja*, 7(4), 230–242.
- Nasdir, M., Syarif, A., & Utama, R. (2022). Indikator Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Komitmen Kerja Staf. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen*, 10(2), 89–101.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Novianti, K., & Herfianti, S. (2024). Evaluasi Perilaku Sukarela Sebagai Pelumas Sosial Pendorong Produktivitas Organisasi. *Jurnal Tata Kelola Perusahaan*, 6(1), 54–68.
- Parinussa, M. (2011). Sikap Pimpinan dan Pegawai terhadap Iklim Organisasi dan Dampaknya bagi Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(3), 211–224.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2021). Organizational Citizenship Behavior: An Update and Extension of Core Dimensions. *Academy of Management Journal*, 64(2), 415–431.
- Pradana, R., & Martha, S. (2023). Penerapan Transformational Leadership dalam Membawa Kerja Tim Melampaui Batas Operasional Normal. *Jurnal Riset Bisnis Modern*, 5(2), 99–111.
- Pramitasari, D. (2025). Mengembangkan Strategi Retensi Karyawan Berbasis Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 13(1), 33–47.
- Prasetio, B. (2024). Empat Dimensi Utama Kepemimpinan Transformasional dalam Perspektif Manajemen Strategik. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(1), 67–81.

- Pratama, R. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi terhadap OCB Karyawan. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 9(2), 113–126.
- Rahmawati, D., Sutrisno, B., & Setiawan, A. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Employee Motivation. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(2), 85–104.
- Rivai, Ahmad. (2022). Faktor-Faktor Penentu Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Instansi Swasta dan Pemerintahan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(3), 289–302.
- Riyanto, A., Sutrisno, E., & Ali, H. (2018). Peningkatan Kontribusi Kontemporer Karyawan melalui Transformasi In-Role Menjadi Extra-Role Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 40–53.
- Robbins, S. P. (2018). *Motivasi dalam Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th Global Edition). Pearson Education.
- Sahrah, A. (2022). Pengaruh Kinerja Individual terhadap Efektivitas Fungsi Komunitas dan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Sains Manajemen*, 14(2), 101–114.
- Sahertian, P., Tatipata, J., & Mailoa, E. (2020). Analisis Hubungan Makro Perilaku OCB Terhadap Kinerja Keuangan dan Efek Penilaian Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 16(1), 71–85.
- Sani, A. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Saputra, A., & Wijaya, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 122–135.
- Saputra, H., Handayani, S., & Ginting, M. (2024). Kemampuan Adaptasi Organisasi Melalui Saluran Komunikasi Sukarela dan Budaya Gotong Royong Staf. *Jurnal Manajemen Sektor Publik*, 9(2), 160–174.

Sari, P. L., & Nugroho, A. (2020). Perilaku Ekstra Peran (Extra-Role) Karyawan sebagai Wujud Nyata Manusia Sebagai Makhluk Sosial Organisasi. *Jurnal Psikologi Sosial Industri*, 8(2), 91–105.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistyawati, E. (2022). Analisis Indikator Utama Gaya Kepemimpinan Konseptual dalam Organisasi Modern. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 180–192.

Sunyoto, D., & Susanti, R. (2024). *Peran Strategis Kepemimpinan dalam Manajemen Mutu Organisasi*. Yogyakarta: Caps Publishing.

Uno, H. (2020). Teori Empati dan Aplikasinya dalam Membangun Interaksi Sosial di Lingkungan Lembaga Kerja. *Jurnal Dinamika Sosial*, 6(2), 102–115.



L

A

M

P

I

R

A

N



Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	40,6	40,6	40,6
	4	17	53,1	53,1	93,8
	5	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	40,6	40,6	40,6
	4	19	59,4	59,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	50,0	50,0	50,0
	4	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	43,8	43,8	43,8
	4	17	53,1	53,1	96,9
	5	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	59,4	59,4	59,4
	4	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	62,5	62,5	62,5
	4	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

x17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	40,6	40,6	40,6
	4	18	56,3	56,3	96,9
	5	1	3,1	3,1	100,0

Total	32	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	43,8	43,8	43,8
	4	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	37,5	37,5	37,5
	4	19	59,4	59,4	96,9
	5	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	43,8	43,8	43,8
	4	17	53,1	53,1	96,9
	5	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	46,9	46,9	46,9
	4	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	50,0	50,0	50,0
	4	15	46,9	46,9	96,9
	5	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

x25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	59,4	59,4	59,4
	4	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	59,4	59,4	59,4
	4	12	37,5	37,5	96,9

	5	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

x27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	37,5	37,5	37,5
	4	19	59,4	59,4	96,9
	5	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	53,1	53,1	53,1
	4	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	37,5	37,5	37,5
	4	19	59,4	59,4	96,9
	5	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	43,8	43,8	43,8
	4	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	53,1	53,1	53,1
	4	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	37,5	37,5	37,5
	4	19	59,4	59,4	96,9
	5	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	62,5	62,5	62,5

	4	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	53,1	53,1	53,1
	4	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	43,8	43,8	43,8
	4	17	53,1	53,1	96,9
	5	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	50,0	50,0	50,0
	4	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	46,9	46,9	46,9
	4	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	43,8	43,8	43,8
	4	17	53,1	53,1	96,9
	5	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
 It could
 not be mapped to a valid backend locale.
 NPAR TESTS
 /K-S (NORMAL)=X1 X2 Y
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28,31	28,28	35,38
	Std. Deviation	3,560	3,692	4,499
Most Extreme Differences	Absolute	,231	,252	,259
	Positive	,231	,252	,259
	Negative	-,182	-,176	-,180
Test Statistic		,231	,252	,259
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c	,043 ^c	,211 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZRESID)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618,067	2	309,034	95,111	,000 ^b
	Residual	9,433	29	,325		
	Total	627,500	31			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,317	,827		,383	,704		
	X1	,693	,165	,548	4,192	,000	,030	33,024
	X2	,546	,159	,448	3,422	,002	,030	33,024

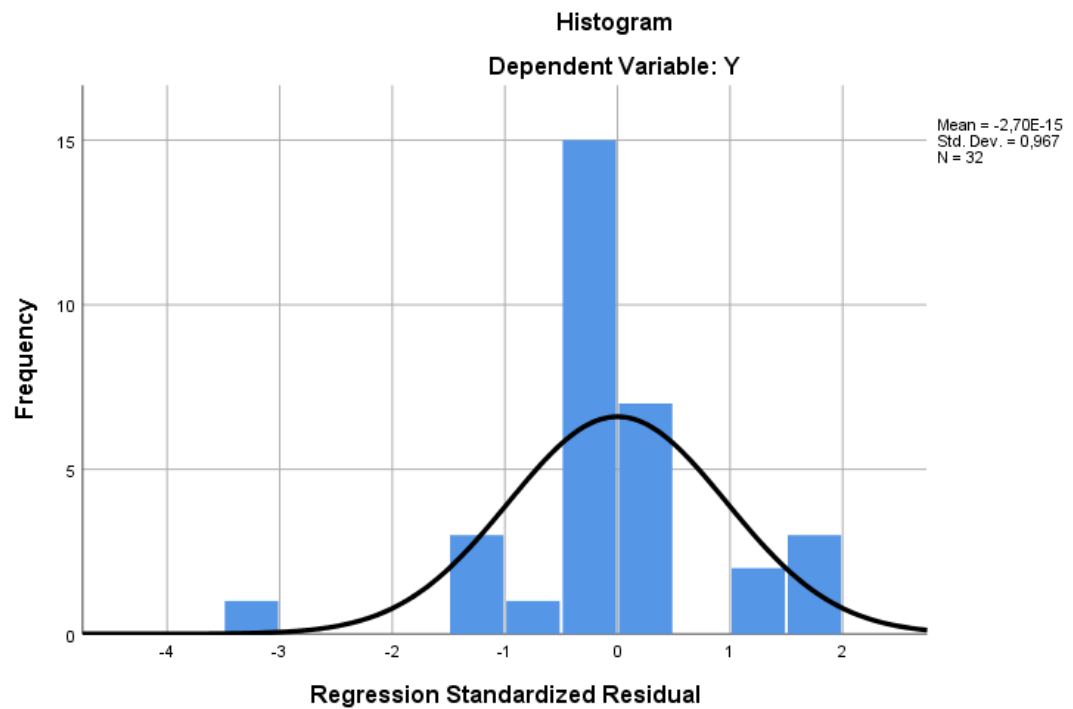
a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations ^a				
Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1,000	-,985
		X1	-,985	1,000
	Covariances	X2	,025	-,026
		X1	-,026	,027
a. Dependent Variable: Y				

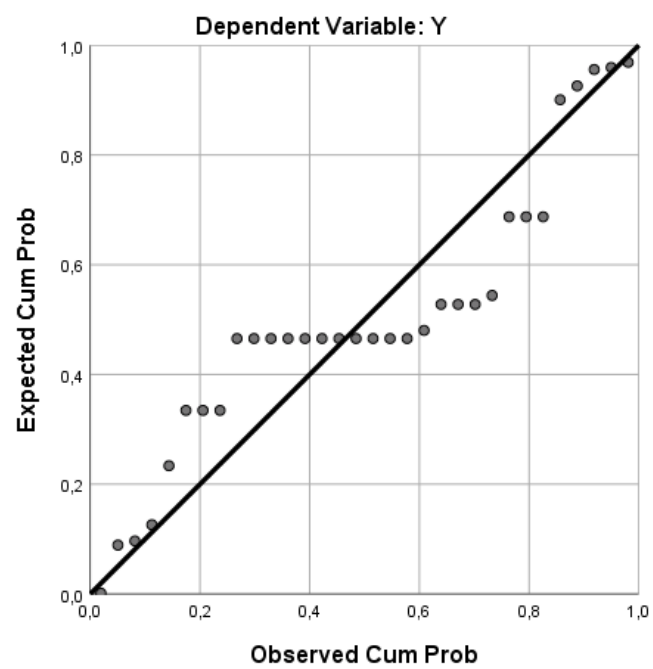
Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2,989	1,000	,00	,00	,00
	2	,010	16,949	,95	,01	,01
	3	,000	111,967	,05	,99	,99
a. Dependent Variable: Y						

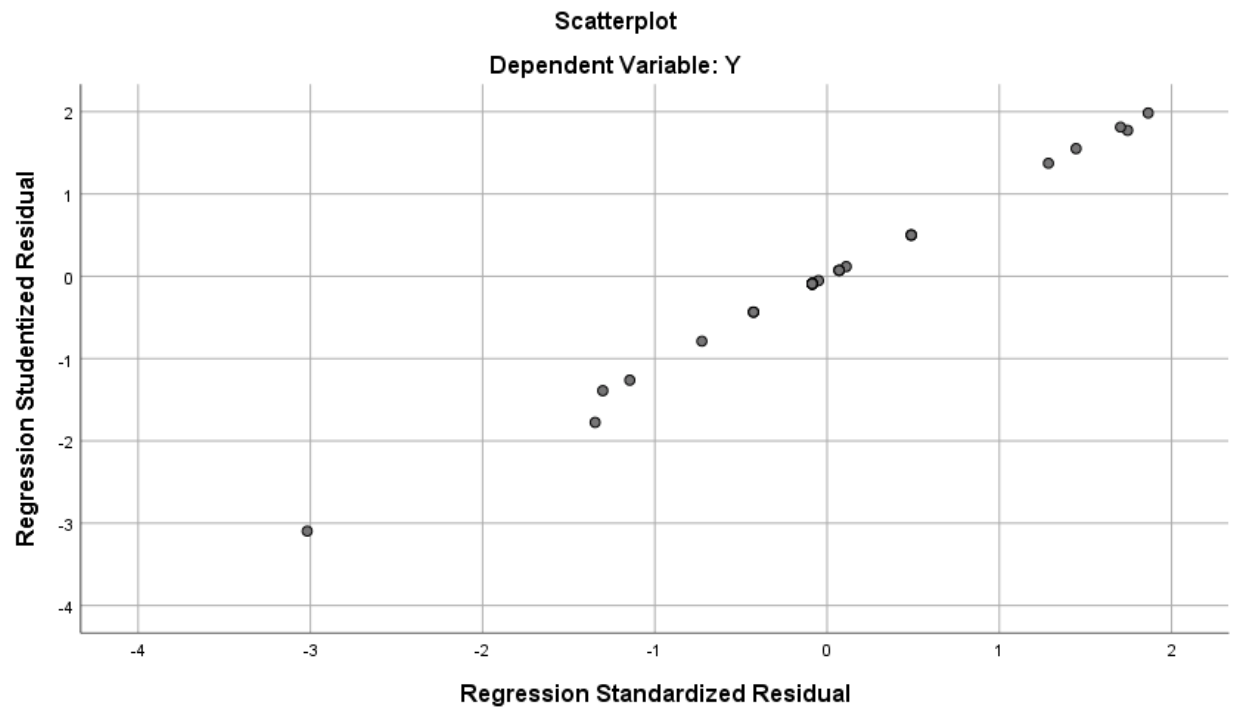
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30,05	44,77	35,38	4,465	32
Std. Predicted Value	-1,193	2,104	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	,101	,371	,167	,051	32
Adjusted Predicted Value	30,05	45,33	35,39	4,499	32
Residual	-1,721	1,063	,000	,552	32
Std. Residual	-3,018	1,864	,000	,967	32
Stud. Residual	-3,096	1,984	-,010	1,031	32
Deleted Residual	-1,811	1,204	-,014	,634	32
Stud. Deleted Residual	-3,719	2,097	-,023	1,118	32
Mahal. Distance	,011	12,183	1,938	2,171	32
Cook's Distance	,000	,774	,055	,142	32
Centered Leverage Value	,000	,393	,063	,070	32
a. Dependent Variable: Y					

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





1. Tabulasi Variabel *Transformational Leadership* (X₁)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total X1
Resp 1	4	4	4	4	4	3	4	4	31
Resp 2	3	4	3	4	3	3	4	4	28
Resp 3	5	4	4	5	4	4	5	4	35
Resp 4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp 6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 7	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Resp 8	4	4	3	4	4	3	4	4	30
Resp 9	4	3	4	4	3	4	3	4	29
Resp 10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 11	4	4	4	3	3	4	4	4	30
Resp 12	4	4	3	4	4	3	4	3	29
Resp 13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 14	5	4	4	4	4	4	4	4	33
Resp 15	3	4	3	3	3	3	3	3	25
Resp 16	4	3	4	4	4	3	4	4	30
Resp 17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 18	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Resp 19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp 20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp 22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 23	4	4	4	4	4	3	4	4	31
Resp 24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 26	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Resp 27	4	4	4	3	4	3	4	4	30
Resp 28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp 30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 31	4	4	4	4	4	3	4	4	31
Resp 32	4	4	3	4	3	4	4	3	29
Jumlah	117	115	113	117	111	110	117	116	
Rata-rata	3,66	3,59	3,53	3,66	3,47	3,44	3,66	3,63	3,58

2. Tabulasi Variabel Motivasi (X₂)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2
Resp 1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp 2	4	3	4	3	3	4	4	3	28
Resp 3	5	5	4	5	4	5	5	4	37
Resp 4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp 6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 7	4	4	4	4	4	3	4	4	31
Resp 8	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Resp 9	4	4	3	4	4	3	4	3	29
Resp 10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 11	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Resp 12	4	3	4	3	4	3	4	4	29
Resp 13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp 15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 16	4	4	4	3	4	3	4	3	29
Resp 17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 18	4	4	3	4	3	4	4	4	30
Resp 19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp 20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 21	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Resp 22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 23	4	4	4	4	4	3	4	4	31
Resp 24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 26	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Resp 27	4	4	4	3	4	3	4	3	29
Resp 28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp 30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp 31	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Resp 32	4	4	3	4	4	3	4	3	29
Jumlah	118	116	114	116	110	114	118	115	

Rata-rata	3,69	3,63	3,56	3,63	3,44	3,56	3,69	3,59	3,59
-----------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

3. Tabulasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* / OCB (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y
Resp 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Resp 2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36
Resp 3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
Resp 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Resp 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
Resp 8	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
Resp 9	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
Resp 10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
Resp 12	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36
Resp 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Resp 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 16	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
Resp 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
Resp 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Resp 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
Resp 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
Resp 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 26	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
Resp 27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
Resp 28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Resp 30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Resp 31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

Resp 32	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
Jumlah	119	115	112	120	111	113	117	114	115	117	
Rata-rata	3,7 2	3,5 9	3,5 0	3,7 5	3,4 7	3,5 3	3,6 6	3,5 6	3,5 9	3,6 6	3,60

