

**PENGARUH FAKTOR KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
(Studi Kasus pada Pegawai Dinas Informasi dan Komunikasi
Kabupaten Situbondo)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen pada Program S-2 Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Jember**



Asal	07-11-11	Klasifikasi
Terima Tanggal	30/5/01	Klasifikasi
No. Induk	10235861	658.351 NUR P

Oleh :

ISKANDAR NURFARSYAH
NIM : 990820101122

**UNIVERSITAS JEMBER FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM S-2 MAGISTER MANAJEMEN
2000**

JUDUL TESIS

PENGARUH FAKTOR KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Informasi dan Komunikasi Kabupaten Situbondo)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Iskandar Nurfaryah, SH
NIM : 990820101122
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

01 Nopember 2000


dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program S-2 Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji


Ketua,


Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP : 131 624 475

Sekretaris,


Badjuri, SE., ME
NIP : 131 386 652


Anggota


Kamarul Imam, SE., MSc
NIP : 130 495 418

Mengetahui/Menyetujui

Universitas Jember Fakultas Ekonomi
Program S-2 Magister Manajemen,
Direktur




Prof. Dr. Murdijanto P.b, SE., SU
NIP : 130 350 767



Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI

Tanggal 26 Oktober 2000

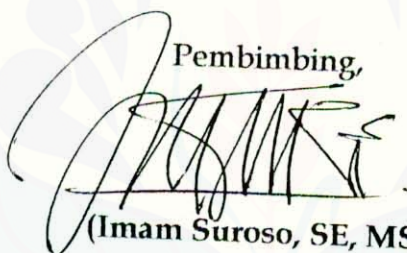
Oleh :

Pembimbing Ketua,



(Kamarul Imam, SE, MSc)

Pembimbing,



(Imam Suroso, SE, MSi)

Mengetahui,

Direktur Program S2 Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi - Universitas Jember



Prof. Dr. Murdijanto, Purbangkoro., SE., SU.

NIP. 130 350 767

PENENTAPAN PANITIA PENGUJI

Telah Diuji pada
Hari/Tanggal : Rabu, 01 November 2000.



PANITIA PENGUJI TESIS

KETUA : Dr. R. ANDI SULARSO, MSM

ANGGOTA : KAMARUL IMAM, SE., MSc.
BADJURI, SE., ME.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur selalu terpanjat ke Hadirat Allah SWT, karena hanya dengan ijinNya penelitian dan penulisan tesis ini akhirnya dapat diselesaikan.

Penulis menyadari sedalam-dalamnya, bahwa penelitian dan penulisan tesis ini banyak dibantu oleh berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada beliau di bawah ini.

Pembimbing tesis, Bapak Kamarul Imam, SE, MSc., dan Bapak Imam Suroso, SE, MSi., yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan dorongan sejak awal hingga selesainya penyusunan tesis ini.

Konsultan metodologi penelitian dan statistika, Dr. R. Andi Sularso, MSM., yang telah banyak memberikan masukan dan saran-saran dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Rektor Universitas Jember, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Program S2 Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Univeristas Jember.

Direktur Program S2 Magister Manajemen FE-UNEJ, beserta staf, yang telah membantu penulis selama mengikuti pendidikan.

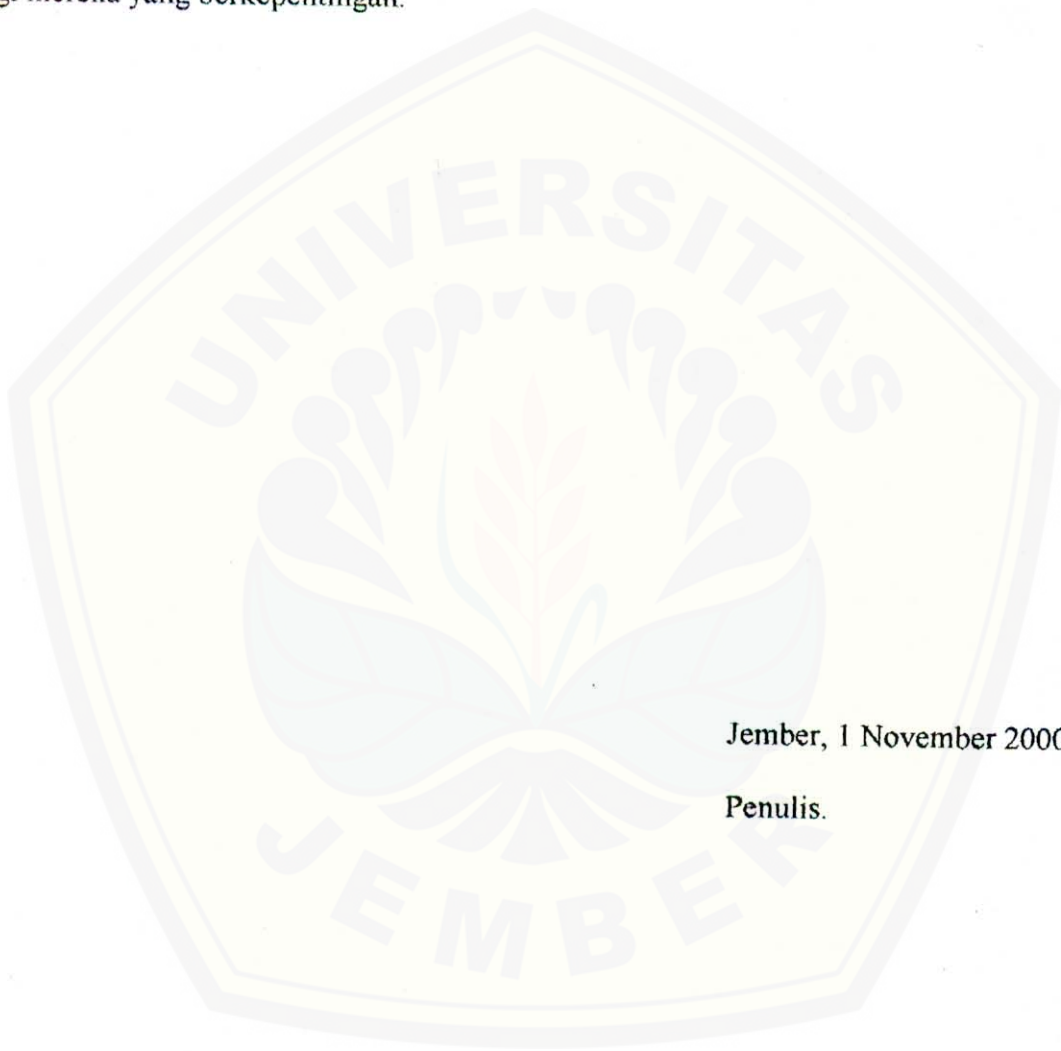
Kepala Kantor Wilayah Departemen Penerangan Propinsi Jawa Timur yang telah memberikan ijin pada penulis untuk mengikuti pendidikan.

Isteri tercinta, Erna Suhermin, dan anak-anakku tersayang, Gilang, Nanda dan Adinda; yang setia mendampingi dan memberikan dorongan moril dalam menyelesaikan studi dan tesis.

Digital Repository Universitas Jember

Seluruh juru penerang pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kabupaten Situbondo yang telah memberikan bantuan moril dan materiil, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Akhirnya, penulis sekali lagi mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya atas segala bantuan yang telah diberikan, semoga tesis ini dapat berguna serta bermanfaat bagi mereka yang berkepentingan.



Jember, 1 November 2000.

Penulis.

RINGKASAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah faktor kemampuan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja. Selain itu juga untuk mengetahui faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan.

Data dikumpulkan secara sensus kepada seluruh pegawai Dinas Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Situbondo (sebanyak 69 orang).

Model analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor kemampuan, yang disimbulkan sebagai X_1 , motivasi disimbulkan sebagai X_2 , dan lingkungan kerja disimbulkan sebagai X_3 , secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai yang disimbulkan sebagai Y . Pembuktian hipotesis menggunakan uji statistik secara simultan (*F-test*) dan uji statistik secara parsial (*t-test*).

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa secara simultan ketiga faktor (variabel) tersebut berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai; $F = 50,561$ dan signifikan pada $\alpha = 0,000$. Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (R^2 adjusted) sebesar $= 68,60\%$. Ini berarti, variabilitas ketiga variabel bebas secara bersama-sama dapat menjelaskan variabilitas kinerja pegawai sampai $68,60\%$; sedangkan sisanya sebesar $31,40\%$ memberikan peluang bagi peneliti lain untuk mengembangkan faktor-faktor lain yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja (X_3) yang berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai, $t_{\beta_3} = 7,002$ dan signifikan pada $\alpha = 0,000$.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether such factors as : capability, job motivation and working environment have real a significant influence to job performance and which of them is the most dominate.

Respondents of this research are 69 civil servants at Dinas Informasi dan Komunikasi Kabupaten Situbondo.

Analysis Model used here is Multiple Linear Regression Analysis to find out the influence of capability factor (X_1), job motivation (X_2) and working environment (X_3) to employee's performance, both, simultaneously and partially. To prove the hypothesis, is used simultaneous statistical test (F-test) and partial statistical test (t-test).

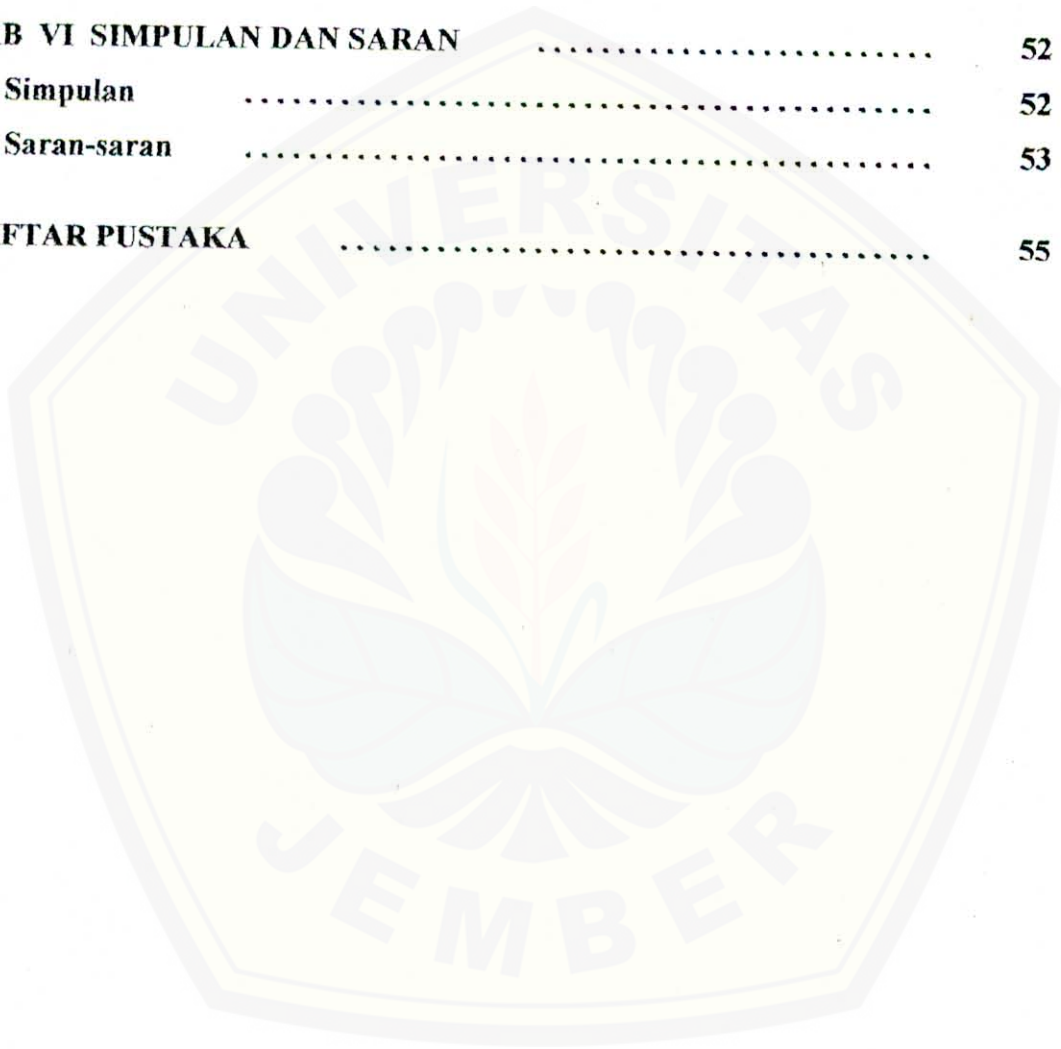
The result showed that the tree factors have significant influence to employee's performance as $F = 50,561$ with $\alpha = 0,000$. Coefficient of Determination (COD) which has been adjusted (R^2 adjusted) is 68,60%. This means that the variability of the three factors, simultaneously can explain the variability of employee's performance as 68,60%. While the rest = 31,40%; give the other observers opportunities to indicate the variability of employee's performance influenced by another factor.

Job environment, partially, is the only factor that has positive and significant influence to employee's performance ($t_{p3} = 7,002$ with $\alpha = 0,000$).

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
RINGKASAN	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori	11
2.2 Penelitian Terdahulu	24
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	27
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	27
3.2 Hipotesis	28
BAB IV METODE PENELITIAN	29
4.1 Obyek Penelitian	29
4.2 Populasi dan Sampel	31
4.3 Identifikasi Variabel	33
4.4 Definisi Operasional Variabel	34
4.5 Pengumpulan Data	35

4.6 Model Analisis	37
4.7 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	38
BAB V HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN ...	44
5.1 Hasil Penelitian dan Pengolahan Data	44
5.2 Analisis Data	46
5.3 Pembahasan Hasil	48
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	52
6.1 Simpulan	52
6.2 Saran-saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan (Kuesioner).
- Lampiran 2 : Hasil Penghitungan Data Awal.
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas Data.
- Lampiran 4 : Hasil Penghitungan Data Skor.
- Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Data.
- Lampiran 6 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era yang akan dihadapi bangsa Indonesia tidak lama lagi adalah era dunia tanpa batas yang ditandai oleh adanya kesatuan pelanggan, perusahaan, persaingan, nilai tukar dan negara (*customer, company, competition, currency and country*).

Dalam era globalisasi tersebut, perubahan akan makin cepat, di mana realitas akan bergulir dalam pola yang tidak linier, dan apa yang akan terjadi di waktu mendatang sulit dan bahkan tidak bisa diprediksi (*unpredictable and discontinuity*).

Salah satu variable penting ikut menentukan percepatan dan perluasan arus globalisasi adalah kemampuan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang memiliki karakteristik berkembang terus menerus tanpa bisa diprediksi. Sejarah telah membuktikan, bahwa informasi olahan dan sistemnya berkembang seiring dengan kemajuan peradaban suatu masyarakat.

Kemampuan untuk menyediakan dan menggunakan informasi secara efektif dan produktif, dianggap sebagai salah satu indikator kemajuan suatu bangsa.

Departemen Penerangan secara struktural dan fungsional bertugas menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan di bidang penerangan. Secara operasional fungsi tersebut dijabarkan dalam upaya pengolahan dan penyebaran informasi pembangunan kepada seluruh lapisan masyarakat melalui berbagai media penerangan.

Dalam era orde baru, Departemen Penerangan mengarahkan kegiatannya untuk mengembangkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Tugas-tugas yang diterima pada setiap Repelita, mempunyai penekanan yang beraneka ragam. Orientasi yang lebih dominan pada tugas-tugas ideologi dan politik serta perubahan dalam masyarakat, menyebabkan citra Departemen Penerangan redup.

Hal ini makin tampak setelah era reformasi bergulir yang ditandai dengan terbentuknya Kabinet Persatuan Nasional menyebabkan Departemen Penerangan dilikuidasi. Kemudian berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 153 Tahun 1999 jo. Keputusan Presiden Nomor 07 Tahun 2000, dibentuklah organisasi pengganti bernama Badan Informasi dan Komunikasi Nasional (BIKN) di Pusat, sedangkan di Daerah Tingkat I dan Daerah Tingkat II dibentuk Dinas Informasi dan Komunikasi Tingkat I maupun Tingkat II. Sejalan dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, untuk "sementara" pembentukan Dinas Informasi dan Komunikasi Tingkat II Kabupaten Situbondo ditetapkan dengan Keputusan Bupati Situbondo Nomor

01 Tahun 2000, selanjutnya secara definitif dan legitimasi akan ditetapkan melalui Peraturan Daerah (Perda.) Tingkat II Situbondo.

Isu dasar yang muncul ketika suatu perubahan organisasi terjadi, adalah sikap perlawanan terhadap perubahan tersebut. Perlawanan terhadap perubahan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu perlawanan yang berasal dari individu dan perlawanan yang datang dari organisasi. Pengertian masing-masing sebagai berikut :

1. Perlawanan individu.

Biasanya disebabkan adanya rasa takut untuk tidak dapat mengembangkan suatu ketrampilan baru dan konsekuensi yang dibutuhkan. Hellriegel dan Slocun (1989), menambahkan bahwa ada tiga alasan utama yang menjadi penyebab perlawanan individu terhadap suatu perubahan, yakni :

a. Kepentingan diri sendiri (*Self Interest*).

Orang sering melawan perubahan karena takut akan kehilangan suatu nilai. Oleh karena perhatiannya terfokus pada kepentingan yang bersifat pribadi, maka mereka gagal melihat pengaruh suatu perubahan terhadap seluruh organisasi.

b. Kesalahpahaman atau kurang percaya (*Misunderstanding or Lack of Trust*).

Orang cenderung melawan suatu perubahan ketika mereka tidak memahami implikasi, tanpa adanya suatu penjelasan dengan cepat

terhadap kesalahpahaman serta kurangnya rasa percaya terhadap dampak positif suatu perubahan yang diterapkan.

c. Penilaian yang berbeda.

Para pegawai melawan suatu perubahan ketika mereka mempunyai tafsiran yang berbeda dengan pimpinan dalam menilai suatu situasi tertentu. Pimpinan kadang-kadang terkecoh dengan suatu asumsi bahwa setiap orang dengan informasi yang sama akan menghasilkan suatu keputusan yang sama pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

2. Perlawanan organisasi.

Dalam rangka menjaga stabilitas dan konsistensinya, pada umumnya suatu organisasi mengadakan perlawanan atas dasar tiga alasan kemungkinan yaitu ancaman terhadap kekuasaan, keterbatasan sumber baik material maupun non material dan telah adanya persetujuan yang dibuat dengan organisasi lain.

Gordon L. Lippitt dan Goodwin Watson, mengidentifikasi beberapa penyebab timbulnya perlawanan seperti nampak pada berikut ini :

- (a) tujuan perubahan tidak dikomunikasikan dengan jelas,
- (b) orang-orang yang dikenai perubahan tidak dilibatkan dalam pembuatan rencana perubahan,

- (c) Pola perilaku, kebiasaan-kebiasaan dan norma-norma kelompok diabaikan.
- (d) Orang-orang yang menentang merasa takut terhadap kemungkinan diperolehnya kegagalan menguasai kecakapan baru sebagai konsekuensi perubahan.
- (e) Beban kerja terlalu besar, sedangkan perencanaan dan penyediaan sumber-sumber terbatas.
- (f) Pemrakarsa perubahan tidak dapat dipercaya dan kurang disegani.
- (g) Kepentingan pribadi pegawai dan nilai-nilai tradisi diabaikan.
- (h) Kekeliruan dalam penunjukan orang yang menjadi pahlawan penyebarluasan perubahan.
- (i) Kondisi organisasi saat ini telah cukup memuaskan

Pada umumnya kinerja pegawai ditandai dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, inisiatif, kreatifitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar, hal tersebut bergantung pada sistem pengelolaan yang diterapkan oleh organisasi berikut asumsi-asumsi yang mendasarinya (Barche, 1983).

Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi sudah barang tentu sangat bergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Timpe (1992) menyebutkan 6 (enam) faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seorang pegawai yaitu lingkungan, perilaku manajemen, design jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

Penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif. Terhadap uraian jabatan, penelitian juga menunjukkan bahwa definisi-definisi tugas yang tidak jelas dengan mudah dapat mengikis tingkat kinerja. Demikian pula peningkatan kontribusi pegawai dapat tercipta jika secara tegas terdapat suatu metode penilaian kinerja serta adanya komunikasi timbal balik atas hasil penilaian prestasi kerja. Sedangkan faktor internalnya adalah motivasi dan kondisi sosial ekonomi yang melatar belakangnya.

Mill (1985) memberikan contoh kasus yang berkaitan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari ketrampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Dalam kasus seorang pegawai yang memiliki sikap jelek serta tingkat ketrampilan rendah, masalah utama mungkin dalam proses seleksi dan biaya yang tinggi untuk memperbaiki ketrampilan maupun sikap sehingga karyawan itu lebih baik dipindahkan atau diberhentikan.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat ketrampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik mungkin membutuhkan pelatihan.

Suatu strategi motivasi tepat dilakukan pada kasus-kasus lain yaitu seorang karyawan mungkin berbakat dan termotivasi tetapi tidak mampu menyelesaikan tugas-tugasnya karena keterbatasan wewenang atau sumberdaya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Snell dan Wexley mengemukakan bahwa kinerja bergantung pada tiga faktor yaitu tingkat ketrampilan, tingkat upaya, dan kondisi-kondisi eksternal (Timpe, 1988). Stoner dan Freeman (1989) juga mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) hal yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu motivasi, kemampuan dan persepsi peran.

Maurice (1985) menjelaskan bahwa identifikasi yang akurat tentang penyebab-penyebab kinerja seseorang adalah suatu hal yang fundamental bagi pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam strategi-strategi perbaikan kinerja. Selanjutnya dijelaskan mengenai atribut kausal yang mendasarinya, seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Sifat Atribut Kausal Kinerja.

Kinerja	Latar Belakang Keberhasilan/Kegagalan	
	Internal (Pribadi)	Eksternal (Lingkungan)
Kinerja baik	Kemampuan tinggi	Pekerjaan mudah
	Kerja keras	Nasib baik
		Bantuan dari rekan-rekan kerja
		Pimpinan yang baik
Kinerja jelek	Kemampuan rendah	Pekerjaan sulit
	Upaya sedikit	Nasib buruk
		Rekan kerja tidak produktif
		Pimpinan tidak simpatik

Sumber : Villere, Maurice F, (1985) dalam A. Dale Timpe (1999), *Performance*.

Dari analisis kinerja pada gambar diatas dapat diketahui bahwa keadaan kinerja yang baik mungkin bersifat internal atau eksternal misalnya saya dapat bekerja dengan baik karena saya betul-betul berbakat dan pekerjaan begitu mudah dan tentu siapa saja dapat melakukan sama baiknya.

Demikian sebaliknya untuk kinerja yang jelek, sehingga tampak sekali bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari internal dan eksternalnya. Dari sumber internal adalah kemampuan dan upaya, sedangkan dari sumber eksternal seperti tugas yang mudah, nasib baik, bantuan rekan sekerja dan kondisi lingkungan lainnya.

Berdasarkan kondisi di atas, dirasakan adanya kesenjangan dalam organisasi Dinas Informasi dan Komunikasi yaitu keresahan sehubungan dengan eksistensi organisasi, motivasi dan prestasi kerja pegawai kurang memuaskan yang ditandai dengan adanya perbedaan antara target program

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar kenyataan-kenyataan, teorisasi serta persoalan yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut : apakah ada pengaruh yang signifikan antara faktor/variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ? Di antara faktor-faktor tersebut, faktor apakah yang paling dominan pengaruhnya ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian.

1. Untuk mengetahui apakah faktor kemampuan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai; baik secara parsial maupun secara serempak;
2. Untuk mengetahui mana di antara faktor kemampuan (X_1) motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) yang mempunyai pengaruh dominan.

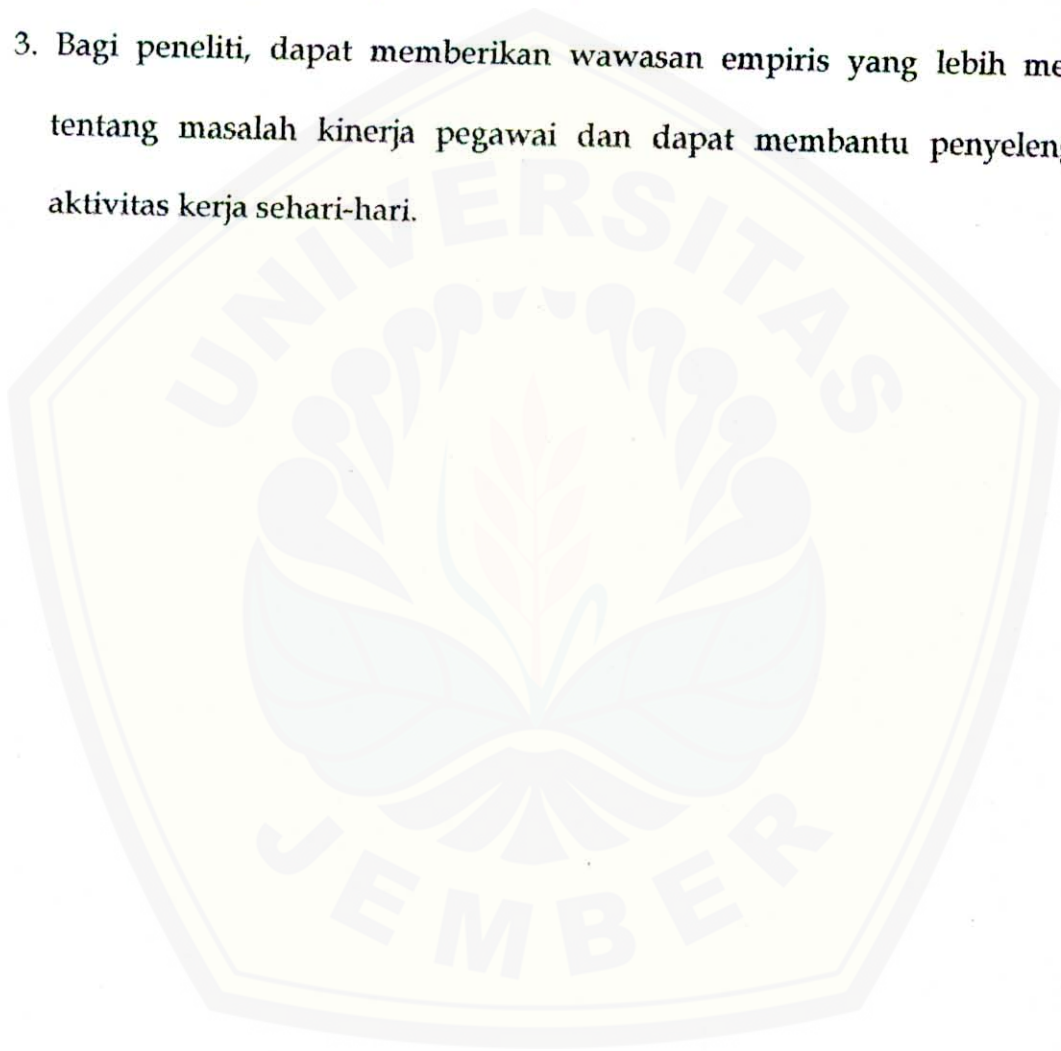
1.3.2. Manfaat penelitian.

1. Bagi Pemerintah (Dinas Informasi dan Komunikasi), hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan menentukan arah kebijaksanaan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Juru Penerangan),

2. Implikasi Teoritis.

Memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan persoalan kinerja pegawai dalam bahasan manajemen sumberdaya aparatur pada khususnya.

3. Bagi peneliti, dapat memberikan wawasan empiris yang lebih mendalam tentang masalah kinerja pegawai dan dapat membantu penyelenggaraan aktivitas kerja sehari-hari.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Teori bukanlah pengetahuan yang sudah pasti, akan tetapi harus dianggap sebagai petunjuk-petunjuk hipotesis. Di samping itu teori merupakan kerangka teoritis untuk membantu peneliti menemukan tujuan dan arah penelitiannya serta memilih konsep-konsep yang tepat, guna pembentukan hipotesa (Koentjaraningrat, 1982).

Dari pengertian tentang teori, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa teori merupakan petunjuk bagi penulis dalam mengadakan penelitian. Dengan demikian pengaruh faktor kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja merupakan bagian yang akan dibahas dalam kerangka teori ini.

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepentingan kinerja pegawai.

Mengenai pentingnya kinerja dinyatakan oleh Steers (1985) jika masalah organisasi dianalisis dari sudut pandang individu, jelas kelihatan betapa pentingnya kinerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sulit bahkan mustahil. Sehubungan dengan pentingnya kinerja, Siagian (1988) mengungkapkan bahwa mutu pekerjaan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan, bukan saja dalam arti lebih menjamin

melahirkan penghargaan dan kemajuan, bukan saja dalam arti lebih menjamin eksistensi dan pertumbuhan serta pengembangan organisasi, akan tetapi juga dalam pencapaian tujuan-tujuan pribadi dari para anggota organisasi yang bersangkutan.

Lebih lanjut Hariman dan Hilgert (1982) mengatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan peningkatannya. Tetapi hal ini tidak mudah, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

2.1.2. Pengertian kemampuan.

Tingkat kemampuan adalah merupakan kemahiran/keahlian seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal itu akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas (Hinrichs, J.R : 1988). Kemampuan yang dibawa pegawai ketempat kerja berupa : Ketrampilan (*skill*), pengetahuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis.

Para pegawai yang tidak memiliki hal tersebut yang mungkin diperlukan untuk melakukan pekerjaan, mungkin tidak mampu menghasilkan kinerja yang baik (Snell, S.A & Wexley, K.H, 1988).

Indikasi lain diungkap oleh Rao (1996), bahwa orang yang kurang berprestasi dapat dikenali dari ketergantungannya yang berlebihan pada orang lain. Ia pasif dalam menghadapi tekanan. Ia senantiasa memerlukan pengawasan dan harus dibujuk serta dipuji pada setiap langkahnya. Ia tidak mempercayai kemampuan sendiri. Ia tidak mudah menunjukkan inisiatif dan ia tidak pula dapat bersandar pada wewenang sendiri.

Kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan suatu yang bersifat mental (Gibson, et. Al, 1992). Seringkali kemampuan mempunyai arti yang menyangkut intelegensi, di mana intelegensi diberi batasan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan sebaik-baiknya terhadap lingkungan. Oleh karena itu tingkat intelegensi seseorang sangat menentukan kesuksesannya dalam bekerja (As'ad, 1991). Lebih lanjut Rao (1996) mengatakan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan mencakup pengetahuan, pengertian, ketelitiannya mengenai azas, teknik-teknik, kebijaksanaan, prosedur-prosedur dan perkembangan terakhir.

Bertalian dengan fungsi dan bidang-bidang yang ada kaitannya serta kemampuan untuk menerapkan pengetahuannya kepada situasi praktis semakin

banyak pengetahuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai.

Oleh karena itu, pegawai yang cakap sebagai perwujudan dari kinerja yang tinggi dilihat dari kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, terampil dan mempunyai kreatifitas yang tinggi. Untuk menjadikan mampu, terampil dan kreatif perlu pengetahuan tentang pekerjaan.

2.1.3. Pengertian motivasi kerja.

Pengertian motivasi ditafsirkan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing ahli tersebut. Hersey dan Blanchard (1986) mengatakan motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya. Porter & Miles (1997).

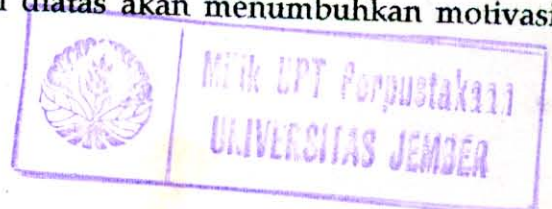
Selanjutnya dikemukakan oleh Koontz dkk. (1989), motivasi adalah sebagai suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tens (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan.

Kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah bukan kebutuhan yang sederhana, karena dipengaruhi oleh lingkungan. Kelompok sosial yang akrab dapat pula mempertinggi kebutuhan.

Pemenuhan suatu kebutuhan itu sendiri dapat pula menimbulkan keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lain. Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk memotivasi seseorang perlu adanya motivator. Motivator adalah hal-hal yang menyebabkan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik. Motivator dapat berupa : gaji yang lebih tinggi, jabatan yang lebih terhormat, papan nama pada pintu kantor, pengakuan dari rekan sekerja dan sebagainya. Pimpinan hendaknya dapat menggunakan motivator untuk mengarahkan pegawai agar bekerja secara efektif bagi organisasi yang mempekerjakan mereka. Dengan sendirinya suatu organisasi yang ingin efisien dan berhasil, maka sudah cukup jika setiap dorongan yang dimiliki pegawainya dirangsang dan diupayakan untuk dipenuhi.

Swasto (1996) mengatakan : Motivasi adalah suatu keadaan psikologik tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Dari adanya dukungan dan kebutuhan kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi dan tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan kerja serta keseimbangan. Rangsangan-rangsangan terhadap hal-hal diatas akan menumbuhkan motivasi

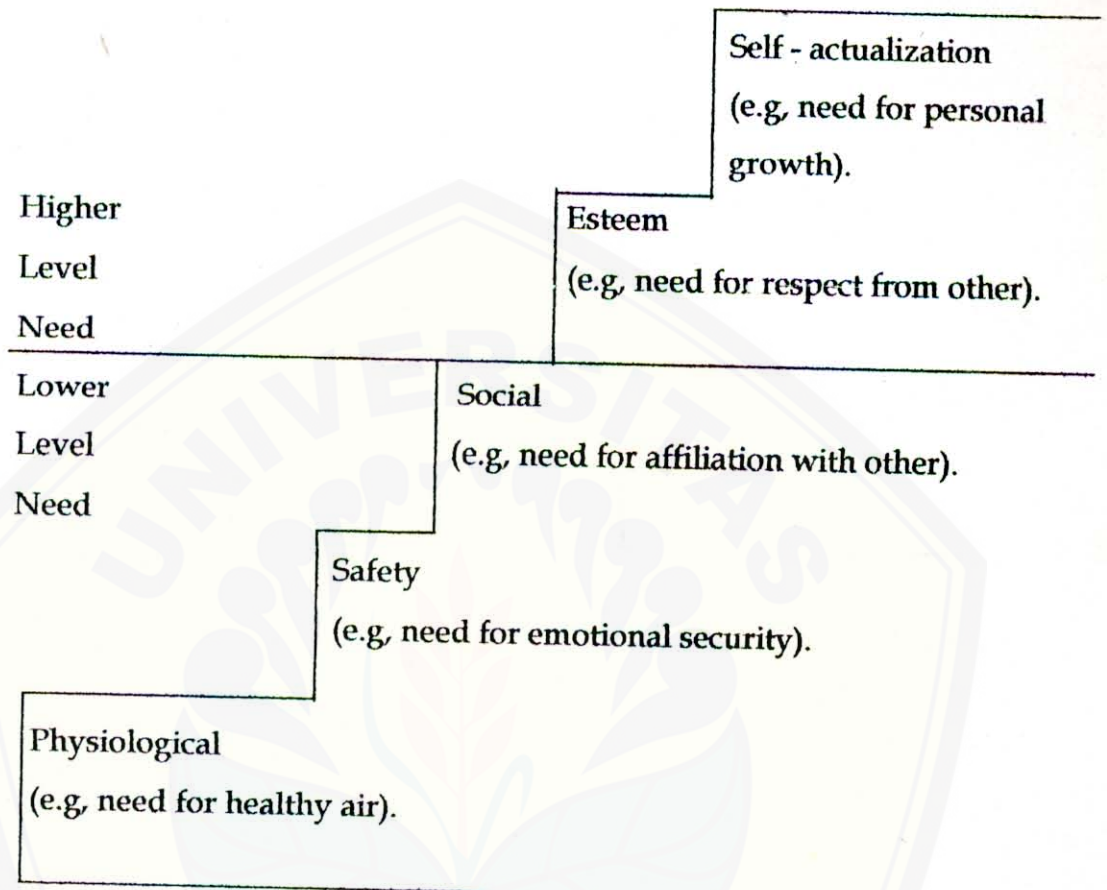


dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan guna memenuhi kebutuhan.

Teori-teori mengenai motivasi dalam pekerjaan telah banyak dikembangkan. Diantaranya yang populer adalah teori hirarhi kebutuhan (Maslow, 1954), teori motivasi prestasi (Murray, 1938), teori faktor rangkap (Herzberg, Mansuer & Synderman, 1959), dan teori harapan (Cummings & Schwab, 1973). Masing-masing model ini meninjau proses-proses motivasi dan sudut prespektif yang agak berbeda-beda. Sebagai contoh teori Maslow (Gibson et. Al, 1985) memusatkan perhatian pada kebutuhan individu sebagai motivator dasar membagi kebutuhan menjadi lima tingkatan yaitu :

1. Physiological : The need for food, drink, shelter and relief from pain.
2. Safety and security : The need for freedom from threat, that is the security from threatening events or surroundings.
3. Belongingness, social and love : The need for friendship, affiliation, interaction and love.
4. Esteem : The need for self esteem and for esteem from others.
5. Self actualization : The need to fulfill by maximizing the use of abilities, skills and potential.

Hirarki Kebutuhan dari Maslow sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Maslow's Hierarchy of Needs (Dubrin, 1989).

Menurut Maslow tingkat kebutuhan terendah adalah kebutuhan fisiologis, dan tingkat kebutuhan tertinggi adalah aktualisasi diri. Teori Maslow mengasumsikan bahwa pada dasarnya seseorang berusaha memenuhi kebutuhan pokok sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang sama, tetapi berbeda dalam dominasi kebutuhan. Kebutuhan akan menjadi motivasi atau penggerak jika belum terpenuhi, tetapi jika telah terpenuhi daya motivasinya akan berhenti.

Herzberg (Gibson, 1989) membagi faktor kebutuhan menjadi dua kategori yaitu extrinsic factors dan intrinsic factors. Pengertian masing-masing sebagai berikut :

1. Extrinsic factors adalah serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para pegawai bila kondisi tersebut tidak ada. Tetapi bila kondisi tersebut ada, tidak akan memotivasi pegawai.
2. Intrinsic factors adalah kepuasan pekerjaan, yang apabila kondisi tersebut terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan prestasi yang baik. Tetapi bila faktor-faktor tersebut tidak ada dalam pekerjaan, maka tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Mitchell (1982) dalam Mill (1985) mengatakan : dalam membahas motivasi, penting untuk diingat bahwa motivasi tidak dapat dipaksakan. Motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, sengaja dan bersegi banyak. Motivasi bersifat individual dalam arti setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Motivasi bersifat sengaja karena individu mengendalikan tingkat motivasinya sendiri.

Dua sisi penting dari motivasi adalah membangkitkan (pengaktifan perilaku) dan pengarahan (penggerakan ke arah tertentu). Oleh karena itu sifat individual dari motivasi menuntut para pimpinan untuk mengambil pendekatan

tidak langsung menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif.

Dari beberapa teori di atas, yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi Maslow, dengan alasan :

- a. Teori motivasi Maslow dapat digunakan untuk memotivasi semua tingkatan pekerja.
- b. Teori motivasi Maslow lebih terperinci dari pada teori-teori motivasi lainnya.

2.1.4. Pengertian lingkungan kerja.

Mill (1985) dalam Timpe (1999) menyebutkan bahwa prestasi di bawah standart mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari ketrampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Juga ditekankan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para pegawai. Dengan demikian keberhasilan atau kegagalan kinerja seseorang tergantung pada pribadi dan lingkungannya.

Lingkungan kerja dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif, sebagaimana dinyatakan oleh Mill (1985) mencakup : tanggung jawab, keseragaman, standar, semangat kelompok, penghargaan serta kejelasan organisasi. Sementara itu Litwin dan Wilson (1978) menjelaskan bahwa serangkaian sifat lingkungan kerja dapat diukur berdasarkan persepsi kolektip dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut. Dengan

demikian pengukuran terhadap lingkungan kerja dapat dilihat dari berbagai dimensi antara lain : tingkat struktur, sentralisasi pengambilan keputusan, keterbukaan versus sifat mempertahankan diri, serta pengakuan dan umpan balik.

2.1.5. Pengertian kinerja.

Bernadin dan Russel (1993) mengatakan bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Sedangkan As'ad (1991) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Senada dengan pengertian kinerja di atas (Mocnir, 1983), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu.

Menurut pendapat Dharma (1986) kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Pengertian ini melihat kinerja dari dua sisi yaitu sisi individu maupun sisi organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, kinerja yang dimaksud dalam tesis ini adalah hasil yang telah diperoleh oleh pegawai berdasarkan ukuran yang

berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

2.1.6. Pengukuran Kinerja.

Swasto (1996) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Ada beberapa cara untuk mengukur prestasi kerja. Prestasi kerja dapat diukur secara umum, yaitu :

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
5. Keputusan yang diambil.
6. Perencanaan kerja.
7. Daerah organisasi.

Selanjutnya Heneman, Schwab dan Fossun (1991) mengemukakan bahwa secara umum, pengukuran kinerja mencakup dua kegiatan :

1. Identifikasi dimensi kinerja.
2. Penerapan standar kinerja.

Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah disesuaikan. Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja pegawai, tentu hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

Penerapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan. Menurut Snow & Alexander (1992), standar merupakan tolok ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi. Tidak ada satu ukuran tunggal yang dapat mencakup semua aspek kinerja, yang diperlukan adalah seperangkat ukuran yang sesuai aktifitas obyektif yang akan diukur, Anthony dalam Singleton, Mc Lean dan Altman (1988).

As'ad (1991) mengemukakan, beberapa syarat kriteria ukuran kinerja pegawai yang baik yaitu apabila lebih realibel, realitas, representatif dan dapat diprediksikan. Lebih lanjut dikatakan bahwa yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absesnsi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Lopez (1982), mengukur kinerja pegawai secara umum, yaitu (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4)

pendapat yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja, (7) daerah organisasi kerja.

Analisis tentang kinerja pegawai menurut Gomes (1995) senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama yaitu pertama, kesediaan atau motivasi pegawai untuk bekerja yang menimbulkan usaha pegawai dan kedua kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah fungsi interaksi antara motivasi kerja dengan kemampuan. Secara formulasi dapat ditulis sebagai : $p = f(m \times a)$ di mana p = performance, m = motivation dan a = ability.

Selanjutnya Robbin (1996) menambahkan aspek kesempatan (*opportunity*) ke dalam persamaan diatas. Sehingga persamaan kinerja = $f(A \times M \times O)$.

Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, mungkin ada rintangan yang menghambat kinerja. Untuk itu jika dicoba menilai mengapa seseorang pegawai tidak berkinerja pada level yang diyakini ia mampu, seyogyanya diperiksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak. Jika tidak akan menyebabkan terganggunya kinerja pegawai.

Dharma (1989) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : (a) kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan; (b) kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan; dan (c) ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, diantara elemen pengukuran kinerja yang relevan dengan aktivitas di lingkungan Kantor Dinas Informasi dan Komunikasi adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam tesis ini, dapat diberikan beberapa gambaran tentang hasil penelitian terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

2.2.1 Sudjatno (1991).

Penelitian mengenai " Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Penjualan Jasa Asuransi Jiwa : Studi Kasus Pada Perusahaan AJB Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Jatim II Malang " .

Dalam penelitian tersebut menekankan pada aplikasi terori harapan Victor Vroom. Dari hasil penelitian diperoleh bukti empiris, bahwa variabel kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,86 dan 0,66. Sedangkan besaran pengaruhnya adalah 2,9096 dan 0,4535.

Teknik pengukuran motivasi yang dilakukan oleh Sudjatno dengan cara menentukan : (a) nilai valensi Tingkat I dan II; (b) nilai instrumentalitas; dan (c) nilai ekspektasi (harapan) baru kemudian diketahui nilai motivasinya. Bila diformulasikan secara matematis sebagai berikut :

$$M = V_1 \times E \text{ dan } V_1 = V_2 \times I$$

Di mana :

M = Motivasi,

V_1 = Valensi Tingkat 1,

V_2 = Valensi Tingkat 2,

E = Ekspektasi,

I = Instrumentalitas.

Penelitian ini mempunyai persamaan dasar dengan penelitian sebelumnya yakni ingin membuktikan secara empiris pengaruh variabel motivasi dan variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai, tetapi landasan teori yang digunakan mempunyai perbedaan prinsip.

Penelitian sebelumnya menekankan pada aplikasi teori harapan Victor Vroom secara murni, sedangkan dalam penelitian ini variabel kemampuan dilandasi teori Snell SA dan Wexley KN dan variabel motivasi dilandasi teori Maslow. Selanjutnya tehnik pengukuran kemampuan motivasi kerja dan kinerja dalam penelitian ini menggunakan skala Likert (Emori, 1977).

2.2.2. Yacob (1998).

Penelitian mengenai " Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan. Suatu studi di perusahaan Daerah Air Minum Kodya Malang ".

Dalam penelitian tersebut diungkap bahwa, secara serentak variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengaruh variabel-variabel diatas diungkapkan bahwa karakteristik individu yang berkaitan dengan kebutuhan, sikap dan minat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,236$), karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan kecakapan, identitas tugas dan otonomi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan ($\beta = 0,265$), karakteristik organisasi yang berkaitan dengan kebijakan, kultur dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,389$).

Persamaan penelitian ini adalah menyangkut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja, sedangkan perbedaan prinsip meliputi : obyek, faktor yang mempengaruhi dan lokasi penelitian.

BAB III

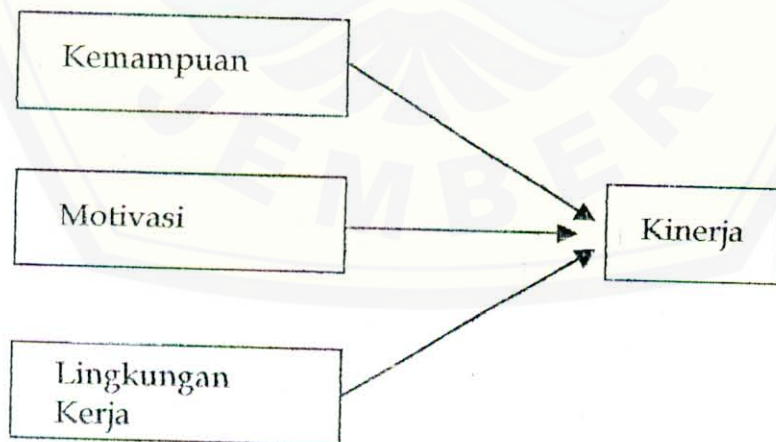
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai secara individual merupakan suatu yang dianggap sangat penting, baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi. Dengan kinerja yang lebih tinggi, kemungkinan lebih besar tercapainya tujuan pribadi pegawai itu sendiri maupun tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pencapaian tingkat kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja dalam organisasinya.

Dengan demikian, kerangka konseptualnya dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.

3.2. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diajukan, tujuan penelitian, kajian teoritis, penelitian-penelitian terdahulu dan kerangka konseptual yang telah dirumuskan maka dalam penelitian ini diajukan hipotesisi sebagai berikut : diduga bahwa faktor kemampuan, faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja.



BAB V

HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian dan Pengolahan Data

Hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner (lihat Lampiran 1) terhadap 69 orang responden pegawai pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kabupaten Situbondo merupakan data skor dari keempat variabel yang dibahas, yaitu : kinerja pegawai (Y), faktor kemampuan (X_1), faktor motivasi kerja (X_2) dan faktor lingkungan kerja (X_3). Range skor yang dimaksud sesuai dengan skala Likert (-2 sampai +2) untuk ukuran aspirasi dan persepsi responden terhadap setiap butir pertanyaan (lihat Lampiran 2).

Data tersebut merupakan jawaban responden yang dikumpulkan melalui kuesioner sebagai alat pengukur keempat variabel yang dibahas, di mana setiap butir pertanyaan dimunculkan berdasar teori-teori pendukung. Sebagai alat pengukur yang relatif baru, maka perlu dilakukan uji kesahihan (*validity test*) maupun uji keandalan (*reliability test*) untuk mengetahui apakah ukuran-ukuran yang dihasilkan dapat benar-benar menggambarkan hal-hal yang akan dibahas.

5.1.1 Uji validitas data.

Hasil uji validitas telah menunjukkan bahwa ada beberapa butir pertanyaan dari keempat variabel yang diukur, ternyata tidak memiliki korelasi

yang signifikan terhadap total skornya (lihat Lampiran 3). Ini memberi arti bahwa butir pertanyaan yang dimaksud tidak menunjukkan kontribusi terhadap total skor, atau dengan perkataan lain : "tidak konsisten terhadap tujuan pengukuran". Untuk itu data skor butir-butir tersebut harus dihapuskan. Butir-butir pertanyaan tersebut adalah :

- **untuk faktor kemampuan** : X_{17} , dengan isi pertanyaan : "pendapat responden tentang hal-hal apakah yang dapat mendorong upaya peningkatan kemampuan". Jenis pertanyaan ini memang dapat membingungkan responden, sehingga mereka tidak konsisten dalam memberikan jawab;
- **untuk faktor motivasi kerja** : X_{21} , dengan isi pertanyaan : "pendapat responden tentang apakah kecakapan dan tingkat intelektual tertentu dibutuhkan untuk setiap pekerjaan". Jawaban yang dihasilkan ternyata tidak konsisten antar responden. X_{25} , dengan isi pertanyaan : "apakah responden memiliki kebebasan menentukan prosedur dalam menyelesaikan tugasnya". Variabilitas jawaban tidak cukup erat hubungannya dengan total skor. X_{30} , dengan isi pertanyaan : "apakah tingkat keusangan peralatan kerja dapat menimbulkan hambatan kerja bagi dirinya".
- **untuk faktor lingkungan kerja** : X_{315} , dengan isi pertanyaan : "apakah rekan kerja memberikan dukungan atau bantuan terhadap pekerjaannya".
- **untuk kinerja pegawai** : Y_2 , dengan isi pertanyaan : "apakah responden dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada tahun yang lalu". Pertanyaan

ini bisa dijawab dengan benar, namun demikian hampir sebagian besar responden tidak dapat mengingatnya dengan tepat, sehingga hasil skor jawaban tidak konsisten.

Hasil *dropping* terhadap butir-butir pertanyaan tersebut di atas mengakibatkan adanya penyesuaian total skor dari masing-masing variabel yang diukur (lihat Lampiran 4).

5.1.2 Uji keandalan pengukuran.

Dari data yang telah disesuaikan (seperti yang terlihat pada Lampiran 5), dapat dilakukan uji keandalannya dalam mengukur keempat variabel yang dianalisis. Metode uji yang digunakan adalah reliability test dengan metode alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa tingkat keandalan kuesioner dalam mengukur keempat variabel tersebut cukup tinggi, yaitu = 88,58%.

5.2 Analisis Data

Data skor pada Lampiran 4 merupakan masukan untuk analisis regresi linier berganda dengan fungsi umum sebagai berikut :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + e_i$$

Di mana,

Y_i = kinerja pegawai pada pengamatan- i ,

X_{1i} = variabel kemampuan pegawai pada pengamatan- i ,

X_{2i} = variabel motivasi kerja pegawai pada pengamatan- i ,

X_{3i} = variabel lingkungan kerja pada pengamatan- i ,

e_i = penyimpangan nilai estimasi Y_i dan Y_i aktual.

Pengolahan dan analisis data dengan menggunakan Program SPSS, menunjukkan hasil berupa fungsi regresi linier berganda sebagai berikut (lihat Lampiran 6) :

$$Y_i = 0,326 + 0,138 X_{1i} - 0,06201 X_{2i} + 0,797 X_{3i} + e_i$$

(0,667)
(1,681)
(-0,726)
(7,002)
(50,561)

(R^2 adjusted = 68,60%)

Pada $\alpha = 5,00\%$, dan derajat bebas $n - k = 69 - 4 = 65$, secara parsial tampak hanya variabel X_3 , variabel lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan sangat nyata (signifikan pada $\alpha = 0,000$) terhadap kinerja pegawai; $t_{\beta 3} = 7,002$ Kemampuan pegawai, X_1 (signifikan pada $\alpha = 9,80\%$) dan motivasi kerja, X_2 (signifikan pada $\alpha = 47,10\%$), masing-masing tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Ini terlihat dari F ratio regresi = 50,561 (signifikan pada $\alpha = 0,000$). Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (R^2 adjusted) sebesar 68,60%.

Ukuran statistik yang dihasilkan oleh fungsi tersebut di atas dapat menjelaskan bahwa :

- secara parsial hanya variabel lingkungan kerja saja yang berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai, sementara kedua variabel bebas lainnya tidak berpengaruh nyata,

- secara simultan ketiga variabel bebas berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai,
- variabilitas ketiga variabel bebas secara bersama-sama dapat menjelaskan variabilitas kinerja pegawai sampai 68,60%. Sedang sisanya, 31,40% dijelaskan oleh selain ketiga variabel bebas yang dibahas.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa terjadi multikolinieritas dalam fungsi regresi yang disebabkan oleh adanya dua variabel bebas (yaitu X_1 dan X_3) yang tidak nyata pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang nyata dari ketiga variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara simultan, sangat disebabkan oleh pengaruh ganda yang ditimbulkan oleh variabel X_3 .

5.3 Pembahasan Hasil

5.3.1 Faktor kemampuan pegawai.

Kemampuan pegawai yang disimbulkan sebagai X_1 , tidak berpengaruh nyata kepada kinerja pegawai. Penyebabnya bisa disebabkan oleh salah satu dan/atau beberapa secara bersama-sama hal-hal berikut :

- sebagian responden tidak memahami tugasnya,
- sebagian responden tidak mengetahui secara pasti kepada siapa ia harus bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaannya,
- sebagian responden tidak mengetahui secara pasti bagaimana wewenangnya,
- sebagian responden tidak mengetahui bahwa ia memiliki kebebasan penuh dalam prosedur penyelesaian tugas,



- sebagian responden merasa tidak sesuai antara pelaksanaan tugas pekerjaan dengan penjelasan kerja (*job description*).

Porsi rata-rata responden dengan jawaban yang meragukan (dengan skor = 0) untuk variabel kemampuan kerja cukup besar, yaitu = 12,90%.

5.3.2 Faktor motivasi kerja.

Motivasi kerja yang disimbulkan sebagai X_2 , tidak berpengaruh nyata kepada kinerja pegawai. Penyebabnya bisa disebabkan oleh salah satu dan/atau beberapa secara bersama-sama hal-hal berikut :

- sebagian responden tidak termotivasi oleh gaji yang dianggap memadai,
- sebagian responden tidak mempermasalahkan kenyamanan ruang kerja, dan kelengkapan peralatan kerja,
- sebagian responden tidak memahami bagaimana tingkat kepentingan pelaksanaan suatu pekerjaan,
- sebagian responden tidak mempermasalahkan apakah ia bisa berkomunikasi dengan teman kerja atau tidak,
- sebagian responden tidak mempermasalahkan tentang baik atau tidaknya sistim promosi pegawai yang diberlakukan,
- sebagian responden tidak mempermasalahkan tentang perlunya ada upacara seremonial dalam penerimaan penghargaan (*reward*),
- sebagian responden tidak mempermasalahkan tentang baik atau tidaknya diskusi tentang pekerjaan.

Porsi rata-rata responden dengan jawaban yang meragukan (dengan skor = 0) untuk variabel motivasi kerja, cukup besar, yaitu = 11,80%.

5.3.3 Faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang disimbulkan sebagai X_3 , berpengaruh positif dan nyata kepada kinerja pegawai. Artinya jika lingkungan kerja dirasakan lebih memadai, maka kinerja pegawai bisa lebih baik. Penyebabnya bisa disebabkan oleh salah satu dan/atau beberapa secara bersama-sama hal-hal berikut :

- sebagian besar responden menganggap kebijakan pimpinan dalam hubungan inter personal cukup memadai,
- sebagian besar responden menganggap bahwa sistim imbalan yang diterima sudah cukup baik,
- sebagian besar responden menganggap bahwa mereka memiliki pola panutan, yaitu orang-orang yang memiliki prestasi kerja yang baik,
- sebagian besar responden menganggap telah mendapat kesempatan untuk mengemukakan pendapat, inisiatip dan kreasi,
- sebagian besar responden merasa bahwa rekan kerja dalam lingkungannya telah mendukung tugas pekerjaannya.

Porsi rata-rata responden dengan jawaban yang meragukan (dengan skor = 0) untuk variabel lingkungan kerja adalah minimum, yaitu = 11,60%. Dengan kata lain bahwa persoalan lingkungan kerja memang lebih dipahami dan

dirasakan oleh sebagian besar responden. Dan variabel inilah yang kemudian nyata pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Dalam tabel frekuensi skor jawaban dari setiap butir pertanyaan yang diajukan pada faktor kemampuan (lihat Lampiran), tampak bahwa modus = +1, atau sebagian besar menjawab memahami, mengetahui atau membenarkan pokok arah pertanyaan. Demikian pula skor jawaban dari setiap butir pertanyaan yang diajukan pada faktor motivasi, modus tetap = +1. Tetapi ternyata kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, ini mengindikasikan bahwa memang ada pengaruh ganda yang disebabkan oleh variabel lingkungan kerja. Mungkin saja jawaban-jawaban responden dengan modus = + 1 pada kedua variabel tersebut di atas lebih menjelaskan harapan responden dan bukan hal yang benar-benar dialami responden. Berbeda pada variabel lingkungan kerja, dengan modus = + 1, di mana jawaban-jawaban tersebut sebagian besar mendukung arah setiap butir pertanyaannya; ternyata itu bukan sekedar harapan tetapi justru merupakan kondisi lingkungan kerja yang mereka alami, baik di lingkungan dalam kantor maupun di lapangan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasar kepada hasil penelitian, pengolahan data, analisis dan pembahasannya, dapat disimpulkan beberapa temuan baru sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Adapun hal-hal yang merupakan simpulan seperti yang dimaksud di atas adalah :

1. Fungsi regresi yang dihasilkan adalah : $Y_i = 0,326 + 0,138 X_{1i} - 0,06201 X_{2i} + 0,797 X_{3i} + e_i$. Di mana Y adalah kinerja pegawai, X_1 = faktor kemampuan, X_2 = faktor motivasi kerja dan X_3 = faktor lingkungan kerja.
2. Ketiga faktor (kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai. Ini bisa diukur dari hasil uji-F yang menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar = 50,561 dan signifikan pada $\alpha = 0,000$.
3. Pengukuran pengaruh dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai secara parsial, justru menunjukkan bahwa hanya faktor lingkungan kerja (X_3) saja yang berpengaruh positif dan nyata ($\beta_3 = + 0,797$). Nilai t_{hitung} untuk $\beta_3 = 7,002$ dan signifikan pada $\alpha = 0,000$. Kedua faktor yang lain (kemampuan dan motivasi) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang nyata secara simultan dari ketiga faktor

terhadap kinerja pegawai lebih disebabkan oleh adanya pengaruh ganda dari faktor lingkungan terhadap kemampuan dan motivasi kerja. Responden dalam memberikan jawaban untuk setiap butir pertanyaan yang ada pada kedua faktor tersebut (kemampuan dan motivasi kerja) lebih banyak dipengaruhi oleh harapan dan bukan kondisi yang benar-benar mereka alami atau mereka rasakan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh lingkungan kerja semata-mata. Makin baik lingkungan kerja yang bisa dirasakan oleh pegawai, maka makin baik pula kinerja pegawai yang bersangkutan.

6.2 Saran-saran

1. Kepala DIINFOKOM Kabupaten Situbondo dapat memanfaatkan informasi ini dalam membuat pedoman, berupa isu strategis, untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkungan kerjanya. Tingkatkan kualitas lingkungan kerja, sehingga bisa diharapkan kinerja pegawai bisa meningkat. Namun demikian, masih perlu juga dipertimbangkan upaya-upaya peningkatan kemampuan dan motivasi kerja, sebab bagaimanapun secara simultan kedua faktor tersebut masih bisa menimbulkan efek positif terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk keperluan peramalan kinerja pegawai pada masa depan (dengan asumsi bahwa skor-skor jawaban dalam skala Likert yang dihasilkan dari

penyebaran kuesioner, masih bisa dipakai sebagai pengukur ketiga faktor pengaruh), fungsi regresi yang dihasilkan bisa dimanfaatkan.

3. Hasil uji terhadap alat koleksi data (kuesioner) menunjukkan bahwa kuesioner yang telah direvisi (melalui uji validitas), bisa digunakan untuk penelitian dengan topik yang sama pada lokasi dan waktu berbeda. Tingkat realibilitas kuesioner menunjukkan keandalan yang cukup, yaitu sebesar 88,58%.
4. Bagi peneliti lain, perlu dilakukan pengembangan faktor-faktor lain yang diperkirakan masih bisa berpengaruh kepada kinerja pegawai. Dari ukuran R^2 , masih ada peluang sebesar $1 - 68,60\% = 31,40\%$ untuk bisa menjelaskan variabilitas kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. Moh, (1991), **Psikologi Industri**, Yogyakarta : Liberty.
- Babbie. E.R, (1979), **The Practice of Social Research**, Second Edition, Belmont California : Wadsworth Publishing Company Inc.
- Brache. A, (1983), **Seven Assumption That Block Performance Improvement**, Dalam Managemen Review.
- Bernadin. H. John and Joyce E.A. Russel, (1993), **Human Resource Management**, Singapore : Mc Graw Hill Mc.
- Dharma. Agus, (1986), **Manajemen Prestasi Kerja**, Edisi I, Jakarta : Rajawali.
- , (1986), **Gaya Kepemimpinan yang Efektif Bagi Manajer**, Bandung : CV. Sinar Baru.
- Departemen Penerangan, (1999), **Laporan Akuntabilitas Kinerja Departemen Penerangan RI**, Jakarta : Bagian Proyek Publikasi Pemerintah, Ditjen PPG.
- Dubrin, Andrew, J. R. Dome Ireland and J. Clifton Eilliams, (1989), **Management and Organization**, Cincinnati West Chicago : South Western Publising Co.
- Emory, R Cooper, (1991), **Business Research Method**, 4Th Edition, USA : Richard D. Irwin Inc.
- Gibson, James, J. R. Dome Ireland, and J. Clifton Williams, (1985), **Organization : Behavior, Structure and Process**, Fifth Edition, Jakarta : Erlangga.
- , (1992), **Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses**, Jilid I Edisi V. Alih Bahasa Djakarsin, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gomes Cardoso Faustino, (1995), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Andi Offset.
- Hariman, Theo dan Hilgert, (1982), **Concept and Practice of Management**, Third Edition, Cincinnati Ohio : South Western Publising Co.

- Hadi Sutrisno, (1986), **Metodologi Research**, Jilid I, Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hunsaker dan Cook, (1987), **Managing Organizational Behavior**, Amerika : Addison Wesley Pub. Comp.
- Hillriegel dan Slocum, (1989), **Management**, Edisi Kelima, Amerika : Addison Wesley Pub. Comp.
- Heneman, HG, DP. Schwab, JA Fossum, (1991), **Managing Personel and Human Resources Strategies and Problems**, Illionis : Dow Jones Inc.
- Lopez. Elsa, (1982), **A Test of Self-Consistency Theory of The Job Performance-Job Satisfaction Relationship**, Academy of Management Journal, PP. 335-338.
- Moenir AS, (1983), **Pendekatan Manusia, Perubahan dan Pengukurannya**, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mill, Robert C, (1985), **Upping The Organization, Enchancing Employee Performance Through an Improved Work Climate**, Cornell University School of Hotel Administration.
- Rao. TV, (1996), **Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek**, Terjemahan Ny. L. Mulyana dari Seri Manajemen No. 9, Penerbit PT. Pustaka Budiman Pressindo.
- Robbin, Stephen P, (1996), **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi**, Jilid I, Jakarta : PT. Prehallindo.
- Steers. Richard. M, (1985), **Efektifitas Organisasi**, Terjemahan, Jakarta : Erlangga.
- Siagian, SP, (1988), **Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi**, Cetakan Kelima, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Singarimbun. M. dan S. Effendi, (1989), **Metode Penelitian Survey**, Edisi Kedelapan, Jakarta : LP3ES.
- Sudjatno, (1991), **Aplikasi Teori Harapan**, Victor Vroon, Tesis, Pasca Sarjana-UGM Yogyakarta.

Swasto Bambang, (1996), **Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan**, Fakultas Ilmu Administrasi Unibraw Malang.

_____, (1996), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Fakultas Ilmu Administrasi Unibraw Malang.

Timpe A. Dale, (1988), **The Art Science of Business Manajemen Performance**, New York : Kent Publishing.

_____, (1992), **Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis**, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Villari, Maurice. F, (1985), **Are Organizational Vegetables Growing Where You Work**, Dalam Business Teori Zons, Indiana University.

Yacob, (1998), **Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**, Tesis Pasca Sarjana Universitas Brawijaya - Malang.

UNIVERSITAS JEMBER
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

Kepada Yth : Sdr. Juru Penerang

Kantor Dinas Informasi dan Komunikasi

Kabupaten Situbondo

di-

SITUBONDO.

Setelah disibukkan dengan berbagai kegiatan, saya mohon dengan hormat kesediaan Saudara untuk meluangkan waktu sejenak, guna mengisi beberapa lembar daftar pertanyaan sebagaimana terlampir.

Kesediaan menjawab pertanyaan dengan lengkap dan sesuai hati nurani Saudara sangat diharapkan. Kemudian informasi yang Saudara berikan akan dijamin kerahasiaannya demi kepentingan ilmiah.

Mengingat keterbatasan waktu dan studi saya, diharapkan jawaban (informasi) tersebut disampaikan dalam waktu tidak terlalu lama (dibawa pada Rapat Kerja Jupen).

Atas perhatian dan bantuannya, disampaikan terima kasih. Semoga amal kebaikan Saudara akan mendapat balasan dari Allah SWT.

Hormat Saya,

ISKANDAR NURFARSYAH, SH.

Lampiran 1 :

DAFTAR PERTANYAAN
PENGARUH FAKTOR KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS INFORMASI DAN KOMUNIKASI KABUPATEN SITUBONDO)

Petunjuk Pengisian :

Isilah identitas Saudara dengan benar pada kolom yang telah disediakan. Setiap pertanyaan disediakan lima jawaban. Tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar. Saudara dipersilahkan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat Saudara. Kejujuran dari jawaban yang diberikan sangat membantu penelitian kami, kemudian atas bantuan dan partisipasi Saudara disampaikan terima kasih.

Identitas Responden :

1. N a m a :
2. U m u r :
3. Jenis Kelamin :
4. Alamat Kantor :
5. Alamat Rumah :
6. Status Perkawinan :
7. Status Kepegawaian :
8. Jabatan :
9. Pendidikan : a. SD.
b. SMP.
c. SMU.
d. Diploma I.
e. Diploma II.
f. Diploma II / Sarjana Muda.
g. Sarjana (Si).

Kriteria Penilaian :

- A = Memiliki Bobot 2 (Dua).
- B = Memiliki Bobot 1 (Satu).
- C = Memiliki Bobot 0 (Nol).
- D = Memiliki Bobot - 1 (Minus Satu).
- E = Memiliki - 2 (Minus Dua).

Faktor Kemampuan.

1. Menurut Saudara pekerjaan bagi pegawai merupakan pekerjaan yang membutuhkan kecakapan dan intelektual tertentu.
 - a. Sangat benar.
 - b. Benar.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak benar.
 - e. Sangat tidak benar.
2. Apakah Saudara memahami dengan pasti apa yang menjadi tugas dalam pekerjaan sebagai pegawai.
 - a. Sangat memahami.
 - b. Memahami.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak memahami.
 - e. Sangat tidak memahami.
3. Apakah Saudara mengetahui dengan pasti kepada siapa bertanggung jawabkan pekerjaan tersebut.
 - a. Sangat mengetahui.
 - b. Mengetahui.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak mengetahui.
 - e. Sangat tidak mengetahui.
4. Apakah Saudara mengetahui dengan pasti apa yang menjadi wewenang dalam pekerjaan.
 - a. Sangat mengetahui.
 - b. Mengetahui.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak mengetahui.
 - e. Sangat tidak mengetahui.

5. Benarkah Saudara mempunyai kebebasan dalam menentukan prosedur penyelesaian tugas.
- a. Sangat benar.
 - b. Benar.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak benar.
 - e. Sangat tidak benar.
6. Benarkah Saudara mempunyai kebebasan untuk melakukan pekerjaan.
- a. Sangat benar.
 - b. Benar.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak benar.
 - e. Sangat tidak benar.
7. Menurut Saudara, pendaan gunaan ketrampilan, kemampuan dan upaya penggalan ide-ide baru adalah hal-hal yang sebenarnya mendorong upaya Saudara.
- a. Sangat benar.
 - b. Benar.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak benar.
 - e. Sangat tidak benar.
8. Apakah Saudara memahami aktivitas yang berkaitan dengan profesi di tempat bekerja.
- a. Sangat memahami.
 - b. Memahami.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak memahami.
 - e. Sangat tidak memahami.
9. Apakah Saudara dalam melaksanakan tugas pekerjaan sudah sesuai dengan job discriptionnya.
- a. Sangat sesuai.
 - b. Sesuai.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak sesuai.
 - e. Sangat tidak sesuai.

Faktor Motivasi Kerja

10. Menurut Saudara penghargaan yang paling tepat dalam pekerjaan adalah gaji yang memadai dan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.
- a. Sangat benar.
 - b. Benar.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak benar.
 - e. Sangat tidak benar.
11. Apakah Saudara menganggap penting pada kondisi kerja seperti ruang kerja nyaman, peralatan kerja lengkap dan kebutuhan-kebutuhan fisik yang memadai untuk aktivitas kerja.
- a. Sangat benar.
 - b. Benar.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak benar.
 - e. Sangat tidak benar.
12. Benarkah menurut Saudara, bahwa dalam menilai suatu pekerjaan yang penting adalah dapat tidaknya pekerjaan itu dilaksanakan dengan selamat dan menguntungkan pegawai.
- a. Sangat benar.
 - b. Benar.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak benar.
 - e. Sangat tidak benar.
13. Apakah Saudara menyenangi pekerjaan yang pelaksanaannya tidak memungkinkan untuk berbincang-bincang dengan teman sekerja.
- a. Sangat benar.
 - b. Benar.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak benar.
 - e. Sangat tidak benar.
14. Apakah Saudara menyenangi pekerjaan yang memungkinkan untuk memperoleh kemajuan yang cepat atas dasar prestasi Saudara sendiri.
- a. Sangat benar.
 - b. Benar.
 - c. Ragu-ragu.
 - d. Tidak benar.
 - e. Sangat tidak benar.

- c. Ragu-ragu.
15. Benarkah menurut Saudara bahwa kebijaksanaan pimpinan dalam promosi sudah baik.
- a. Sangat benar. d. Tidak benar.
b. Benar. e. Sangat tidak benar.
c. Ragu-ragu.
16. Apakah Saudara menginginkan pekerjaan yang bersifat menantang, merangsang untuk berpikir dan berbuat yang memungkinkan terjadinya aktivitas penuh makna.
- a. Sangat menginginkan. d. Tidak menginginkan.
b. Menginginkan. e. Sangat tidak menginginkan.
c. Ragu-ragu.
17. Apakah Saudara tetap mempertahankan pekerjaan sebagai pegawai meskipun ada tawaran pekerjaan lain yang menjanjikan pendapatan lebih tinggi.
- a. Sangat mempertahankan. d. Tidak mempertahankan.
b. Mempertahankan. e. Sangat tidak mempertahankan.
c. Ragu-ragu.
18. Apakah benar pada saat-saat tertentu misalnya pada upacara seremonial dan ritual ada penghargaan pegawai yang berprestasi.
- a. Sangat benar. d. Tidak benar.
b. Benar. e. Sangat tidak benar.
c. Ragu-ragu.
19. Apakah Saudara menyenangi pekerjaan yang peralatan kerjanya telah usang dan menghambat jalannya pekerjaan.
- a. Sangat senang. d. Tidak senang.
b. Senang. e. Sangat tidak senang.

c. Ragu-ragu.

20. Apakah saudara senang bekerja dalam kelompok yang mendiskusikan dan merencanakan suatu pekerjaan.

a. Sangat senang.

d. Tidak senang.

b. Senang.

e. Sangat tidak senang.

c. Ragu-ragu.

Faktor Lingkungan Kerja.

21. Apakah Saudara merasakan kebijaksanaan pimpinan khususnya dalam hubungan inter personal sudah baik.

a. Sangat baik.

d. Tidak baik.

b. Baik.

e. Sangat tidak baik.

c. Ragu-ragu.

22. Apakah benar Saudara merasakan kebijaksanaan pimpinan tentang imbalan (tunjangan, honorarium dan lain-lain) sudah baik.

a. Sangat benar.

d. Tidak benar.

b. Benar.

e. Sangat tidak benar.

c. Ragu-ragu.

23. Apakah benar dalam organisasi Saudara mempunyai pola panutan karena prestasi kerjanya.

a. Sangat benar.

d. Tidak benar.

b. Benar.

e. Sangat tidak benar.

c. Ragu-ragu.

24. Apakah benar Saudara diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat, berinisiatif dan berkreatif.

a. Sangat benar.

d. Tidak benar.

b. Benar.

e. Sangat tidak benar.

c. Ragu-ragu.

25. Benarkah rekan kerja Saudara mendukung (membantu) tugas pekerjaan Saudara.

a. Sangat benar.

d. Tidak benar.

b. Benar.

e. Sangat tidak benar.

c. Ragu-ragu.

Kinerja Pegawai.

Kuantitas Pekerjaan.

26. Dalam menjalankan tugas yang diberikan, apakah Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

a. Sangat sesuai standart.

d. Tidak sesuai standart.

b. Sesuai standart.

e. Sangat tidak sesuai standart.

c. Ragu-ragu.

Kualitas Pekerjaan.

27. Salah satu penilaian mutu pekerjaan dilihat dari tingkat ketelitian dan kerapian pekerjaan yang diselesaikan, apakah tingkat ketelitian pekerjaan sesuai dengan juklak.

a. Sangat teliti.

d. Tidak teliti.

b. Teliti.

e. Sangat tidak teliti.

c. Ragu-ragu.

28. Kesesuaian waktu pelaksanaan tugas dalam kurun waktu setahun yang lalu, dapatkah Saudara melakukan sesuai dengan aturan yang ada.

a. Sangat tepat waktu.

d. Tidak tepat waktu.

b. Tepat waktu.

e. Sangat tidak tepat waktu.

c. Ragu-ragu.

29. Tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas sekarang dalam kurun waktu satu tahun ini, dapatkah Saudara melakukan sesuai dengan ketentuan yang ada.

- a. Sangat sesuai dengan waktu.
- b. Sesuai dengan waktu.
- c. Ragu-ragu.
- d. Tidak sesuai dengan waktu.
- e. Sangat tidak sesuai dengan waktu.

Ketepatan Waktu.

30. Setiap pegawai akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, menurut penilaian Saudara apakah tugas-tugas selama ini diselesaikan tepat pada waktunya.

- a. Sangat tepat waktu.
- b. Tepat waktu.
- c. Ragu-ragu.
- d. Tidak tepat waktu.
- e. Sangat tidak tepat waktu.

Hormat Kami,
Peneliti

ISKANDAR NURFARSYAH, SH.

Lampiran 2 :

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x1total	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28
1	2	1	1	1	0	1	0	1	1	8	1	1	1	0	0	1	1	2
2	1	1	1	1	0	1	1	1	0	7	1	1	1	0	1	0	1	1
3	1	2	2	1	-1	1	2	0	1	9	1	2	1	-1	2	1	2	1
4	2	1	0	2	1	1	1	1	2	11	0	1	2	1	1	2	1	2
5	1	0	1	2	1	0	2	0	1	8	0	0	2	1	2	1	0	1
6	0	1	2	2	2	1	2	0	2	12	1	1	2	2	2	2	1	2
7	1	1	1	0	1	2	2	1	-1	8	2	1	0	1	2	-1	1	1
8	2	2	0	1	0	-1	2	1	1	8	2	2	1	0	2	1	2	2
9	2	2	1	0	1	2	2	1	1	12	1	2	0	1	2	1	2	2
10	1	1	0	1	-1	1	1	2	-1	5	0	1	1	-1	1	-1	1	1
11	-1	0	1	0	2	2	1	1	0	6	2	0	0	2	1	0	0	-1
12	0	1	2	0	1	1	2	2	0	9	1	1	0	1	2	0	1	0
13	1	2	2	2	1	0	1	0	1	10	2	2	2	1	1	1	2	1
14	2	2	2	1	0	1	2	-1	2	11	1	2	1	0	2	2	2	2
15	2	1	1	-1	2	1	1	2	1	10	-1	1	-1	2	1	1	1	2
16	1	1	0	2	1	2	0	1	2	10	0	1	2	1	0	2	1	1
17	-1	1	1	-2	1	1	1	2	1	5	-1	1	-2	1	1	1	1	-1
18	0	1	1	1	0	-1	2	1	2	7	0	1	1	0	2	2	1	0
19	1	2	2	2	1	0	1	2	1	12	0	2	2	1	1	1	2	1
20	2	1	1	1	2	1	1	2	2	13	1	1	1	2	1	2	1	2
21	2	2	1	2	1	2	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	2	2
22	1	1	1	1	2	1	1	2	1	11	2	1	1	2	1	1	1	1
23	1	2	2	1	0	2	2	1	-1	10	1	2	1	0	2	-1	2	1
24	1	2	1	1	2	1	1	1	0	10	1	2	1	2	1	0	2	1
25	2	2	0	0	0	1	1	1	0	7	2	2	0	0	1	0	2	2
26	2	1	1	1	1	2	2	-1	1	10	1	1	1	1	2	1	1	2
27	1	1	0	2	0	0	2	0	1	7	0	1	2	0	2	1	1	1
28	0	2	1	1	-1	0	2	1	2	8	0	2	1	-1	2	2	2	0
29	-1	1	1	2	2	1	2	0	1	9	1	1	2	2	2	1	1	-1
30	2	2	2	1	1	1	2	1	2	14	1	2	1	1	2	2	2	2
31	1	1	2	2	1	1	-1	1	2	10	2	1	2	1	-1	2	1	1
32	2	1	2	1	2	2	2	2	1	15	1	1	1	2	2	1	1	2
33	1	1	1	1	1	2	1	1	-1	8	0	1	1	1	1	-1	1	1
34	2	2	1	1	1	2	2	2	1	14	0	2	1	1	2	1	2	2
35	0	1	2	2	0	1	2	1	2	11	1	1	2	0	2	2	1	0

	x29	x30	x31	x2total	x311	x312	x313	x314	x315	x3total	y1	y2	y3	y4	y5
1	1	1	1	10	0	1	1	1	1	4	2	1	1	0	1
2	0	1	1	8	1	0	1	1	1	4	1	1	1	1	0
3	1	0	1	11	2	1	1	2	0	6	1	0	2	2	1
4	2	1	2	15	1	2	2	1	1	7	2	1	1	1	2
5	1	1	2	11	2	1	2	0	1	6	1	1	0	2	1
6	2	0	2	17	2	2	2	1	0	7	2	0	1	2	2
7	-1	1	1	8	2	-1	0	1	1	3	1	1	1	2	-1
8	1	1	1	15	2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	1
9	1	1	1	14	2	1	0	2	1	6	2	1	2	2	1
10	-1	2	1	5	1	-1	1	1	2	4	1	2	1	1	-1
11	0	1	1	6	1	0	0	0	1	2	-1	1	0	1	0
12	0	2	1	9	2	0	0	1	2	5	0	2	1	2	0
13	1	0	2	15	1	1	2	2	0	6	1	0	2	1	1
14	2	-1	1	14	2	2	1	2	-1	6	2	-1	2	2	2
15	1	2	-1	8	1	1	-1	1	2	4	2	2	1	1	1
16	2	1	2	13	0	2	2	1	1	6	1	1	1	0	2
17	1	2	-2	2	1	1	-2	1	2	3	-1	2	1	1	1
18	2	1	1	11	2	2	1	1	1	7	0	1	1	2	2
19	1	2	2	15	1	1	2	2	2	8	1	2	2	1	1
20	2	2	1	16	1	2	1	1	2	7	2	2	1	1	2
21	2	2	2	21	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2
22	1	2	1	14	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	1
23	-1	1	1	9	2	-1	1	2	1	5	1	1	2	2	-1
24	0	1	1	12	1	0	1	2	1	5	1	1	2	1	0
25	0	1	0	10	1	0	0	2	1	4	2	1	2	1	0
26	1	-1	1	11	2	1	1	1	-1	4	2	-1	1	2	1
27	1	0	2	11	2	1	2	1	0	6	1	0	1	2	1
28	2	1	1	12	2	2	1	2	1	8	0	1	2	2	2
29	1	0	2	12	2	1	2	1	0	6	-1	0	1	2	1
30	2	1	1	17	2	2	1	2	1	8	2	1	2	2	2
31	2	1	2	14	-1	2	2	1	1	5	1	1	1	-1	2
32	1	2	1	15	2	1	1	1	2	7	2	2	1	2	1
33	-1	1	1	6	1	-1	1	1	1	3	1	1	1	1	-1
34	1	2	1	15	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	1
35	2	1	2	14	2	2	2	1	1	8	0	1	1	2	2

	ytotal
1	5
2	4
3	6
4	7
5	5
6	7
7	4
8	8
9	8
10	4
11	1
12	5
13	5
14	7
15	7
16	5
17	4
18	6
19	7
20	8
21	10
22	6
23	5
24	5
25	6
26	5
27	5
28	7
29	3
30	9
31	4
32	8
33	3
34	9
35	6

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x1total	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28
36	2	1	1	1	1	2	2	2	1	13	1	1	1	1	2	1	1	2
37	1	1	2	2	0	1	2	1	2	12	2	1	2	0	2	2	1	1
38	1	2	2	1	1	2	1	2	1	13	1	2	1	1	1	1	2	1
39	2	2	1	2	0	0	2	1	1	11	0	2	2	0	2	1	2	2
40	2	2	2	1	0	0	1	0	1	9	0	2	1	0	1	1	2	2
41	1	0	1	0	1	-1	2	1	-1	4	1	0	0	1	2	-1	0	1
42	1	1	1	-1	1	2	1	1	2	9	1	1	-1	1	1	2	1	1
43	-1	0	2	1	1	1	2	1	2	9	1	0	1	1	2	2	0	-1
44	0	1	2	1	2	2	1	2	1	12	2	1	1	2	1	1	1	0
45	0	1	1	1	1	1	2	1	2	10	1	1	1	1	2	2	1	0
46	1	2	1	1	2	2	1	1	1	12	1	2	1	2	1	1	2	1
47	1	2	0	2	2	1	1	-1	2	10	2	2	2	2	1	2	2	1
48	2	1	1	1	1	1	1	2	1	11	1	1	1	1	1	1	1	2
49	1	1	0	2	2	1	1	2	1	11	2	1	2	2	1	1	1	1
50	0	1	1	1	1	2	-2	2	1	7	1	1	-1	1	-2	1	1	0
51	1	0	1	1	2	1	1	2	2	11	0	0	1	2	1	2	0	1
52	1	0	2	0	1	2	1	2	1	10	0	0	0	1	1	1	0	1
53	1	0	1	1	-1	0	1	1	2	6	2	0	1	-1	1	2	0	1
54	1	1	1	1	0	1	0	1	1	7	1	1	1	0	0	1	1	1
55	2	1	2	2	1	1	0	1	2	12	2	1	2	1	0	2	1	2
56	2	1	1	1	2	1	0	1	1	10	2	1	1	2	0	1	1	2
57	1	2	1	2	2	2	1	1	2	14	2	2	2	2	1	2	2	1
58	2	1	0	1	1	1	-2	1	1	6	1	1	1	1	-2	1	1	2
59	1	2	1	2	1	-1	2	0	-1	7	2	2	2	1	2	-1	2	1
60	2	1	1	1	1	2	-1	1	0	8	1	1	1	1	-1	0	1	2
61	1	0	1	1	1	1	0	2	0	7	2	0	1	1	0	0	0	1
62	2	1	2	2	1	2	-1	1	1	11	1	1	2	1	-1	1	1	2
63	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	7	2	1	1	-1	1	1	1	1
64	2	0	1	0	0	1	2	1	1	8	1	0	0	0	2	1	0	2
65	1	-1	2	1	1	1	1	1	2	9	2	-1	1	1	1	2	-1	1
66	2	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	2
67	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	1	1	1	1	1	2	1	1
68	1	2	0	2	2	1	0	2	2	12	1	2	2	2	0	2	2	1
69	2	1	1	1	1	2	0	1	1	10	1	1	1	1	0	1	1	2

	x29	x30	x31	x2total	x311	x312	x313	x314	x315	x3total	y1	y2	y3	y4	y5
36	1	2	1	14	2	1	1	1	2	7	2	2	1	2	1
37	2	1	2	16	2	2	2	1	1	8	1	1	1	2	2
38	1	2	1	14	1	1	1	2	2	7	1	2	2	1	1
39	1	1	2	15	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1
40	1	0	1	11	1	1	1	2	0	5	2	0	2	1	1
41	-1	1	0	4	2	-1	0	0	1	2	1	1	0	2	-1
42	2	1	-1	9	1	2	-1	1	1	4	1	1	1	1	2
43	2	1	1	10	2	2	1	0	1	6	-1	1	0	2	2
44	1	2	1	13	1	1	1	1	2	6	0	2	1	1	1
45	2	1	1	13	2	2	1	1	1	7	0	1	1	2	2
46	1	1	1	14	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1
47	2	-1	2	17	1	2	2	2	-1	6	1	-1	2	1	2
48	1	2	1	13	1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1
49	1	2	2	16	1	1	2	1	2	7	1	2	1	1	1
50	1	2	1	8	-2	1	1	1	2	3	0	2	1	-2	1
51	2	2	1	12	1	2	1	0	2	6	1	2	0	1	2
52	1	2	0	7	1	1	0	0	2	4	1	2	0	1	1
53	2	1	1	10	1	2	1	0	1	5	1	1	0	1	2
54	1	1	1	9	0	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1
55	2	1	2	16	0	2	2	1	1	6	2	1	1	0	2
56	1	1	1	13	0	1	1	1	1	4	2	1	1	0	1
57	2	1	2	19	1	2	2	2	1	8	1	1	2	1	2
58	1	1	1	9	-2	1	1	1	1	2	2	1	1	-2	1
59	-1	0	2	12	2	-1	2	2	0	5	1	0	2	2	-1
60	0	1	1	8	-1	0	1	1	1	2	2	1	1	-1	0
61	0	2	1	8	0	0	1	0	2	3	1	2	0	0	0
62	1	1	2	12	-1	1	2	1	1	4	2	1	1	-1	1
63	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1
64	1	1	0	8	2	1	0	0	1	4	2	1	0	2	1
65	2	1	1	10	1	2	1	-1	1	4	1	1	-1	1	2
66	1	1	1	12	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1
67	2	2	1	14	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	2
68	2	2	2	18	0	2	2	2	2	8	1	2	2	0	2
69	1	1	1	11	0	1	1	1	1	4	2	1	1	0	1

	ytotal
36	8
37	7
38	7
39	8
40	6
41	3
42	6
43	4
44	5
45	6
46	6
47	5
48	7
49	6
50	2
51	6
52	5
53	5
54	4
55	6
56	5
57	7
58	3
59	4
60	3
61	3
62	4
63	5
64	6
65	4
66	6
67	7
68	7
69	5

Correlations

		Butir-11	Butir-12	Butir-13	Butir-14	Butir-15	Butir-16
Butir-11	Pearson Correlation	1.000	.246*	-.144	.094	-.082	.093
	Sig. (2-tailed)	.	.042	.239	.442	.505	.450
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-12	Pearson Correlation	.246*	1.000	-.048	.217	-.071	-.020
	Sig. (2-tailed)	.042	.	.698	.073	.562	.868
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-13	Pearson Correlation	-.144	-.048	1.000	.008	-.022	.114
	Sig. (2-tailed)	.239	.698	.	.950	.855	.349
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-14	Pearson Correlation	.094	.217	.008	1.000	.034	-.163
	Sig. (2-tailed)	.442	.073	.950	.	.783	.180
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-15	Pearson Correlation	-.082	-.071	-.022	.034	1.000	.331**
	Sig. (2-tailed)	.505	.562	.855	.783	.	.005
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-16	Pearson Correlation	.093	-.020	.114	-.163	.331**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.450	.868	.349	.180	.005	.
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-17	Pearson Correlation	-.143	.131	.163	-.065	-.164	-.251*
	Sig. (2-tailed)	.242	.284	.181	.593	.179	.038
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-18	Pearson Correlation	-.021	-.166	-.030	-.271*	.198	.243*
	Sig. (2-tailed)	.865	.173	.807	.024	.103	.044
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-19	Pearson Correlation	-.010	-.014	.113	.280*	.087	-.007
	Sig. (2-tailed)	.933	.910	.356	.020	.478	.953
	N	69	69	69	69	69	69
Total X1	Pearson Correlation	.332**	.380**	.323**	.365**	.433**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.007	.002	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69

		Butir-17	Butir-18	Butir-19	Total X1
Butir-11	Pearson Correlation	-.143	-.021	-.010	.332**
	Sig. (2-tailed)	.242	.865	.933	.005
	N	69	69	69	69
Butir-12	Pearson Correlation	.131	-.166*	-.014	.380**
	Sig. (2-tailed)	.284	.173	.910	.001
	N	69	69	69	69
Butir-13	Pearson Correlation	.163	-.030	.113	.323**
	Sig. (2-tailed)	.181	.807	.356	.007
	N	69	69	69	69
Butir-14	Pearson Correlation	-.065	-.271*	.280*	.365**
	Sig. (2-tailed)	.593	.024	.020	.002
	N	69	69	69	69
Butir-15	Pearson Correlation	-.164	.198	.087	.433**
	Sig. (2-tailed)	.179	.103	.478	.000
	N	69	69	69	69
Butir-16	Pearson Correlation	-.251*	.243*	-.007	.414**
	Sig. (2-tailed)	.038	.044	.953	.000
	N	69	69	69	69
Butir-17	Pearson Correlation	1.000	-.210	-.024	.187
	Sig. (2-tailed)	.	.083	.845	.124
	N	69	69	69	69
Butir-18	Pearson Correlation	-.210	1.000	-.052	.205
	Sig. (2-tailed)	.083	.	.673	.091
	N	69	69	69	69
Butir-19	Pearson Correlation	-.024	-.052	1.000	.469**
	Sig. (2-tailed)	.845	.673	.	.000
	N	69	69	69	69
Total X1	Pearson Correlation	.187	.205	.469**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.124	.091	.000	.
	N	69	69	69	69

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

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

Nonparametric Correlations

			Butir-11	Butir-12	Butir-13	Butir-14
Kendall's tau_b	Butir-11	Correlation Coefficient	1.000	.199	-.124	-.031
		Sig. (2-tailed)	.	.068	.260	.778
		N	69	69	69	69
	Butir-12	Correlation Coefficient	.199	1.000	-.005	.215
		Sig. (2-tailed)	.068	.	.964	.050
		N	69	69	69	69
	Butir-13	Correlation Coefficient	-.124	-.005	1.000	.011
		Sig. (2-tailed)	.260	.964	.	.917
		N	69	69	69	69
	Butir-14	Correlation Coefficient	-.031	.215	.011	1.000
		Sig. (2-tailed)	.778	.050	.917	.
		N	69	69	69	69
	Butir-15	Correlation Coefficient	-.071	-.070	-.044	.070
		Sig. (2-tailed)	.504	.515	.687	.512
		N	69	69	69	69
	Butir-16	Correlation Coefficient	.118	-.015	.076	-.195
		Sig. (2-tailed)	.276	.889	.490	.071
		N	69	69	69	69
	Butir-17	Correlation Coefficient	-.115	.143	.162	-.042
Sig. (2-tailed)		.286	.188	.137	.695	
N		69	69	69	69	
Butir-18	Correlation Coefficient	-.006	-.140	-.041	-.239*	
	Sig. (2-tailed)	.955	.204	.713	.029	
	N	69	69	69	69	
Butir-19	Correlation Coefficient	-.043	-.002	.111	.334**	
	Sig. (2-tailed)	.687	.985	.312	.002	
	N	69	69	69	69	
Total X1	Correlation Coefficient	.255**	.310**	.274**	.291**	
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.006	.003	
	N	69	69	69	69	

			Butir-15	Butir-16	Butir-17	Butir-18
Kendall's tau_b	Butir-11	Correlation Coefficient	-.071	.118	-.115	-.006
		Sig. (2-tailed)	.504	.276	.286	.955
		N	69	69	69	69
	Butir-12	Correlation Coefficient	-.070	-.015	.143	-.140
		Sig. (2-tailed)	.515	.889	.188	.204
		N	69	69	69	69
	Butir-13	Correlation Coefficient	-.044	.076	.162	-.041
		Sig. (2-tailed)	.687	.490	.137	.713
		N	69	69	69	69
	Butir-14	Correlation Coefficient	.070	-.195	-.042	-.239*
		Sig. (2-tailed)	.512	.071	.695	.029
		N	69	69	69	69
	Butir-15	Correlation Coefficient	1.000	.280**	-.183	.237*
		Sig. (2-tailed)	.	.009	.085	.028
		N	69	69	69	69
	Butir-16	Correlation Coefficient	.280**	1.000	-.180	.235*
		Sig. (2-tailed)	.009	.	.093	.030
		N	69	69	69	69
	Butir-17	Correlation Coefficient	-.183	-.180	1.000	-.208
		Sig. (2-tailed)	.085	.093	.	.054
N		69	69	69	69	
Butir-18	Correlation Coefficient	.237*	.235*	-.208	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.028	.030	.054	.	
	N	69	69	69	69	
Butir-19	Correlation Coefficient	.061	-.095	.019	-.046	
	Sig. (2-tailed)	.564	.375	.861	.672	
	N	69	69	69	69	
Total X1	Correlation Coefficient	.355**	.296**	.107	.210*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.275	.034	
	N	69	69	69	69	

		Butir-19	Total X1	
Kendall's tau_b	Butir-11	Correlation Coefficient	-.043	.255**
		Sig. (2-tailed)	.687	.010
		N	69	69
	Butir-12	Correlation Coefficient	-.002	.310**
		Sig. (2-tailed)	.985	.002
		N	69	69
	Butir-13	Correlation Coefficient	.111	.274**
		Sig. (2-tailed)	.312	.006
		N	69	69
	Butir-14	Correlation Coefficient	.334**	.291**
		Sig. (2-tailed)	.002	.003
		N	69	69
	Butir-15	Correlation Coefficient	.061	.355**
		Sig. (2-tailed)	.564	.000
		N	69	69
	Butir-16	Correlation Coefficient	-.095	.296**
		Sig. (2-tailed)	.375	.003
		N	69	69
	Butir-17	Correlation Coefficient	.019	.107
Sig. (2-tailed)		.861	.275	
N		69	69	
Butir-18	Correlation Coefficient	-.046	.210*	
	Sig. (2-tailed)	.672	.034	
	N	69	69	
Butir-19	Correlation Coefficient	1.000	.357**	
	Sig. (2-tailed)	.	.000	
	N	69	69	
Total X1	Correlation Coefficient	.357**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.	
	N	69	69	

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Correlations

		Butir-21	Butir-22	Butir-23	Butir-24	Butir-25	Butir-26
Butir-21	Pearson Correlation	1.000	-.008	.251*	.115	-.100	-.002
	Sig. (2-tailed)		.949	.038	.345	.413	.984
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-22	Pearson Correlation	-.008	1.000	.217	-.071	.131	-.014
	Sig. (2-tailed)	.949		.073	.562	.284	.910
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-23	Pearson Correlation	.251*	.217	1.000	.034	-.065	.280*
	Sig. (2-tailed)	.038	.073		.783	.593	.020
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-24	Pearson Correlation	.115	-.071	.034	1.000	-.164	.087
	Sig. (2-tailed)	.345	.562	.783		.179	.478
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-25	Pearson Correlation	-.100	.131	-.065	-.164	1.000	-.024
	Sig. (2-tailed)	.413	.284	.593	.179		.845
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-26	Pearson Correlation	-.002	-.014	.280*	.087	-.024	1.000
	Sig. (2-tailed)	.984	.910	.020	.478	.845	
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-27	Pearson Correlation	-.008	1.000**	.217	-.071	.131	-.014
	Sig. (2-tailed)	.949	.000	.073	.562	.284	.910
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-28	Pearson Correlation	.038	.240*	.135	-.036	-.111	.027
	Sig. (2-tailed)	.758	.047	.268	.770	.364	.826
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-29	Pearson Correlation	-.002	-.014	.280*	.087	-.024	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.984	.910	.020	.478	.845	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-210	Pearson Correlation	-.154	-.201	-.253*	.204	-.196	-.054
	Sig. (2-tailed)	.207	.098	.036	.093	.107	.661
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-211	Pearson Correlation	.312**	.214	.957**	.069	-.018	.205
	Sig. (2-tailed)	.009	.078	.000	.574	.883	.091
	N	69	69	69	69	69	69
Total X2	Pearson Correlation	.309**	.495**	.664**	.285*	.160	.595**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.017	.188	.000
	N	69	69	69	69	69	69

		Butir-27	Butir-28	Butir-29	Butir-210	Butir-211	Total X2
Butir-21	Pearson Correlation	-.008	.038	-.002	-.154	.312**	.309**
	Sig. (2-tailed)	.949	.758	.984	.207	.009	.010
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-22	Pearson Correlation	1.000**	.240*	-.014	-.201	.214	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.910	.098	.078	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-23	Pearson Correlation	.217	.135	.280*	-.253*	.957**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.073	.268	.020	.036	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-24	Pearson Correlation	-.071	-.036	.087	.204	.069	.285*
	Sig. (2-tailed)	.562	.770	.478	.093	.574	.017
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-25	Pearson Correlation	.131	-.111	-.024	-.196	-.018	.160
	Sig. (2-tailed)	.284	.364	.845	.107	.883	.188
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-26	Pearson Correlation	-.014	.027	1.000**	-.054	.205	.595**
	Sig. (2-tailed)	.910	.826	.000	.661	.091	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-27	Pearson Correlation	1.000	.240*	-.014	-.201	.214	.495**
	Sig. (2-tailed)	.	.047	.910	.098	.078	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-28	Pearson Correlation	.240*	1.000	.027	-.076	.082	.334**
	Sig. (2-tailed)	.047	.	.826	.534	.502	.005
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-29	Pearson Correlation	-.014	.027	1.000	-.054	.205	.595**
	Sig. (2-tailed)	.910	.826	.	.661	.091	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-210	Pearson Correlation	-.201	-.076	-.054	1.000	-.255*	-.059
	Sig. (2-tailed)	.098	.534	.661	.	.035	.627
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-211	Pearson Correlation	.214	.082	.205	-.255*	1.000	.647**
	Sig. (2-tailed)	.078	.502	.091	.035	.	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Total X2	Pearson Correlation	.495**	.334**	.595**	-.059	.647**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.627	.000	.
	N	69	69	69	69	69	69

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

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

Nonparametric Correlations

			Butir-21	Butir-22	Butir-23	Butir-24
Kendall's tau_b	Butir-21	Correlation Coefficient	1.000	.012	.105	.138
		Sig. (2-tailed)	.	.915	.330	.195
		N	69	69	69	69
	Butir-22	Correlation Coefficient	.012	1.000	.215	-.070
		Sig. (2-tailed)	.915	.	.050	.515
		N	69	69	69	69
	Butir-23	Correlation Coefficient	.105	.215	1.000	.070
		Sig. (2-tailed)	.330	.050	.	.512
		N	69	69	69	69
	Butir-24	Correlation Coefficient	.138	-.070	.070	1.000
		Sig. (2-tailed)	.195	.515	.512	.
		N	69	69	69	69
	Butir-25	Correlation Coefficient	-.102	.143	-.042	-.183
		Sig. (2-tailed)	.340	.188	.695	.085
		N	69	69	69	69
	Butir-26	Correlation Coefficient	.007	-.002	.334**	.061
		Sig. (2-tailed)	.947	.985	.002	.564
		N	69	69	69	69
	Butir-27	Correlation Coefficient	.012	1.000**	.215	-.070
		Sig. (2-tailed)	.915	.000	.050	.515
		N	69	69	69	69
	Butir-28	Correlation Coefficient	-.013	.189	.014	-.023
		Sig. (2-tailed)	.908	.085	.895	.831
		N	69	69	69	69
	Butir-29	Correlation Coefficient	.007	-.002	.334**	.061
		Sig. (2-tailed)	.947	.985	.002	.564
		N	69	69	69	69
	Butir-210	Correlation Coefficient	-.120	-.167	-.220*	.246*
		Sig. (2-tailed)	.271	.128	.044	.022
		N	69	69	69	69
	Butir-211	Correlation Coefficient	.156	.218	.939**	.113
		Sig. (2-tailed)	.154	.051	.000	.300
		N	69	69	69	69
Total X2		Correlation Coefficient	.185	.419**	.546**	.236*
		Sig. (2-tailed)	.057	.000	.000	.014
		N	69	69	69	69

			Butir-25	Butir-26	Butir-27	Butir-28
Kendall's tau_b	Butir-21	Correlation Coefficient	-.102	.007	.012	-.013
		Sig. (2-tailed)	.340	.947	.915	.908
		N	69	69	69	69
	Butir-22	Correlation Coefficient	.143	-.002	1.000**	.189
		Sig. (2-tailed)	.188	.985	.000	.085
		N	69	69	69	69
	Butir-23	Correlation Coefficient	-.042	.334**	.215	.014
		Sig. (2-tailed)	.695	.002	.050	.895
		N	69	69	69	69
	Butir-24	Correlation Coefficient	-.183	.061	-.070	-.023
		Sig. (2-tailed)	.085	.564	.515	.831
		N	69	69	69	69
Butir-25	Correlation Coefficient	1.000	.019	.143	-.073	
	Sig. (2-tailed)	.	.861	.188	.496	
	N	69	69	69	69	
Butir-26	Correlation Coefficient	.019	1.000	-.002	-.001	
	Sig. (2-tailed)	.861	.	.985	.990	
	N	69	69	69	69	
Butir-27	Correlation Coefficient	.143	-.002	1.000	.189	
	Sig. (2-tailed)	.188	.985	.	.085	
	N	69	69	69	69	
Butir-28	Correlation Coefficient	-.073	-.001	.189	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.496	.990	.085	.	
	N	69	69	69	69	
Butir-29	Correlation Coefficient	.019	1.000**	-.002	-.001	
	Sig. (2-tailed)	.861	.000	.985	.990	
	N	69	69	69	69	
Butir-210	Correlation Coefficient	-.193	-.050	-.167	-.066	
	Sig. (2-tailed)	.075	.642	.128	.545	
	N	69	69	69	69	
Butir-211	Correlation Coefficient	.008	.281*	.218	-.031	
	Sig. (2-tailed)	.943	.010	.051	.779	
	N	69	69	69	69	
Total X2	Correlation Coefficient	.122	.479**	.419**	.228*	
	Sig. (2-tailed)	.207	.000	.000	.019	
	N	69	69	69	69	

Kendall's tau_b			Butir-29	Butir-210	Butir-211	Total X2
Butir-21	Correlation Coefficient		.007	-.120	.156	.185
	Sig. (2-tailed)		.947	.271	.154	.057
	N		69	69	69	69
Butir-22	Correlation Coefficient		-.002	-.167	.218	.419*
	Sig. (2-tailed)		.985	.128	.051	.000
	N		69	69	69	69
Butir-23	Correlation Coefficient		.334**	-.220*	.939**	.546**
	Sig. (2-tailed)		.002	.044	.000	.000
	N		69	69	69	69
Butir-24	Correlation Coefficient		.061	.246*	.113	.236*
	Sig. (2-tailed)		.564	.022	.300	.014
	N		69	69	69	69
Butir-25	Correlation Coefficient		.019	-.193	.008	.122
	Sig. (2-tailed)		.861	.075	.943	.207
	N		69	69	69	69
Butir-26	Correlation Coefficient		1.000**	-.050	.281*	.479**
	Sig. (2-tailed)		.000	.642	.010	.000
	N		69	69	69	69
Butir-27	Correlation Coefficient		-.002	-.167	.218	.419**
	Sig. (2-tailed)		.985	.128	.051	.000
	N		69	69	69	69
Butir-28	Correlation Coefficient		-.001	-.066	-.031	.228*
	Sig. (2-tailed)		.990	.545	.779	.019
	N		69	69	69	69
Butir-29	Correlation Coefficient		1.000	-.050	.281*	.479**
	Sig. (2-tailed)		.	.642	.010	.000
	N		69	69	69	69
Butir-210	Correlation Coefficient		-.050	1.000	-.233*	-.009
	Sig. (2-tailed)		.642	.	.036	.926
	N		69	69	69	69
Butir-211	Correlation Coefficient		.281*	-.233*	1.000	.538**
	Sig. (2-tailed)		.010	.036	.	.000
	N		69	69	69	69
Total X2	Correlation Coefficient		.479**	-.009	.538**	1.000
	Sig. (2-tailed)		.000	.926	.000	.
	N		69	69	69	69

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Correlations

		Butir-31	Butir-32	Butir-33	Butir-34	Butir-35	Total X3
Butir-31	Pearson Correlation	1.000	-.024	-.065	.131	-.196	.468**
	Sig. (2-tailed)	.	.845	.593	.284	.107	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-32	Pearson Correlation	-.024	1.000	.280*	-.014	-.054	.581**
	Sig. (2-tailed)	.845	.	.020	.910	.661	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-33	Pearson Correlation	-.065	.280*	1.000	.217	-.253*	.531**
	Sig. (2-tailed)	.593	.020	.	.073	.036	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-34	Pearson Correlation	.131	-.014	.217	1.000	-.201	.463**
	Sig. (2-tailed)	.284	.910	.073	.	.098	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-35	Pearson Correlation	-.196	-.054	-.253*	-.201	1.000	.098
	Sig. (2-tailed)	.107	.661	.036	.098	.	.424
	N	69	69	69	69	69	69
Total X3	Pearson Correlation	.468**	.581**	.531**	.463**	.098	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.424	.
	N	69	69	69	69	69	69

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

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

Nonparametric Correlations

Correlations

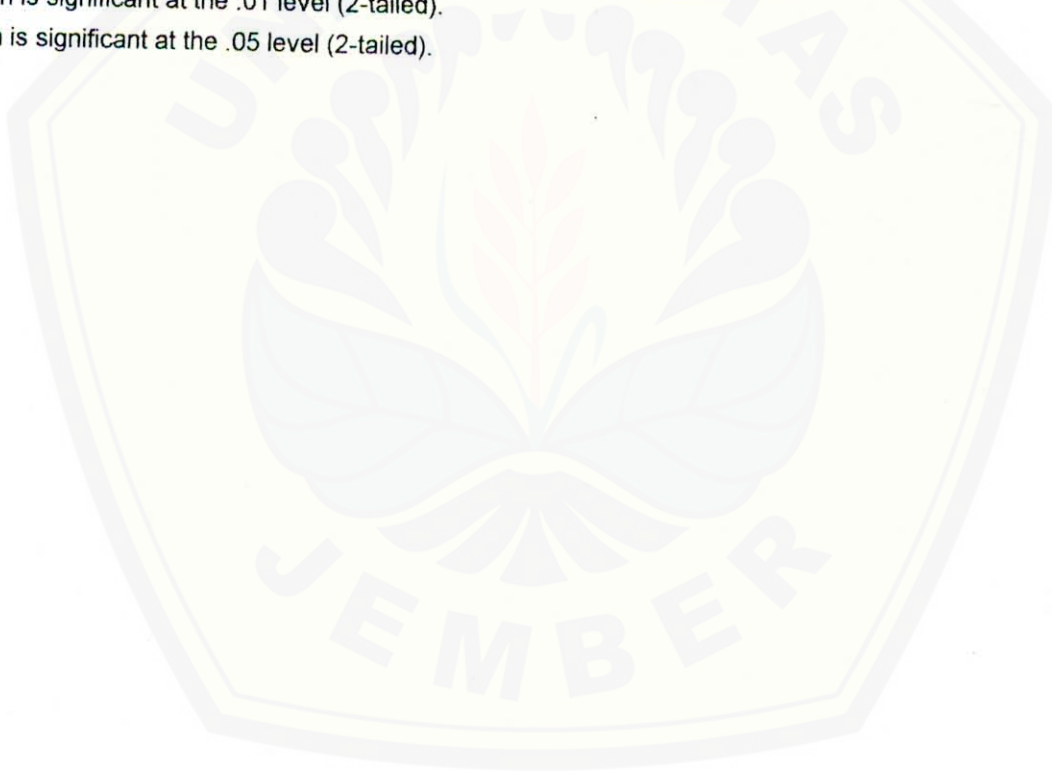
		Butir-31	Butir-32	Butir-33	Butir-34
Kendall's tau_b	Butir-31	Correlation Coefficient	1.000	.019	-.042
		Sig. (2-tailed)	.	.861	.695
		N	69	69	69
Butir-32	Butir-31	Correlation Coefficient	.019	1.000	.334**
		Sig. (2-tailed)	.861	.	.002
		N	69	69	69
Butir-33	Butir-31	Correlation Coefficient	-.042	.334**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.695	.002	.
		N	69	69	69
Butir-34	Butir-31	Correlation Coefficient	.143	-.002	.215
		Sig. (2-tailed)	.188	.985	.050
		N	69	69	69
Butir-35	Butir-31	Correlation Coefficient	-.193	-.050	-.220*
		Sig. (2-tailed)	.075	.642	.044
		N	69	69	69
Total X3	Butir-31	Correlation Coefficient	.373**	.497**	.461**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
		N	69	69	69

Correlations

			Butir-35	Total X3
Kendall's tau_b	Butir-31	Correlation Coefficient	-.193	.373**
		Sig. (2-tailed)	.075	.000
		N	69	69
	Butir-32	Correlation Coefficient	* -.050	.497**
		Sig. (2-tailed)	.642	.000
		N	69	69
	Butir-33	Correlation Coefficient	-.220*	.461**
		Sig. (2-tailed)	.044	.000
		N	69	69
	Butir-34	Correlation Coefficient	-.167	.389**
		Sig. (2-tailed)	.128	.000
		N	69	69
	Butir-35	Correlation Coefficient	1.000	.088
		Sig. (2-tailed)	.	.384
		N	69	69
Total X3		Correlation Coefficient	.088	1.000
		Sig. (2-tailed)	.384	.
		N	69	69

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).



Correlations

		Butir-41	Butir-42	Butir-43	Butir-44	Butir-45	Total Y
Butir-41	Pearson Correlation	1.000	-.076	.240*	-.111	.027	.490**
	Sig. (2-tailed)	.	.534*	.047	.364	.826	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-42	Pearson Correlation	-.076	1.000	-.201	-.196	-.054	.181
	Sig. (2-tailed)	.534	.	.098	.107	.661	.136
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-43	Pearson Correlation	.240*	-.201	1.000	.131	-.014	.488**
	Sig. (2-tailed)	.047	.098	.	.284	.910	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-44	Pearson Correlation	-.111	-.196	.131	1.000	-.024	.457**
	Sig. (2-tailed)	.364	.107	.284	.	.845	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Butir-45	Pearson Correlation	.027	-.054	-.014	-.024	1.000	.478**
	Sig. (2-tailed)	.826	.661	.910	.845	.	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Total Y	Pearson Correlation	.490**	.181	.488**	.457**	.478**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.136	.000	.000	.000	.
	N	69	69	69	69	69	69

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

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

Nonparametric Correlations

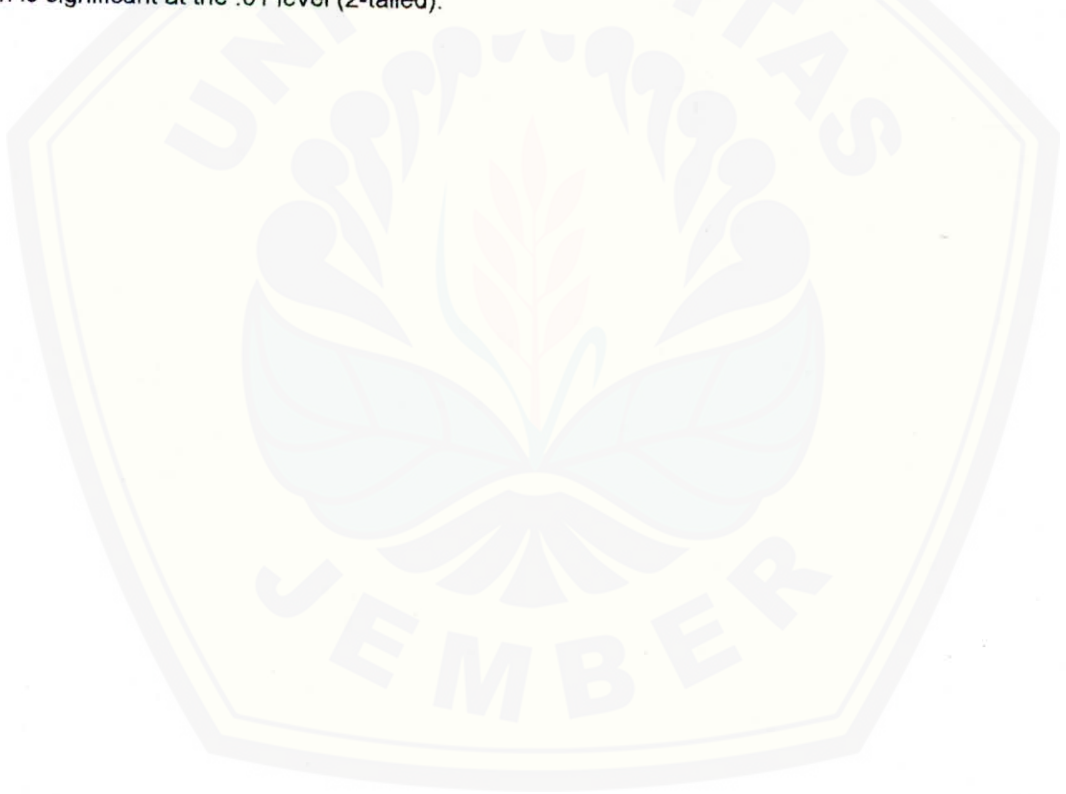
Correlations

		Butir-41	Butir-42	Butir-43	Butir-44
Kendall's tau_b	Butir-41	Correlation Coefficient	1.000	-.066	.189
		Sig. (2-tailed)	.	.545	.085
		N	69	69	69
	Butir-42	Correlation Coefficient	-.066	1.000	-.167
		Sig. (2-tailed)	.545	.	.128
		N	69	69	69
	Butir-43	Correlation Coefficient	.189	-.167	1.000
		Sig. (2-tailed)	.085	.128	.
		N	69	69	69
	Butir-44	Correlation Coefficient	-.073	-.193	.143
		Sig. (2-tailed)	.496	.075	.188
		N	69	69	69
	Butir-45	Correlation Coefficient	-.001	-.050	-.002
		Sig. (2-tailed)	.990	.642	.985
		N	69	69	69
Total Y		Correlation Coefficient	.382**	.183	.408**
		Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000
		N	69	69	69

Correlations

			Butir-45	Total Y
Kendall's tau_b	Butir-41	Correlation Coefficient	-.001	.382**
		Sig. (2-tailed)	.990	.000
		N	69	69
	Butir-42	Correlation Coefficient	-.050	.183
		Sig. (2-tailed)	.642	.072
		N	69	69
	Butir-43	Correlation Coefficient	-.002	.408**
		Sig. (2-tailed)	.985	.000
		N	69	69
	Butir-44	Correlation Coefficient	.019	.336**
		Sig. (2-tailed)	.861	.001
		N	69	69
	Butir-45	Correlation Coefficient	1.000	.387**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	69	69
	Total Y	Correlation Coefficient	.387**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	69	69

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).



Lampiran 4 :

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x18	x19	x1total	x22	x23	x24	x26	x27	x28	x29	x31
1	2	1	1	1	0	1	1	1	8	1	1	0	1	1	2	1	1
2	1	1	1	1	0	1	1	0	6	1	1	0	0	1	1	0	1
3	1	2	2	1	-1	1	0	1	7	2	1	-1	1	2	1	1	1
4	2	1	0	2	1	1	1	2	10	1	2	1	2	1	2	2	2
5	1	0	1	2	1	0	0	1	6	0	2	1	1	0	1	1	2
6	0	1	2	2	2	1	0	2	10	1	2	2	2	1	2	2	2
7	1	1	1	0	1	2	1	-1	6	1	0	1	-1	1	1	-1	1
8	2	2	0	1	0	-1	1	1	6	2	1	0	1	2	2	1	1
9	2	2	1	0	1	2	1	1	10	2	0	1	1	2	2	1	1
10	1	1	0	1	-1	1	2	-1	4	1	1	-1	-1	1	1	-1	1
11	-1	0	1	0	2	2	1	0	5	0	0	2	0	0	-1	0	1
12	0	1	2	0	1	1	2	0	7	1	0	1	0	1	0	0	1
13	1	2	2	2	1	0	0	1	9	2	2	1	1	2	1	1	2
14	2	2	2	1	0	1	-1	2	9	2	1	0	2	2	2	2	1
15	2	1	1	-1	2	1	2	1	9	1	-1	2	1	1	2	1	-1
16	1	1	0	2	1	2	1	2	10	1	2	1	2	1	1	2	2
17	-1	1	1	-2	1	1	2	1	4	1	-2	1	1	1	-1	1	-2
18	0	1	1	1	0	-1	1	2	5	1	1	0	2	1	0	2	1
19	1	2	2	2	1	0	2	1	11	2	2	1	1	2	1	1	2
20	2	1	1	1	2	1	2	2	12	1	1	2	2	1	2	2	1
21	2	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	2
22	1	1	1	1	2	1	2	1	10	1	1	2	1	1	1	1	1
23	1	2	2	1	0	2	1	-1	8	2	1	0	-1	2	1	-1	1
24	1	2	1	1	2	1	1	0	9	2	1	2	0	2	1	0	1
25	2	2	0	0	0	1	1	0	6	2	0	0	0	2	2	0	0
26	2	1	1	1	1	2	-1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	1
27	1	1	0	2	0	0	0	1	5	1	2	0	1	1	1	1	2
28	0	2	1	1	-1	0	1	2	6	2	1	-1	2	2	0	2	1
29	-1	1	1	2	2	1	0	1	7	1	2	2	1	1	-1	1	2
30	2	2	2	1	1	1	1	2	12	2	1	1	2	2	2	2	1
31	1	1	2	2	1	1	1	2	11	1	2	1	2	1	1	2	2
32	2	1	2	1	2	2	2	1	13	1	1	2	1	1	2	1	1
33	1	1	1	1	1	2	1	-1	7	1	1	1	-1	1	1	-1	1
34	2	2	1	1	1	2	2	1	12	2	1	1	1	2	2	1	1
35	0	1	2	2	0	1	1	2	9	1	2	0	2	1	0	2	2

	x2total	x311	x312	x313	x314	x3total	y1	y3	y4	y5	ytotal
1	8	0	1	1	1	3	2	1	0	1	4
2	5	1	0	1	1	3	1	1	1	0	3
3	8	2	1	1	2	6	1	2	2	1	6
4	13	1	2	2	1	6	2	1	1	2	6
5	8	2	1	2	0	5	1	0	2	1	4
6	14	2	2	2	1	7	2	1	2	2	7
7	3	2	-1	0	1	2	1	1	2	-1	3
8	10	2	1	1	2	6	2	2	2	1	7
9	10	2	1	0	2	5	2	2	2	1	7
10	2	1	-1	1	1	2	1	1	1	-1	2
11	2	1	0	0	0	1	-1	0	1	0	0
12	4	2	0	0	1	3	0	1	2	0	3
13	12	1	1	2	2	6	1	2	1	1	5
14	12	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8
15	6	1	1	-1	1	2	2	1	1	1	5
16	12	0	2	2	1	5	1	1	0	2	4
17	0	1	1	-2	1	1	-1	1	1	1	2
18	8	2	2	1	1	6	0	1	2	2	5
19	12	1	1	2	2	6	1	2	1	1	5
20	12	1	2	1	1	5	2	1	1	2	6
21	15	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
22	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
23	5	2	-1	1	2	4	1	2	2	-1	4
24	9	1	0	1	2	4	1	2	1	0	4
25	6	1	0	0	2	3	2	2	1	0	5
26	9	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6
27	9	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5
28	9	2	2	1	2	7	0	2	2	2	6
29	9	2	1	2	1	6	-1	1	2	1	3
30	13	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8
31	12	-1	2	2	1	4	1	1	-1	2	3
32	10	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6
33	4	1	-1	1	1	2	1	1	1	-1	2
34	11	2	1	1	2	6	2	2	2	1	7
35	10	2	2	2	1	7	0	1	2	2	5

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x18	x19*	x1total	x22	x23	x24	x26	x27	x28	x29	x31
36	2	1	1	1	1	2	2	1	11	1	1	1	1	1	2	1	1
37	1	1	2	2	0	1	1	2	10	1	2	0	2	1	1	2	2
38	1	2	2	1	1	2	2	1	12	2	1	1	1	2	1	1	1
39	2	2	1	2	0	0	1	1	9	2	2	0	1	2	2	1	2
40	2	2	2	1	0	0	0	1	8	2	1	0	1	2	2	1	1
41	1	0	1	0	1	-1	1	-1	2	0	0	1	-1	0	1	-1	0
42	1	1	1	-1	1	2	1	2	8	1	-1	1	2	1	1	2	-1
43	-1	0	2	1	1	1	1	2	7	0	1	1	2	0	-1	2	1
44	0	1	2	1	2	2	2	1	11	1	1	2	1	1	0	1	1
45	0	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	1	0	2	1
46	1	2	1	1	2	2	1	1	11	2	1	2	1	2	1	1	1
47	1	2	0	2	2	1	-1	2	9	2	2	2	2	2	1	2	2
48	2	1	1	1	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	2	1	1
49	1	1	0	2	2	1	2	1	10	1	2	2	1	1	1	1	2
50	0	1	1	1	1	2	2	1	9	1	1	1	1	1	0	1	1
51	1	0	1	1	2	1	2	2	10	0	1	2	2	0	1	2	1
52	1	0	2	0	1	2	2	1	9	0	0	1	1	0	1	1	0
53	1	0	1	1	-1	0	1	2	5	0	1	-1	2	0	1	2	1
54	1	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	0	1	1	1	1	1
55	2	1	2	2	1	1	1	2	12	1	2	1	2	1	2	2	2
56	2	1	1	1	2	1	1	1	10	1	1	2	1	1	2	1	1
57	1	2	1	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	1	2	2
58	2	1	0	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	1
59	1	2	1	2	1	-1	0	-1	5	2	2	1	-1	2	1	-1	2
60	2	1	1	1	1	2	1	0	9	1	1	1	0	1	2	0	1
61	1	0	1	1	1	1	2	0	7	0	1	1	0	0	1	0	1
62	2	1	2	2	1	2	1	1	12	1	2	1	1	1	2	1	2
63	1	1	1	1	-1	1	1	1	6	1	1	-1	1	1	1	1	1
64	2	0	1	0	0	1	1	1	6	0	0	0	1	0	2	1	0
65	1	-1	2	1	1	1	1	2	8	-1	1	1	2	-1	1	2	1
66	2	1	1	1	1	2	1	1	10	1	1	1	1	1	2	1	1
67	1	1	1	1	1	1	2	2	10	1	1	1	2	1	1	2	1
68	1	2	0	2	2	1	2	2	12	2	2	2	2	2	1	2	2
69	2	1	1	1	1	2	1	1	10	1	1	1	1	1	2	1	1

	x2total	x311	x312	x313	x314	x3total	y1	y3	y4	y5	yttotal
36	9	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6
37	11	2	2	2	1	7	1	1	2	2	6
38	10	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5
39	12	2	1	2	2	7	2	2	2	1	7
40	10	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6
41	0	2	-1	0	0	1	1	0	2	-1	2
42	6	1	2	-1	1	3	1	1	1	2	5
43	6	2	2	1	0	5	-1	0	2	2	3
44	8	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3
45	9	2	2	1	1	6	0	1	2	2	5
46	11	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5
47	15	1	2	2	2	7	1	2	1	2	6
48	9	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5
49	11	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4
50	7	-2	1	1	1	1	0	1	-2	1	0
51	9	1	2	1	0	4	1	0	1	2	4
52	4	1	1	0	0	2	1	0	1	1	3
53	6	1	2	1	0	4	1	0	1	2	4
54	7	0	1	1	1	3	1	1	0	1	3
55	13	0	2	2	1	5	2	1	0	2	5
56	10	0	1	1	1	3	2	1	0	1	4
57	15	1	2	2	2	7	1	2	1	2	6
58	9	-2	1	1	1	1	2	1	-2	1	2
59	8	2	-1	2	2	5	1	2	2	-1	4
60	7	-1	0	1	1	1	2	1	-1	0	2
61	4	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1
62	11	-1	1	2	1	3	2	1	-1	1	3
63	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
64	4	2	1	0	0	3	2	0	2	1	5
65	6	1	2	1	-1	3	1	-1	1	2	3
66	9	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5
67	10	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5
68	15	0	2	2	2	6	1	2	0	2	5
69	9	0	1	1	1	3	2	1	0	1	4

Lampiran 5 :
Digital Repository Universitas Jember

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1.	X11	Butir-11
2.	X12	Butir-12
3.	X13	Butir-13
4.	X14	Butir-14
5.	X15	Butir-15
6.	X16	Butir-16
7.	X18	Butir-18
8.	X19	Butir-19
9.	X1TOTAL	Total X1
10.	X22	Butir-22
11.	X23	Butir-23
12.	X24	Butir-24
13.	X26	Butir-26
14.	X27	Butir-27
15.	X28	Butir-28
16.	X29	Butir-29
17.	X31	Butir-211
18.	X2TOTAL	Total X2
19.	X311	Butir-31
20.	X312	Butir-32
21.	X313	Butir-33
22.	X314	Butir-34
23.	X3TOTAL	Total X3
24.	Y1	Butir-41
25.	Y3	Butir-43
26.	Y4	Butir-44
27.	Y5	Butir-45
28.	YTOTAL	Total Y

N of Cases = 69.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	52.2348	283.1094	16.8259	28

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.2169	-.3114	1.0000	1.3114	-3.2109	.1063

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	687.5513	68	10.1110		
Within People	10360.5329	1863	5.5612		
Between Measures	8240.2934	27	305.1961	264.2815	.0000
Residual	2120.2394	1836	1.1548		
Total	11048.0842	1931	5.7214		
Grand Mean	1.8655				

Reliability Coefficients 28 items

Alpha = .8858

Standardized item alpha = .8858



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total X3, Total X1, ^a Total X2		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Total Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.686	1.00

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.700	50.561	3	65	.000

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.616	3	50.205	50.561	.000 ^a
	Residual	64.543	65	.993		
	Total	215.159	68			

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

b. Dependent Variable: Total Y

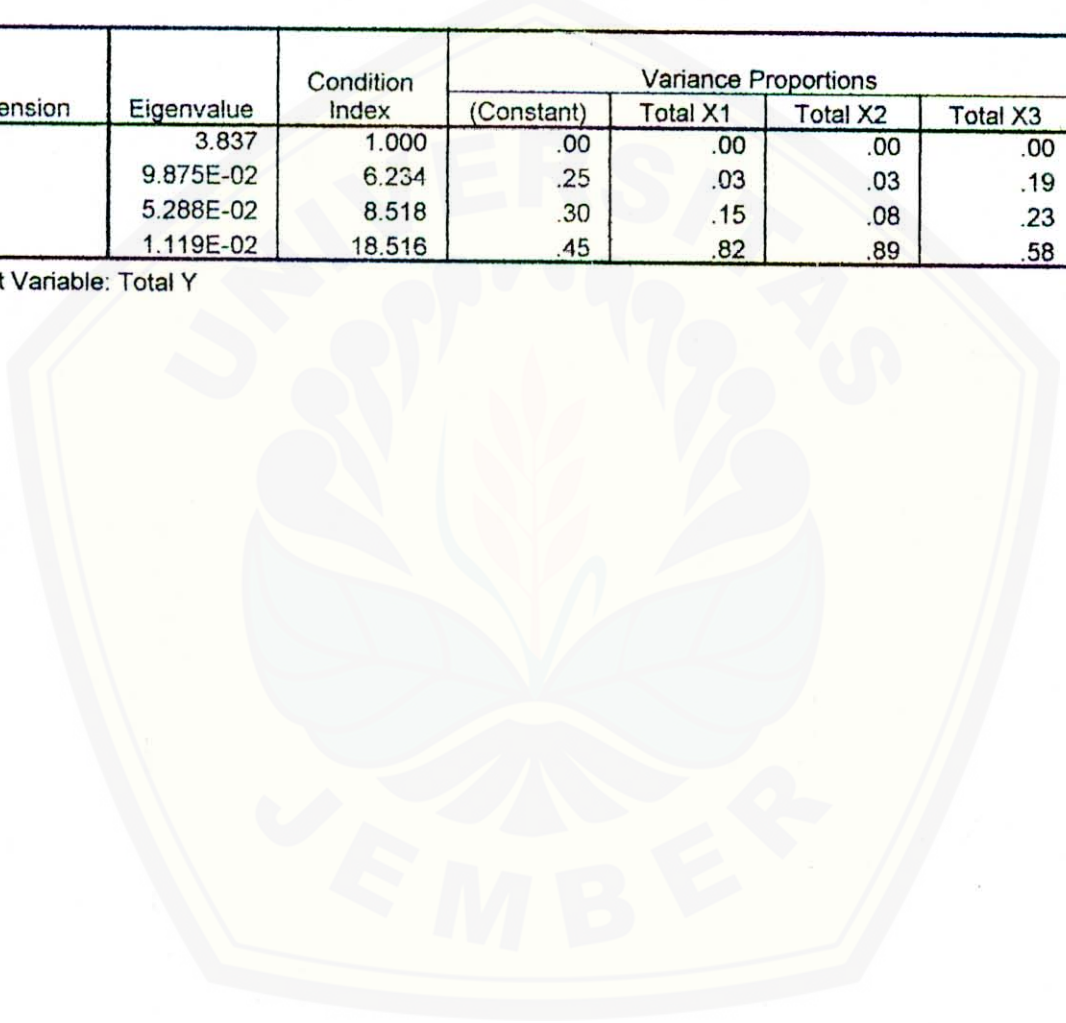
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.326	.488		.667	.507		
	Total X1	.138	.082	.195	1.681	.098	.343	2.912
	Total X2	-6.201E-02	.085	-.122	-.726	.471	.163	6.127
	Total X3	.797	.114	.842	7.002	.000	.319	3.130

a. Dependent Variable: Total Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Total X1	Total X2	Total X3
1	1	3.837	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	9.875E-02	6.234	.25	.03	.03	.19
	3	5.288E-02	8.518	.30	.15	.08	.23
	4	1.119E-02	18.516	.45	.82	.89	.58

a. Dependent Variable: Total Y



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	4	5.8	5.8	5.8
0	8	11.6	11.6	17.4
1	32	46.4	46.4	63.8
2	25	36.2	36.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	1	1.4	1.4	1.4
0	9	13.0	13.0	14.5
1	38	55.1	55.1	69.6
2	21	30.4	30.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	10	14.5	14.5	14.5
1	39	56.5	56.5	71.0
2	20	29.0	29.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -2	1	1.4	1.4	1.4
-1	2	2.9	2.9	4.3
0	8	11.6	11.6	15.9
1	38	55.1	55.1	71.0
2	20	29.0	29.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	5	7.2	7.2	7.2
0	14	20.3	20.3	27.5
1	34	49.3	49.3	76.8
2	16	23.2	23.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	4	5.8	5.8	5.8
0	7	10.1	10.1	15.9
0	1	1.4	1.4	17.4
1	35	50.7	50.7	68.1
2	22	31.9	31.9	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	3	4.3	4.3	4.3
0	8	11.6	11.6	15.9
1	37	53.6	53.6	69.6
2	21	30.4	30.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	6	8.7	8.7	8.7
0	7	10.1	10.1	18.8
1	33	47.8	47.8	66.7
2	23	33.3	33.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	1	1.4	1.4	1.4
0	9	13.0	13.0	14.5
1	38	55.1	55.1	69.6
2	21	30.4	30.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -2	1	1.4	1.4	1.4
-1	2	2.9	2.9	4.3
0	8	11.6	11.6	15.9
1	38	55.1	55.1	71.0
2	20	29.0	29.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	5	7.2	7.2	7.2
0	14	20.3	20.3	27.5
1	34	49.3	49.3	76.8
2	16	23.2	23.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	6	8.7	8.7	8.7
0	7	10.1	10.1	18.8
1	33	47.8	47.8	66.7
2	23	33.3	33.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	1	1.4	1.4	1.4
0	9	13.0	13.0	14.5
1	38	55.1	55.1	69.6
2	21	30.4	30.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	4	5.8	5.8	5.8
0	7	10.1	10.1	15.9
1	32	46.4	46.4	62.3
2	26	37.7	37.7	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	6	8.7	8.7	8.7
0	7	10.1	10.1	18.8
1	33	47.8	47.8	66.7
2	23	33.3	33.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Butir-211

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -2	1	1.4	1.4	1.4
-1	2	2.9	2.9	4.3
0	4	5.8	5.8	10.1
1	42	60.9	60.9	71.0
2	20	29.0	29.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

		Butir-31	Butir-32	Butir-33	Butir-34
N	Valid	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0
Mode		1	1	1	1

Frequency Table

Butir-31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-2	2	2.9	2.9	2.9
	-1	3	4.3	4.3	7.2
	0	8	11.6	11.6	18.8
	1	29	42.0	42.0	60.9
	2	27	39.1	39.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Butir-32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-1	6	8.7	8.7	8.7
	0	7	10.1	10.1	18.8
	1	33	47.8	47.8	66.7
	2	23	33.3	33.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Butir-33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-2	1	1.4	1.4	1.4
	-1	2	2.9	2.9	4.3
	0	8	11.6	11.6	15.9
	1	38	55.1	55.1	71.0
	2	20	29.0	29.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

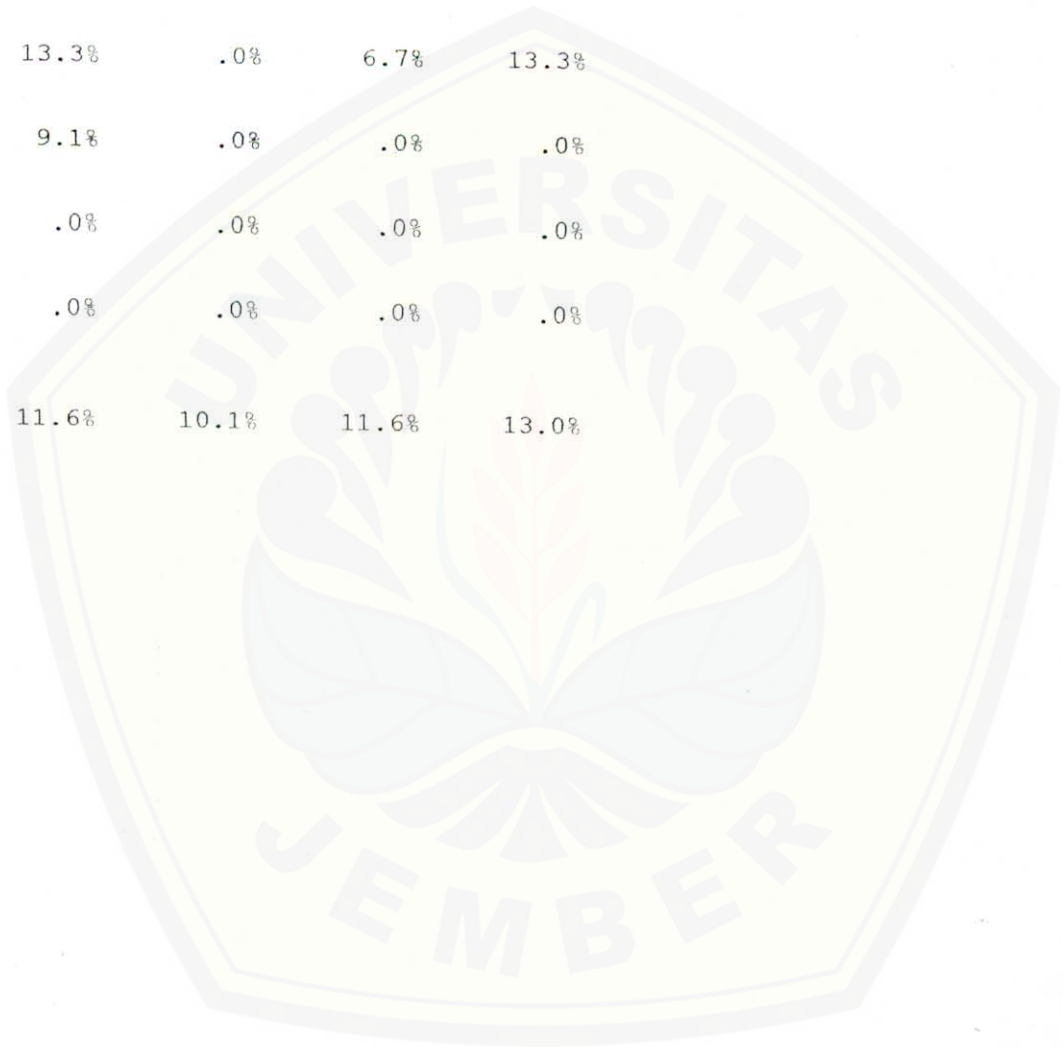
Butir-34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-1	1	1.4	1.4	1.4
	0	9	13.0	13.0	14.5
	1	38	55.1	55.1	69.6
	2	21	30.4	30.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Total X1	Butir-11	Butir-12	Butir-13	Butir-14	Butir-15	Butir-16	Butir-18	Butir-19
2 In 0 to	.0%	100.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
4 In 0 to	.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
5 In 0 to	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	40.0%	40.0%	40.0%	20.0%
6 In 0 to	12.5%	25.0%	25.0%	37.5%	50.0%	25.0%	12.5%	25.0%
7 In 0 to	14.3%	28.6%	.0%	14.3%	14.3%	.0%	28.6%	28.6%
8 In 0 to	12.5%	.0%	12.5%	.0%	37.5%	12.5%	12.5%	.0%
9 In 0 to	22.2%	11.1%	11.1%	11.1%	22.2%	11.1%	11.1%	22.2%
10 In 0 to	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%
11 In 0 to	7.7%	7.7%	23.1%	7.7%	7.7%	.0%	7.7%	.0%
12 In 0 to	20.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	20.0%	.0%	.0%
13 In 0 to	.0%	.0%	14.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
14 In 0 to	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
15 In 0 to	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
Grand Total In 0 to 0	11.6%	13.0%	14.5%	11.6%	20.3%	10.1%	11.6%	10.1%

total X2	Butir-22	Butir-23	Butir-24	Butir-26	Butir-27	Butir-28	Butir-29	Butir-211
n 0 to	50.0%	50.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%	50.0%
n 0 to	50.0%	50.0%	.0%	50.0%	50.0%	.0%	50.0%	.0%
n 0 to	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
n 0 to	60.0%	60.0%	20.0%	40.0%	60.0%	20.0%	40.0%	40.0%
n 0 to	.0%	.0%	100.0%	50.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%
n 0 to	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	28.6%	.0%	14.3%	14.3%
n 0 to	.0%	.0%	33.3%	33.3%	.0%	33.3%	33.3%	.0%
n 0 to	16.7%	.0%	33.3%	.0%	16.7%	33.3%	.0%	.0%
n 0 to	7.7%	.0%	7.7%	7.7%	7.7%	15.4%	7.7%	.0%
n 0 to	.0%	12.5%	37.5%	.0%	.0%	12.5%	.0%	.0%
n 0 to	.0%	.0%	20.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
n 0 to	.0%	.0%	28.6%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
n 0 to	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
n 0 to	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
n 0 to	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
Grand Total								
n 0 to 0	13.0%	11.6%	20.3%	10.1%	13.0%	10.1%	10.1%	5.8%

Total X3	Butir-31	Butir-32	Butir-33	Butir-34
1 In 0 to	14.3%	42.9%	28.6%	42.9%
2 In 0 to	.0%	.0%	40.0%	20.0%
3 In 0 to	36.4%	27.3%	27.3%	9.1%
4 In 0 to	.0%	10.0%	.0%	20.0%
5 In 0 to	13.3%	.0%	6.7%	13.3%
6 In 0 to	9.1%	.0%	.0%	.0%
7 In 0 to	.0%	.0%	.0%	.0%
8 In 0 to	.0%	.0%	.0%	.0%
Grand Total In 0 to 0	11.6%	10.1%	11.6%	13.0%



Total X1	Butir-11	Butir-12	Butir-13	Butir-14	Butir-15	Butir-16	Butir-18	Butir-19
2	1	0	1	0	1	-1	1	-1
4	1	1	0	1	-1	1	2	-1
	-1	1	1	-2	1	1	2	1
5	-1	0	1	0	2	2	1	0
	0	1	1	1	0	-1	1	2
	1	1	0	2	0	0	0	1
	1	0	1	1	-1	0	1	2
	1	2	1	2	1	-1	0	-1
5	1	1	1	1	0	1	1	0
	1	0	1	2	1	0	0	1
	1	1	1	0	1	2	1	-1
	2	2	0	1	0	-1	1	1
	2	2	0	0	0	1	1	0
	0	2	1	1	-1	0	1	2
	1	1	1	1	-1	1	1	1
	2	0	1	0	0	1	1	1
	1	2	2	1	-1	1	0	1
	0	1	2	0	1	1	2	0
	-1	1	1	2	2	1	0	1
	1	1	1	1	1	2	1	-1
	-1	0	2	1	1	1	1	2
	1	1	1	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1	1	2	0
	2	1	1	1	0	1	1	1
	1	2	2	1	0	2	1	-1
	2	1	1	1	1	2	-1	1
	2	2	2	1	0	0	0	1
	1	1	1	-1	1	2	1	2
	0	1	1	1	1	1	1	2
	2	1	0	1	1	1	1	1
	1	-1	2	1	1	1	1	2
	1	2	2	2	1	0	0	1
	2	2	2	1	0	1	-1	2
	1	2	1	-1	2	1	2	1
	0	1	1	1	2	1	1	0
	1	2	2	2	0	1	1	2
	0	1	0	2	2	1	-1	2
	1	1	1	1	1	2	2	1
	2	1	1	0	1	2	2	1
	2	1	1	1	1	2	1	0
0	2	2	1	2	0	0	1	1
	2	1	0	2	1	1	1	2
	0	1	2	2	2	1	0	2
	2	1	1	0	1	2	1	1
	1	1	0	2	1	2	1	2
	1	1	1	1	2	1	1	2
	1	1	1	1	2	1	2	1

Total X1	Butir-11	Butir-12	Butir-13	Butir-14	Butir-15	Butir-16	Butir-18	Butir-19
10	1	1	2	2	0	1	1	2
	2	1	1	1	1	1	2	1
	1	1	0	2	2	1	2	1
	1	0	1	1	2	1	2	2
	2	1	1	1	2	1	1	1
	2	1	1	1	1	2	1	1
	1	1	1	1	1	1	2	2
	2	1	1	1	1	2	1	1
11	1	2	2	2	1	0	2	1
	1	1	2	2	1	1	1	2
	2	1	1	1	1	2	2	1
	0	1	2	1	2	2	2	1
	1	2	1	1	2	2	1	1
12	2	1	1	1	2	1	2	2
	2	2	2	1	1	1	1	2
	2	2	1	1	1	2	2	1
	1	2	2	1	1	2	2	1
	2	1	2	2	1	1	1	2
	2	1	2	2	1	2	1	1
	1	2	0	2	2	1	2	2
13	2	1	2	1	2	2	2	1
	1	2	1	2	2	2	1	2
14	2	2	1	2	1	2	2	2
Grand Total								
> 0	82.6%	85.5%	85.5%	84.1%	72.5%	84.1%	84.1%	81.2%
< 0	5.8%	1.4%	.0%	4.3%	7.2%	5.8%	4.3%	8.7%

