

**PENGARUH KEKOHESIVAN TIM DAN KONFLIK TERHADAP
PERILAKU KERJA NEGATIF GURU SMK PADA ORGANISASI
MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN KEWIRAUSAHAAN
DI DKI JAKARTA**



**INDIRA ZAHRA
7616111110**

**Tesis yang Ditulis untuk Memperoleh Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Magister**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

**PENGARUH KEKOHESIVAN TIM DAN KONFLIK TERHADAP PERILAKU
KERJA NEGATIF PADA ORGANISASI MUSYAWARAH GURU MATA
PELAJARAN KEWIRAUSAHAAN SMK DI DKI JAKARTA
(2014)**

***THE EFFECT OF TEAM COHESIVENESS AND CONFLICT TOWARD
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR AT MUSYAWARAH GURU
MATA PELAJARAN (MGMP) ENTREPRENEURSHIP OF STATE
VOCATIONAL HIGH SCHOOL IN DKI JAKARTA***

Indira Zahra

ABSTRACT

The objective of this research is to obtain information about the effect of team cohesiveness and conflict on teachers counterproductive work behavior (CWB) by using quantitative approach.

The research methodology used survey. Data collection done towards 91 from 117 teacher's at the state vocational high school in DKI Jakarta who become a team of Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) entrepreneurship. Respondents were chosen by simple random sampling technique. The data were collected with questionnaire and analyzed with path analysis.

Result on the analysis it is concluded that: (1) there is negative direct effect of team cohesiveness towards counterproductive work behavior, (2) there is positive direct effect of conflict towards counterproductive work behavior and (3) there is negative direct effect of team cohesiveness towards conflict.

Keywords: team cohesiveness, conflict and counterproductive work behavior

RINGKASAN

Banyak upaya yang telah organisasi lakukan untuk meminimalisir perilaku kerja negatif personilnya karena dipandang berpotensi merugikan baik pada organisasi maupun pada individu yang berada dalam lingkungan itu. Perilaku kerja negatif tersebut akan mengalami penurunan apabila personil dalam organisasi tersebut cenderung merasa saling membutuhkan satu sama lain sehingga mampu untuk berpartisipasi secara lebih baik. Keinginan untuk tetap berada dalam keanggotaan karena kedekatan personal dan adanya tujuan yang ingin dicapai bersama bukan saja dapat menekan laju perilaku kerja negatif tetapi juga dapat menurunkan tingkat konflik diantara mereka karena sikap saling menghormati akan adanya perbedaan tetap terjaga. Keterkaitan kekohesivan tim terhadap perilaku kerja negatif dijabarkan oleh Baldwin et al yang menyatakan bahwa, *“members of highly cohesive groups tend to be concerned about their group’s activities and achievement. In contrast to people working in less cohesive groups, they tend to be more energetic, less likely to be absent, happier about group successes, and more upset about failures.”* Tim dengan tingkat kohesive yang tinggi cenderung dapat bekerja dengan lebih enerjik, jarang absen, lebih gembira akan keberhasilan timnya dan lebih sedih bila tim menemui kegagalan. Di lain pihak, berbagi bentuk konflik seperti konflik pribadi maupun konflik intrapribadi akan memunculkan serangkaian perilaku. Bila yang muncul adalah perilaku negatif maka bisa jadi berupa kekerasan dan intimidasi. Terkait dengan hal tersebut, Kreitner dan Kinicki mengungkapkan bahwa, *“sexual harassment and other forms of discrimination can grow out of apparent personality conflicts. Finally, personality conflicts can spawn workplace aggression and violence”*. Kekerasan seksual dan diskriminasi tampak jelas tumbuh sehubungan konflik kepribadian yang didera oleh pelaku. Konflik kepribadian ini pada akhirnya akan memunculkan

serangkaian perilaku negatif seperti menyerang dan kekerasan di tempat kerja. Tingkat kekohesivan yang baik juga dapat menangkal timbulnya konflik karena rasa kedekatan yang tercipta seiring kebersamaan mereka dalam tim memungkinkan mereka untuk menjaga perasaan sesama anggota tim dengan mensensor segala perkataan. Hal ini dinyatakan oleh McShane dan Von Glinow yaitu: *“members of high-cohesion teams are generally more sensitive to each other’s need and develop better interpersonal relationship, thereby reducing dysfunctional conflict; ...relationship conflict is suppressed when the conflict occurs within a highly cohesive team.”* Dimana ditunjukkan tim dengan tingkat kekohesivan yang tinggi cenderung lebih sensitif terhadap kebutuhan sesama anggotanya dan membangun hubungan yang lebih baik diantara mereka, oleh karenanya konflik hubungan dan konflik disfungsiional dapat dihindari. Dari penjelasan di atas penting kiranya untuk mengkaji pengaruh kekohesivan tim dan konflik terhadap perilaku kerja negatif guru yang berinteraksi dalam sebuah tim.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menjelaskan hubungan kausal dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji coba instrumen perilaku kerja negatif dari 32 butir yang di uji coba, terdapat 5 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrument sebesar 0,968. Hasil analisis uji coba instrumen kekohesivan tim diketahui bahwa dari 30 butir yang di ujicoba, terdapat 4 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,962. Hasil analisis uji coba instrumen konflik diperoleh nilai dari 32 butir yang di ujicoba, terdapat 6 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrument sebesar 0,931. Analisis data dilakukan dengan statistika deskriptif dan inferensial.

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik, temuan hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) kekohesivan tim berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kerja negatif dengan koefisien korelasi $-0,687$ dan

koefisien jalur $-0,489$. Artinya, tingkat kekohesivan tim yang baik justru mengakibatkan penurunan perilaku kerja negatif; (2) konflik berpengaruh langsung positif terhadap perilaku kerja negatif dengan koefisien korelasi $0,656$ dan koefisien jalur $0,433$. Artinya, tingkat konflik yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan perilaku kerja negatif; (3) kekohesivan tim berpengaruh langsung negatif terhadap konflik dengan koefisien korelasi $-0,456$ dan koefisien jalur $-0,456$. Artinya, tingkat kekohesivan yang baik justru mengakibatkan menurunnya tingkat konflik. Atas dasar temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kekohesivan tim dapat menurunkan tingkat konflik dan perilaku kerja negatif dalam organisasi. Hasil analisa menunjukkan bahwa konflik dan perilaku kerja negatif dapat dicegah dan diatasi dengan membina kekohesivan tim diantara personil organisasi.

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. DwiDeswary, M.Pd.
Tanggal :

Dr. Nurjannah, M.Pd
Tanggal :

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan PPs UNJ

Dr. DwiDeswary, MPd.
Tanggal :

Nama : Indira Zahra
No.Registrasi : 7616111110
Angkatan : 2011/2012

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan motivasi kerja penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 2014

Indira Zahra

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan rahim-Nya kepada peneliti karena telah diberi kesempatan untuk menuntut ilmu di Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta dan dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan dengan judul “Pengaruh Kekohesivan Tim dan Konflik Terhadap Perilaku Kerja Negatif Guru SMK Pada Organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan Di DKI Jakarta”.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberi peranan dalam menyelesaikan tesis ini. Sepenuh hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Djaali, sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Asmawi, M.Pd sebagai Direktur PPs Universitas Negeri Jakarta.
3. Secara khusus kepada Dr. Dwi Deswary, M.Pd, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan S2 Universitas Negeri Jakarta, sekaligus sebagai Pembimbing I bagi peneliti.
4. Dr. Matin, M.Pd sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan S2 Universitas Negeri Jakarta.

5. Secara khusus kepada Dr. Nurjannah, M.Pd sebagai Pembimbing II bagi peneliti.
6. M.P.A. Saputra, M.Pd selaku ketua MGMP Kewirausahaan DKI Jakarta atas izin untuk melakukan penelitian di organisasi beliau.
7. Kepala Sekolah dan guru Kewirausahaan SMK Negeri di DKI Jakarta, atas kesediaannya menjadi responden penelitian.
8. Kepada orang tua tercinta; Ayahanda Zubair Muhtaram (Alm) dan Ibunda Dra. Hj. Rohimah Fadlah, atas doa dan kasih sayang tulus, dukungan moril dan materil; abangku R. Zulkarnain, M.Biomed atas perannya sebagai kakak dan pengganti ayah yang telah almarhum, serta kakak-kakak tersayang Zakiyah Zurroh, Laila Qadariyah, S.Pd, Realita Alfi, SH, Qisthi Mikyal, S.Pd, Yeni Farhati, S.Pd, Zaida Floirein, SE dan adikku Imelda Fathma, S.Pd atas dukungannya selama masa studi kepada peneliti.
9. Seluruh dosen dan staf administrasi di PPs Universitas Negeri Jakarta.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan S2 Universitas Negeri Jakarta, kelas Non Reguler angkatan 2011/2012 yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan baik di dalam penulisan, tata bahasa dan kedalaman keilmuan, maka dengan segala kerendahan hati peneliti

memohon maaf dan berharap adanya saran untuk penyempurnaan tesis ini. Peneliti berharap tesis ini dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi peneliti sendiri.

Jakarta, Juni 2014

Indira Zahra

DAFTAR ISI

COVER	
ABSTRAK	ii
RINGKASAN	iii
BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN THESIS	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORETIK	12
A. Deskripsi Konseptual.....	12

1. Perilaku Kerja Negatif.....	12
2. Kekohesivan Tim.....	30
3. Konflik	36
B. Hasil Penelitian yang Relevan	47
C. KerangkaTeoretik	50
D. Hipotesis Penelitian	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	59
A. Tujuan Penelitian	59
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	60
C. Metode Penelitian.....	60
D. Populasi dan Sampel.....	62
E. Teknik Pengumpulan Data	63
F. Teknik Analisis Data	76
G. Hipotestik Statistika	77
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	79
B. Pengujian Persyaratan Analisis	85
C. Pengujian Hipotesis	96
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	102

BAB V KESIMPULAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	108
B. Implikasi.....	109
C. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	116
RIWAYAT HIDUP	266

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Model Dua Dimensi Penyimpangan Di Tempat Kerja	25
Tabel 3.1.	Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kerja Negatif	64
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Kekohesivan Tim	69
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Konflik.....	73
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Perilaku Kerja Negatif	80
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Kekohesivan Tim	82
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Konflik	84
Tabel 4.4	Hasil Uji Normalitas	88
Tabel 4.5	Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 108,16 - 0,637X_1$	90
Tabel 4.6	Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 16,63 + 0,638X_2$	92
Tabel 4.7	Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 89,65 - 0,435X_1$	94
Tabel 4.8	Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi	95
Tabel 4.9	Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel	96
Tabel 4.10	Koefisien Jalur Pengaruh Kekohesivan Tim Terhadap Perilaku Kerja Negatif	98

Tabel 4.11	Koefisien Jalur Pengaruh Konflik Terhadap Perilaku Kerja Negatif	99
Tabel 4.12	Koefisien Jalur Pengaruh Kekohesivan Tim Terhadap Konflik	100
Tabel 4.13	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model of Organizational Misbehavior.....	16
Gambar 2.2	Model of Good Performer	19
Gambar 2.3	The Rhodes and Steers Process Model of Attendance.....	27
Gambar 3.1	Diagram Jalur Pengaruh Antar Variabel Penelitian.....	60
Gambar 4.1	Histogram Skor Perilaku Kerja Negatif.....	80
Gambar 4.2	Histogram Skor Kekohesivan Tim.....	82
Gambar 4.3	Histogram Skor Konflik	84
Gambar 4.4	Grafik Garis Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 108,16 - 0,637X_1$...	90
Gambar 4.5	Grafik Garis Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 16,63 + 0,638X_2$	92
Gambar 4.6	Grafik Garis Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 89,65 - 0,435X_1$	94
Gambar 4.7'	Model Hubungan Struktural Antar Variabel Penelitian.....	96
Gambar 4.8	Pengaruh Antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	116
Lampiran 2 Data Hasil Uji Coba Instrumen	127
Lampiran 3 Kisi-kisi Akhir Instrumen.....	146
Lampiran 4 Deskripsi Data Hasil Penelitian	148
Lampiran 5 Persyaratan Analisis	170
Lampiran 6 Hasil Perhitungan	192
Lampiran 7 Pengujian Hipotesis	224
Lampiran 8 Surat-surat	229

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah kumpulan orang yang tergabung dalam sebuah tim yang bertujuan membangun sebuah nilai melalui efisiensi dan sinergi. Keberagaman yang melekat padanya seperti perbedaan asal daerah, jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan lainnya diharapkan dapat membawa pengaruh positif dalam upaya mencapai tujuan bersama. Namun, tidak semua anggota dalam tim mampu membawa dampak positif terhadap keberhasilan organisasi. Perilaku kerja anggota yang negatif dalam beberapa kasus justru memiliki potensi merugikan tim. Oleh karenanya, dibutuhkan sebuah pemahaman yang lebih baik mengenai jenis dan dampaknya sehingga perilaku kerja negatif pada anggota tidak harus sampai menular kepada anggota tim yang lain.

Seorang anggota tim dapat dikatakan memiliki perilaku kerja negatif apabila apa yang dilakukannya bersifat sukarela terlepas dari adanya niat buruk atau tidak terhadap organisasi, adanya potensi bahaya atas tindakan yang dilakukan dan tentunya tindakan tersebut bertentangan dengan tujuan organisasi. Perasaan malas yang pada akhirnya menjadi kemalasan sosial merupakan salah satu contoh sikap

kerja yang nantinya akan berkembang menjadi bentuk-bentuk lain dari perilaku kerja negatif.

Informasi yang didapat dari ketua organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran(MGMP) Kewirausahaan 5 wilayah di DKI Jakarta, didapat fakta yang mengindikasikan timbulnya perilaku kerja negatif dalam organisasi antara lain:

Pertama, jumlah anggota yang aktif dalam organisasi MGMP kewirausahaan hanya berkisar 10% dari total personil yang ada; *Kedua*, adanya perbedaan motivasi di antara anggota dalam berperan serta di organisasi MGMP Kewirausahaan; *Ketiga*, kecenderungan timbulnya rasa enggan pengurus dalam beraktifitas terkait kurangnya dukungan dari masing-masing sekolah yang anggotanya tergabung dalam MGMP kewirausahaan; *Keempat*, kendala individu masing-masing personil MGMP kewirausahaan menjadi penyebab ketidakhadiran dalam pertemuan rutin; *Kelima*, faktor dana menjadi kendala terbesar bagi pengurus dalam upaya mengadakan pertemuan rutin dan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru kewirausahaan.¹

Berdasarkan temuan diatas, faktor dana diduga menjadi pangkal masalah yang melatarbelakangi timbulnya rasa enggan pada anggota MGMP sehingga berujung pada ketidakhadiran personil dalam pertemuan rutin yang diadakan organisasi. Selain itu, tidak semua anggota memiliki motivasi yang kuat untuk memajukan organisasi yang apabila terbentur kendala ketiadaan dana dapat melemah komitmennya.

¹ Info dari Ketua MGMP Kewirausahaan 5 wilayah di DKI Jakarta

Informasi tambahan yang didapat dari anggota yang tergabung dalam MGMP Kewirausahaan 5 wilayah di DKI Jakarta menunjukkan fakta antara lain:

Pertama, adanya kecenderungan timbulnya rasa enggan untuk hadir dalam pertemuan rutin MGMP Kewirausahaan terkait urusan individu masing-masing anggota; *Kedua*, adanya perbedaan motivasi anggota dalam berperan serta di organisasi MGMP Kewirausahaan; *Ketiga*, kurangnya dukungan sekolah dalam bentuk dana dan izin keluar menyulitkan anggota untuk dapat hadir dalam pertemuan rutin MGMP Kewirausahaan; *Keempat*, variasi kegiatan yang lebih banyak berkutat pada penyusunan silabus, RPP, bahan ajar dan bank soal menimbulkan kesan monoton sehingga menurunkan minat anggota untuk hadir dalam pertemuan rutin; *Kelima*, program kerja MGMP Kewirausahaan di masing-masing wilayah yang kurang tersosialisasikan oleh pengurus menyebabkan timbulnya prasangka bahwa organisasi MGMP Kewirausahaan menjadi vakum.²

Dari informasi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa rasa enggan untuk hadir dalam pertemuan rutin bukan saja dikarenakan kesibukan pribadi, dukungan dana dan izin keluar dari kepala sekolah melainkan juga dikarenakan aktifitas monoton dari apa yang dikerjakan tim MGMP Kewirausahaan. Semakin sedikit personil yang berpartisipasi memungkinkan komunikasi yang terjalin diantara mereka berkurang sehingga informasi terbaru hanya didapat bagi mereka yang aktif saja. Hal ini menimbulkan prasangka diantara personil MGMP Kewirausahaan yang lain bahwa organisasi ini menjadi vakum.

² Informasi dari anggota MGMP Kewirausahaan 5 wilayah di DKI Jakarta

Fungsi dari keberadaan MGMP di semua mata pelajaran pada dasarnya adalah sebagai sarana informasi, silaturahmi, pengembangan pembelajaran dan pengembangan profesi sehingga bukan saja edukasi yang didapat guru tetapi jaringan komunikasi antar guru akan terjalin. Adanya MGMP juga membantu pemerintah dalam hal peningkatan mutu dan kualitas guru yang disalurkan dalam bentuk bantuan pendanaan kegiatan. Berbagai *block grand* setiap tahunnya diberikan kepada MGMP sebagai bentuk dukungan pemerintah sehingga kegiatan seperti pelatihan pembuatan soal, penyusunan RPP dan silabus bersama, workshop mengenai model-model pembelajaran, seminar terkait dengan pendalaman materi serta lomba baik untuk guru maupun untuk siswa sebagai wahana motivasi berprestasi dapat terselenggara dengan baik.

Kegiatan-kegiatan tersebut dapat terselenggara tentunya memerlukan pengurus yang tergabung dalam tim yang solid. Perlu diketahui bahwa kepengurusan MGMP berdasarkan sukarela, dalam artian organisasi tidak memberikan kompensasi dalam bentuk uang sebagai jasa menjadi pengurus. Kepengurusan murni didasari oleh keinginan untuk memajukan organisasi sekaligus meningkatkan mutu dan kualitas pribadi. Berbicara mengenai dana operasional, pengurus mengandalkan iuran anggota dan bantuan dari pihak luar seperti pemerintah dan lembaga-lembaga independen yang peduli akan nasib bangsa. Jadi bisa dikatakan tidaklah mudah untuk mengupayakan

sebuah MGMP untuk tetap aktif bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mau terikat untuk satu tujuan bersama dan tentunya merasa memiliki organisasi sebagai bagian dari dirinya. Hal itu pulalah yang menjadi penyebab mengapa banyak MGMP seperti MGMP Kewirausahaan cenderung menjadi vakum.

Dari uraian diatas, dapat ditelaah bahwa pada dasarnya anggota berperilaku kerja negatif terhadap tim atau organisasi lebih disebabkan pada faktor yang bersifat situasional dan kultural yang memicu mereka untuk bertindak tidak produktif. Namun, dapat dikatakan juga perilaku kerja negatif tersebut merupakan hasil atau produk dari kombinasi faktor lingkungan dan faktor diri pribadi orang yang melakukan dan bukan merupakan hasil dari satu faktor saja.

Perilaku kerja negatif menurut Adrian Furnham dan John Taylor disebabkan oleh tiga hal, yaitu yang bersifat intrapersonal, yakni karakteristik personal bawaan si karyawan yang memang pada dasarnya buruk, misalnya memiliki sifat pemarah, malas dan sebagainya. Kedua, yang bersumber dari sesuatu yang bersifat interpersonal yang muncul akibat tidak adanya pengelolaan hubungan yang baik antarkaryawan di tempat kerja. Ketiga, yang bersifat organisasional, yakni struktur organisasi yang ada memang berpotensi melahirkan karyawan yang

pada akhirnya memiliki karakter buruk yang kemudian bisa merusak organisasi sedikit demi sedikit.³

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Kewirausahaan SMK DKI Jakarta dibentuk untuk menyamakan persepsi para guru kewirausahaan dalam menyusun bahan ajar disesuaikan dengan standar kualifikasi yang ditetapkan kurikulum. MGMP Kewirausahaan SMK DKI Jakarta telah berupaya menghadirkan *spirit* mencerdaskan bangsa melalui berbagai jenis pelayanan dalam bidang pendidikan seperti workshop peningkatan kompetensi guru melalui pengembangan bahan ajar, seminar sosialisasi kurikulum 2013 dan ikut serta dalam Lomba Kewirausahaan yang diselenggarakan setiap tahun oleh pihak Dinas Pendidikan Menengah dan Tinggi.

Kesemua upaya di atas ditujukan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menciptakan lapangan pekerjaan bagi lingkungannya. Cita-cita mulia tersebut harus didukung oleh personil yang mempunyai semangat memiliki antara pengurus dan anggota terhadap MGMP. Hal ini penting, karena *sense of we ness* inilah yang mempengaruhi kecenderungan sebuah tim untuk bersatu dalam mengupayakan suatu tujuan bersama. Kekohesivan atau rasa untuk tetap menjadi anggota dalam sebuah tim dapat membuat anggota yang

³ Adrian Furnham and John Taylor, *Bad Apples: Identify, Prevent and Manage Negative Behavior at Work* (New York: Palgrave Macmillan, 2011), h. 1

tergabung dalam kepengurusan MGMP merasa saling membutuhkan sehingga terbina hubungan interpersonal yang baik. Sebuah tim dengan rasa kekohesivan yang tinggi cenderung dapat berpartisipasi lebih baik, menjadi lebih mengarah pada tujuan yang ingin dicapai bersama dan lebih dekat secara personal satu sama lain.

Terkait dengan banyaknya MGMP yang vakum karena beberapa alasan seperti ketiadaan dana, rasa kekohesivan dapat pudar dan perilaku kerjanegatif akan tumbuh menyertai. Perasaan malas berkumpul dan melakukan kegiatan muncul sehingga pertemuan antar pengurus semakin jarang dilakukan dan pada akhirnya menjadi vakum. Hal ini dapat dimaklumi karena motivasi seseorang untuk bergabung dalam sebuah organisasi adalah berbeda.

Selain itu, dalam organisasi pertentangan-pertentangan yang memicu konflik dapat terjadi antara pengurus. Hal itu dikarenakan adanya perbedaan individu, yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan, perbedaan latar belakang sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda serta perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok. Tim yang baik adalah tim yang memiliki kemauan dan kemampuannya untuk mengangkat perselisihan yang ada ke permukaan sehingga bisa dibicarakan dan memberi kemungkinan penyelesaian yang lebih besar. Hal ini harus diupayakan karena ada banyak macam konflik

yang membawa implikasi dan jika tidak ditangani dengan baik akan berdampak pada perilaku kerja mereka yang dalam hal ini adalah perilaku kerja negatif.

Di tengah usaha MGMP Kewirausahaan SMK DKI Jakarta untuk tetap eksis, upaya berbenah diri secara internal dan eksternal secara kontinu dilakukan. Persoalan mengenai perilaku kerja negatif pada anggota dan pengurus dapat menjadi hambatan yang cukup berarti karena berkaitan dengan keberlangsungan organisasi di masa depan. Oleh karena itu, perilaku kerja negatif pada guru di MGMP Kewirausahaan SMK DKI Jakarta diangkat peneliti sebagai topik untuk dikaji lebih lanjut beserta faktor-faktor yang dirasa mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja negatif pada guru seperti kekohesivantim dan konflik.

B. Identifikasi Masalah

Perilaku kerja negatif dapat memberikan dampak yang merugikan bagi organisasi dan anggotanya. Hal ini dapat mencakup tindakan yang masih bersifat minor seperti malas, sering terlambat, absen, bergosip, dan ketidaksopanan sedangkan tindakan yang bersifat serius beberapa dijabarkan dengan mencuri dan melakukan kekerasan fisik atau seksual.

Pada dasarnya, perilaku kerja negatif tersebut muncul terkait oleh faktor situasional atau kondisi kerjaseperti jenis pekerjaan, ukuran tim

kerja, dan hubungan dengan rekan kerja termasuk perihal dukungan sesama rekan kerja. Keinginan rekan kerja untuk hadir dan terlibat dalam kegiatan tim bisa saja menurun karena situasi kerja yang tidak memberikan dukungan baik secara materi dan non materi. Dukungan secara materi bisa dijabarkan melalui pemberian insentif atau fee hasil dari kegiatan tim. Hal inilah yang menjadi motivasi bagi sebagian anggota tim meskipun tidak semua hal dapat dibayar dengan materi. Dukungan non materi bisa berupa bantuan dari sesama rekan kerja dalam menyelesaikan suatu tugas. Dukungan non materi bisa terwujud jika saja tercipta hubungan yang harmonis diantara anggota tim. Keharmonisan merupakan hal yang penting untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga absen tidak lagi menjadi pilihan ketika tim harus bekerja secara bersama.

Selain itu rasa tidak puas juga dapat menjadi sebab mengapa anggota dalam tim melakukan perilaku kerja negatif. Anggota tim yang tidak puas akan kondisi kerjanya dapat memilih untuk melancarkan serangkaian protes dalam bentuk penyimpangan kerja seperti tidak hadir atau absen, sengaja datang terlambat, menahan upaya untuk melakukan sesuatu secara optimal, dan lain-lain. Dalam tim, bisa saja anggota bersikap masa bodoh dan secara sengaja tidak membantu apabila ada kegiatan yang memerlukan kerjasama. Hal ini dilakukan untuk setidaknya memberikan perasaan puas karena ketidakpuasan dapat

terbalaskan. Namun, anggota dapat memilih untuk berkompromi dengan situasi dan melakukan sesuatu sebagai solusi dalam menyikapi ketidakpuasan tersebut. Tentunya hal ini juga tergantung dari kepribadian anggota tim karena karakteristik bawaan seseorang memungkinkan hal baik atau buruk dapat terjadi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, perilaku kerja negatif pada guru dalam kepengurusan MGMP menjadi masalah karena diduga disebabkan oleh berbagai faktor namun dalam penelitian ini faktor penyebab yang ikut diteliti dibatasi pada kekohesivantim dan konflik.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kekohesivan tim terhadap perilaku kerja negatif?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung konflik terhadap perilaku kerja negatif ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kekohesivan tim terhadap konflik?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan perilaku kerja negatif, kekohesivan tim dan konflik. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi penelitian dasar bagi kajian tentang perilaku kerja negatif serta dapat membantu peneliti lain yang ingin meneliti perilaku kerja negatif.

2. Secara Praktis

Praktisnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang dimensi-dimensi yang berperan mempengaruhi perilaku kerja negatif secara khusus seperti kekohesivan tim dan konflik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran dan gagasan baru yang lebih aktual bagi pemangku kepentingan di pihak pengurus untuk mengatasi perilaku kerja negatif. Pengetahuan empirik yang diperoleh melalui penelitian ini yaitu pengaruh kekohesivan tim dan konflik organisasi terhadap perilaku kerja negatif, diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pengurus dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi tersebut.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Perilaku Kerja Negatif

Perilaku kerja negatif menurut Qiu dan Peschek adalah:

*CWB's refer to the team members' acts that are intended to undermine group effort...CWB's are detrimental to the individual within the organization and to the organization itself when individuals behave in ways that are deleterious to the organization's interest.*¹

Perilaku kerja negatif mengacu pada perilaku anggota tim yang bertujuan untuk merusak upaya yang telah dilakukan bersama. Oleh karenanya perilaku kerja negatif dipandang tidak hanya merugikan individu dalam organisasi namun juga organisasi itu sendiri. Hal yang sama dinyatakan oleh Fox et al yaitu: "*cwb consists of intentional acts by employees that harm organizations or their stakeholders*".² Perilaku kerja negatif terdiri dari serangkaian perilaku yang sengaja dilakukan oleh karyawan dan memiliki efek merugikan bagi organisasi dan orang yang terkait di dalamnya.

¹ Tianjiao Qiu dan Benjamin Steven Peschek, "The Effect of Interpersonal Counterproductive Workplace Behaviors on the Performance of New Product Development Teams," *American Journal of Management*, Vol. 12 (1), 2011, hh. 21 – 33.

² Paul E. Spector, Suzy Fox dan Theresa Domagalsky, *Emotions, Violence, and Counterproductive Work Behavior, Handbook of Workplace Violence*, doi: 10.1037/a0019477.PMID 20604597, 2005, hh. 29 – 46

Efek negatif perilaku ini juga disebutkan oleh Kreitner dan Kinicki yaitu “*counterproductive work behavior is types of behavior that harm employees and organization as a whole*”.³ Perilaku kerja negatif adalah berbagai tipe perilaku yang dapat merugikan karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Begitu juga dengan apa yang dinyatakan oleh Ramshida bahwa “*counterproductive work behaviors (CWBs) are those actions undertaken by the employee that are detrimental to the overall work environment*”.⁴ Perilaku kerja negatif adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang dapat merugikan lingkungan organisasi secara keseluruhan.

Jex mendefinisikan perilaku kerja negatif “*counterproductive work behavior defined as behavior that explicitly runs counter to the goals of an organization*”.⁵ Definisi ini menyatakan perilaku kerja negatif merupakan perilaku yang jelas menghambat tujuan organisasi. Perilaku kerja negatif mencakup kinerja yang tidak efektif, absensi, pergantian pegawai, perilaku meresahkan, perilaku anti

³ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, 9th Edition (New York: McGraw-Hill, 2010), h. 1774

⁴ Ramshida, A. P dan K. Manikandan, “Organizational Commitment as a Mediator of Counterproductive Work Behavior and Organizational Culture”, *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, ISSN 2277 3630 Vol.2 (2), FEBRUARY,2013, hh. 59 – 69.

⁵ Steve M Jex, *Organizational Psychology, A Scientist-Practitioner Approach* (USA: John Wiley & Sons, 2002), h. 146.

sosial seperti mencuri, kekerasan, penggunaan narkoba dan pelecehan seksual.⁶

Hal yang sama didefinisikan oleh Colquitt et al yaitu *“counterproductive behavior defined as employee behaviors that intentionally hinder organizational goal accomplishment”*.⁷ Perilaku kerja negatif merupakan hal yang sengaja dilakukan untuk menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Lain halnya dengan apa yang dinyatakan oleh Kelloway et al yaitu: *“counterproductive work behaviors can be productively viewed as a form of protest behavior in which individuals and groups attempt to redress, draw attention to, or express dissatisfaction with organizational events”*.⁸ Definisi ini menyatakan bahwa perilaku kerja negatif merupakan suatu bentuk protes baik dari individu atau dalam mengekspresikan rasa ketidakpuasan dengan mencoba memperbaiki keadaan dengan caranya sendiri dan mencari perhatian organisasi.

Perilaku buruk dalam bekerja dinyatakan oleh Ivancevich sebagai *“is a purposeful action on the part of individuals which is*

⁶ *Ibid*, h. 145.

⁷ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 47.

⁸ E. Kevin Kelloway *et al.*, “Counterproductive Work Behavior as Protest”, *Human Resource Management, Review* 20, 2010, hh.18 – 25.

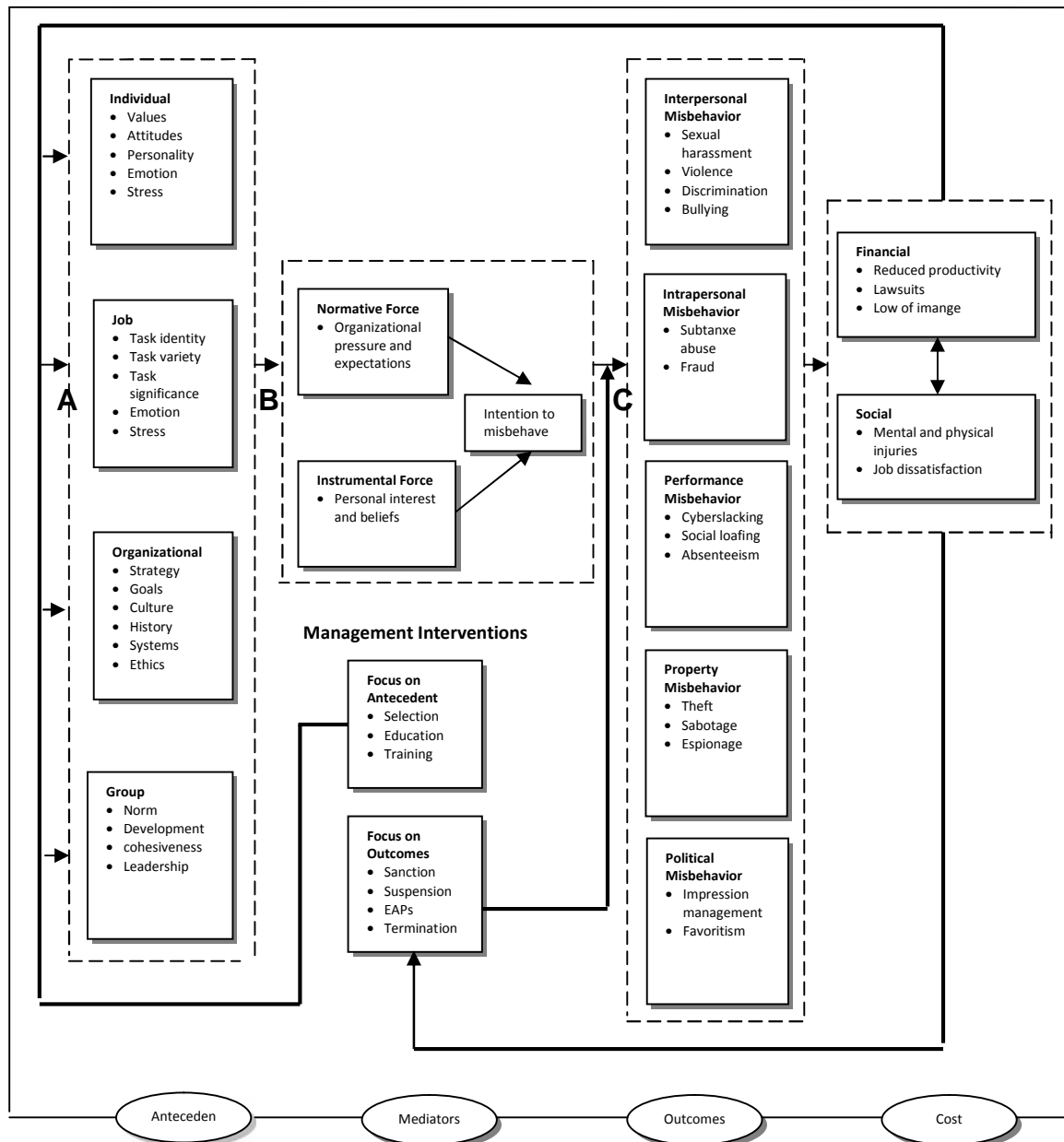
mediated by a person's beliefs and an organization's expectations".⁹

Perilaku buruk dalam bekerja merupakan tindakan yang disengaja dilakukan oleh individu yang dimediasi oleh keyakinan seseorang dan harapan organisasi.

Perilaku buruk dalam bekerja atau perilaku kerja negatif terjadi secara sukarela dan disertai niat individu untuk melakukannya. Niat yang merujuk pada harapan individu mengenai bagaimana ia harus berperilaku disertai minat dan keyakinan diri dapat menentukan maksud dan perilaku buruk apa yang akan dilakukan individu sebagai wujud dari ketidakpuasan kerja.

⁹ John Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, 8th Edition (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 203.

Vardi dan Weitz dalam Ivancevich menyajikan model perilaku organisasi buruk sebagai berikut:



Gambar 2.1. A Model of Organizational Misbehavior
 Sumber: Adapted from Yoav Vardi and Ely Weitz, *Misbehavior in Organizations* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2004), h.251 with modifications.¹⁰

¹⁰ Ivancevich et al, *op.cit.*, h. 204

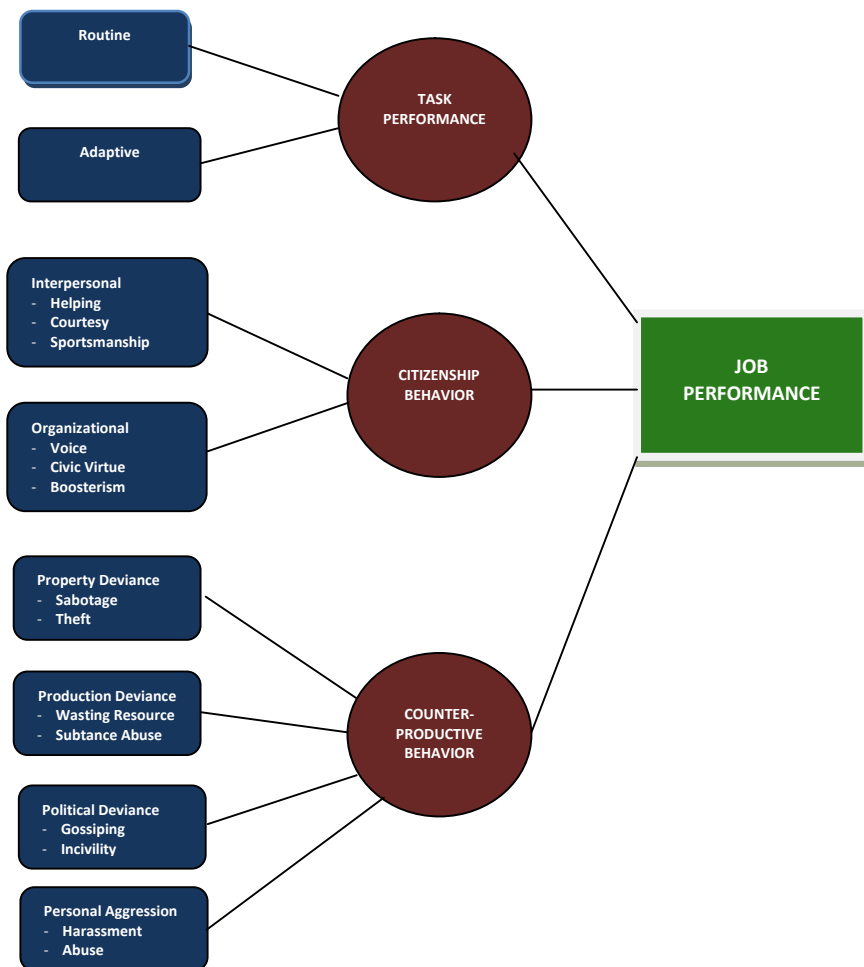
Model perilaku buruk dalam organisasi di atas menerangkan bahwa penyebab perilaku buruk bersumber dari faktor individu, pekerjaan, kelompok dan organisasi yang timbul karena ada niat tertentu dari individu. Niat ini didasari oleh kekuatan normatif berupa tekanan dan espektasi organisasi serta kekuatan instrumental yang berupa kepentingan dan keyakinan pribadi. Niat untuk berperilaku buruk ini menghubungkan penyebab dengan hasil atau bentuk dari perilaku buruk yang dijabarkan menjadi perilaku interpersonal yang buruk, perilaku intrapersonal yang buruk, perilaku kinerja yang buruk, perilaku properti yang buruk dan perilaku politik yang buruk.

Perilaku interpersonal yang buruk meliputi pelecehan seksual, kekerasan, diskriminasi dan menggertak; perilaku intrapersonal yang buruk meliputi penyalahgunaan obat dan kecurangan; perilaku kinerja yang buruk meliputi *cyberslacking*, berkumpul tanpa bekerja dan absen; perilaku properti yang buruk meliputi pencurian, sabotase dan spionase sedangkan perilaku politik yang buruk meliputi impresi manajemen dan favoritisme.

Kerugian yang diderita akibat perilaku buruk ini dapat secara finansial yaitu produktivitas yang berkurang, tuntutan hukum dan menurunnya citra perusahaan. Sedangkan kerugian secara sosial berupa luka mental dan fisik serta ketidakpuasan kerja.

Campur tangan manajemen dalam mencegah, mengendalikan atau menangani perilaku buruk di atas difokuskan pada dua hal yaitu penyebab dan hasil. Bila manajemen berfokus pada penyebab individu misalnya, maka intervensi dapat berupa menyeleksi dan menolak mempekerjakan individu yang beresiko. Manajemen juga dapat menggunakan program mentoring untuk menghadirkan figur baik untuk meredam atau mencegah timbulnya niat untuk berperilaku buruk. Namun bila perilaku buruk tersebut sudah terjadi maka intervensi manajemen difokuskan kepada mengurangi timbulnya niat dan tindakan perilaku buruk dengan memberikan sanksi, pemberhentian sementara bahkan permanen. Pemberian sanksi bisa berupa mutasi kerja, turun pangkat atau golongan, pemotongan gaji dan lain-lain.

Colquitt dalam Model *Good Performer* menyatakan kinerja karyawan dilihat berdasarkan *task performance* (kinerja tugas), *citizenship behavior* (perilaku kerja positif) dan *counterproductive behavior* (perilaku kerja negatif). Dalam gambar 2.2 di bawah ini tampak perilaku kerja negatif dibagi menjadi empat yaitu:



Gambar 2.2 Model of Good Performer

Sumber: Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 50

Dalam model *Good Performer* yang dikembangkan Colquitt et al di atas diterangkan bahwa perilaku kerja negatif dibagi menjadi empat yaitu (1) Penyimpangan properti yang mengacu pada perilaku yang merugikan aset perusahaan seperti sabotase dan mencuri; (2) Penyimpangan produksi yang mengacu pada perilaku yang dapat menurunkan efisiensi dari hasil kerja seperti menghamburkan sumber

daya dan penyalahgunaan substansi; (3) Penyimpangan politik yang mengacu pada perilaku yang secara sengaja merugikan orang lain ketimbang perusahaan seperti bergosip dan ketidaksopanan; (4) Agresi personal yang mengacu pada tindakan permusuhan secara verbal maupun fisik yang mengarah ke orang lain seperti pelecehan dan kekerasan.

Penyimpangan properti seperti sabotase dijabarkan oleh Ivancevich et al sebagai "*sabotage is an extreme form of workplace violence instituted to disrupt, destroy, or damage equipment, data, or a work area*".¹¹ Sabotase merupakan bentuk kekerasan di tempat kerja yang ekstrem mencakup mengganggu, menghancurkan, merusak peralatan, data atau tempat kerja. Hal ini dilakukan sebagai wujud dari balas dendam karena merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan atau ingin memperoleh keuntungan dari rekan kerja atas apa yang dilakukannya itu. Target dari tindakan sabotase adalah orang, peralatan dan operasi atau sistem. Bila targetnya adalah orang maka tujuan dari sabotase adalah untuk menghancurkan karir atau reputasi seseorang. Namun, bila targetnya adalah peralatan atau operasi maka tujuannya adalah menghancurkan segala sesuatu yang berbentuk fisik.¹²

¹¹ Ivancevich, *et al*, *op.cit.*, h. 214.

¹² *Ibid.*

Lain halnya dengan mencuri, Ivancevich et al mendefinisikan mencuri sebagai “*theft is unauthorized taking, consuming, or transfer of money or goods owned by the organization*”.¹³ Mencuri adalah kegiatan mengambil alih, memakai atau mentransfer uang atau barang milik perusahaan. Motif dari mencuri biasanya tercipta karena ada kesempatan untuk melakukannya. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Jex “*employees theft may be defined simply as employee taking from the organization things that do not belong to them*”.¹⁴ Mengambil sesuatu yang bukan merupakan kepunyaannya disebabkan oleh karakteristik individual yang mengarah kepada integritas seseorang dan adanya keinginan untuk membalas dendam atas perlakuan tidak adil atau kondisi perusahaan yang membuat frustrasi.¹⁵

Penyimpangan produksi seperti menghamburkan sumber daya perusahaan adalah tindakan dimana karyawan menggunakan terlalu banyak sumber daya perusahaan atau menghabiskan banyak waktu untuk mengerjakan hal kecil.¹⁶ Definisi ini dijabarkan dalam tindakan yang salah satunya disebut *Cyberslacking*. Ivancevich et al mendefinisikannya sebagai “*cyberslacking is the use of the internet*

¹³ *Ibid*, h. 215.

¹⁴ Steve M. Jex, *op.cit.*, h. 169.

¹⁵ *Ibid*.

¹⁶ Colquitt *et al*, *op.cit.*, h. 49.

for personal reasons".¹⁷ Pemakaian jaringan internet perusahaan untuk keperluan pribadi merupakan hal yang dipandang merugikan karena karyawan mengerjakan sesuatu yang tidak berkaitan dengan perusahaan.

Bentuk lain dari penyimpangan produksi adalah penyalahgunaan substansi yang merupakan perilaku anti sosial yang apabila dilakukan ditempat kerja berpotensi merugikan perusahaan karena hal tersebut mengakibatkan mereka bekerja lambat dan sering salah. Penggunaan obat-obatan dan minuman keras dapat menimbulkan serangkaian dampak negatif seperti penurunan kinerja, tingginya absensi, sering terjadi kecelakaan, dan banyak perilaku negatif lainnya.¹⁸

Bergosip merupakan salah satu bentuk tindakan yang tergolong penyimpangan politik. Didefinisikan oleh Colquitt et al sebagai "*gossiping is casual conversation about other people in which the facts are not confirmed as true*".¹⁹ Perbincangan mengenai orang lain yang faktanya belum tentu benar dapat merusak moral baik kelompok maupun individu. Sedangkan ketidaksopanan menurut Ivancevich adalah "*incivility is behavior that is designated as rude,*

¹⁷ Ivancevich *et al*, *op.cit.*, h. 213.

¹⁸ Steve M. Jex, *op.cit.*, h. 172.

¹⁹ Colquitt *et al*, *op. cit.*, h. 49.

discourteous, or demeaning toward others".²⁰ Ketidaksopanan merupakan suatu tindakan yang mencerminkan rendahnya rasa hormat terhadap orang lain karena berbentuk tindakan kasar, tidak sopan dan merendahkan orang lain. Sebab timbulnya ketidaksopanan ini salah satunya dikarenakan perasaan begitu terasing, tidak ada loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan perusahaan.²¹

Agresi personal dijabarkan dalam tingkah laku kekerasan dan penyalahgunaan. Menurut Schultz tingkah laku kekerasan meliputi:

- 1) *Threatening or bullying other employees*
- 2) *Punching, kicking, throwing, or damaging something in anger*
- 3) *The loud and harsh use of profanity*
- 4) *Exhibiting emotional and irrational behavior when thwarted*
- 5) *Defacing or destroying company property.*²²

Bentuk tingkah laku kekerasan menurut Schultz adalah mengancam dan mengintimidasi rekan kerja lainnya, memukul, menendang, melempar atau merusak sesuatu dalam keadaan marah, berkata kasar dan tak senonoh, menunjukkan emosi dan perilaku yang tak wajar ketika ada yang menghalangi tujuannya, serta menghancurkan barang milik perusahaan.

²⁰ Ivancevich *et al*, *op.cit.*, h. 210.

²¹ *Ibid.*

²² Duane Schultz dan Sydney Ellen Schultz, *Psychology & Work Today*, 9th Edition (New Jersey: Pearson Education, 2006), h. 334.

Kekerasan seksual juga termasuk dalam salah satu bentuk dari tingkah laku kekerasan yang lebih banyak terjadi pada karyawan wanita ketimbang pria. Jex mendefinisikannya sebagai berikut:

*Unwelcome sexual advance, requests for sexual favors, and other verbal or physical contact when (a) submission to the conduct is either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment, (b) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as a basis for employment decisions affecting that individual, and/or (c) such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with work performance, or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment.*²³

Kekerasan seksual merupakan bentuk godaan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk pelayanan seksual, dan tindakan fisik atau verbal lain yang bersifat seksual ketika (a) perlakuan atau penolakan tindakan seperti itu dibuat secara eksplisit atau implisit dalam proses penerimaan pegawai, (b) perlakuan atau penolakan tindakan yang dilakukan individu dan digunakan sebagai dasar keputusan ketenagakerjaan yang mempengaruhi individu tersebut, atau (c) tindakan semacam itu memiliki tujuan atau dampak yang mempengaruhi penilaian kinerja atau menciptakan suatu intimidasi, permusuhan atau lingkungan kerja yang menentang.

Robinson dan Bennet dalam Cook menjabarkan model yang disebut dua dimensi penyimpangan di tempat kerja dalam gambar berikut:

²³ Steve M Jex, *op.cit.*, h. 174.

Tabel 2.1 Model Dua Dimensi Penyimpangan di Tempat Kerja
 Sumber: Robinson & Bennet, "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A
 Multidimensional Scaling Study," *Academy of Management Journal* 38 (1995), hh. 555 –
 572²⁴

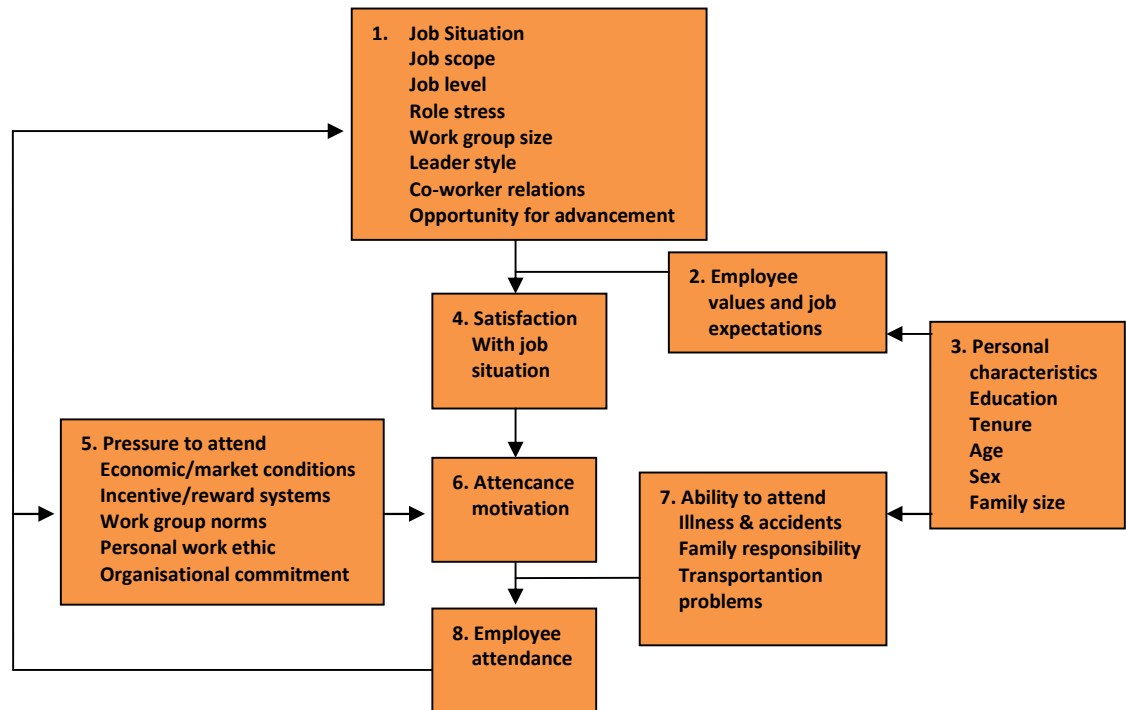
ORGANISATIONAL	
Production deviance Leaving early Taking excessive breaks Intentionally working slow Wasting resources <div style="text-align: right;">MINOR</div>	Property deviance Sabotaging equipment Accepting kickbacks Lying about hours worked Stealing from company <div style="text-align: right;">SERIOUS</div>
Political deviance Showing favoritism Gossiping about co-workers Blaming co-workers Competing non-beneficially	Personal aggression Sexual harassment Verbal abuse Stealing from co-workers Endangering co-workers
INTERPERSONAL	

Dalam tabel di atas dijelaskan bahwa perilaku kerja negatif dibagi menjadi dua dimensi yaitu dimensi keseriusan dan dimensi organisasi-interpersonal. Lebih detailnya adalah penyimpangan produksi merupakan perilaku kerja negatif yang merugikan organisasi namun masih dalam taraf minor sedangkan penyimpangan properti merupakan perilaku kerja negatif yang berpotensi besar merugikan perusahaan. Contoh tindakan yang tergolong penyimpangan produksi adalah pulang lebih cepat dari ketentuan jam kerja, menghabiskan waktu istirahat diluar ketentuan, kerja lamban dan menghamburkan sumber daya perusahaan; sedangkan contoh tindakan yang tergolong penyimpangan properti adalah sabotase, menerima suap, berbohong tentang jam kerja dan mencuri.

²⁴Mark Cook, *Personnel Selection, Adding Value through People*, 5th Edition (UK: Wiley-Blackwell, 2009), h. 248

Penyimpangan politik tergolong perilaku kerja negatif dengan taraf minor dapat merugikan teman kerja sebaliknya agresi personal merupakan perilaku kerja negatif yang sangat serius dapat merugikan teman kerja. Contoh tindakan yang tergolong penyimpangan politik adalah menampilkan favoritisme terhadap seseorang atau golongan tertentu, bergosip dan menyalahkan rekan kerja, bersaing untuk hal yang tidak perlu. Sedangkan contoh tindakan yang tergolong agresi personal adalah kekerasan seksual, pelecehan secara verbal, mencuri dan membahayakan rekan kerja.

Absensi merupakan salah satu bentuk dari perilaku kerja negatif yang paling sering terjadi di semua organisasi. Beragam kebijakan telah diterapkan untuk meminimalisir hal tersebut dengan berbagai pendekatan. Terkait dengan hal tersebut Rhodes dan Steers dalam Torrington et al menjabarkan tentang model proses ketidakhadiran yang menjelaskan beragam sebab ketidakhadiran seseorang di tempat kerja, antara lain:



Gambar 2.3. The Rhodes and Steers process model of attendance
 Sumber: S. Rhodes and R. Steers, *Managing Employee Absenteeism*, Reading,
 (Mass: Addison Wesley, 1990)²⁵

Dalam model proses ketidakhadiran yang digambarkan di atas dapat dijelaskan bahwa alasan seseorang untuk tidak hadir di tempat kerjanya disebabkan oleh (1) situasi pekerjaan yang meliputi lingkup kerja, tingkatan kerja, stres peran, ukuran tim kerja, gaya kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja dan kesempatan untuk maju; (2) nilai-nilai karyawan dan harapan kerja; (3) karakteristik pribadi yang meliputi pendidikan, kemampuan, usia, gender, ukuran keluarga; (4) kepuasan dalam kondisi kerja; (5) tekanan untuk hadir

²⁵Derek Torrington, Laura Hall dan Stephen Taylor, *Human Resource Management*, 6th Edition (England: Pearson Education, 2005), h. 321.

yang meliputi kondisi ekonomi, insentif/sistem imbalan, norma tim kerja, etika kerja individu, komitmen organisasi; (6) motivasi kehadiran; (7) kemampuan untuk hadir yang meliputi sakit dan kecelakaan, tanggung jawab keluarga, masalah transportasi; (8) kehadiran karyawan.

Berkumpul tanpa bekerja atau *social loafing* didefinisikan oleh Schultz sebagai “*the idea that people do not work as hard in a group as they do when working alone*”.²⁶ Berkumpul tanpa bekerja diartikan sebagai keadaan dimana individu tidak bekerja dengan sungguh-sungguh dalam kelompok seperti ketika individu bekerja sendirian. Hal ini dilakukan atas dasar pemikiran bahwa pekerjaan yang ditangani bersama tidak dapat mengevaluasi kinerja perorangan.

Beberapa kondisi yang dapat memicu terjadinya *social loafing* dinyatakan oleh Schultz sebagai berikut:

- 1) *When their individual outputs cannot be evaluated*
- 2) *When working on task that are not meaningful or personally involving*
- 3) *When working with strangers*
- 4) *When they expected their co workers to perform well on the task*
- 5) *When their work group are less cohesive*²⁷

Kondisi yang dapat memunculkan perilaku *social loafing* adalah ketika hasil yang diinginkan tidak dapat dicapai, mengerjakan

²⁶ Schultz dan Schultz, *op.cit.*, h.274.

²⁷ *Ibid.*

tugas yang tidak bermakna dan tidak dilibatkan secara langsung, bekerja dengan orang asing, mengandalkan rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan tugas tersebut dan kelompok yang berada pada tingkat kekohesivan rendah.

Intimidasi sebagaimana dinyatakan oleh Ivancevich adalah *“bullying is defined as repeated actions that are directed toward another worker, which are unwanted, which may be done deliberately or unconsciously, but clearly cause humiliation and distress that create an unpleasant work setting”*.²⁸ Intimidasi adalah tindakan berulang yang ditujukan secara langsung pada rekan kerja lain yang mungkin saja dilakukan secara tak sadar namun memalukan pihak yang diintimidasi sekaligus menciptakan suasana kerja yang tak nyaman.

Davies dalam Furnham menyatakan penggelapan atau yang disebut dengan *Fraud* adalah *“all those activities involving dishonesty and deception that can drain value from a business, directly or indirectly, wether or not there is a personal benefit to the fraudster”*.²⁹ Penggelapan adalah semua kegiatan yang melibatkan ketidakjujuran dan penipuan yang dapat menguras nilai dari sebuah bisnis, secara langsung atau tidak langsung, ada atau tidak ada manfaat pribadi

²⁸ Ivancevich. *op.cit.*, h.327.

²⁹ Adrian Furnham dan John Taylor, *Bad Apples, Identify, Prevent & Manage Negative Behavior at Work* (London: Palgrave Macmillan, 2011), h. 24.

bagi penipu. Penggelapan lebih mungkin terjadi pada organisasi besar dalam wujud pembayaran faktur palsu, pengeluaran fiktif, suap serta mencuri peralatan dan bahan perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disintesis perilaku kerja negatif adalah perilaku buruk seseorang terkait pekerjaannya yang dengan sengaja dilakukannya dan berpotensi untuk merugikan organisasi dan teman kerja serta dipengaruhi oleh perpaduan faktor situasional dan karakteristik personal bawaan dengan indikator sikap sengaja, niat buruk, merugikan organisasi, merugikan rekan kerja.

2. Kekohesivan Tim

Kekohesivan merupakan kecenderungan suatu kelompok untuk setia berada dalam sebuah kesatuan. Definisi ini diungkapkan oleh Daft bahwa "*team cohesiveness is defined as the extent to which members are attracted to the team and motivated to remain in it*".³⁰ Senada dengan definisi diatas, Jones mendefinisikan "*team cohesiveness is the degree to which members are attracted or loyal to their group or team*".³¹ Kedua definisi di atas menyatakan kekohesivan merupakan ketertarikan individu yang menciptakan rasa loyalitas untuk tetap menjadi bagian dalam tim.

³⁰Richard L. Daft, *New Era of Management*, 9th Edition (Canada: Cengage Learning, 2010), h. 580.

³¹Gareth R. Jones dan Jennifer M. George, *Contemporary Management*, 3rd Edition (New York: McGraw-Hill, 2006), h. 495.

Hal itu juga dinyatakan oleh McShane dan Von Glinow “*group cohesiveness refers to the degree of attraction people feel toward the team and their motivation to remain members*”.³² Bahkan daya tarik tersebut lebih besar dalam mendorong anggota untuk tetap dalam tim ketimbang dorongan untuk keluar dari tim sebagaimana disampaikan oleh Gibson et al, “*cohesiveness is generally regarded as a force acting on members to remain in a group that is greater than the forces pulling members away from a group*”.³³

Dalam buku *Encyclopedia Management* dikatakan “*cohesiveness refers to the bonding of group members and their desire to remain part of the group*”.³⁴ Kekohesivan merupakan ikatan dalam anggota kelompok dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam tim. Ikatan yang dimaksud dalam pernyataan ini adalah ikatan emosional dan ikatan tugas yang harus dilakukan bersama dan karenanya menimbulkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam kelompok.

Harris dan Hartman mendefinisikan kekohesivan dengan “*cohesiveness is the strength of the feeling of unity group members*

³²Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior, Emerging Knowledge and Practice for the Real World*, 5th Edition (New York: McGraw-Hill, 2010), h. 250.

³³James L Gibson et al., *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, 14th Edition (New York: McGraw-Hill, 2012), h. 238.

³⁴*Encyclopedia of Management*, 6th Edition (USA: Gale Cengage Learning, 2009), h. 358.

have for the group as a whole and for the other people in the group".³⁵

Kekohesivan adalah perasaan kuat untuk bersatu yang dimiliki oleh kelompok secara keseluruhan atau orang lain dalam kelompok.

Bateman dan Snell menyatakan kekohesivan adalah "*the degree to which a group is attractive to its members, members are motivated to remain in the group, and members influence one another*".³⁶

Kekohesivan adalah sejauh mana kelompok memiliki daya tarik bagi anggotanya dan termotivasi untuk tetap menjadi bagian dalam kelompok, dan mereka mempengaruhi satu sama lain.

Kreitner dan Kinicki mendefinisikan kekohesivan sebagai berikut:

*A sense of we-ness emerges to transcend individual differences and motives. Cohesive group members stick together for one or both of the following reason: (1) because they enjoy each other's company or (2) because they need each other to accomplish a common goal.*³⁷

Pernyataan di atas dapat dijelaskan bahwa kekohesivan adalah rasa ke-kita-an yang muncul untuk mengatasi perbedaan individu dan tujuan. Ia pun menambahkan bahwa grup yang kohesive

³⁵ O. Jeff Harris dan Sandra J. Hartman, *Organizational Behavior* (USA: The Haworth Press, Inc, 2002), h.106.

³⁶ Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell, *Management, Competing in the New Era*, 5th Edition (New York: McGraw-Hill, 2002), h. 451.

³⁷ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, 9th Edition (New York: McGraw-Hill, 2010), h. 319.

bersatu disebabkan karena mereka menikmati kebersamaan. Tipe dari kekohesivan tim menurut Kreitner dan Kinicki adalah:

*(1) Socio-emotional cohesiveness is a sense of togetherness that develops when individuals derive emotional satisfaction from group participation; (2) Instrumental cohesiveness is a sense of togetherness that develops when group members are mutually dependent on one another because they believe they could not achieve the group's goal by acting separately.*³⁸

Dua tipe kekohesivan dijabarkan menjadi (1) kekohesivan sosial-emosional merupakan rasa kebersamaan yang timbul ketika individu memperoleh kepuasan emosional dari partisipasi kelompok, (2) kekohesivan Instrumental merupakan rasa kebersamaan yang terjadi ketika adanya ketergantungan satu sama lain yang karenanya tidak dimungkinkan untuk melakukan segala sesuatu secara terpisah.

Jones dan George menyatakan ada empat faktor yang berkontribusi dalam tingkatan kekohesivan tim yang dapat digunakan oleh manajer tim untuk menurunkan atau menaikkan level tersebut hingga ke tingkat kekohesivan yang diinginkan. Faktor tersebut adalah “(1) *group size*, (2) *group identity and healthy competition*, (3) *effectively managed diversity*, (4) *success*”.³⁹

Disini dikatakan bahwa kekohesivan tim akan terwujud apabila jumlah personil dalam tim tidak terlalu banyak, adanya pengembangan identitas tim yang mengarah pada persaingan sehat

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Jones dan George, *op.cit.*, hh. 497 – 499.

dan upaya membangun mental kesuksesan sehingga tim termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut secara bersama. Selain itu, perbedaan yang ada dalam tim justru dapat memunculkan kreativitas dan inovasi apabila manajer mampu mengaturnya.

Tidak jauh berbeda dengan apa yang dinyatakan oleh Daft bahwa ada beberapa karakteristik dalam struktur dan konteks dalam suatu tim yang dapat mempengaruhi kekohesivan, yaitu interaksi tim, adanya tujuan bersama, ketertarikan individu pada tim, adanya persaingan, kesuksesan tim.⁴⁰ Jadi bisa dikatakan bahwa kekohesivan tim tercipta apabila interaksi antar anggota tim terjadi cukup sering sehingga hal tersebut membuat mereka mengenal satu sama lain dan merasa cocok karena ada kesamaan tertentu. Bila ada suatu hal yang menjadi tujuan bersama dan menghendaki persaingan dari pihak eksternal rasa kekohesivan akan cenderung meningkat demi mencapai kesuksesan bersama.

Tingkatan kekohesivan dalam grup dapat berbeda satu sama lain dan terbentuk pada kondisi-kondisi tertentu pula. Hal ini dinyatakan oleh Haris dan Hartman sebagai berikut:

Cohesiveness seems to be higher when a majority of the following conditions apply:

- 1) *The members have a broad general agreement concerning the goals and objectives the informal group will serve.*

⁴⁰ Daft, *op.cit.*, h. 580.

- 2) *There is a significant amount of communication and interaction among the participating members.*
- 3) *There is a satisfactory level of homogeneity (similarity) in social status and social background among the members.*
- 4) *Members are allowed to participate fully and directly in the determination of group standards.*
- 5) *The size of the group is sufficient for interaction but is not too large to limit personal attention.*
- 6) *The members have a high regard for their fellow members.*
- 7) *The members feel a strong need for the mutual benefits and protection the group appears to offer.*
- 8) *The group is experiencing success in the achievement of its goals and in the protection of important values.*⁴¹

Kekoheisan cenderung meningkat apabila adanya kesepakatan umum mengenai tujuan dan sasaran kelompok. Dalam artian apa yang menjadi tujuan dan sasaran kelompok serta cara untuk mencapainya telah disepakati oleh semua anggota dalam kelompok. Bila tidak ada kata sepakat, kekoheisan cenderung menurun. Komunikasi yang baik dan saling menghargai antar sesama memunculkan rasa puas karena seiring berjalannya waktu mereka menyadari adanya kesamaan baik dalam status sosial maupun latar belakang masing-masing anggota. Kekohesivan juga cenderung meningkat bila tiap anggota diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara penuh dan ukuran tim yang tidak terlalu besar memungkinkan hal itu dapat terlaksana dengan baik. Adanya pengalaman berhasil dalam mencapai suatu tujuan dan dalam melindungi nilai-nilai yang penting menimbulkan kebutuhan yang kuat

⁴¹ Harris dan Hartman, *op.cit.*, h. 106.

akan tercapainya kesamaan tujuan dan saling melindungi antar kelompok.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disintesisakan kekohesivan tim adalah ikatan kebersamaan dan kekompakan yang tercipta dalam sebuah tim karena adanya kesamaan tujuan dan responsi yang menimbulkan keinginan seseorang untuk tetap menjadi bagian dalam tim, dengan indikator ketertarikan individu pada tim, keinginan untuk tetap menjadi bagian tim, kesamaan tujuan, rasa kebersamaan, rasa ketergantungan.

3. Konflik

Mullins mendefinisikan konflik *“as behavior intended to obstruct the achievement of some other person’s goals”*.⁴² Dalam definisi ini konflik dipandang sebagai hal negatif yang dapat menghambat kepentingan beberapa orang. Pernyataan tersebut tak jauh berbeda dari apa yang Kreitner dan Kinicki nyatakan dalam definisinya, *“conflict is a process in which one party perceives that his or her interest are being opposed or negatively affected by another party”*.⁴³ Konflik adalah proses dimana pihak yang satu merasa

⁴²Laurie J. Mullins, *Management and Organisational Behavior*, 7th Edition (New York: Pearson Education, 2005), h. 904.

⁴³Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior, Key Concept, Skills & Best Practices*, 3rd Edition (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 275.

bahwa kepentingannya bertentangan atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain.

Kesan negatif pada konflik juga terdapat dalam definisi yang dinyatakan oleh Daft bahwa konflik *“conflict refers to antagonistic interaction in which one party attempts to block the intentions or goals of another”*.⁴⁴ Konflik mengacu pada interaksi antagonis dimana salah satu pihak mencoba untuk memblokir niat dan tujuan pihak lainnya. Disini konflik dapat muncul bila ada niat tidak baik pada salah satu pihak untuk menghalangi tujuan dari pihak lain.

Menurut Newstrom konflik ialah:

*Conflict is an interpersonal process that arises from disagreements over the goals to attain, the methods to be used to accomplish those goals, or even the tone of voice used as people express their positions.*⁴⁵

Konflik merupakan proses dalam pencapaian tujuan yang menimbulkan perselisihan dan terjadi karena adanya perbedaan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, konflik terjadi apabila metode dan bahkan intonasi suara yang digunakan oleh orang yang berkepentingan dipandang tidak sesuai atau tidak pantas.

Konflik menurut Janasz et al adalah:

Any situation in which there are incompatible goals, cognitions, or emotions within or between individuals or groups that lead to

⁴⁴Daft, *op.cit.*, h. 581.

⁴⁵John W Newstrom, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, 13th Edition (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 275.

*opposition or antagonistic interaction. Conflict arises when we begin to feel that the other person is interfering with our ability to attain a certain objective.*⁴⁶

Konflik adalah segala situasi dimana terdapat perbedaan tujuan, pengetahuan, emosi diantara individu atau kelompok yang mengarah pada oposisi atau interaksi antagonis. Konflik muncul apabila kita mulai merasa orang lain menghalangi kemampuan kita untuk mencapai tujuan tertentu.

Konflik menurut Rahim adalah “*conflict is defined as an interactive process manifested in incompatibility, disagreement, or dissonance within or between social entities (i.e., individual, group, organization, etc)*”.⁴⁷ Konflik merupakan suatu proses interaktif diwujudkan dalam ketidakcocokan, perselisihan, atau disonansi dalam atau di antara entitas sosial seperti individu, kelompok, organisasi dan lainnya.

Dari beberapa definisi yang telah dibahas bisa dikatakan ada beberapa kesamaan pengertian yaitu konflik berkaitan dengan sikap saling berposisi yang timbul karena adanya perbedaan sehingga dapat menimbulkan efek negatif. Konflik tidak selalu berdampak negatif karena ada kalanya konflik yang muncul justru mampu

⁴⁶ Suzanne C. De Janasz, *et al*, *Interpersonal Skills in Organizations*, 2nd Edition (Singapore: McGraw-Hill, 2006), h. 202.

⁴⁷ M. Afzalur Rahim, *Managing Conflict in Organizations*, 4th Edition (New Jersey: Transaction Publisher, 2011), h 16

memberikan perubahan yang bersifat positif. Dalam hal ini konflik dikatakan sebagai konflik konstruktif, sedangkan konflik destruktif merupakan konflik yang membawa efek negatif. Janasz et al membagi konflik menjadi dua antara lain (1) konflik positif yaitu konflik yang mampu mendukung atau memberi manfaat pada organisasi atau pihak terkait karena dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik, meningkatkan kreatifitas, dan solusi yang lebih inovatif; (2) konflik negatif yaitu konflik yang dapat menghambat kinerja atau tujuan yang ingin dicapai. Suatu konflik dikatakan negatif apabila konflik tersebut dapat menyebabkan stres dan gelisah, ketidakmampuan untuk mengambil keputusan, kehilangan harga diri atau kehilangan arah tujuan.⁴⁸

Konflik organisasi pada dasarnya terdiri dari konflik intraorganisasi yang terjadi didalam organisasi dan konflik interorganisasi yang terjadi antara organisasi yang satu dan lainnya. Rahim menjabarkan konflik intraorganisasi menjadi empat, yaitu: “(1) *intrapersonal conflict*, (2) *interpersonal conflict*, (3) *intragroup conflict*, (4) *intergroup conflict*”.⁴⁹ Konflik intrapersonal muncul apabila anggota diharuskan untuk melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan keahlian, minat, tujuan dan nilai-nilai yang dianutnya.

⁴⁸ Janasz, *op.cit.*, h. 203.

⁴⁹ M. Afzalur Rahim, *op.cit.*, hh. 22 – 23.

Sedangkan konflik interpersonal terjadi pada dua atau lebih anggota baik di tingkat yang sama ataupun berbeda.

Konflik intragrup merupakan konflik yang terjadi diantara anggota kelompok dikarenakan adanya ketidaksepakatan antara anggota dan pemimpinnya. Sedangkan konflik intergrup adalah konflik yang terjadi antara kelompok yang satu dengan yang lain.

Dessler membagi konflik menjadi tiga tipe, yaitu:

*(1) Role conflict, that is a situation in which employee has conflicting orders, such that compliance with one would make it difficult or impossible to comply with the other; (2) interpersonal conflict that is conflict occurring between individuals or between individuals and groups; (3) Intergroup organizational conflict that's is a disagreement between organizational units such as production and sales departments or between line and staff units.*⁵⁰

Tiga tipe konflik menurut Dessler yaitu (1) konflik peran, yaitu situasi di mana karyawan berada dalam kondisi yang bertentangan karena kepatuhan pada kebijakan tertentu akan membuat sulit atau tidak mungkin untuk mematuhi kebijakan yang lain; (2) konflik interpersonal yaitu konflik yang terjadi antar individu atau antar individu dan kelompok; (3) konflik antar kelompok organisasi yaitu ketidaksepakatan antara unit organisasi seperti produksi dan penjualan departemen atau antara lini dan staf unit.

⁵⁰Gary Dessler, *Management, Leading People and Organizations in the 21st Century*, 2nd Edition (New Jersey: Prentice Hall, 2001), hh. 442 – 443.

Terkait dengan konflik peran, Schultz menyatakan bahwa “*role conflict arises when a disparity exists in job requirements or between the job’s demands and the employee’s values and expectations*”.⁵¹ Konflik peran muncul ketika terdapat perbedaan dalam persyaratan kerja atau adanya perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan nilai-nilai dan harapan karyawan.

Mc Shane dan Von Glinow membagi konflik menjadi dua jenis, yaitu:

*Conflict divided into 2 types, (1) Constructive conflict, is a type of conflict occurs when people focus their discussion on the issue while maintaining respect for people having other points of view; (2) relationship conflict, is a type of conflict in which people focus on characteristics of other individuals, rather than on the issues, as the source of conflict.*⁵²

Dua tipe konflik menurut McShane dan Von Glinow yaitu (1) konflik konstruktif; yaitu tipe konflik yang muncul ketika orang fokus pada isu dengan tetap menghormati pendapat orang lain; (2) konflik hubungan, yaitu konflik dimana orang lebih fokus pada karakter individu seseorang ketimbang pada isu yang merupakan penyebab konflik.

Konflik dapat memberikan dampak positif maupun negatif dalam organisasi. Terkait dengan konflik dalam tim, Gibson, et al menjabarkan konflik dalam dua macam yaitu:

⁵¹ Schultz dan Schultz, *op.cit.*, h.367.

⁵² Mc Shane dan Glinow, *Emerging Knowledge and Practice for The Real World*, h. 330.

*(1) Functional conflict that is a confrontation between groups that enhances and benefits the organization's performance; (2) Dysfunctional conflict that is any confrontation or interaction between groups that harms the organization or hinders the achievement goals.*⁵³

Menurut Gibson et al (1) konflik fungsional merupakan konfrontasi antara kelompok yang dapat meningkatkan dan menguntungkan kinerja organisasi; (2) konflik disfungsional yaitu setiap konfrontasi atau interaksi antara kelompok yang dapat merugikan organisasi atau menghalangi pencapaian tujuan. Sejalan dengan pernyataan diatas, Kreitner dan Kinicki mengemukakan dua tipe konflik, yaitu:

*(1) Functional conflict; conflict which support the goals of the organization and improve performance; ... they benefit or support the main purposes of the organization; (2) Dysfunctional conflict, conflict that hinder organizational performance... they are undesirable and the manager should seek their eradication.*⁵⁴

Menurut Kreitner dan Kinicki (1) konflik fungsional merupakan konflik yang mendukung tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja serta bermanfaat atau mendukung tujuan utama organisasi; (2) konflik disfungsional merupakan konflik yang menghambat kinerja organisasi dan merupakan hal yang tidak dikehendaki. Oleh karenanya, manajer harus mencari cara untuk memberantasnya.

⁵³ Gibson et al, *op,cit.*, hh. 263 – 265.

⁵⁴ Kreitner dan Kinicki, *Key Concept, Skills and Best Practices*, h. 276.

Lebih lanjut dijabarkan, ada tiga tipe konflik yang dapat mempengaruhi fungsi kelompok yaitu:

*(1) Task conflict, refers to members having differences in viewpoints and opinions pertaining to what the group's task is; (2) relationship conflict, defined as being aware of interpersonal incompatibilities between group members that can lead to feeling of dislike, tension, irritation and frustration; (3) process conflict defined as an awareness of controversies regarding how task will be accomplish.*⁵⁵

Gibson et al menjabarkan tiga tipe tersebut menjadi (1) konflik tugas, mengacu pada anggota yang memiliki perbedaan sudut pandang dan pendapat yang berkaitan dengan apakah tugas kelompok itu; (2) konflik hubungan, yang didefinisikan sebagai kesadaran akan ketidakmampuan interpersonal antara anggota kelompok yang dapat menyebabkan rasa tidak suka, ketegangan, gangguan dan frustrasi; (3) konflik proses didefinisikan sebagai kesadaran kontroversi tentang bagaimana tugas akan diselesaikan.

Konflik tidak serta muncul tanpa sebab, menurut Desler penyebab munculnya konflik dalam tim yaitu, “(1) *interdependencies and share resources; (2) different in goals, values, or perceptions; authority imbalancies; and ambiguities*”.⁵⁶ Konflik muncul dikarenakan adanya ketergantungan dan kebutuhan untuk berbagi sumber daya. Selain itu konflik juga bisa disebabkan karena adanya perbedaan

⁵⁵ Gibson *et al*, *op.cit.*, h. 267.

⁵⁶ Gary Dessler, *op.cit.*, h. 443.

dalam tujuan, nilai, atau persepsi; otoritas yang tidak seimbang; dan ambiguitas.

Sejalan dengan pemikiran di atas, Gibson, et al mengemukakan *“four factors that contribute to group conflict: work interdependent, difference in goals, difference in perception, the increase demand for specialist”*.⁵⁷ Pernyataan di atas menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya konflik dalam sebuah tim yaitu ketergantungan pekerjaan, perbedaan tujuan, perbedaan persepsi dan meningkatkan kebutuhan akan spesialis.

Goetsch dan Davis menyatakan:

*The most common causes of workplace conflict are predictable, including limited resources, incompatible goals, role ambiguity, different values, different perceptions, communication.*⁵⁸

Dalam pernyataan ini dijelaskan penyebab konflik di tempat kerja dikarenakan terbatasnya sumber daya yang ada yang juga tidak sesuai dengan yang dibutuhkan. Selain itu, konflik muncul juga disebabkan peran ambigu, perbedaan individu yang memicu perbedaan persepsi serta komunikasi yang tidak berjalan lancar.

Mullins menjelaskan ada sumber-sumber potensial penyebab konflik yaitu: *“(1) differences in perceptions, (2) limited resources, (3)*

⁵⁷ Gibson *et al*, *op.cit.*, h. 267.

⁵⁸ David L. Goetsch dan Stanley B. Davis, *Quality Management, Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Services*, 3rd Edition (New Jersey: Prentice-Hall, 2000), h. 431.

departementalization and specialization, (4) the nature of work activities, (5) role conflict, (6) inequitable treatment, (7) violation of territory, (8) environmental change, (9) group, (10) individual, (11) organization, (12) the age gap".⁵⁹ Penyebab konflik menurut Mullins adalah perbedaan persepsi, sumber daya yang terbatas, departementalisasi dan spesialisasi, aktivitas kerja yang alami, konflik peran, perlakuan yang tidak seimbang, pelanggaran area, perubahan lingkungan, individu, grup, organisasi, kesenjangan usia.

Janasz et al juga menjabarkan sumber konflik, yaitu: "(1) *limited resources, (2) differences in goals/objectives, (3) miscommunication, (4) differing attitudes, values and perceptions, (5) style differences*".⁶⁰ Konflik dapat muncul apabila adanya keterbatasan sumber. Yang dimaksud pada sumber disini adalah sumber yang dapat dibagi bersama yang oleh karenanya menjadi terbatas seperti uang, waktu, perhatian atasan, persediaan dan bahkan bakat. Perbedaan tujuan terkadang menimbulkan salah paham dan konflik akan bertambah parah apabila cara menyikapinya melalui serangkaian persepsi dan nilai-nilai tidaklah benar.

Schmidt dalam Mullins menyatakan dampak positif dan negatif yang timbul dari adanya konflik, yaitu:

⁵⁹ Mullins, *op.cit.*, hh. 906 – 908.

⁶⁰ Janasz *et al*, *op.cit.*, hh. 204 – 205.

Positive outcomes include:

- 1) *better ideas produced*
- 2) *people force to search for new approaches*
- 3) *long-standing problems brought to the surface and resolved*
- 4) *clarification of individual views*
- 5) *stimulation of interest and creativity*
- 6) *a chance for people to test their capacities*

Negative outcomes include:

- 1) *some people felt defeated and demeaned*
- 2) *the distance between people increased*
- 3) *a climate of mistrust and suspicion developed*
- 4) *individuals and groups concentrated on their own narrow interest*
- 5) *resistance developed rather than teamwork*
- 6) *an increase in employee turnover*⁶¹

Dampak positif yang timbul dari adanya konflik adalah dimungkinkannya pihak yang terkait konflik dipaksa untuk mencari pendekatan di luar kebiasaan sehingga timbul ide-ide baru. Konflik memacu timbulnya kreatifitas dan keinginan. Konflik juga membawa masalah untuk diangkat ke permukaan dengan tentunya menyertakan klarifikasi sehingga solusi bisa dicapai. Konflik memberikan kesempatan bagi seseorang untuk menguji kemampuan mereka.

Lain halnya dengan dampak negatif yang ditimbulkan oleh konflik yaitu timbulnya perasaan dikalahkan atau direndahkan sehingga hal ini memicu adanya kesenjangan jarak, ketidakpercayaan dan rasa curiga di antara pihak terkait. Konflik

⁶¹ Mullins, *op.cit.*, h. 905.

memungkinkan individu atau tim lebih berfokus pada urusan masing-masing ketimbang bekerja sama. Bila hal ini terus terjadi besar kemungkinan berpindah tempat kerja atau organisasi menjadi salah satu pilihan untuk keluar dari konflik.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disintesis konflik adalah keadaan tidak menyenangkan yang dapat timbul pada diri pribadi, antar pribadi dan antar kelompok yang dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi dengan indikator perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, pihak oposisi dan ketidakcocokan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan yang berkaitan dengan penelitian ini dipaparkan sebagai berikut:

1. *“Perceived co-worker loafing clearly leads to counterproductive work behavior towards co-workers and interpersonal deviant affect the taks cohesion of the group”*.⁶² Penelitian yang dilakukan oleh Jaikumar mengenai perilaku kerja negatif terhadap kekohesivan tim menyatakan bahwa rasa malas yang dirasakan rekan kerja jelas mengarah kepada perilaku kerja negatif rekan kerja lainnya dan perilaku menyimpang rekannya dapat mempengaruhi kekohesivan tim. Dari penelitian ini, dapat dikatakan bahwa suatu perilaku dapat

⁶² Saravana Jaikumar, “Groups and Teams: A Review of Bad Apple Behavior,” *International Conference on Business, Finance and Geography*, 2012, hh.173 – 175.

merangsang timbulnya perilaku lain yang mungkin saja dapat berakibat buruk terhadap organisasi.

2. *Team member's interpersonal misbehaviors lead to lower levels of emotional integration and less sharing and acquiring of new knowledge within the team. Furthermore, interpersonal misbehaviors are not only detrimental to effective team collaboration process, but also directly influence the success of new product developments projects.*⁶³

Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Tianjiao Qiu dan Peschek, ditemukan fakta bahwa perilaku kerja negatif membawa dampak yang signifikan terhadap interaksi tim, dimana perilaku buruk anggota tim memicu rendahnya integrasi emosional dan kesediaan berbagi informasi diantara anggota tim. Lebih lanjut dijelaskan, perilaku buruk bukan hanya penghambat bagi efektifnya proses kolaborasi dalam tim tetapi juga berpengaruh langsung terhadap ketidaksuksesan program yang dijalankan oleh tim.

3. *Group that contained deviant were perceived as having lower levels of task cohesion, but ratings of social cohesion varied depending on perceivers' self-typicality. The findings suggest that as well as attracting negative evaluations, deviant group members can adversely affect group cohesion.*⁶⁴

Grup yang didapati adanya penyimpangan dianggap memiliki tingkat kekohesivan tugas yang lebih rendah, namun tingkat dari

⁶³Tianjiao Qiu dan Benjamin Steven Peschek, *op.cit*, hh. 21 – 33.

⁶⁴Jackie M. Wellen dan Matthew Neale, "Deviance, Self-Typicality, and Group Cohesion, The Corrosive Effect of the Bad Apples on the Barrel," *Sage Publication* 10.1177/10464964062864.30, Vol. 37 No. 2, April 2006, hh. 165 – 186.

kekohesivan sosial bervariasi tergantung persepsi khas masing-masing orang. Penelitian menunjukkan bahwa bukan saja memunculkan evaluasi negatif, penyimpangan pada anggota tim dapat mempengaruhi kekohesivan tim.

4. *Differing conflict events were associated with bullying, emotional reactions and counterproductive behaviors. In particular, prolonged conflict increased incidents of bullying. Higher levels of bullying were predictive of workplace counterproductive behaviors such as purposely wasting company material and supplies, purposely doing one's work incorrectly and purposely damaging a valuable piece of property belonging to the employer.*⁶⁵

Konflik yang berbeda berkaitan dengan intimidasi, reaksi emosional dan perilaku kontra produktif. Secara khusus, konflik berkepanjangan dapat meningkatkan insiden intimidasi. Tingginya tingkat intimidasi diprediksi dalam perilaku kerja negatif seperti menghamburkan bahan dan persediaan perusahaan, secara sengaja melakukan suatu pekerjaan dengan tidak benar dan secara sengaja merusak barang berharga milik majikan.

5. *"Top management team cohesion is negatively related to affective conflict and positively related to cognitive conflict".*⁶⁶ Kekohesivan tim dalam top manajemen berhubungan negatif dengan konflik afektif dan berhubungan positif dengan konflik kognitif.

⁶⁵Oluremi B. Ayoko dan Victor J. Callan, "Workplace Conflict, Bullying and Counterproductive Behaviors", *International Journal of Organizational Analysis*; Vol 11, No.4, 2003; 4; ABI/INFORM Global, hh. 283 – 301.

⁶⁶Michael D. Ensley, Allison W. Pearson, Allen C. Amason, "Understanding the Dynamics of New Venture Top Management Teams Cohesion, Conflict, and New Venture Performance", *Journal of Business Venturing*, Vol 17, 2002, hh. 365 – 386.

C. Kerangka Teoretik

1. Kekohesivan Tim dan Perilaku Kerja Negatif

Tim yang kohesive dinilai dapat memberi andil pada cara seseorang dalam bekerja di timnya. Tingkat kekohesivan yang rendah dapat menimbulkan beberapa penyimpangan dan menurunkan kemampuan tim untuk mengontrol perilaku anggotanya dalam menyelesaikan tugas. Sebagaimana diungkapkan oleh Jones dan George, “*low cohesiveness can result in too much deviance and undermine the ability of a group to control its member’s behaviors to get things done*”.⁶⁷

Di lain pihak, tim dengan tingkat kohesive yang tinggi cenderung dapat bekerja dengan lebih enerjik, jarang absen, lebih gembira akan keberhasilan timnya dan lebih sedih bila tim menemui kegagalan. Hal itu dinyatakan oleh Baldwin *et al* yaitu:

*Members of highly cohesive groups tend to be concerned about their group’s activities and achievement. In contrast to people working in less cohesive groups, they tend to be more energetic, less likely to absent, happier about group successes, and more upset about failures.*⁶⁸

Hal positif tentang tim dengan tingkat kohesive yang baik terkait dengan perilaku kerja seseorang dalam tim juga dinyatakan oleh Mullins yaitu “*cohesive groups may result in greater interaction*

⁶⁷Jones dan George, *op.cit.*, h. 496.

⁶⁸Timothy T. Baldwin, William H. Bommer, Robert S. Rubin, *Developing Management Skills, What Great Managers Know and Do* (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 281.

between members, mutual help and social satisfaction, lower turnover and absenteeism, and often higher production".⁶⁹ Pernyataan ini menjabarkan bahwa tim dengan tingkat kekohesivan yang baik dapat menciptakan interaksi yang baik antar sesama anggota, tolong menolong dan kepuasan sosial, tingkat perpindahan pegawai dan absensi yang rendah bahkan meningkatkan produksi.

*Cohesiveness in work groups has many positive effects, including worker satisfaction, low turnover and absenteeism, and higher productivity. However, highly cohesive groups may be detrimental to organizational performance if their goals are misaligned with organizational goals.*⁷⁰

Kekohesivan dalam kelompok kerja memiliki banyak efek positif, termasuk kepuasan pekerja, pergantian pegawai yang rendah dan ketidakhadiran serta produktivitas yang lebih tinggi. Namun, kelompok yang terlalu kohesif dapat merusak kinerja organisasi jika tujuan mereka adalah sejajar dengan tujuan organisasi.

Hal yang sama juga dijelaskan oleh Harris dan Hartman yaitu:

*Cohesiveness, of course, does not always have positive effects on group members. There is a tendency for highly cohesive groups to reject ideas and thoughts that come from individuals who express different opinion. This is how the groupthink phenomenon gets started. There is no guarantee that the norms of the highly cohesive group will be supportive of the formal organization. When this occurs, the efforts of the cohesive groups can be very harmful and counterproductive.*⁷¹

⁶⁹ Mullins, *op.cit.*, h.528.

⁷⁰ *Encyclopedia of Management, op.cit.*, h. 358.

⁷¹ Harris dan Hartman, *op.cit.*, h. 107.

Kekohesivan tidak selalu memberi efek positif terhadap anggota tim. Ada kecenderungan bahwa grup yang terlalu kohesive menolak ide yang datang dari individu yang berbeda pendapat. Ini adalah bagaimana fenomena pemikiran kelompok akan dimulai. Tidak ada jaminan bahwa norma-norma kelompok yang sangat kohesif akan mendukung organisasi formal. Ketika ini terjadi, upaya kelompok kohesif bisa sangat berbahaya dan kontraproduktif.

Dari beberapa pernyataan ahli di atas, dapat diduga kekohesivan tim memberikan andil positif dan negatif pada perilaku kerja seseorang. Tim dengan tingkat kekohesivan yang tinggi dapat menghasilkan perilaku kerja positif sedangkan tim dengan tingkat kekohesivan yang rendah menghasilkan perilaku kerja negatif sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh negatif antara kekohesivan tim dengan perilaku kerja negatif.

2. Konflik dan Perilaku Kerja Negatif

Konflik dapat muncul kapan saja dan dengan penyebab yang berbeda. Konflik juga selalu diasumsikan bermakna negatif seperti yang dikatakan McShane dan Von Glinow bahwa konflik adalah hal yang tidak diinginkan dan bersifat negatif, *“conflict was widely regarded as undesirable and counterproductive”*.⁷²

⁷² Steven L McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, 2nd Edition (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 210.

Sumber munculnya konflik salah satunya disebabkan oleh perilaku seseorang dimana hal tersebut mempengaruhi cara mereka bersikap dan membina hubungan dengan sesama. Terkait dengan pernyataan di atas, Newstrom menyatakan *“interpersonal conflict arises from a variety of sources such incivility.regardless of the cause, workplace incivility can cause tensions to raise, anger to flare, and conflict to emerge”*.⁷³ Ketidaksopanan merupakan salah satu perilaku kerja negatif yang dapat menimbulkan konflik antar individu yang mampu meningkatkan ketegangan dan amarah yang berkejolak.

Bentuk lain dari perilaku kerja negatif adalah kekerasan seksual dan diskriminasi yang tampak jelas tumbuh sehubungan konflik kepribadian yang didera oleh pelaku. Konflik kepribadian ini pada akhirnya akan menyebabkan terjadinya serangan dan kekerasan di tempat kerja. *“sexual harassment and other forms of discrimination can grow out of apparent personality conflicts. Finally, personality conflicts can spawn workplace aggression and violence”*.⁷⁴

Dari beberapa pernyataan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa konflik yang muncul hasil dari pengaruh kepribadian buruk

⁷³ John W Newstrom, *op.cit.*, hh. 277 – 279.

⁷⁴ Kinicki dan Kreitner, *Key Concept, Skills and Best Practices*, h. 279.

seseorang akan nampak dalam bentuk perilaku negatif yang apabila terjadi ditempat kerja akan jelas terlihat sebagai penyimpangan, kekerasan serta pelecehan seksual. Dengan kata lain, ketidakmampuan mengatasi konflik akan berdampak pada perilaku kerja yang mengarah ke hal yang negatif. Semakin tinggi tingkat konflik yang mendera seseorang maka akan semakin negatif perilaku kerjanya. Dari pernyataan ini dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara konflik dengan perilaku kerja negatif.

3. Kekohesivan Tim dan Konflik

Kekohesivan tim dijabarkan sebagai keseluruhan ketertarikan seseorang untuk tetap menjadi bagian dalam tim. Ketertarikan tersebut menjadikan anggota tim lebih sensitif terhadap kebutuhan anggota tim lainnya serta membangun hubungan interpersonal yang lebih baik dan karenanya konflik hubungan dan konflik disfungsional dapat dihindari. Hal ini diutarakan oleh Mc Shane dan Von Glinow yaitu:

Members of high-cohesion teams are generally more sensitive to each other's need and develop better interpersonal relationship, thereby reducing dysfunctional conflict,⁷⁵ ...relationship conflict is suppressed when the conflict occurs within a highly cohesive team.⁷⁶

⁷⁵ McShane dan Von Glinow, *Organizational Behavior*, op.cit., h. 156.

⁷⁶ *Ibid*, h. 211.

Begitupun sebaliknya, timbulnya suatu konflik dalam tim bukan saja dapat menurunkan tingkat kekohesivan tim tetapi juga menurunkan tingkat kepuasan kerja, berbagi informasi, persepsi dan keputusan yang bias serta tingginya tingkat politik organisasi, stres dan perpindahan pegawai. *“employees who experience conflict have lower job satisfaction, team cohesion, and information sharing; biased perceptions and decisions; and higher levels of organizational politics, stress, and turnover”*.⁷⁷

Hal itu juga dikatakan Mc Shane dalam bukunya yang lain dengan memberikan penambahan bahwa konflik yang berasal dari luar anggota tim berpotensi meningkatkan kekohesivan tim.

*Conflict can potentially undermine team cohesion, information sharing, decision making, and employee well-being (increased stress and lower job satisfaction). It also seems to distort perceptions and increase organizational politics. ... Conflict with people outside the team potentially increases cohesion within the team,*⁷⁸

Konflik dilihat sebagai hal yang positif salah satunya apabila dapat meningkatkan kekohesivan. Hal ini dinyatakan oleh Janasz et al bahwa rasa kebersamaan dan kekompakan tercipta seiring jalan anggota tim berusaha untuk mengatasi perbedaan yang menimbulkan konflik.⁷⁹ Usaha masing-masing anggota untuk

⁷⁷ *Ibid*, h. 210.

⁷⁸ McShane dan Von Glinow, *Emerging Knowledge and Practice for The Real World*, h. 329.

⁷⁹ Janasz *et al*, *op.cit.*, h. 203.

bertahan dalam perbedaan akan melahirkan hubungan yang sesungguhnya dan pada akhirnya menciptakan kedekatan.

Terkait dengan pernyataan di atas, Rahim menyatakan "*in cohesive group, there is a greater possibility that individual members will unwillingly censor their opinions to avoid conflict and stay together on all important issues*".⁸⁰ Rasa kedekatan yang tercipta seiring kebersamaan mereka dalam tim memungkinkan mereka untuk menjaga perasaan sesama anggota tim dengan mensensor segala perkataan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari timbulnya konflik dan mereka akan terus bersama dalam semua hal.

Sebagaimana konflik yang bersifat destruktif, kekohesivan tim yang ekstrem justru memberi dampak buruk. Nepotisme berlebihan menjadi salah satu bentuknya karena bukan saja anggota menganggap tidak ada yang lebih baik dari tim mereka namun bisa jadi anggota menolak bekerjasama apabila yang dihadapinya bukanlah berasal dari satu tim. Hal inilah yang memungkinkan timbulnya konflik dan kebencian antar kelompok sehingga mengakibatkan kerugian terhadap organisasi secara keseluruhan. Hal ini diutarakan oleh Mullins bahwa "*group cohesiveness may result in lack of co-operation with, or opposition to, non-members. As a*

⁸⁰ Rahim, *op.cit.*, h. 132

*result, resentment and inter-group conflict may arise to the detriment of the organization as a whole”.*⁸¹

Pernyataan di atas didukung oleh apa yang dijabarkan oleh Kinicki dan Kreitner, yaitu:

Too much cohesiveness, however, can breed groupthink because a desire to get along pushes aside critical thinking. The study of in-groups by small group researches has revealed a whole package of changes associated with increased group cohesiveness. Specifically:

- 1) Members of in-groups view themselves as a collection of unique individuals, while they stereotype members of other groups as being “all alike”*
- 2) In-group members see themselves positively and as morally correct, while they view members of other groups negatively and as immoral*
- 3) In-groups view outsiders as a treath*
- 4) In-group members exaggerate the differences between their group and other groups. This typically involves a distorted perception of reality.*⁸²

Pernyataan di atas menyatakan kekohesivan yang terlalu tinggi mengesampingkan kecenderungan untuk berpikir kritis di antara sesama anggota. Kedekatan satu sama lain membuat mereka yang tergabung dalam grup merasa yang terbaik dan paling benar sementara grup lain adalah sama saja bahkan cenderung tak bermoral, serta terlalu memperbesar perbedaan antar grup dan melihatnya sebagai ancaman. Hal ini melibatkan persepsi yang menyimpang dari kenyataan.

⁸¹ Mullins, *op.cit.*, h. 533.

⁸² Kinicki dan Kreitner, *Key Concept, Skills & Best Practices*, hh. 280 – 281.

Terkait konflik antar kelompok, Luthans menyatakan “*another study found that low intragroup cohesiveness and negative relationships across groups were significantly related to higher perceptions of intergroup conflict*”.⁸³ Rendahnya kekohesivan dan hubungan negatif antar kelompok secara signifikan terkait dengan tingginya persepsi atas konflik antar kelompok.

Melalui teori-teori tersebut di atas, bisa dikatakan kekohesivan tim yang tinggi mampu meredam konflik, namun disatu sisi timbulnya konflik dalam tim mampu menurunkan level kekohesivan tim. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diduga terdapat pengaruh langsung negatif kekohesivan tim terhadap konflik.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi konseptual dan deskripsi teoritik diatas dapat diajukan hipotesa penelitian sebagai berikut:

1. Kekohesivan tim berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kerja negatif.
2. Konflik berpengaruh langsung positif terhadap perilaku kerja negatif.
3. Kekohesivan tim berpengaruh langsung negatif terhadap konflik.

⁸³ Luthans, *op.cit.*, h. 294.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan pemahaman yang tepat dan dapat dipercaya tentang kekohesivan tim dan konflik terhadap perilaku kerja negatif.

Di samping itu, penelitian ini secara lebih spesifik bertujuan untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

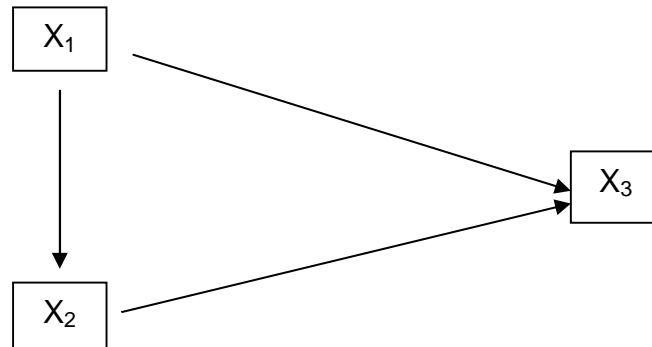
1. Pengaruh kekohesivan tim terhadap perilaku kerja negatif pada guru yang tergabung di Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan di DKI Jakarta.
2. Pengaruh konflik terhadap perilaku kerja negatif pada guru yang tergabung di Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan di DKI Jakarta.
3. Pengaruh kekohesivan tim terhadap konflik yang terdapat pada guru yang tergabung di Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan di DKI Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan SMK di DKI Jakarta dengan memulai proses pengumpulan data pada bulan Februari 2014, sedangkan pelaksanaan uji coba instrumen dilakukan di bulan Maret 2014. Penyebaran instrumen yang telah valid dan reliabel dilakukan di bulan April – Juni 2014. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru yang tergabung sebagai pengurus maupun anggota Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan di lingkungan DKI Jakarta.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *survey* dengan pendekatan kuantitatif-kausal, dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Pola keterkaitan variabel yang diteliti dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1 Model *Path Analysis*

Model hipotetik pengaruh kekohesivan tim dan konflik terhadap perilaku kerja negatif.

Keterangan:

X_1 : Kekohesivan tim (eksogen)

X_2 : Konflik (eksogen)

X_3 : Perilaku kerja negatif (endogen)

Data hasil penelitian ini berupa angka-angka yang harus diolah secara statistik, maka antar variabel yang dijadikan objek penelitian harus jelas korelasinya sehingga dapat ditentukan pendekatan statistik yang digunakan sebagai pengolah data yang pada gilirannya hasil analisis dapat dipercaya (reliabilitas dan validitas), dengan demikian mudah untuk digeneralisasikan sehingga rekomendasi yang dihasilkan dapat dijadikan rujukan yang cukup akurat.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹

Populasi target dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri yang mengajar mata pelajaran Kewirausahaan di DKI Jakarta. Populasi terjangkaunya adalah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi bagian dari tim dalam organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan di DKI Jakarta yang berjumlah sebanyak 117 guru yang berada di 5 wilayah Jakarta.

2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana dengan cara diundi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui rumus *Slovin*, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$n = \frac{117}{117 \times (0,05)^2 + 1}$$

$$n = 90,52$$

$$n = 91 \text{ (pembulatan keatas)}$$

¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2002), h. 57

Jumlah sampel sebanyak 91 guru.

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d^2 = presisi ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini digunakan kuesioner untuk ke tiga variabel yaitu kekohesivan tim (X_1), konflik (X_2), dan perilaku kerja negatif (X_3). Seluruh kuesioner diisi oleh guru yang tergabung menjadi pengurus dan anggota Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan SMK. Untuk pemahaman terhadap ke tiga variabel tersebut, maka perlu dijelaskan definisi konseptual masing-masing variabel berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas.

1. Perilaku Kerja Negatif

a. Definisi Konseptual

Perilaku kerja negatif adalah perilaku buruk seseorang terkait pekerjaannya yang dengan sengaja dilakukannya dan berpotensi untuk merugikan organisasi dan teman kerja serta dipengaruhi oleh perpaduan faktor situasional dan karakteristik personal bawaan dengan indikator sikap sengaja, niat buruk, merugikan organisasi, merugikan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Perilaku kerja negatif adalah perilaku buruk guru terkait pekerjaannya yang dengan sengaja dilakukannya dan berpotensi untuk merugikan organisasi dan teman kerja serta dipengaruhi oleh perpaduan faktor situasional dan karakteristik personal bawaan dengan indikator sikap sengaja, niat buruk, merugikan organisasi, merugikan rekan kerja.

Instrumen penelitian merupakan penilaian kepala sekolah terhadap guru mengenai perilaku kerja mereka. Instrumen ini dibuat sebanyak 32 butir pernyataan dengan pengukuran menggunakan kuesioner berbentuk skala lima dengan kategori Sangat Sering, Sering, Jarang, Pernah, Tidak Pernah. Setiap butir pernyataan diberi skor sebagai berikut: Sangat Sering maka diberi skor 5, bila Sering diberi skor 4, dan Jarang diberi skor 3, Pernah diberi skor 2 dan Tidak Pernah diberi skor 1.

c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja negatif disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kerja Negatif

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1.	Sikap sengaja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8
2.	Niat buruk	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9, 10, 11, 13, 15, 16
3.	Merugikan organisasi	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	17, 18, 19, 20, 21, 23, 24
4.	Merugikan rekan kerja	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
Jumlah		32	27

d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen ini berupa kuesioner dan diujicobakan pada beberapa kepala sekolah dimana guru binaannya menjadi pengurus dan anggota Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan di DKI Jakarta. Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk menyempurnakan instrumen guna mendapatkan keabsahan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas) butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian.

e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas butir instrumen penelitian bertujuan untuk melihat gambaran tentang kevalidan tiap butir instrumen penelitian. Uji validitas butir diperlukan untuk menegaskan bahwa butir-butir instrumen penelitian yang dipakai dalam pengambilan data

adalah valid. Uji validitas ini menggunakan bantuan program excel. Secara empirik, hal ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (*Pearson Product Moment*) antara butir pertanyaan dengan total skor jawaban.

Validitas instrumen diuji dengan rumus *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi pearson product moment

X = Jumlah skor dalam sebaran X

Y = Jumlah skor dalam sebaran Y

XY = Jumlah skor X dan Y

Kriteria validitasnya satu butir instrumen penelitian adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Besar harga r_{tabel} ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasan (dk). Taraf signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$. Sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel dikurangi 1 (n-1).

Instrumen variabel perilaku kerja negatif terdiri dari 32 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel*. Dari hasil perhitungan, diketahui

bahwa dari 32 butir pernyataan yang diujicobakan kepada 20 orang guru, ternyata 5 butir pernyataan dinyatakan gugur, yaitu nomor 3, 12, 14, 22 dan 32 (perhitungan lengkap terlampir) sehingga tinggal 27 butir yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai variabel perilaku kerja negatif pada guru yang tergabung dalam MGMP Kewirausahaan SMK Negeri di DKI Jakarta.

2) Perhitungan Reliabilitas

Tujuan menghitung reliabilitas instrumen ialah mengetahui konsistensi suatu instrumen. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir instrumen

Si² = varians butir

St² = varians total

Hasil uji reliabilitas diketahui $r_{11} = 0,968$ maka dapat ditafsirkan bahwa derajat reliabilitas dari butir pernyataan yang ada termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi.

2. Kekohesivan Tim

a. Definisi Konseptual

Kekohesivan tim adalah ikatan kebersamaan dan kekompakan yang tercipta dalam sebuah tim karena adanya kesamaan tujuan dan responsi yang menimbulkan keinginan seseorang untuk tetap menjadi bagian dalam tim dengan indikator ketertarikan individu pada tim, keinginan untuk tetap menjadi bagian tim, kesamaan tujuan, rasa kebersamaan dan rasa ketergantungan.

b. Definisi Operasional

Kekohesivan tim adalah ikatan kebersamaan dan kekompakan yang tercipta pada guru karena adanya kesamaan tujuan dan responsi yang menimbulkan keinginan seseorang untuk tetap menjadi bagian dalam tim dengan indikator ketertarikan individu pada tim, keinginan untuk tetap menjadi bagian tim, kesamaan tujuan, rasa kebersamaan dan rasa ketergantungan.

Instrumen penelitian terdiri dari 30 butir pernyataan dengan pengukuran menggunakan kuesioner berbentuk skala lima dengan kategori: Sangat Sering, Sering, Jarang, Pernah, Tidak Pernah. Setiap butir pernyataan diberi skor sebagai berikut: Sangat

Sering maka diberi skor 5, bila Sering diberi skor 4, dan Jarang diberi skor 3, Pernah diberi skor 2 dan Tidak Pernah diberi skor 1.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang mengukur tingkat kekohesivan tim disajikan pada pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kekohesivan Tim

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1.	Ketertarikan individu pada tim	1, 2, 3, 4, 5, 6	1, 2, 3, 5, 6
2.	Keinginan untuk tetap menjadi bagian tim	7, 8, 9, 10, 11, 12	7, 8, 9, 11, 12
3.	Kesamaan tujuan	13, 14, 15, 16, 17, 18	13, 14, 15, 16, 17, 18
4.	Rasa kebersamaan	19, 20, 21, 22, 23, 24	20, 22, 23, 24
5.	Rasa ketergantungan	25, 26, 27, 28, 29, 30	25, 26, 27, 28, 29, 30
Jumlah		30	26

d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen ini berupa kuesioner dan diujicobakan pada 20 orang guru yang tergabung dalam pengurus dan anggota Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan di DKI Jakarta. Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk menyempurnakan instrumen guna mendapatkan keabsahan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas) butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian.

e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas butir instrumen penelitian bertujuan untuk melihat gambaran tentang kevalidan tiap butir instrumen penelitian. Uji validitas butir diperlukan untuk menegaskan bahwa butir-butir instrumen penelitian yang dipakai dalam pengambilan data adalah valid atau tepat. Uji validitas ini menggunakan bantuan program excel. Secara empirik, hal ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (*Pearson Product Moment*) antara butir pertanyaan dengan total skor jawaban.

Validitas instrumen diuji dengan rumus *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi pearson product moment

X = Jumlah skor dalam sebaran X

Y = Jumlah skor dalam sebaran Y

XY = Jumlah skor X dan Y

X^2 = Jumlah hasil yang di kuadratkan dalam sebaran X

Y^2 = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran Y

n = Jumlah sampel (Responden)

Kriteria validitasnya satu butir instrumen penelitian adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Besar harga r_{tabel} ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasan (dk). Taraf signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$. Sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel dikurangi 1 ($n-1$).

Instrumen variabel kekohesivan tim terdiri dari 30 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel*. Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa 30 butir pernyataan yang diujicobakan kepada 20 orang guru, ternyata 4 butir pernyataan dinyatakan gugur, yaitu nomor 4, 10, 19 dan 21 (perhitungan lengkap terlampir) sehingga tinggal 26 butir yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai variabel kekohesivan tim MGMP Kewirausahaan SMK Negeri di DKI Jakarta.

2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir instrumen

S_i^2 = varians butir

S_t^2 = varians total

Hasil uji reliabilitas diketahui $r_{11} = 0,962$ maka dapat ditafsirkan bahwa derajat reliabilitas dari butir pernyataan yang ada termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi.

3. Konflik

a. Definisi Konseptual

Konflik adalah keadaan tidak menyenangkan yang dapat timbul pada diri pribadi, antar pribadi dan antar kelompok yang memberikan dampak negatif bagi organisasi dengan indikator perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, pihak oposisi dan ketidakcocokan.

b. Definisi Operasional

Konflik adalah keadaan tidak menyenangkan yang dapat timbul pada guru secara pribadi, antar pribadi dan antar kelompok yang memberikan dampak negatif bagi organisasi dengan indikator perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, pihak oposisi dan ketidakcocokan.

Instrumen penelitian sebanyak 32 butir pernyataan dengan pengukuran menggunakan kuesioner berbentuk skala lima dengan kategori: Sangat Sering, Sering, Jarang, Pernah, Tidak Pernah. Setiap butir pernyataan diberi skor sebagai berikut: Sangat Sering maka diberi skor 5, bila Sering diberi skor 4, dan Jarang diberi skor 3, Pernah diberi skor 2 dan Tidak Pernah diberi skor 1.

c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur cara penanganan konflik disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Konflik

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1.	Perbedaan persepsi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1, 2, 3, 5, 6, 8
2.	Perbedaan tujuan	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9, 10, 11, 12, 14, 15, 16,
3.	Pihak oposisi	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	17, 18, 19, 20, 22, 23, 24
4.	Ketidakcocokan	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	25, 26, 28, 29, 30, 21
Jumlah		32	26

d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen ini berupa kuesioner dan diujicobakan pada 20 orang guru yang tergabung sebagai pengurus dan anggota Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan di DKI Jakarta. Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk menyempurnakan

instrumen guna mendapatkan keabsahan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas) butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian.

e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas butir instrumen penelitian bertujuan untuk melihat gambaran tentang kevalidan tiap butir instrumen penelitian. Uji validitas butir diperlukan untuk menegaskan bahwa butir-butir instrumen penelitian yang dipakai dalam pengambilan data adalah valid. Uji validitas ini menggunakan bantuan program excel. Secara empirik, hal ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (*Pearson Product Moment*) antara butir pertanyaan dengan total skor jawaban.

Validitas instrumen diuji dengan rumus *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi pearson product moment

X = Jumlah skor dalam sebaran X

Y = Jumlah skor dalam sebaran Y

XY = Jumlah skor X dan Y

X^2 = Jumlah hasil yang di kuadratkan dalam sebaran X

$$Y^2 = \text{Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran } Y$$

$$n = \text{Jumlah sampel (Responden)}$$

Kriteria validitasnya satu butir instrumen penelitian adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Besar harga r_{tabel} ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasan (dk). Taraf signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$. Sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel dikurangi 1 ($n-1$).

Instrumen variabel konflik terdiri dari 32 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel*. Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa dari 32 butir pernyataan yang diujicobakan kepada 20 orang guru, ternyata 6 butir pernyataan dinyatakan gugur, yaitu nomor 4, 7, 13, 21, 27, 32 (perhitungan lengkap terlampir) sehingga tinggal 26 butir yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai variabel konflik dalam MGMP Kewirausahaan SMK Negeri di DKI Jakarta.

2) Perhitungan Reliabilitas

Tujuan menghitung reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir instrumen

Si² = varians butir

St² = varians total

Hasil uji reliabilitas diketahui $r_{11} = 0,931$ maka dapat ditafsirkan bahwa derajat reliabilitas dari butir pernyataan yang ada termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dimulai dengan analisa statistika deskriptif dengan mencari skor terendah, skor tertinggi, skor rata-rata median, modus, standar deviasi, varians, distribusi frekuensi dari masing-masing variabel dan disajikan dalam bentuk histogram. Setelah itu dilakukan pengujian persyaratan analisis melalui uji normalitas galat taksiran dengan menggunakan *Uji Liliefors* dan Uji signifikansi dan linieritas regresi dengan menggunakan Uji-F. Langkah selanjutnya dilakukan analisis inferensial (Uji Hipotesis) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, melalui analisis jalur (*Path Analysis*). Pengujian hipotesis dengan menggunakan taraf signifikansi = 0,01 dan = 0,05.

G. Hipotesis Statistik

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis secara statistik. Oleh karenanya hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis statistik pengaruh kekohesivan tim terhadap perilaku kerja negatif.

$$H_0 = \beta_{31} = 0$$

$$H_1 = \beta_{31} < 0$$

2. Pengujian pengaruh konflik terhadap perilaku kerja negatif.

$$H_0 = \beta_{32} = 0$$

$$H_1 = \beta_{32} > 0$$

3. Pengujian pengaruh kekohesivan tim terhadap konflik.

$$H_0 = \beta_{21} = 0$$

$$H_1 = \beta_{21} < 0$$

Keterangan :

H_0 = Hipotesis nol.

H_1 = Hipotesis alternatif.

β_{31} = Koefisien pengaruh kekohesivan tim terhadap perilaku kerja negatif.

β_{32} = Koefisien pengaruh konflik terhadap perilaku kerja negatif.

β_{21} = Koefisien pengaruh kekohesivan tim terhadap konflik.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan di Bab IV, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung negatif kekohesivan tim terhadap perilaku kerja negatif guru, artinya peningkatan kekohesivan tim mengakibatkan penurunan perilaku kerja negatif pada guru yang tergabung dalam organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan SMK Negeri di DKI Jakarta.
2. Terdapat pengaruh langsung positif konflik terhadap perilaku kerja negatif guru, artinya peningkatan konflik mengakibatkan peningkatan perilaku kerja negatif pada guru yang tergabung dalam organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan SMK Negeri di DKI Jakarta.
3. Terdapat pengaruh langsung negatif kekohesivan tim terhadap konflik, artinya peningkatan kekohesivan tim mengakibatkan penurunan konflik pada guru yang tergabung dalam organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan SMK Negeri di DKI Jakarta.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kekohesivan tim dan konflik terhadap perilaku kerja negatif. Maka implikasi hasil penelitian ini akan diarahkan kepada upaya penurunan tingkat perilaku kerja negatif dan konflik melalui variabel kekohesivan tim.

1. Upaya Menurunkan Perilaku Kerja Negatif Melalui Kekohesivan Tim

Upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan perilaku kerja negatif guru terkait keberadaannya dalam organisasi MGMP Kewirausahaan SMK DKI Jakarta adalah dengan meningkatkan frekuensi pertemuan antara pengurus dan anggota tim MGMP. Kekohesivan tim terbentuk salah satunya dikarenakan terciptanya intensitas pertemuan yang memadai sehingga personil didalamnya akan mulai belajar menyesuaikan diri dan menemukan kecocokan satu sama lain. Keadaan ini akan dengan sendirinya membuat personil yang tergabung dalam tim berusaha untuk melakukan apa yang terbaik untuk kelangsungan organisasi. Tumbuhkan ketertarikan pada personil MGMP untuk tetap konsisten berada dalam organisasi melalui serangkaian kegiatan yang memberikan banyak manfaat bagi mereka. Selain itu, libatkan seluruh personil untuk ikut serta dalam setiap

kegiatan MGMP baik sebagai anggota ataupun panitia pelaksana. Hal ini dimaksudkan agar setiap personil dapat memiliki *sense of belonging* yang memicu *sense of we ness* yang merupakan ciri dari kekohesivan tim yang oleh karenanya dapat menekan perilaku kerja negatif dalam MGMP Kewirausahaan SMK di DKI Jakarta.

2. Upaya Menurunkan Perilaku Kerja Negatif Dengan Memunculkan Konflik Konstruktif

Konflik pada hakikatnya tidak selalu menghasilkan dampak yang negatif. Ciptakan konflik konstruktif yang memaksa personil MGMP untuk mencari pendekatan yang berbeda dalam menyikapi konflik tersebut. Dari sinilah dapat terlihat kreativitas dari masing-masing personil dalam menangani suatu masalah. Konflik internal seperti ketiadaan dana dapat disikapi oleh pengurus dan anggota dengan bersama-sama giat mencari dana dari pihak eksternal atau bahkan menciptakan bisnis tertentu agar dimungkinkan adanya profit yang dapat dijadikan sebagai pemasukan kas. Penekanan pada hal pentingnya dana dan partisipasi semua personel MGMP Kewirausahaan dalam kelangsungan organisasi dijadikan alasan konflik internal ini harus ditangani secara bersama.

C. Saran

Bagian akhir penulisan tesis ini, penulis sampaikan beberapa saran dalam usaha menurunkan perilaku kerja negatif guru di organisasi MGMP Kewirausahaan SMK di DKI Jakarta, sebagai berikut:

1. Ketua MGMP Kewirausahaan SMK DKI Jakarta menjadwalkan pertemuan rutin minimum setiap 3 bulan sekali untuk kelima ketua MGMP Kewirausahaan tingkat wilayah. Bukan hanya untuk membahas program kerja yang sudah dibuat tetapi juga untuk membahas permasalahan yang timbul seiring jalan organisasi beroperasi. Masalah komunikasi melalui *up date* informasi seputar pembelajaran Kewirausahaan dan kurikulum 2013 yang terbaru merupakan hal paling utama yang dikeluhkan oleh anggota. Oleh karenanya, diharapkan adanya *link* yang dapat dituju oleh para guru Kewirausahaan sebagai wadah sumber informasi perkembangan MGMP Kewirausahaan baik tingkat wilayah maupun tingkat DKI Jakarta.
2. Ketua MGMP Kewirausahaan tingkat wilayah semakin giat mencari dukungan dana dari pihak internal maupun eksternal. Dari pihak internal, organisasi tingkat wilayah bisa saja menciptakan blog yang mengakses bermacam informasi sehingga menciptakan penghasilan tambahan bagi organisasi. Selain itu, pembuatan buku khususnya

terkait kurikulum 2013 yang baru dapat menjadi langkah cerdas untuk menambah pemasukan kas organisasi. Semua personel MGMP tidak saja mendapatkan kemudahan dalam penyusunan silabus dan RPP yang disediakan pengurus dalam buku tersebut tetapi juga mungkin saja tidak perlu membayar iuran anggota bulanan karena biaya operasional telah tertutup oleh keuntungan dari penjualan buku. Dukungan dana dari pihak eksternal dapat dicari dengan mengajukan proposal ke pihak Suku Dinas Pendidikan Menengah dan Tinggi di wilayah masing-masing. Keberadaan MGMP yang dinilai merupakan wadah para guru meningkatkan profesionalisme mereka dalam pembelajaran menjadi bahan pertimbangan pihak Sudin untuk memberikan dukungan dana tersebut.

3. Pengurus MGMP Kewirausahaan di semua wilayah tetap berusaha menghidupkan kegiatan organisasi dengan selalu meng *up date* informasi ke anggotanya. Tumbuhkan ketertarikan anggota untuk terus berpartisipasi dengan menghadirkan event-event baru yang segar seperti perlombaan antar sekolah atau bahkan antar wilayah, *studi tour* ke beberapa perusahaan untuk memperkaya wawasan berwirausaha, dan sebagainya.

4. Anggota tim MGMP Kewirausahaan di semua wilayah terus mendukung keberlangsungan organisasi dengan tetap aktif mengikuti semua kegiatan yang diadakan oleh pengurus MGMP.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayoko, Oluremi B. dan Victor J. Callan. "Workplace Conflict, Bullying and Counterproductive Behaviors". (International Journal of Organizational Analysis; Vol 11, No.4, 2003; 4; ABI/INFORM Global).
- Baldwin, Timothy T., William H. Bommer, dan Robert S. Rubin. *Developing Management Skills, What Great Managers Know and Do*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Bateman, Thomas S dan Scott A. Snell. *Management, Competing in the New Era*, 5th Edition. New York: McGraw-Hill, 2002.
- Cook, Mark. *Personnel Selection, Adding Value through People*, 5th Edition. UK: Wiley- Blackwell, 2009.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepinedan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Daft, Richard L. *New Era of Management*, 9th Edition. Canada: Cengage Learning, 2010.
- De Janasz, Suzanne C., et al. *Interpersonal Skills in Organizations*, 2nd Edition. Singapore: McGraw-Hill, 2006.
- Dessler, Gary. *Management, Leading People and Organizations in the 21st Century*, 2nd Edition. New Jersey: Prentice Hall, 2001.
- Encyclopedia of Management*, 6th Edition. USA: Gale Cengage Learning, 2009.
- Ensley, Michael D., Allison W. Pearson, dan Allen C. Amason. "Understanding the Dynamics of New Venture Top Management Teams Cohesion, Conflict, and New Venture Performance". (Journal of Business Venturing, Vol 17, 2002).
- Furnham, Adrian dan John Taylor. *Bad Apples, Identify, Prevent & Manage Negative Behavior at Work*. London: Palgrave Macmillan, 2011.

- Gibson, James L., *et al.* *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, 14th Edition. New York: McGraw-Hill, 2012.
- Goetsch, David L. dan Stanley B. Davis. *Quality Management, Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Services*, 3rd Edition. New Jersey: Prentice-Hall, 2000.
- Harris, O. Jeff dan Sandra J. Hartman. *Organizational Behavior*. USA: The Haworth Press, Inc, 2002.
- Ivancevich, John., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Organizational Behavior and Management*, 8th Edition. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Jaikumar, Saravana. "Groups and Teams: A Review of Bad Apple Behavior".(International Conference on Business, Finance and Geography, 2012).
- Jex, Steve M. *Organizational Psychology, A Scientist-Practitioner Approach*. USA: John Wiley & Sons, 2002.
- Jones, Gareth R dan Jennifer M. George, *Contemporary Management*, 3rd Edition. New York: McGraw-Hill, 2006.
- Kelloway, E. Kevin., *et al.* "Counterproductive Work Behavior as Protest". (Human Resource Management, Review 20, 2010).
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*, 9th Edition. New York: McGraw-Hill, 2010.
- . *Organizational Behavior, Key Concept, Skills & Best Practices*, 3rd Edition. New York: McGraw-Hill, 2008.
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior, Emerging Knowledge and Practice for the Real World*, 5th Edition. New York: McGraw-Hill, 2010
- . *Organizational Behavior*, 2nd Edition. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organisational Behavior*, 7th Edition. New York: Pearson Education, 2005.

- Newstrom, John W. *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, 13th Edition. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Qiu, Tianjiaodan Benjamin Steven Peschek. "The Effect of Interpersonal Counterproductive Workplace Behaviors on the Performance of New Product Development Teams". (American Journal of Management, Vol. 12 (1), 2011).
- Rahim, M. Afzalur. *Managing Conflict in Organizations*, 4th Edition. New Jersey: Transaction Publisher, 2011.
- Ramshida, A. P dan K. Manikandan. "Organizational Commitment as a Mediator of Counterproductive Work Behavior and Organizational Culture". (International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, ISSN 2277 3630 Vol.2 (2), FEBRUARY,2013).
- Schultz, Duane dan Sydney Ellen Schultz. *Psychology & Work Today*, 9th Edition. New Jersey: Pearson Education, 2006.
- Spector, Paul E., Suzy Fox dan Theresa Domagalsky. *Emotions, Violence, and Counterproductive Work Behavior, Handbook of Workplace Violence*. doi: 10.1037/a0019477. PMID 20604597, 2005.
- Torrington, Derek., Laura Hall dan Stephen Taylor. *Human Resource Management*, 6th Edition. England: Pearson Education, 2005.
- Wellen, Jackie M dan Matthew Neale. "Deviance, Self-Typicality, and Group Cohesion, The Corrosive Effect of the Bad Apples on the Barrel". (Sage Publication, 10.1177/10464964062864.30, Vol. 37 No. 2, April 2006).

DAFTAR PUSTAKA

- Ayoko, Oluremi B. dan Victor J. Callan. "Workplace Conflict, Bullying and Counterproductive Behaviors". (International Journal of Organizational Analysis; Vol 11, No.4, 2003; 4; ABI/INFORM Global).
- Baldwin, Timothy T., William H. Bommer, dan Robert S. Rubin. *Developing Management Skills, What Great Managers Know and Do*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Bateman, Thomas S dan Scott A. Snell. *Management, Competing in the New Era*, 5th Edition. New York: McGraw-Hill, 2002.
- Cook, Mark. *Personnel Selection, Adding Value through People*, 5th Edition. UK: Wiley- Blackwell, 2009.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepinedan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Daft, Richard L. *New Era of Management*, 9th Edition. Canada: Cengage Learning, 2010.
- De Janasz, Suzanne C., et al. *Interpersonal Skills in Organizations*, 2nd Edition. Singapore: McGraw-Hill, 2006.
- Dessler, Gary. *Management, Leading People and Organizations in the 21st Century*, 2nd Edition. New Jersey: Prentice Hall, 2001.
- Encyclopedia of Management*, 6th Edition. USA: Gale Cengage Learning, 2009.
- Ensley, Michael D., Allison W. Pearson, dan Allen C. Amason. "Understanding the Dynamics of New Venture Top Management Teams Cohesion, Conflict, and New Venture Performance". (Journal of Business Venturing, Vol 17, 2002).
- Furnham, Adrian dan John Taylor. *Bad Apples, Identify, Prevent & Manage Negative Behavior at Work*. London: Palgrave Macmillan, 2011.

- Gibson, James L., *et al.* *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, 14th Edition. New York: McGraw-Hill, 2012.
- Goetsch, David L. dan Stanley B. Davis. *Quality Management, Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Services*, 3rd Edition. New Jersey: Prentice-Hall, 2000.
- Harris, O. Jeff dan Sandra J. Hartman. *Organizational Behavior*. USA: The Haworth Press, Inc, 2002.
- Ivancevich, John., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Organizational Behavior and Management*, 8th Edition. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Jaikumar, Saravana. "Groups and Teams: A Review of Bad Apple Behavior".(International Conference on Business, Finance and Geography, 2012).
- Jex, Steve M. *Organizational Psychology, A Scientist-Practitioner Approach*. USA: John Wiley & Sons, 2002.
- Jones, Gareth R dan Jennifer M. George, *Contemporary Management*, 3rd Edition. New York: McGraw-Hill, 2006.
- Kelloway, E. Kevin., *et al.* "Counterproductive Work Behavior as Protest". (Human Resource Management, Review 20, 2010).
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*, 9th Edition. New York: McGraw-Hill, 2010.
- . *Organizational Behavior, Key Concept, Skills & Best Practices*, 3rd Edition. New York: McGraw-Hill, 2008.
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior, Emerging Knowledge and Practice for the Real World*, 5th Edition. New York: McGraw-Hill, 2010
- . *Organizational Behavior*, 2nd Edition. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organisational Behavior*, 7th Edition. New York: Pearson Education, 2005.

- Newstrom, John W. *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, 13th Edition. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Qiu, Tianjiaodan Benjamin Steven Peschek. "The Effect of Interpersonal Counterproductive Workplace Behaviors on the Performance of New Product Development Teams". (American Journal of Management, Vol. 12 (1), 2011).
- Rahim, M. Afzalur. *Managing Conflict in Organizations*, 4th Edition. New Jersey: Transaction Publisher, 2011.
- Ramshida, A. P dan K. Manikandan. "Organizational Commitment as a Mediator of Counterproductive Work Behavior and Organizational Culture". (International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, ISSN 2277 3630 Vol.2 (2), FEBRUARY,2013).
- Schultz, Duane dan Sydney Ellen Schultz. *Psychology & Work Today*, 9th Edition. New Jersey: Pearson Education, 2006.
- Spector, Paul E., Suzy Fox dan Theresa Domagalsky. *Emotions, Violence, and Counterproductive Work Behavior, Handbook of Workplace Violence*. doi: 10.1037/a0019477. PMID 20604597, 2005.
- Torrington, Derek., Laura Hall dan Stephen Taylor. *Human Resource Management*, 6th Edition. England: Pearson Education, 2005.
- Wellen, Jackie M dan Matthew Neale. "Deviance, Self-Typicality, and Group Cohesion, The Corrosive Effect of the Bad Apples on the Barrel". (Sage Publication, 10.1177/10464964062864.30, Vol. 37 No. 2, April 2006).

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Kepala SMK Negeri
di
DKI Jakarta

Dengan hormat,

Berikut ini Saya sampaikan kuesioner mengenai Perilaku Kerja Negatif untuk kepentingan penyusunan tesis pada Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Bapak/Ibu diminta kesediaannya untuk memberikan penilaian atas Perilaku Kerja Negatif guru dalam kepengawasan Bapak/Ibu yang menjadi responden pertama dalam penelitian ini.

Kuesioner ini dibuat dalam rangka pengumpulan data tesis sehingga tidak akan memiliki dampak apa pun terhadap citra sekolah dan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu, silahkan Bapak/Ibu mengisi setiap butir pernyataan dengan serius tetapi leluasa dan tanpa beban, dalam arti betul-betul sesuai dengan kondisi yang ada.

Besar harapan Saya agar Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh. Atas kesediaannya, Saya mengucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu dengan yang lebih banyak dan lebih baik. Amin.

Hormat Saya

Indira Zahra

A. Data Responden

Nama SMK :

Nama Guru : (wajib diisi)

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner yang akan Bapak/Ibu isi adalah butir pernyataan tentang seberapa sering Guru dalam kepengawasan Bapak/ibu melakukan hal yang disebutkan dalam kuesioner.
2. Berikan jawaban yang paling mewakili gambaran kondisi sebenarnya dengan memberikan tanda check list () pada salah satu jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.**

KUESIONER PERILAKU KERJA NEGATIF (X3)

No.	Seberapa sering guru melakukan apa yang disebutkan dibawah ini	Sangat Sering	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
1	Guru sengaja membolos kerja					
2	Guru membiarkan kelas yang diajarnya berisik					
3	Guru sengaja telat masuk ke dalam kelas					
4	Guru datang terlambat tanpa izin					
5	Guru bekerja lamban					
6	Guru tidak memakai seragam					
7	Guru membiarkan kelas perwaliannya kotor					
8	Guru beralasan sakit untuk membolos kerja					
9	Guru membuat rumor dengan tujuan meresahkan rekan kerja					
10	Guru memprovokasi rekan guru untuk bekerja lamban					
11	Guru melakukan sesuatu yang bertujuan untuk membuat rekan guru terlihat buruk					
12	Guru mengintimidasi siswa melalui nilai					
13	Guru menghasut rekan guru lain					
14	Guru memakai jaringan internet sekolah untuk keperluan pribadi saat jam mengajar					
15	Guru berisitirahat lewat dari waktu yang telah ditentukan					
16	Guru pulang lebih cepat dari ketentuan jam kerja					
17	Guru meninggalkan kelas sebelum jam belajar berakhir					
18	Guru absen tanpa keterangan					

No.	Seberapa sering guru melakukan apa yang disebutkan dibawah ini	Sangat Sering	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
19	Guru memberi catatan kepada siswa ketimbang menerangkan materi pelajaran					
20	Guru memanipulasi absen kehadiran					
21	Guru mengolok-olok rekan guru lain					
22	Guru mengacuhkan rekan guru lain					
23	Guru menyalahkan rekan guru lain atas kesalahan yang ia buat					
24	Guru membicarakan keburukan rekan guru lain					
25	Guru memaki rekan guru lain					
26	Guru terlibat masalah perselingkuhan dengan rekan guru lain					
27	Guru merokok di area sekolah					

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Guru Mata Pelajaran Kewirausahaan
di
DKI Jakarta

Dengan hormat,

Berikut ini Saya sampaikan kuesioner mengenai Kekohesivan Tim dan Konflik untuk kepentingan penyusunan tesis pada Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Bapak/Ibu diminta kesediaannya untuk memberikan penilaian terkait keanggotaan Bapak/Ibu dan kepengurusan MGMP Kewirausahaan khususnya untuk kuesioner Kekohesivan Tim. Sedangkan untuk kuesioner Konflik, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian mengenai cara Bapak/Ibu menyikapi suatu konflik.

Kuesioner ini dibuat dalam rangka pengumpulan data tesis sehingga tidak akan memiliki dampak apa pun terhadap citra Bapak/Ibu dan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu, silahkan Bapak/Ibu mengisi setiap butir pernyataan dengan serius tetapi leluasa dan tanpa beban, dalam arti betul-betul sesuai dengan kondisi yang ada.

Besar harapan Saya agar Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh. Atas kesediaannya, Saya mengucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu dengan yang lebih banyak dan lebih baik. Amin.

Hormat Saya

Indira Zahra

A. Data Responden

Nama SMK :

Nama Guru :(wajib diisi)

Lingkari untuk jawaban pilihan Bapak/Ibu!

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Status kepegawaian di tempat kerja sekarang
 - a. PNS
 - b. Non PNS
3. Posisi dalam organisasi MGMP Kewirausahaan
 - a. Pengurus
 - b. Anggota
4. Pengalaman berorganisasi
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 – 2 tahun
 - c. 3 – 5 tahun
 - d. > 5 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Ada dua jenis kuesioner yang akan Bapak/Ibu isi. Kuesioner pertama adalah Kekohesivan Tim dan yang kedua adalah Konflik.
2. Berikan jawaban yang paling mewakili gambaran kondisi Bapak/Ibu dengan memberikan tanda check list () pada salah satu jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.**

KUESIONER KEKOHESIVAN TIM (X1)

No	Pernyataan	Sangat Sering	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
1	Pengurus memberikan informasi terbaru untuk timnya					
2	Pengurus memberikan pelayanan yang baik untuk timnya					
3	Kegiatan yang diadakan tim berakhir menyenangkan					
4	Tim mendapat pengakuan pihak luar dari kelebihan yang melekat padanya					
5	Pengalaman dan pengetahuan dibagi bersama diantara anggota tim					
6	Pengurus berkeinginan untuk tetap melakukan kegiatan bersama tim					
7	Anggota tim mengikuti semua kegiatan yang diadakan pengurus					
8	Anggota tim hadir dalam kegiatan rapat yang diadakan oleh pengurus					
9	Pengurus mencari bantuan dana dari pihak luar untuk membiayai kegiatan operasional organisasi					
10	Kecocokan diantara anggota tim dijadikan motivasi untuk tetap menjadi bagian dari tim					
11	Pengurus mengupayakan terbentuknya kesepakatan di setiap kegiatan					
12	Semua anggota tim bekerja berdasarkan hasil kesepakatan awal					
13	Pengurus melakukan voting untuk mengambil keputusan					
14	Pengurus melakukan perubahan kebijakan agar tercapai kesamaan tujuan diantara anggota tim					

No	Pernyataan	Sangat Sering	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
15	Untuk mencapai kesepakatan, pengurus berunding dengan anggotanya					
16	Anggota tim bekerjasama untuk meraih tujuan					
17	Sesama anggota tim melakukan kontak via telepon					
18	Anggota tim saling mengunjungi rumah anggota tim lain					
19	Anggota tim menghibur anggota tim lain yang bersedih					
20	Anggota tim saling memberi selamat atas kemenangan yang telah diraih					
21	Dalam pengambilan keputusan, pengurus mengundang anggota tim untuk mengadakan rapat					
22	Setiap masalah selalu diupayakan untuk diselesaikan bersama-sama					
23	Masing-masing anggota tim saling berbagi informasi					
24	Setiap anggota tim saling membantu satu sama lain					
25	Dalam setiap kegiatan, pengurus melibatkan semua anggota tim					
26	Pengurus menunggu anggota tim lainnya untuk berkumpul dalam rapat					

KUESIONER KONFLIK (X2)

No	Pernyataan	Sangat Sering	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
1	Saya meninggalkan orang yang menyampaikan pendapat berbeda dengan saya					
2	Saya mendengarkan pendapat orang lain dengan setengah hati					
3	Saya menerima pendapat orang lain ketimbang pendapat sendiri					
4	Saya beradu argumentasi dengan orang lain untuk mempertahankan pendapat					
5	Saya merasa tersinggung pada orang yang mengajukan keberatan atas usul yang saya ajukan					
6	Saya menghindari diskusi terbuka mengenai isu controversial					
7	Saya mempertahankan kepentingan pribadi					
8	Saya mengutamakan kepentingan pribadi dalam pengambilan keputusan					
9	Saya memprovokasi orang lain agar tujuan saya tercapai					
10	Saya mendesak orang lain untuk menerima usulan saya					
11	Saya mengambil pendekatan win loss untuk mengatasi perbedaan tujuan					
12	Saya tetap melakukan hal yang bukan merupakan kesepakatan					
13	Saya mengabaikan orang lain yang keberatan dengan keputusan yang saya ambil					
14	Saya menunjukkan sikap permusuhan dengan orang yang berselisih paham dengan saya					
15	Dengan alasan akan banyak ditemui pro dan kontra, saya mengambil keputusan secara sepihak					

No	Pernyataan	Sangat Sering	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
16	Saya memilih bekerja dengan orang yang sepaham dengan saya					
17	Saya setengah hati membantu orang yang berselisih paham dengan saya					
18	Saya membentuk kelompok berdasarkan suku dan agama					
19	Saya melibatkan pihak yang memiliki kekuasaan penuh untuk membantu mewujudkan keinginan saya					
20	Saya berupaya membentuk kumpulan orang agar memiliki kesatuan opini					
21	Saya memilih menyerah dalam situasi sulit					
22	Saya berpikir untuk pindah tempat kerja					
23	Saya merasa keberatan dengan kebijakan sekolah					
24	Saya memilih rekan kerja yang memiliki banyak kecocokan dengan saya					
25	Saya menghadap kepala sekolah secara langsung untuk mengajukan keluhan					
26	Saya meminta berganti partner yang sesuai dengan keinginan saya					

Data Hasil Uji Coba Variabel X₃
Perilaku Kerja Negatif

No. Resp.	Butir Item																																Y	Y ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	2	2	1	2	4	5	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	60	3600	
2	3	2	1	5	5	5	5	3	2	2	2	1	2	1	5	2	4	4	3	5	3	1	5	2	3	3	4	2	2	2	2	1	92	8464	
3	3	3	5	2	2	3	4	2	2	1	2	2	1	1	1	1	4	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	62	3844	
4	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	4	4	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	66	4356	
5	3	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	55	3025		
6	2	3	1	2	2	4	3	4	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	68	4624		
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	1024		
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35	1225		
9	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	4	4	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	66	4356		
10	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	1156		
11	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	1089		
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	2025		
13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	47	2209		
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	1024		
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	35	1225		
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	34	1156		
17	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	2025		
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35	1225		
19	3	3	5	2	2	3	4	2	2	1	2	2	1	1	1	1	4	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	62	3844		
20	3	2	1	5	5	5	5	3	2	2	2	1	2	1	5	2	4	4	3	5	3	1	5	2	3	3	4	2	2	2	1	92	8464		
S_x	35	35	30	39	39	48	47	38	35	26	30	22	26	22	37	30	45	40	39	38	26	22	39	30	26	34	30	31	25	22	22	22	1030	59960	
S_x²	75	71	74	103	107	156	143	88	75	40	56	26	42	28	109	62	127	100	89	102	44	26	105	54	42	70	64	59	35	26	26	26			
S_{xy}	2063	1982	1616	2397	2407	2969	2840	2221	2003	1482	1738	1154	1478	1140	2345	1700	2588	2397	2219	2367	1534	1120	2356	1696	1530	2007	1850	1773	1406	1214	1214	1154			
r_{tabel}	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444			
r_{hitung}	0.845	0.691	0.159	0.900	0.861	0.936	0.884	0.799	0.650	0.691	0.700	0.188	0.584	0.043	0.830	0.452	0.641	0.906	0.703	0.903	0.734	-0.117	0.777	0.605	0.802	0.881	0.841	0.641	0.736	0.726	0.726	0.188			
Ket	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop		

Data Hasil Uji Coba
Variabel X₃

No. Butir	SX	SX ²	SY	SY ²	SX.Y	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimp.
1	35	75	1030	59960	2063	0.845	0.444	Valid
2	35	71	1030	59960	1982	0.691	0.444	Valid
3	30	74	1030	59960	1616	0.159	0.444	Drop
4	39	103	1030	59960	2397	0.900	0.444	Valid
5	39	107	1030	59960	2407	0.861	0.444	Valid
6	48	156	1030	59960	2969	0.936	0.444	Valid
7	47	143	1030	59960	2840	0.884	0.444	Valid
8	38	88	1030	59960	2221	0.799	0.444	Valid
9	35	75	1030	59960	2003	0.650	0.444	Valid
10	26	40	1030	59960	1482	0.691	0.444	Valid
11	30	56	1030	59960	1738	0.700	0.444	Valid
12	22	26	1030	59960	1154	0.188	0.444	Drop
13	26	42	1030	59960	1478	0.584	0.444	Valid
14	22	28	1030	59960	1140	0.043	0.444	Drop
15	37	109	1030	59960	2345	0.830	0.444	Valid
16	30	62	1030	59960	1700	0.452	0.444	Valid
17	45	127	1030	59960	2588	0.641	0.444	Valid
18	40	100	1030	59960	2397	0.906	0.444	Valid
19	39	89	1030	59960	2219	0.703	0.444	Valid
20	38	102	1030	59960	2367	0.903	0.444	Valid
21	26	44	1030	59960	1534	0.734	0.444	Valid
22	22	26	1030	59960	1120	-0.117	0.444	Drop
23	39	105	1030	59960	2356	0.777	0.444	Valid
24	30	54	1030	59960	1696	0.605	0.444	Valid
25	26	42	1030	59960	1530	0.802	0.444	Valid
26	34	70	1030	59960	2007	0.881	0.444	Valid
27	30	64	1030	59960	1850	0.841	0.444	Valid
28	31	59	1030	59960	1773	0.641	0.444	Valid
29	25	35	1030	59960	1406	0.736	0.444	Valid
30	22	26	1030	59960	1214	0.726	0.444	Valid
31	22	26	1030	59960	1214	0.726	0.444	Valid
32	22	26	1030	59960	1154	0.188	0.444	Drop

Data Hasil Uji Coba Variabel X_3
Perilaku Kerja Negatif

contoh butir no. 1

No.	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	2	60	4	3600	120
2	3	92	9	8464	276
3	3	62	9	3844	186
4	2	66	4	4356	132
5	3	55	9	3025	165
6	2	68	4	4624	136
7	1	32	1	1024	32
8	1	35	1	1225	35
9	2	66	4	4356	132
10	1	34	1	1156	34
11	1	33	1	1089	33
12	1	45	1	2025	45
13	2	47	4	2209	94
14	1	32	1	1024	32
15	1	35	1	1225	35
16	1	34	1	1156	34
17	1	45	1	2025	45
18	1	35	1	1225	35
19	3	62	9	3844	186
20	3	92	9	8464	276
Jumlah	35	1030	75	59960	2063

Diketahui :

n	:	20
ΣX	:	35
ΣY	:	1030
ΣX^2	:	75
ΣY^2	:	59960
ΣXY	:	2063

Rumus Pearson :

$$\begin{aligned} r &= \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{[20 \cdot 2063] - [35 \cdot 1030]}{\sqrt{\{[20 \cdot 75] - [35]^2\} \{[20 \cdot 59960] - [1030]^2\}}} \\ &= \frac{[41260 - 36050]}{\sqrt{[1500 - 1225] [1199200 - 1060900]}} \\ &= \frac{5210}{\sqrt{275 \cdot 138300}} \\ &= \frac{5210}{6167.05} \\ &= 0.845 \end{aligned}$$

Dari data tersebut diperoleh $r_{hitung} = 0,845$ sedangkan r_{tabel} untuk $n = 20$ dan $\alpha = 0,05$ adalah **0,444** berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti data tersebut **valid**

Perhitungan Reliabilitas Variabel X₃
Perilaku Kerja Negatif

No. Resp.	Butir Pernyataan																											Y	Y ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	2	2	2	4	5	3	2	2	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	55	3025
2	3	2	5	5	5	5	3	2	2	2	2	5	2	4	4	3	5	3	5	2	3	3	4	2	2	2	2	87	7569
3	3	3	2	2	3	4	2	2	1	2	1	1	1	4	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	51	2601
4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	61	3721
5	3	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	48	2304
6	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	1	3	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	63	3969
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	729
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30	900
9	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	61	3721
10	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	841
11	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	784
12	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	1444
13	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	42	1764
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	729
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	30	900
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	29	841
17	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	1444
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30	900
19	3	3	2	2	3	4	2	2	1	2	1	1	1	4	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	51	2601
20	3	2	5	5	5	5	3	2	2	2	2	5	2	4	4	3	5	3	5	2	3	3	4	2	2	2	2	87	7569
S_X	35	35	39	39	48	47	38	35	26	30	26	37	30	45	40	39	38	26	39	30	26	34	30	31	25	22	22	912	48356
S_X²	75	71	103	107	156	143	88	75	40	56	42	109	62	127	100	89	102	44	105	54	42	70	64	59	35	26	26		
s_i²	0.69	0.49	1.35	1.55	2.04	1.63	0.79	0.69	0.31	0.55	0.41	2.03	0.85	1.29	1.00	0.65	1.49	0.51	1.45	0.45	0.41	0.61	0.95	0.55	0.19	0.09	0.09		

**Data Hasil Reliabilitas Variabel X₃
Perilaku Kerja Negatif**

No.	Varians
1	0.69
2	0.49
3	1.35
4	1.55
5	2.04
6	1.63
7	0.79
8	0.69
9	0.31
10	0.55
11	0.41
12	2.03
13	0.85
14	1.29
15	1.00
16	0.65
17	1.49
18	0.51
19	1.45
20	0.45
21	0.41
22	0.61
23	0.95
24	0.55
25	0.19
26	0.09
27	0.09
S	23.08

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{75 - \frac{35^2}{20}}{20} = 0.69$$

2. Menghitung varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{48356 - \frac{912^2}{20}}{20} = 338.44$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$= \frac{27}{27-1} \left(1 - \frac{23.08}{338.4} \right)$$

$$= 0.968$$

Data Hasil Uji Coba
Variabel X₁

No. Butir	SX	SX ²	SY	SY ²	SX.Y	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimp.
1	70	274	1936	195564	7203	0.878	0.444	Valid
2	65	233	1936	195564	6655	0.862	0.444	Valid
3	66	244	1936	195564	6659	0.584	0.444	Valid
4	50	156	1936	195564	5037	0.392	0.444	Drop
5	62	224	1936	195564	6392	0.766	0.444	Valid
6	73	277	1936	195564	7265	0.677	0.444	Valid
7	69	257	1936	195564	6978	0.760	0.444	Valid
8	72	272	1936	195564	7123	0.475	0.444	Valid
9	72	276	1936	195564	7222	0.682	0.444	Valid
10	66	230	1936	195564	6525	0.432	0.444	Drop
11	55	173	1936	195564	5641	0.752	0.444	Valid
12	69	259	1936	195564	6979	0.725	0.444	Valid
13	72	292	1936	195564	7419	0.869	0.444	Valid
14	72	286	1936	195564	7344	0.801	0.444	Valid
15	64	234	1936	195564	6598	0.825	0.444	Valid
16	65	235	1936	195564	6625	0.756	0.444	Valid
17	72	282	1936	195564	7288	0.738	0.444	Valid
18	68	250	1936	195564	6870	0.734	0.444	Valid
19	51	143	1936	195564	4947	0.031	0.444	Drop
20	67	245	1936	195564	6856	0.905	0.444	Valid
21	55	165	1936	195564	5465	0.421	0.444	Drop
22	43	111	1936	195564	4344	0.467	0.444	Valid
23	49	147	1936	195564	5012	0.573	0.444	Valid
24	53	165	1936	195564	5421	0.649	0.444	Valid
25	67	243	1936	195564	6752	0.685	0.444	Valid
26	69	259	1936	195564	6981	0.730	0.444	Valid
27	72	266	1936	195564	7125	0.660	0.444	Valid
28	73	275	1936	195564	7227	0.608	0.444	Valid
29	66	238	1936	195564	6725	0.828	0.444	Valid
30	69	251	1936	195564	6886	0.636	0.444	Valid

Data Hasil Uji Coba Variabel X_1
Kekohevisan Tim

contoh butir no. 1

No.	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	3	91	9	8281	273
2	5	113	25	12769	565
3	1	49	1	2401	49
4	3	80	9	6400	240
5	3	85	9	7225	255
6	3	102	9	10404	306
7	2	103	4	10609	206
8	4	108	16	11664	432
9	5	110	25	12100	550
10	2	70	4	4900	140
11	4	110	16	12100	440
12	4	113	16	12769	452
13	4	109	16	11881	436
14	4	106	16	11236	424
15	4	89	16	7921	356
16	5	119	25	14161	595
17	5	115	25	13225	575
18	1	49	1	2401	49
19	4	109	16	11881	436
20	4	106	16	11236	424
Jumlah	70	1936	274	195564	7203

Diketahui :

n	:	20
ΣX	:	70
ΣY	:	1936
ΣX^2	:	274
ΣY^2	:	195564
ΣXY	:	7203

Rumus Pearson :

$$\begin{aligned}r &= \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\&= \frac{[20 \cdot 7203] - [70 \cdot 1936]}{\sqrt{\{[20 \cdot 274] - [70]^2\} \{[20 \cdot 195564] - [1936]^2\}}} \\&= \frac{[144060 - 135520]}{\sqrt{[5480 - 4900] [3911280 - 3748096]}} \\&= \frac{8540}{\sqrt{580 \cdot 163184}} \\&= \frac{8540}{9728.65} \\&= 0.878\end{aligned}$$

Dari data tersebut diperoleh $r_{\text{hitung}} = 0,561$ sedangkan r_{tabel} untuk $n = 20$ dan $\alpha = 0,05$ adalah **0,444** berarti $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, berarti data tersebut **valid**

Perhitungan Reliabilitas Variabel Xi
Kekoheisan Tim

No. Resp.	Butir Pernyataan																										Y	Y ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	3	4	3	3	2	2	5	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	79	6241
2	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	1	2	3	3	4	4	4	3	4	100	10000
3	1	1	2	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	40	1600
4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	4	5	4	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	71	5041
5	3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	2	77	5929
6	3	3	4	1	4	4	3	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	1	1	2	4	5	4	5	4	4	92	8464
7	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	92	8464
8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	98	9604
9	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	99	9801
10	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	61	3721
11	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	103	10609
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	100	10000
13	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	96	9216
14	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	93	8649
15	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	2	3	3	3	3	4	77	5929
16	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	105	11025
17	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	102	10404
18	1	1	2	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	40	1600
19	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	96	9216
20	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	93	8649
S _X	70	65	66	62	73	69	72	72	55	69	72	72	64	65	72	68	67	43	49	53	67	69	72	73	66	69	1714	154162
S _X ²	274	233	244	224	277	257	272	276	173	259	292	286	234	235	282	250	245	111	147	165	243	259	266	275	238	251		
S _i ²	1.45	1.09	1.31	1.59	0.53	0.95	0.64	0.84	1.09	1.05	1.64	1.34	1.46	1.19	1.14	0.94	1.03	0.93	1.35	1.23	0.93	1.05	0.34	0.43	1.01	0.65		

**Data Hasil Reliabilitas Variabel X₁
Kekoheisan Tim**

No.	Varians
1	1.45
2	1.09
3	1.31
4	1.59
5	0.53
6	0.95
7	0.64
8	0.84
9	1.09
10	1.05
11	1.64
12	1.34
13	1.46
14	1.19
15	1.14
16	0.94
17	1.03
18	0.93
19	1.35
20	1.23
21	0.93
22	1.05
23	0.34
24	0.43
25	1.01
26	0.65
S	27.17

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{274 - \frac{70^2}{20}}{20} = 1.45$$

2. Menghitung varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{154162 - \frac{1714^2}{20}}{20} = 363.61$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$= \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{27.17}{363.6} \right)$$

$$= 0.962$$

**Data Hasil Uji Coba Variabel X₂
Konflik**

No. Resp.	Butir Item																																Y	Y ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	93	8649
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	2	2	4	4	2	2	1	2	1	2	68	4624	
3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2	1	1	2	1	2	4	2	3	4	4	5	87	7569	
4	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	4	1	1	1	2	1	2	2	4	2	4	2	2	1	58	3364	
5	4	4	4	1	2	2	1	3	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	5	4	4	1	4	1	1	2	2	3	3	1	4	2	86	7396	
6	1	1	2	4	3	3	1	1	4	1	1	1	2	2	4	3	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	2	65	4225	
7	1	1	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	1	1	2	1	1	3	2	1	51	2601	
8	1	2	3	4	3	1	1	1	3	3	3	1	4	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	64	4096	
9	1	1	3	2	2	3	1	2	3	1	1	3	2	2	2	3	1	3	4	1	4	1	3	3	1	1	4	3	3	1	3	4	72	5184	
10	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	3	1	54	2916	
11	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	2	2	2	55	3025	
12	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	103	10609	
13	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	1	104	10816	
14	4	4	4	3	3	2	4	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	63	3969	
15	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	53	2809	
16	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	1849	
17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	2	2	4	4	2	2	1	2	1	2	68	4624	
18	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	2	2	2	56	3136	
19	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	2	2	4	4	2	2	1	2	1	2	68	4624	
20	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	4	1	1	1	2	1	2	2	4	2	4	2	2	1	58	3364	
S _X	37	42	56	51	52	37	31	38	44	38	33	34	53	53	48	39	32	38	66	41	49	26	42	39	39	46	59	41	39	45	43	38	1369	99449	
S _X ²	89	110	180	147	148	83	63	86	116	92	67	70	159	159	140	99	72	90	238	105	139	42	104	97	109	132	195	95	101	123	115	94			
S _{XY}	2700	3071	4097	3496	3689	2770	2243	2813	3197	2791	2392	2455	3680	3863	3497	2929	2456	2865	4701	3024	3486	1890	3038	2904	2904	3379	4116	2964	2860	3253	3175	2751			
r _{tabel}	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444			
r _{hitung}	0.487	0.554	0.723	0.016	0.478	0.821	0.413	0.753	0.558	0.563	0.496	0.483	0.160	0.721	0.560	0.715	0.769	0.826	0.538	0.627	0.400	0.508	0.542	0.676	0.539	0.594	0.223	0.628	0.503	0.489	0.644	0.424			
K _{et}	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop			

Data Hasil Uji Coba
Variabel X₂

No. Butir	SX	SX ²	SY	SY ²	SX.Y	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimp.
1	37	89	1369	99449	2700	0.487	0.444	Valid
2	42	110	1369	99449	3071	0.554	0.444	Valid
3	56	180	1369	99449	4097	0.723	0.444	Valid
4	51	147	1369	99449	3496	0.016	0.444	Drop
5	52	148	1369	99449	3689	0.478	0.444	Valid
6	37	83	1369	99449	2770	0.821	0.444	Valid
7	31	63	1369	99449	2243	0.413	0.444	Drop
8	38	86	1369	99449	2813	0.753	0.444	Valid
9	44	116	1369	99449	3197	0.558	0.444	Valid
10	38	92	1369	99449	2791	0.563	0.444	Valid
11	33	67	1369	99449	2392	0.496	0.444	Valid
12	34	70	1369	99449	2455	0.483	0.444	Valid
13	53	159	1369	99449	3680	0.160	0.444	Drop
14	53	159	1369	99449	3863	0.721	0.444	Valid
15	48	140	1369	99449	3497	0.560	0.444	Valid
16	39	99	1369	99449	2929	0.715	0.444	Valid
17	32	72	1369	99449	2456	0.769	0.444	Valid
18	38	90	1369	99449	2865	0.826	0.444	Valid
19	66	238	1369	99449	4701	0.538	0.444	Valid
20	41	105	1369	99449	3024	0.627	0.444	Valid
21	49	139	1369	99449	3486	0.400	0.444	Drop
22	26	42	1369	99449	1890	0.508	0.444	Valid
23	42	104	1369	99449	3038	0.542	0.444	Valid
24	39	97	1369	99449	2904	0.676	0.444	Valid
25	39	109	1369	99449	2904	0.539	0.444	Valid
26	46	132	1369	99449	3379	0.594	0.444	Valid
27	59	195	1369	99449	4116	0.223	0.444	Drop
28	41	95	1369	99449	2964	0.628	0.444	Valid
29	39	101	1369	99449	2860	0.503	0.444	Valid
30	45	123	1369	99449	3253	0.489	0.444	Valid
31	43	115	1369	99449	3175	0.644	0.444	Valid
32	38	94	1369	99449	2751	0.424	0.444	Drop

**Perhitungan Reliabilitas Variabel X:
Konflik**

No. Resp.	Butir Pernyataan																									Y	Y ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			26
1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	77	5929	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	4	4	2	1	2	1	55	3025
3	2	2	4	3	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	3	4	4	1	1	2	1	2	2	3	4	4	70	4900
4	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2	4	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	47	2209
5	4	4	4	2	2	3	4	4	1	1	4	4	1	1	4	5	4	1	4	1	1	2	3	3	1	4	72	5184
6	1	1	2	3	3	1	4	1	1	1	2	4	3	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	48	2304
7	1	1	2	3	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	3	2	42	1764
8	1	2	3	3	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	48	2304
9	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3	1	3	4	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	55	3025
10	1	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	41	1681
11	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	39	1521
12	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	86	7396
13	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	88	7744
14	4	4	4	3	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	48	2304
15	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	41	1681
16	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	1156
17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	4	4	2	1	2	1	55	3025
18	1	2	2	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	40	1600
19	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	4	4	2	1	2	1	55	3025
20	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2	4	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	47	2209
S _X	37	42	56	52	37	38	44	38	33	34	53	48	39	32	38	66	41	26	42	39	39	46	41	39	45	43	1088	63986
S _X ²	89	110	180	148	83	86	116	92	67	70	159	140	99	72	90	238	105	42	104	97	109	132	95	101	123	115		
s _i ²	1.03	1.09	1.16	0.64	0.73	0.69	0.96	0.99	0.63	0.61	0.93	1.24	1.15	1.04	0.89	1.01	1.05	0.41	0.79	1.05	1.65	1.31	0.55	1.25	1.09	1.13		

**Data Hasil Reliabilitas Variabel X₂
Konflik**

No.	Varians
1	1.03
2	1.09
3	1.16
4	0.64
5	0.73
6	0.69
7	0.96
8	0.99
9	0.63
10	0.61
11	0.93
12	1.24
13	1.15
14	1.04
15	0.89
16	1.01
17	1.05
18	0.41
19	0.79
20	1.05
21	1.65
22	1.31
23	0.55
24	1.25
25	1.09
26	1.13
S	25.04

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{89 - \frac{37^2}{20}}{20} = 1.03$$

2. Menghitung varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{63986 - \frac{1088^2}{20}}{20} = 239.94$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$= \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{25.04}{239.9} \right)$$

$$= 0.931$$

Kisi-kisi Instrumen (sesudah uji coba)

Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kerja Negatif

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1.	Sikap sengaja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8
2.	Niat buruk	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9, 10, 11, 13, 15, 16
3.	Merugikan organisasi	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	17, 18, 19, 20, 21, 23, 24
4.	Merugikan rekan kerja	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

Kisi-kisi Instrumen Kekohesivan Tim

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1.	Ketertarikan individu pada tim	1, 2, 3, 4, 5, 6	1, 2, 3, 5, 6
2.	Keinginan untuk tetap menjadi bagian tim	7, 8, 9, 10, 11, 12	7, 8, 9, 11, 12
3.	Kesamaan tujuan	13, 14, 15, 16, 17, 18	13, 14, 15, 16, 17, 18
4.	Rasa kebersamaan	19, 20, 21, 22, 23, 24	20, 22, 23, 24
5.	Rasa ketergantungan	25, 26, 27, 28, 29, 30	25, 26, 27, 28, 29, 30

Kisi-kisi Instrumen Konflik

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1.	Perbedaan persepsi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1, 2, 3, 5, 6, 8
2.	Perbedaan tujuan	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9, 10, 11, 12, 14, 15, 16,
3.	Pihak oposisi	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	17, 18, 19, 20, 22, 23, 24
4.	Ketidakcocokan	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	25, 26, 28, 29, 30, 21

Skor Data Mentah
Variabel Perilaku Kerja Negatif (X₃)

No. Resp.	No. Item																										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27
1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	49
2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	50
3	1	1	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	47
4	1	2	2	2	4	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	69
5	1	2	1	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	4	2	2	1	1	2	2	1	2	4	1	1	1	1	49
6	1	2	1	1	2	2	4	1	4	1	4	1	1	4	2	2	4	1	2	1	4	3	4	4	1	1	1	59
7	1	2	1	1	1	2	3	1	4	1	4	4	1	4	1	2	4	1	2	1	4	1	2	2	4	4	1	59
8	2	3	3	2	2	1	2	1	4	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	45
9	4	2	3	4	2	2	2	2	1	1	1	1	4	1	2	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	1	63
10	2	2	2	2	3	1	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	4	4	1	1	2	3	4	1	54
11	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	4	1	2	1	1	3	1	1	4	1	2	2	4	4	1	50
12	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	1	2	2	1	1	38
13	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	39
14	3	1	1	1	1	1	1	3	2	4	1	4	4	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	46
15	1	4	4	4	4	4	3	1	1	1	2	1	2	4	5	2	2	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	60
16	1	4	4	2	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
17	1	2	3	4	3	4	2	1	1	1	2	4	4	3	3	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	1	1	66
18	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	4	4	1	1	49
19	2	2	2	4	5	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	45
20	3	2	2	1	5	5	3	2	2	2	2	5	2	2	4	3	5	1	2	1	2	1	4	2	2	2	1	68
21	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	39
22	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	64
23	3	2	1	1	3	3	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
24	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	67
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	29
26	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	4	1	4	1	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	1	1	1	56
27	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	39
28	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	44
29	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	43

No. Resp.	No. Item																										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27
30	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	40
31	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	45
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	33
33	1	3	1	3	3	1	3	3	4	3	3	1	1	2	3	4	3	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	57
34	1	1	1	4	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	47
35	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	2	1	2	2	4	1	4	4	1	4	1	2	58
36	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	3	3	4	1	1	2	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	52
37	1	2	2	2	4	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	4	1	2	1	1	4	1	3	2	1	1	51
38	1	2	3	2	1	4	4	1	4	1	1	2	4	2	2	1	1	4	2	2	1	1	4	1	1	1	1	54
39	1	2	1	1	1	2	3	1	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	55
40	1	1	1	1	1	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	52
41	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	46
42	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	4	1	1	43
43	4	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	43
44	2	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	47
45	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	65
46	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	1	61
47	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	41
48	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	41
49	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	1	62
50	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	55
51	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	51
52	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	44
53	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	44
54	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	51
55	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	38
56	1	1	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	48
57	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
58	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
59	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	31
60	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	36
61	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	34

No. Resp.	No. Item																										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27
62	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	37
63	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	53
64	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	34
65	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	35
66	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	42
67	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	37
68	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	46
69	1	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	1	3	1	58
70	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	43
71	1	1	1	2	1	2	3	1	3	1	3	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	46
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	2	1	1	37
73	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	46
74	2	1	2	2	3	3	1	3	1	1	3	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3	1	1	3	2	1	1	50
75	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	4	3	1	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	3	1	3	1	56
76	1	1	3	2	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1	3	1	3	1	1	1	48
77	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	45
78	1	1	1	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	46
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	35
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	35
81	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	3	3	1	3	1	1	46
82	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	4	3	3	3	1	3	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	53
83	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	59
84	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	38
85	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	3	1	1	48
86	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	42
87	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1	58
88	1	1	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	1	1	3	1	1	57
89	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	47
90	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	46
91	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	36

Skor Data Mentah
Variabel Kekohesifan Tim (X_i)

No. Resp.	Nomor Item																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	94
2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	5	2	5	1	5	5	2	5	1	5	1	5	3	4	4	3	1	79
3	4	4	4	1	2	2	2	4	2	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	91
4	1	1	1	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	1	1	74
5	1	1	1	2	4	2	3	3	5	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	92
6	3	2	2	1	3	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	5	5	5	2	4	3	4	4	4	86
7	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	5	2	4	5	5	2	2	4	4	4	2	86
8	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	93
9	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	2	5	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	87
10	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	5	5	5	3	3	4	4	4	4	91
11	3	3	1	1	4	3	4	3	3	4	4	4	1	2	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	89
12	5	5	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	93
13	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	110
14	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	94
15	2	3	5	5	3	4	3	3	5	4	2	5	2	5	2	2	2	1	5	5	2	2	2	2	3	2	81
16	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	99
17	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	2	5	5	5	2	5	4	2	2	81
18	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	2	2	98
19	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	4	5	4	4	5	2	3	2	4	4	3	3	3	88
20	1	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	5	2	5	3	5	5	5	2	3	85
21	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	5	3	3	3	3	4	4	96
22	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	2	3	3	3	3	2	2	85
23	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	109
24	2	1	1	1	4	1	5	4	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	3	4	1	2	3	3	3	1	79
25	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	100
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	77
27	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	103
28	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	114
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	106
30	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	104
31	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	99

No. Resp.	Nomor Item																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
65	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	105
66	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	93
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	101
68	2	2	2	2	2	5	3	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	5	2	4	4	2	2	2	2	82
69	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	89
70	3	4	3	3	2	2	5	5	5	5	2	4	2	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	88
71	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	111
72	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	104
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	101
74	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	5	5	4	5	5	3	2	3	3	5	4	2	4	4	90
75	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	1	5	3	3	3	3	3	3	3	91
76	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	93
77	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	96
78	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	96
79	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	106
80	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	105
81	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	102
82	3	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	97
83	1	1	3	1	3	2	3	3	1	5	5	5	1	5	1	5	5	4	5	4	1	1	3	3	1	3	75
84	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	112
85	3	3	4	1	4	4	3	3	1	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	94
86	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	103
87	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	97
88	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	3	2	2	4	5	5	4	5	4	98
89	3	3	1	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	92
90	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	115
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	107

**Skor Data Mentah
Variabel Konflik (X₂)**

No. Resp.	No. Item																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	4	3	1	3	2	2	2	2	3	3	1	48
2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	5	1	1	2	1	2	1	1	5	1	1	47
3	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	49
4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	67
5	1	2	4	4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	51
6	1	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	3	2	2	4	3	2	59
7	2	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	5	1	2	4	3	2	2	50
8	1	1	4	4	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	43
9	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	60
10	2	1	2	4	2	4	2	2	3	1	3	3	1	1	3	4	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	54
11	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	4	1	1	3	3	1	3	1	4	1	3	1	3	1	1	3	54
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	36
13	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	40
14	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	32
15	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	4	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3	59
16	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	4	2	1	38
17	1	3	4	4	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	50
18	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	3	1	2	4	2	2	49
19	3	3	2	3	1	3	3	4	3	1	4	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	66
20	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	65
21	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	36
22	1	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	1	54
23	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	59
24	1	1	2	3	3	2	4	2	1	2	2	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	1	64
25	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	29
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	44
27	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3	37
28	1	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	3	42
29	1	2	2	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	41
30	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	37

No.	No. Item																										Jumlah		
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		26	
31	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	42
32	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
33	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	4	4	4	1	57	
34	1	4	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	1	59	
35	3	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	56	
36	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	51	
37	1	2	2	2	2	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	38	
38	1	4	2	2	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	50	
39	1	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	61	
40	1	5	3	4	1	3	1	1	1	1	4	2	1	2	1	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	52	
41	1	3	2	4	3	2	1	3	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	69	
42	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	3	48	
43	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	41		
44	1	1	3	2	2	2	1	2	3	3	4	3	1	1	1	4	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	49	
45	1	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	1	2	4	4	1	62		
46	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3	5	4	4	4	4	4	3	2	2	5	2	2	70	
47	1	3	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	39	
48	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	54	
49	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	3	2	2	5	2	2	47		
50	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	2	1	2	1	1	2	2	5	2	2	47		
51	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	2	3	2	1	2	4	2	3	1	50		
52	1	1	4	2	1	2	1	2	2	2	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	4	2	1	51	
53	3	3	4	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	
54	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	44	
55	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	45	
56	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1	1	47		
57	1	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	1	55		
58	3	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	39	
59	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	
60	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	35		
61	3	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	37		
62	1	1	3	2	1	2	1	3	2	1	4	1	2	1	2	2	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	45		

No.	No. Item																										Jumlah
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
63	1	1	4	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	4	1	46
64	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	40
65	1	1	3	2	3	1	3	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	48
66	2	3	1	2	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	3	43
67	2	3	2	4	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	49
68	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	3	1	2	2	3	5	3	1	3	1	3	1	2	5	4	3	59
69	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	4	2	1	3	1	3	3	1	1	2	2	58
70	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	40
71	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	43
72	1	1	4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	34
73	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3	4	1	44
74	3	2	4	3	1	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	63
75	1	2	3	2	4	2	4	3	1	1	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	2	4	2	1	1	1	55
76	3	3	3	1	3	3	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	48
77	1	1	4	4	3	1	3	3	2	2	1	3	1	1	4	3	1	1	3	1	2	1	3	4	3	2	58
78	3	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	42
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
80	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	4	3	1	1	2	2	2	1	3	3	1	45
81	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
82	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	53
83	1	1	3	4	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	3	4	4	3	1	58
84	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	3	43
85	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	57
86	3	2	4	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	39
87	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	5	1	2	1	2	1	1	2	5	1	1	41
88	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	68
89	4	3	4	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	54
90	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	46
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	33

No.	x_3	x_1	x_2	x_3^2	x_1^2	x_2^2	x_1x_3	x_2x_3	x_1x_2
1	1.65	-1.52	-0.12	2.72	2.30	0.01	-2.50	-0.20	0.18
2	2.65	-16.52	-1.12	7.01	272.79	1.26	-43.74	-2.97	18.51
3	-0.35	-4.52	0.88	0.12	20.40	0.77	1.59	-0.31	-3.97
4	21.65	-21.52	18.88	468.65	462.96	356.42	-465.80	408.70	-406.21
5	1.65	-3.52	2.88	2.72	12.37	8.29	-5.80	4.75	-10.12
6	11.65	-9.52	10.88	135.68	90.56	118.36	-110.85	126.72	-103.53
7	11.65	-9.52	1.88	135.68	90.56	3.53	-110.85	21.89	-17.88
8	-2.35	-2.52	-5.12	5.53	6.33	26.22	5.92	12.04	12.89
9	15.65	-8.52	11.88	244.87	72.53	141.11	-133.27	185.89	-101.17
10	6.65	-4.52	5.88	44.20	20.40	34.56	-30.03	39.09	-26.55
11	2.65	-6.52	5.88	7.01	42.46	34.56	-17.26	15.57	-38.31
12	-9.35	-2.52	-12.12	87.45	6.33	146.92	23.53	113.35	30.50
13	-8.35	14.48	-8.12	69.75	209.77	65.95	-120.96	67.82	-117.62
14	-1.35	-1.52	-16.12	1.83	2.30	259.88	2.05	21.79	24.45
15	12.65	-14.52	10.88	159.98	210.73	118.36	-183.61	137.60	-157.93
16	-7.35	3.48	-10.12	54.05	12.13	102.43	-25.61	74.41	-35.26
17	18.65	-14.52	1.88	347.76	210.73	3.53	-270.71	35.04	-27.28
18	1.65	2.48	0.88	2.72	6.17	0.77	4.09	1.45	2.18
19	-2.35	-7.52	17.88	5.53	56.50	319.66	17.68	-42.05	-134.39
20	20.65	-10.52	16.88	426.35	110.60	284.90	-217.15	348.53	-177.51
21	-8.35	0.48	-12.12	69.75	0.23	146.92	-4.04	101.23	-5.86
22	16.65	-10.52	5.88	277.17	110.60	34.56	-175.08	97.88	-61.83
23	-6.35	13.48	10.88	40.34	181.81	118.36	-85.64	-69.10	146.69
24	19.65	-16.52	15.88	386.06	272.79	252.15	-324.52	312.00	-262.27
25	-18.35	4.48	-19.12	336.78	20.10	365.61	-82.28	350.90	-85.73
26	8.65	-18.52	-4.12	74.79	342.86	16.98	-160.14	-35.64	76.30
27	-8.35	7.48	-11.12	69.75	56.00	123.67	-62.50	92.88	-83.22
28	-3.35	18.48	-6.12	11.23	341.64	37.47	-61.95	20.52	-113.14
29	-4.35	10.48	-7.12	18.94	109.90	50.71	-45.62	30.99	-74.65
30	-7.35	8.48	-11.12	54.05	71.97	123.67	-62.37	81.76	-94.34
31	-2.35	3.48	-6.12	5.53	12.13	37.47	-8.19	14.39	-21.32
32	-14.35	26.48	-18.12	205.97	701.38	328.37	-380.08	260.06	-479.90
33	9.65	-8.52	8.88	93.09	72.53	78.84	-82.17	85.67	-75.62
34	-0.35	12.48	10.88	0.12	155.84	118.36	-4.39	-3.83	135.81
35	10.65	-9.52	7.88	113.39	90.56	62.08	-101.33	83.90	-74.98
36	4.65	-0.52	2.88	21.61	0.27	8.29	-2.40	13.38	-1.49
37	3.65	-0.52	-10.12	13.31	0.27	102.43	-1.88	-36.92	5.23
38	6.65	-5.52	1.88	44.20	30.43	3.53	-36.68	12.49	-10.37
39	7.65	-8.52	12.88	58.50	72.53	165.87	-65.14	98.50	-109.68
40	4.65	-11.52	3.88	21.61	132.63	15.05	-53.53	18.03	-44.67
41	-1.35	7.48	20.88	1.83	56.00	435.94	-10.12	-28.22	156.25
42	-4.35	-0.52	-0.12	18.94	0.27	0.01	2.25	0.53	0.06
43	-4.35	4.48	-7.12	18.94	20.10	50.71	-19.51	30.99	-31.93
44	-0.35	-15.52	0.88	0.12	240.76	0.77	5.46	-0.31	-13.64
45	17.65	-12.52	13.88	311.46	156.66	192.63	-220.90	244.94	-173.72
46	13.65	-6.52	21.88	186.28	42.46	478.70	-88.94	298.61	-142.57
47	-6.35	24.48	-9.12	40.34	599.44	83.19	-155.51	57.93	-223.31

Deskripsi Data Variabel X_3

Deskripsi data Variabel dapat dilihat pada tabel :

1. Mencari rata-rata, varians, Simpangan Baku, Modus, dan Median

No.	X_3	$X_3 - \bar{X}_3$	$(X_3 - \bar{X}_3)^2$				
1	49	1.65	2.72	Rata-rata (\bar{X}_3)	= $\frac{\sum X_3}{n}$		
2	50	2.65	7.01				
3	47	-0.35	0.12				
4	69	21.65	468.65				
5	49	1.65	2.72				
6	59	11.65	135.68				
7	59	11.65	135.68				
8	45	-2.35	5.53				
9	63	15.65	244.87				
10	54	6.65	44.20			Varians (S^2)	= $\frac{\sum (X_3 - \bar{X}_3)^2}{n-1}$
11	50	2.65	7.01				
12	38	-9.35	87.45				
13	39	-8.35	69.75				
14	46	-1.35	1.83				
15	60	12.65	159.98				
16	40	-7.35	54.05				
17	66	18.65	347.76				
18	49	1.65	2.72	Simpangan Baku (S)	= $\sqrt{S^2}$		
19	45	-2.35	5.53				
20	68	20.65	426.35				
21	39	-8.35	69.75				
22	64	16.65	277.17				
23	41	-6.35	40.34				
24	67	19.65	386.06				
25	29	-18.35	336.78				
26	56	8.65	74.79				
27	39	-8.35	69.75			Modus (Mo)	= 46
28	44	-3.35	11.23				
29	43	-4.35	18.94				
30	40	-7.35	54.05				
31	45	-2.35	5.53				
32	33	-14.35	205.97				
33	57	9.65	93.09				
34	47	-0.35	0.12				
35	58	10.65	113.39				
36	52	4.65	21.61	Median (Me)	= 46		
37	51	3.65	13.31				
38	54	6.65	44.20				

No.	X_3	$X_3 - \bar{X}_3$	$(X_3 - \bar{X}_3)^2$
39	55	7.65	58.50
40	52	4.65	21.61
41	46	-1.35	1.83
42	43	-4.35	18.94
43	43	-4.35	18.94
44	47	-0.35	0.12
45	65	17.65	311.46
46	61	13.65	186.28
47	41	-6.35	40.34
48	41	-6.35	40.34
49	62	14.65	214.57
50	55	7.65	58.50
51	51	3.65	13.31
52	44	-3.35	11.23
53	44	-3.35	11.23
54	51	3.65	13.31
55	38	-9.35	87.45
56	48	0.65	0.42
57	30	-17.35	301.08
58	28	-19.35	374.49
59	31	-16.35	267.38
60	36	-11.35	128.86
61	34	-13.35	178.27
62	37	-10.35	107.16
63	53	5.65	31.90
64	34	-13.35	178.27
65	35	-12.35	152.56
66	42	-5.35	28.64
67	37	-10.35	107.16
68	46	-1.35	1.83
69	58	10.65	113.39
70	43	-4.35	18.94
71	46	-1.35	1.83
72	37	-10.35	107.16
73	46	-1.35	1.83
74	50	2.65	7.01
75	56	8.65	74.79
76	48	0.65	0.42
77	45	-2.35	5.53
78	46	-1.35	1.83
79	35	-12.35	152.56
80	35	-12.35	152.56
81	46	-1.35	1.83

No.	X_3	$X_3 - \bar{X}_3$	$(X_3 - \bar{X}_3)^2$
82	53	5.65	31.90
83	59	11.65	135.68
84	38	-9.35	87.45
85	48	0.65	0.42
86	42	-5.35	28.64
87	58	10.65	113.39
88	57	9.65	93.09
89	47	-0.35	0.12
90	46	-1.35	1.83
91	36	-11.35	128.86
Jumlah	4309		8272.75

Deskripsi Data Variabel X_1

Deskripsi data Variabel dapat dilihat pada tabel :

1. Mencari rata-rata, varians, Simpangan Baku, Modus, dan Median

No.	X_1	$X_1 - \bar{X}_1$	$(X_1 - \bar{X}_1)^2$				
1	94	-1.52	2.30	Rata-rata (\bar{X}_1)	= $\frac{\sum X_1}{n}$		
2	79	-16.52	272.79				
3	91	-4.52	20.40				
4	74	-21.52	462.96				
5	92	-3.52	12.37				
6	86	-9.52	90.56				
7	86	-9.52	90.56				
8	93	-2.52	6.33				
9	87	-8.52	72.53				
10	91	-4.52	20.40			Varians (S^2)	= $\frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2}{n-1}$
11	89	-6.52	42.46				
12	93	-2.52	6.33				
13	110	14.48	209.77				
14	94	-1.52	2.30				
15	81	-14.52	210.73				
16	99	3.48	12.13				
17	81	-14.52	210.73				
18	98	2.48	6.17	Simpangan Baku (S)	= $\sqrt{S^2}$		
19	88	-7.52	56.50				
20	85	-10.52	110.60				
21	96	0.48	0.23		= $\sqrt{106.94}$		
22	85	-10.52	110.60		= 10.34		
23	109	13.48	181.81	Modus (M_o)	= 94		
24	79	-16.52	272.79	Median (M_e)	= 95		
25	100	4.48	20.10				
26	77	-18.52	342.86				
27	103	7.48	56.00				
28	114	18.48	341.64				
29	106	10.48	109.90				
30	104	8.48	71.97				
31	99	3.48	12.13				
32	122	26.48	701.38				
33	87	-8.52	72.53				
34	108	12.48	155.84				
35	86	-9.52	90.56				
36	95	-0.52	0.27				
37	95	-0.52	0.27				

No.	X_1	$X_1 - \bar{X}_1$	$(X_1 - \bar{X}_1)^2$
38	90	-5.52	30.43
39	87	-8.52	72.53
40	84	-11.52	132.63
41	103	7.48	56.00
42	95	-0.52	0.27
43	100	4.48	20.10
44	80	-15.52	240.76
45	83	-12.52	156.66
46	89	-6.52	42.46
47	120	24.48	599.44
48	113	17.48	305.67
49	84	-11.52	132.63
50	97	1.48	2.20
51	82	-13.52	182.70
52	109	13.48	181.81
53	98	2.48	6.17
54	99	3.48	12.13
55	92	-3.52	12.37
56	95	-0.52	0.27
57	116	20.48	419.57
58	102	6.48	42.04
59	100	4.48	20.10
60	94	-1.52	2.30
61	101	5.48	30.07
62	90	-5.52	30.43
63	88	-7.52	56.50
64	102	6.48	42.04
65	105	9.48	89.94
66	93	-2.52	6.33
67	101	5.48	30.07
68	82	-13.52	182.70
69	89	-6.52	42.46
70	88	-7.52	56.50
71	111	15.48	239.74
72	104	8.48	71.97
73	101	5.48	30.07
74	90	-5.52	30.43
75	91	-4.52	20.40
76	93	-2.52	6.33
77	96	0.48	0.23
78	96	0.48	0.23
79	106	10.48	109.90
80	105	9.48	89.94

No.	X_1	$X_1 - \bar{X}_1$	$(X_1 - \bar{X}_1)^2$
81	102	6.48	42.04
82	97	1.48	2.20
83	75	-20.52	420.93
84	112	16.48	271.71
85	94	-1.52	2.30
86	103	7.48	56.00
87	97	1.48	2.20
88	98	2.48	6.17
89	92	-3.52	12.37
90	115	19.48	379.61
91	107	11.48	131.87
Jumlah	8692		9624.73

Deskripsi Data Variabel X_2

Deskripsi data Variabel dapat dilihat pada tabel :

1. Mencari rata-rata, varians, Simpangan Baku, Modus, dan Median

No.	X_2	$X_2 - \bar{X}_2$	$(X_2 - \bar{X}_2)^2$						
1	48	-0.12	0.01	Rata-rata (\bar{X}_2)	=	$\frac{\sum X_2}{n}$			
2	47	-1.12	1.26						
3	49	0.88	0.77						
4	67	18.88	356.42						
5	51	2.88	8.29						
6	59	10.88	118.36						
7	50	1.88	3.53						
8	43	-5.12	26.22						
9	60	11.88	141.11						
10	54	5.88	34.56				Varians (S^2)	=	$\frac{\sum (X_2 - \bar{X}_2)^2}{n-1}$
11	54	5.88	34.56						
12	36	-12.12	146.92						
13	40	-8.12	65.95						
14	32	-16.12	259.88						
15	59	10.88	118.36						
16	38	-10.12	102.43						
17	50	1.88	3.53						
18	49	0.88	0.77	Simpangan Baku (S)	=	$\sqrt{S^2}$			
19	66	17.88	319.66						
20	65	16.88	284.90						
21	36	-12.12	146.92						
22	54	5.88	34.56						
23	59	10.88	118.36						
24	64	15.88	252.15				Modus (Mo)	=	59
25	29	-19.12	365.61						
26	44	-4.12	16.98				Median (Me)	=	48
27	37	-11.12	123.67						
28	42	-6.12	37.47						
29	41	-7.12	50.71						
30	37	-11.12	123.67						
31	42	-6.12	37.47						
32	30	-18.12	328.37						
33	57	8.88	78.84						
34	59	10.88	118.36						
35	56	7.88	62.08						
36	51	2.88	8.29						
37	38	-10.12	102.43						

No.	X_2	$X_2 - \bar{X}_2$	$(X_2 - \bar{X}_2)^2$
38	50	1.88	3.53
39	61	12.88	165.87
40	52	3.88	15.05
41	69	20.88	435.94
42	48	-0.12	0.01
43	41	-7.12	50.71
44	49	0.88	0.77
45	62	13.88	192.63
46	70	21.88	478.70
47	39	-9.12	83.19
48	54	5.88	34.56
49	47	-1.12	1.26
50	47	-1.12	1.26
51	50	1.88	3.53
52	51	2.88	8.29
53	42	-6.12	37.47
54	44	-4.12	16.98
55	45	-3.12	9.74
56	47	-1.12	1.26
57	55	6.88	47.32
58	39	-9.12	83.19
59	34	-14.12	199.40
60	35	-13.12	172.16
61	37	-11.12	123.67
62	45	-3.12	9.74
63	46	-2.12	4.50
64	40	-8.12	65.95
65	48	-0.12	0.01
66	43	-5.12	26.22
67	49	0.88	0.77
68	59	10.88	118.36
69	58	9.88	97.60
70	40	-8.12	65.95
71	43	-5.12	26.22
72	34	-14.12	199.40
73	44	-4.12	16.98
74	63	14.88	221.39
75	55	6.88	47.32
76	48	-0.12	0.01
77	58	9.88	97.60
78	42	-6.12	37.47
79	31	-17.12	293.12

No.	X_2	$X_2 - \bar{X}_2$	$(X_2 - \bar{X}_2)^2$
80	45	-3.12	9.74
81	35	-13.12	172.16
82	53	4.88	23.81
83	58	9.88	97.60
84	43	-5.12	26.22
85	57	8.88	78.84
86	39	-9.12	83.19
87	41	-7.12	50.71
88	68	19.88	395.18
89	54	5.88	34.56
90	46	-2.12	4.50
91	33	-15.12	228.64
Jumlah	4379		8733.67

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Perilaku Kerja Negatif

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 69 - 28 \\ &= 41\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3.3) \text{ Log } n \text{ (sturges)} \\ &= 1 + (3.3) \log 91 \\ &= 1 + (3.3) 1.95 \\ &= 1 + 6.46 \\ &= 7.46 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{41}{7} = 5.86 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
28 - 33	5	5.5%
34 - 39	16	17.6%
40 - 45	18	19.8%
46 - 51	24	26.4%
52 - 57	12	13.2%
58 - 63	10	11.0%
64 - 69	6	6.6%
	91	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Kekohesivan Tim

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 122 - 74 \\ &= 48\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3.3) \text{Log } n \text{ (sturges)} \\ &= 1 + (3.3) \log 91 \\ &= 1 + (3.3) 1.95 \\ &= 1 + 6.46 \\ &= 7.46 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{48}{7} = 6.86 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
74 - 80	6	6.6%
81 - 87	15	16.5%
88 - 94	23	25.3%
95 - 101	22	24.2%
102 - 108	14	15.4%
109 - 115	8	8.8%
116 - 122	3	3.3%
	91	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Konflik

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 70 - 29 \\ &= 41\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3.3) \text{Log } n \text{ (sturges)} \\ &= 1 + (3.3) \log 91 \\ &= 1 + (3.3) 1.95 \\ &= 1 + 6.46 \\ &= 7.46 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{41}{7} = 5.86 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
29 - 34	7	7.7%
35 - 40	15	16.5%
41 - 46	19	20.9%
47 - 52	20	22.0%
53 - 58	14	15.4%
59 - 64	10	11.0%
65 - 70	6	6.6%
	91	100%

UJI PRASYARAT ANALISIS (UJI NORMALITAS DAN UJI HOMOGENITAS)
1. PRASYARAT ANALISIS X_3 ATAS X_1

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{X}_3 = 108,16 - 0,637X_1$

No.	X_1	X_3	\hat{X}_3	$(X_3 - X_3)$	$\overline{(X_3 - X_3)}$	$\overline{[(X_3 - X_3) - (X_3 - \hat{X}_3)]^2}$
1	74	69	61.05	7.95	7.9500	63.20
2	75	59	60.41	-1.41	-1.4134	2.00
3	77	56	59.14	-3.14	-3.1401	9.86
4	79	50	57.87	-7.87	-7.8668	61.89
5	79	67	57.87	9.13	9.1332	83.42
6	80	47	57.23	-10.23	-10.2301	104.66
7	81	60	56.59	3.41	3.4065	11.60
8	81	66	56.59	9.41	9.4065	88.48
9	82	51	55.96	-4.96	-4.9568	24.57
10	82	46	55.96	-9.96	-9.9568	99.14
11	83	65	55.32	9.68	9.6798	93.70
12	84	52	54.68	-2.68	-2.6836	7.20
13	84	62	54.68	7.32	7.3164	53.53
14	85	68	54.05	13.95	13.9531	194.69
15	85	64	54.05	9.95	9.9531	99.06
16	86	59	53.41	5.59	5.5897	31.25
17	86	59	53.41	5.59	5.5897	31.25
18	86	58	53.41	4.59	4.5897	21.07
19	87	63	52.77	10.23	10.2264	104.58
20	87	57	52.77	4.23	4.2264	17.86
21	87	55	52.77	2.23	2.2264	4.96
22	88	45	52.14	-7.14	-7.1370	50.94
23	88	53	52.14	0.86	0.8630	0.74
24	88	43	52.14	-9.14	-9.1370	83.48
25	89	50	51.50	-1.50	-1.5003	2.25
26	89	61	51.50	9.50	9.4997	90.24
27	89	58	51.50	6.50	6.4997	42.25
28	90	54	50.86	3.14	3.1363	9.84
29	90	37	50.86	-13.86	-13.8637	192.20
30	90	50	50.86	-0.86	-0.8637	0.75
31	91	47	50.23	-3.23	-3.2270	10.41
32	91	54	50.23	3.77	3.7730	14.24
33	91	56	50.23	5.77	5.7730	33.33
34	92	49	49.59	-0.59	-0.5904	0.35

No.	X_1	X_3	\hat{X}_3	$(X_3 - X_3)$	$\overline{(X_3 - X_3) - (X_3 - \hat{X}_3)}$	$\overline{[(X_3 - X_3) - (X_3 - \hat{X}_3)]^2}$
35	92	38	49.59	-11.59	-11.5904	134.34
36	92	47	49.59	-2.59	-2.5904	6.71
37	93	45	48.95	-3.95	-3.9538	15.63
38	93	38	48.95	-10.95	-10.9538	119.98
39	93	42	48.95	-6.95	-6.9538	48.35
40	93	48	48.95	-0.95	-0.9538	0.91
41	94	49	48.32	0.68	0.6829	0.47
42	94	46	48.32	-2.32	-2.3171	5.37
43	94	36	48.32	-12.32	-12.3171	151.71
44	94	48	48.32	-0.32	-0.3171	0.10
45	95	52	47.68	4.32	4.3195	18.66
46	95	51	47.68	3.32	3.3195	11.02
47	95	43	47.68	-4.68	-4.6805	21.91
48	95	48	47.68	0.32	0.3195	0.10
49	96	39	47.04	-8.04	-8.0438	64.70
50	96	45	47.04	-2.04	-2.0438	4.18
51	96	46	47.04	-1.04	-1.0438	1.09
52	97	55	46.41	8.59	8.5928	73.84
53	97	53	46.41	6.59	6.5928	43.47
54	97	58	46.41	11.59	11.5928	134.39
55	98	49	45.77	3.23	3.2295	10.43
56	98	44	45.77	-1.77	-1.7705	3.13
57	98	57	45.77	11.23	11.2295	126.10
58	99	40	45.13	-5.13	-5.1339	26.36
59	99	45	45.13	-0.13	-0.1339	0.02
60	99	51	45.13	5.87	5.8661	34.41
61	100	29	44.50	-15.50	-15.4972	240.16
62	100	43	44.50	-1.50	-1.4972	2.24
63	100	31	44.50	-13.50	-13.4972	182.18
64	101	34	43.86	-9.86	-9.8606	97.23
65	101	37	43.86	-6.86	-6.8606	47.07
66	101	46	43.86	2.14	2.1394	4.58
67	102	28	43.22	-15.22	-15.2240	231.77
68	102	34	43.22	-9.22	-9.2240	85.08
69	102	46	43.22	2.78	2.7760	7.71
70	103	39	42.59	-3.59	-3.5873	12.87
71	103	46	42.59	3.41	3.4127	11.65
72	103	42	42.59	-0.59	-0.5873	0.34
73	104	40	41.95	-1.95	-1.9507	3.81
74	104	37	41.95	-4.95	-4.9507	24.51

No.	X_1	X_3	\hat{X}_3	$(X_3 - X_3)$	$\overline{(X_3 - X_3) - (X_3 - \hat{X}_3)}$	$\overline{[(X_3 - X_3) - (X_3 - \hat{X}_3)]^2}$
75	105	35	41.31	-6.31	-6.3140	39.87
76	105	35	41.31	-6.31	-6.3140	39.87
77	106	43	40.68	2.32	2.3226	5.39
78	106	35	40.68	-5.68	-5.6774	32.23
79	107	36	40.04	-4.04	-4.0407	16.33
80	108	47	39.40	7.60	7.5959	57.70
81	109	41	38.77	2.23	2.2326	4.98
82	109	44	38.77	5.23	5.2326	27.38
83	110	39	38.13	0.87	0.8692	0.76
84	111	46	37.49	8.51	8.5058	72.35
85	112	38	36.86	1.14	1.1425	1.31
86	113	41	36.22	4.78	4.7791	22.84
87	114	44	35.58	8.42	8.4158	70.83
88	115	46	34.95	11.05	11.0524	122.16
89	116	30	34.31	-4.31	-4.3109	18.58
90	120	41	31.76	9.24	9.2356	85.30
91	122	33	30.49	2.51	2.5089	6.29
Jumlah	8692	4309	4309	0.00		4371.69
Rata-rata				0.0000		
SD				6.96953		

a. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran X_3 Atas X_1

$$\text{Regresi } X_3 = 108,16 - 0,637X_1$$

No.	$(X_3 - \bar{X}_3)$ (Xi)	$(X_3 - \bar{X}_3) - (X_3 - \bar{X}_3)$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-15.50	-15.50	-2.224	0.4868	0.013	0.011	0.002
2	-15.22	-15.22	-2.184	0.4854	0.015	0.022	0.007
3	-13.86	-13.86	-1.989	0.4761	0.024	0.033	0.009
4	-13.50	-13.50	-1.937	0.4732	0.027	0.044	0.017
5	-12.32	-12.32	-1.767	0.4608	0.039	0.055	0.016
6	-11.59	-11.59	-1.663	0.4515	0.049	0.066	0.017
7	-10.95	-10.95	-1.572	0.4418	0.058	0.077	0.019
8	-10.23	-10.23	-1.468	0.4279	0.072	0.088	0.016
9	-9.96	-9.96	-1.429	0.4222	0.078	0.099	0.021
10	-9.86	-9.86	-1.415	0.4207	0.079	0.110	0.031
11	-9.22	-9.22	-1.323	0.4066	0.093	0.121	0.027
12	-9.14	-9.14	-1.311	0.4049	0.095	0.132	0.037
13	-8.04	-8.04	-1.154	0.3749	0.125	0.143	0.018
14	-7.87	-7.87	-1.129	0.3686	0.131	0.154	0.022
15	-7.14	-7.14	-1.024	0.3461	0.154	0.165	0.011
16	-6.95	-6.95	-0.998	0.3389	0.161	0.176	0.015
17	-6.86	-6.86	-0.984	0.3365	0.164	0.187	0.023
18	-6.31	-6.31	-0.906	0.3159	0.184	0.198	0.014
19	-6.31	-6.31	-0.906	0.3159	0.184	0.209	0.025
20	-5.68	-5.68	-0.815	0.2910	0.209	0.220	0.011
21	-5.13	-5.13	-0.737	0.2673	0.233	0.231	0.002
22	-4.96	-4.96	-0.711	0.2612	0.239	0.242	0.003
23	-4.95	-4.95	-0.710	0.2612	0.239	0.253	0.014
24	-4.68	-4.68	-0.672	0.2486	0.251	0.264	0.012
25	-4.31	-4.31	-0.619	0.2291	0.271	0.275	0.004
26	-4.04	-4.04	-0.580	0.2157	0.284	0.286	0.001
27	-3.95	-3.95	-0.567	0.2123	0.288	0.297	0.009
28	-3.59	-3.59	-0.515	0.1950	0.305	0.308	0.003
29	-3.23	-3.23	-0.463	0.1772	0.323	0.319	0.004
30	-3.14	-3.14	-0.451	0.1736	0.326	0.330	0.003
31	-2.68	-2.68	-0.385	0.1480	0.352	0.341	0.011
32	-2.59	-2.59	-0.372	0.1443	0.356	0.352	0.004
33	-2.32	-2.32	-0.332	0.1293	0.371	0.363	0.008
34	-2.04	-2.04	-0.293	0.1141	0.386	0.374	0.012
35	-1.95	-1.95	-0.280	0.1064	0.394	0.385	0.009
36	-1.77	-1.77	-0.254	0.0987	0.401	0.396	0.006
37	-1.50	-1.50	-0.215	0.0832	0.417	0.407	0.010
38	-1.50	-1.50	-0.215	0.0832	0.417	0.418	0.001

No.	$(X_3 - X_3)$ (Xi)	$(X_3 - X_3) - (X_3 - X_3)$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
39	-1.41	-1.41	-0.203	0.0793	0.421	0.429	0.008
40	-1.04	-1.04	-0.150	0.0557	0.444	0.440	0.005
41	-0.95	-0.95	-0.137	0.0517	0.448	0.451	0.002
42	-0.86	-0.86	-0.124	0.0478	0.452	0.462	0.009
43	-0.59	-0.59	-0.085	0.0319	0.468	0.473	0.004
44	-0.59	-0.59	-0.084	0.0319	0.468	0.484	0.015
45	-0.32	-0.32	-0.045	0.0160	0.484	0.495	0.011
46	-0.13	-0.13	-0.019	0.0040	0.496	0.505	0.009
47	0.32	0.32	0.046	0.0160	0.516	0.516	0.000
48	0.68	0.68	0.098	0.0359	0.536	0.527	0.008
49	0.86	0.86	0.124	0.0478	0.548	0.538	0.009
50	0.87	0.87	0.125	0.0478	0.548	0.549	0.002
51	1.14	1.14	0.164	0.0636	0.564	0.560	0.003
52	2.14	2.14	0.307	0.1179	0.618	0.571	0.046
53	2.23	2.23	0.319	0.1217	0.622	0.582	0.039
54	2.23	2.23	0.320	0.1255	0.626	0.593	0.032
55	2.32	2.32	0.333	0.1293	0.629	0.604	0.025
56	2.51	2.51	0.360	0.1368	0.637	0.615	0.021
57	2.78	2.78	0.398	0.1517	0.652	0.626	0.025
58	3.14	3.14	0.450	0.1736	0.674	0.637	0.036
59	3.23	3.23	0.463	0.1772	0.677	0.648	0.029
60	3.32	3.32	0.476	0.1808	0.681	0.659	0.021
61	3.41	3.41	0.489	0.1844	0.684	0.670	0.014
62	3.41	3.41	0.490	0.1844	0.684	0.681	0.003
63	3.77	3.77	0.541	0.2054	0.705	0.692	0.013
64	4.23	4.23	0.606	0.2258	0.726	0.703	0.023
65	4.32	4.32	0.620	0.2291	0.729	0.714	0.015
66	4.59	4.59	0.659	0.2422	0.742	0.725	0.017
67	4.78	4.78	0.686	0.2518	0.752	0.736	0.016
68	5.23	5.23	0.751	0.2734	0.773	0.747	0.026
69	5.59	5.59	0.802	0.2881	0.788	0.758	0.030
70	5.59	5.59	0.802	0.2881	0.788	0.769	0.019
71	5.77	5.77	0.828	0.2939	0.794	0.780	0.014
72	5.87	5.87	0.842	0.2996	0.800	0.791	0.008
73	6.50	6.50	0.933	0.3238	0.824	0.802	0.022
74	6.59	6.59	0.946	0.3264	0.826	0.813	0.013
75	7.32	7.32	1.050	0.3508	0.851	0.824	0.027
76	7.60	7.60	1.090	0.3599	0.860	0.835	0.025
77	7.95	7.95	1.141	0.3729	0.873	0.846	0.027
78	8.42	8.42	1.208	0.3849	0.885	0.857	0.028
79	8.51	8.51	1.220	0.3888	0.889	0.868	0.021
80	8.59	8.59	1.233	0.3907	0.891	0.879	0.012
81	9.13	9.13	1.310	0.4049	0.905	0.890	0.015

No.	$(X_3 - X_3)$ (Xi)	$(X_3 - X_3) - (X_3 - X_3)$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
82	9.24	9.24	1.325	0.4066	0.907	0.901	0.006
83	9.41	9.41	1.350	0.4099	0.910	0.912	0.002
84	9.50	9.50	1.363	0.4131	0.913	0.923	0.010
85	9.68	9.68	1.389	0.4162	0.916	0.934	0.018
86	9.95	9.95	1.428	0.4222	0.922	0.945	0.023
87	10.23	10.23	1.467	0.4279	0.928	0.956	0.028
88	11.05	11.05	1.586	0.4429	0.943	0.967	0.024
89	11.23	11.23	1.611	0.4463	0.946	0.978	0.032
90	11.59	11.59	1.663	0.4515	0.952	0.989	0.038
91	13.95	13.95	2.002	0.4772	0.977	1.000	0.023

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,046. L_{tabel} untuk $n = 91$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,093. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } X_3 = 108,16 - 0,637X_1$$

1. Kolom X_3

$$\begin{aligned} X_3 &= 108,16 + (-0,637)X_1 \\ &= 108,16 + (-0,637)(74) = 61,05 \end{aligned}$$

2. Kolom $X_3 - \bar{X}_3$

$$X_3 - \bar{X}_3 = 69 - 61,05 = 7,95$$

3. Kolom $(X_3 - \bar{X}_3) - \overline{(X_3 - \bar{X}_3)}$

$$(X_3 - \bar{X}_3) - \overline{(X_3 - \bar{X}_3)} = 7,95 - 0,00 = 7,95$$

4. Kolom $[(X_3 - \bar{X}_3) - \overline{(X_3 - \bar{X}_3)}]^2$

$$= 7,95^2 = 63,20$$

5. Kolom $X_3 - \bar{X}_3$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(X_3 - \bar{X}_3) - \overline{(X_3 - \bar{X}_3)}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-15,50}{6,97} = -2,22$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh : -2,22 ; pada sumbu menurun cari angka 2,2; lalu pada sumbu mendatar angka 2 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4868$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -2,77$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4868 = 0,013$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{91} = 0,011$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(z_i)]$

$$\begin{aligned} \text{Nilai mutlak antara } F(z_i) - S(z_i) \\ = [0,013 - 0,011] = 0,002 \end{aligned}$$

UJI PRASYARAT ANALISIS (UJI NORMALITAS DAN UJI HOMOGENITAS)
2. PRASYARAT ANALISIS X_3 ATAS X_2

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_3 = 16,63 + 0,638X_2$$

No.	X_2	X_3	\hat{X}_3	$(X_3 - X_3)$	$\overline{(X_3 - X_3)}$	$\overline{[(X_3 - X_3) - (X_3 - \hat{X}_3)]^2}$
1	29	29	35.15	-6.15	-6.1458	37.77
2	30	33	35.78	-2.78	-2.7842	7.75
3	31	35	36.42	-1.42	-1.4225	2.02
4	32	46	37.06	8.94	8.9391	79.91
5	33	36	37.70	-1.70	-1.6992	2.89
6	34	31	38.34	-7.34	-7.3376	53.84
7	34	37	38.34	-1.34	-1.3376	1.79
8	35	36	38.98	-2.98	-2.9759	8.86
9	35	46	38.98	7.02	7.0241	49.34
10	36	38	39.61	-1.61	-1.6143	2.61
11	36	39	39.61	-0.61	-0.6143	0.38
12	37	39	40.25	-1.25	-1.2526	1.57
13	37	40	40.25	-0.25	-0.2526	0.06
14	37	34	40.25	-6.25	-6.2526	39.10
15	38	40	40.89	-0.89	-0.8910	0.79
16	38	51	40.89	10.11	10.1090	102.19
17	39	41	41.53	-0.53	-0.5293	0.28
18	39	28	41.53	-13.53	-13.5293	183.04
19	39	42	41.53	0.47	0.4707	0.22
20	40	39	42.17	-3.17	-3.1677	10.03
21	40	34	42.17	-8.17	-8.1677	66.71
22	40	43	42.17	0.83	0.8323	0.69
23	41	43	42.81	0.19	0.1940	0.04
24	41	43	42.81	0.19	0.1940	0.04
25	41	58	42.81	15.19	15.1940	230.86
26	42	44	43.44	0.56	0.5556	0.31
27	42	45	43.44	1.56	1.5556	2.42
28	42	44	43.44	0.56	0.5556	0.31
29	42	46	43.44	2.56	2.5556	6.53
30	43	45	44.08	0.92	0.9173	0.84
31	43	42	44.08	-2.08	-2.0827	4.34
32	43	46	44.08	1.92	1.9173	3.68
33	43	38	44.08	-6.08	-6.0827	37.00
34	44	56	44.72	11.28	11.2789	127.21

No.	X_2	X_3	\hat{X}_3	$(X_3 - X_3)$	$\overline{(X_3 - X_3) - (X_3 - \hat{X}_3)}$	$\overline{[(X_3 - X_3) - (X_3 - \hat{X}_3)]^2}$
35	44	51	44.72	6.28	6.2789	39.42
36	44	46	44.72	1.28	1.2789	1.64
37	45	38	45.36	-7.36	-7.3594	54.16
38	45	37	45.36	-8.36	-8.3594	69.88
39	45	35	45.36	-10.36	-10.3594	107.32
40	46	53	46.00	7.00	7.0022	49.03
41	46	46	46.00	0.00	0.0022	0.00
42	47	50	46.64	3.36	3.3639	11.32
43	47	62	46.64	15.36	15.3639	236.05
44	47	55	46.64	8.36	8.3639	69.95
45	47	48	46.64	1.36	1.3639	1.86
46	48	49	47.27	1.73	1.7255	2.98
47	48	43	47.27	-4.27	-4.2745	18.27
48	48	35	47.27	-12.27	-12.2745	150.66
49	48	48	47.27	0.73	0.7255	0.53
50	49	47	47.91	-0.91	-0.9128	0.83
51	49	49	47.91	1.09	1.0872	1.18
52	49	47	47.91	-0.91	-0.9128	0.83
53	49	37	47.91	-10.91	-10.9128	119.09
54	50	59	48.55	10.45	10.4488	109.18
55	50	66	48.55	17.45	17.4488	304.46
56	50	54	48.55	5.45	5.4488	29.69
57	50	51	48.55	2.45	2.4488	6.00
58	51	49	49.19	-0.19	-0.1895	0.04
59	51	52	49.19	2.81	2.8105	7.90
60	51	44	49.19	-5.19	-5.1895	26.93
61	52	52	49.83	2.17	2.1721	4.72
62	53	53	50.47	2.53	2.5338	6.42
63	54	54	51.10	2.90	2.8954	8.38
64	54	50	51.10	-1.10	-1.1046	1.22
65	54	64	51.10	12.90	12.8954	166.29
66	54	41	51.10	-10.10	-10.1046	102.10
67	54	47	51.10	-4.10	-4.1046	16.85
68	55	30	51.74	-21.74	-21.7429	472.76
69	55	56	51.74	4.26	4.2571	18.12
70	56	58	52.38	5.62	5.6187	31.57
71	57	57	53.02	3.98	3.9804	15.84
72	57	48	53.02	-5.02	-5.0196	25.20
73	58	58	53.66	4.34	4.3420	18.85
74	58	45	53.66	-8.66	-8.6580	74.96

No.	X_2	X_3	\hat{X}_3	$(X_3 - X_3)$	$\overline{(X_3 - X_3) - (X_3 - \hat{X}_3)}$	$\overline{[(X_3 - X_3) - (X_3 - \hat{X}_3)]^2}$
75	58	59	53.66	5.34	5.3420	28.54
76	59	59	54.30	4.70	4.7037	22.12
77	59	60	54.30	5.70	5.7037	32.53
78	59	41	54.30	-13.30	-13.2963	176.79
79	59	47	54.30	-7.30	-7.2963	53.24
80	59	46	54.30	-8.30	-8.2963	68.83
81	60	63	54.93	8.07	8.0653	65.05
82	61	55	55.57	-0.57	-0.5730	0.33
83	62	65	56.21	8.79	8.7886	77.24
84	63	50	56.85	-6.85	-6.8497	46.92
85	64	67	57.49	9.51	9.5119	90.48
86	65	68	58.13	9.87	9.8736	97.49
87	66	45	58.76	-13.76	-13.7648	189.47
88	67	69	59.40	9.60	9.5969	92.10
89	68	57	60.04	-3.04	-3.0415	9.25
90	69	46	60.68	-14.68	-14.6798	215.50
91	70	61	61.32	-0.32	-0.3182	0.10
Jumlah	4379	4309	4309	0.00		4713.87
Rata-rata				0.0000		
SD				7.23715		

a. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran X_3 Atas X_2

$$\text{Regresi } X_3 = 16,63 + 0,638X_2$$

No.	$(X_3 - X_3)$ (Xi)	$(X_3 - X_3) - (X_3 - X_3)$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-21.74	-21.74	-3.004	0.4987	0.001	0.011	0.010
2	-14.68	-14.68	-2.028	0.4783	0.022	0.022	0.000
3	-13.76	-13.76	-1.902	0.4713	0.029	0.033	0.004
4	-13.53	-13.53	-1.869	0.4688	0.031	0.044	0.013
5	-13.30	-13.30	-1.837	0.4664	0.034	0.055	0.021
6	-12.27	-12.27	-1.696	0.4545	0.046	0.066	0.020
7	-10.91	-10.91	-1.508	0.4332	0.067	0.077	0.010
8	-10.36	-10.36	-1.431	0.4236	0.076	0.088	0.012
9	-10.10	-10.10	-1.396	0.4177	0.082	0.099	0.017
10	-8.66	-8.66	-1.196	0.3830	0.117	0.110	0.007
11	-8.36	-8.36	-1.155	0.3749	0.125	0.121	0.004
12	-8.30	-8.30	-1.146	0.3729	0.127	0.132	0.005
13	-8.17	-8.17	-1.129	0.3686	0.131	0.143	0.011
14	-7.36	-7.36	-1.017	0.3438	0.156	0.154	0.002
15	-7.34	-7.34	-1.014	0.3438	0.156	0.165	0.009
16	-7.30	-7.30	-1.008	0.3413	0.159	0.176	0.017
17	-6.85	-6.85	-0.946	0.3264	0.174	0.187	0.013
18	-6.25	-6.25	-0.864	0.3051	0.195	0.198	0.003
19	-6.15	-6.15	-0.849	0.2996	0.200	0.209	0.008
20	-6.08	-6.08	-0.840	0.2996	0.200	0.220	0.019
21	-5.19	-5.19	-0.717	0.2612	0.239	0.231	0.008
22	-5.02	-5.02	-0.694	0.2549	0.245	0.242	0.003
23	-4.27	-4.27	-0.591	0.2224	0.278	0.253	0.025
24	-4.10	-4.10	-0.567	0.2123	0.288	0.264	0.024
25	-3.17	-3.17	-0.438	0.1664	0.334	0.275	0.059
26	-3.04	-3.04	-0.420	0.1628	0.337	0.286	0.051
27	-2.98	-2.98	-0.411	0.1591	0.341	0.297	0.044
28	-2.78	-2.78	-0.385	0.1480	0.352	0.308	0.044
29	-2.08	-2.08	-0.288	0.1103	0.390	0.319	0.071
30	-1.70	-1.70	-0.235	0.0910	0.409	0.330	0.079
31	-1.61	-1.61	-0.223	0.0871	0.413	0.341	0.072
32	-1.42	-1.42	-0.197	0.0754	0.425	0.352	0.073
33	-1.34	-1.34	-0.185	0.0714	0.429	0.363	0.066
34	-1.25	-1.25	-0.173	0.0675	0.433	0.374	0.059
35	-1.10	-1.10	-0.153	0.0596	0.440	0.385	0.056
36	-0.91	-0.91	-0.126	0.0478	0.452	0.396	0.057
37	-0.91	-0.91	-0.126	0.0478	0.452	0.407	0.046
38	-0.89	-0.89	-0.123	0.0478	0.452	0.418	0.035

No.	$(X_3 - X_3)$ (Xi)	$(X_3 - X_3) - (X_3 - X_3)$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
39	-0.61	-0.61	-0.085	0.0319	0.468	0.429	0.040
40	-0.57	-0.57	-0.079	0.0279	0.472	0.440	0.033
41	-0.53	-0.53	-0.073	0.0279	0.472	0.451	0.022
42	-0.32	-0.32	-0.044	0.0160	0.484	0.462	0.022
43	-0.25	-0.25	-0.035	0.0120	0.488	0.473	0.015
44	-0.19	-0.19	-0.026	0.0080	0.492	0.484	0.008
45	0.00	0.00	0.000	0.0000	0.500	0.495	0.005
46	0.19	0.19	0.027	0.0080	0.508	0.505	0.003
47	0.19	0.19	0.027	0.0080	0.508	0.516	0.008
48	0.47	0.47	0.065	0.0239	0.524	0.527	0.004
49	0.56	0.56	0.077	0.0279	0.528	0.538	0.011
50	0.56	0.56	0.077	0.0279	0.528	0.549	0.022
51	0.73	0.73	0.100	0.0398	0.540	0.560	0.021
52	0.83	0.83	0.115	0.0438	0.544	0.571	0.028
53	0.92	0.92	0.127	0.0478	0.548	0.582	0.035
54	1.09	1.09	0.150	0.0596	0.560	0.593	0.034
55	1.28	1.28	0.177	0.0675	0.568	0.604	0.037
56	1.36	1.36	0.188	0.0714	0.571	0.615	0.044
57	1.56	1.56	0.215	0.0832	0.583	0.626	0.043
58	1.73	1.73	0.238	0.0910	0.591	0.637	0.046
59	1.92	1.92	0.265	0.1026	0.603	0.648	0.046
60	2.17	2.17	0.300	0.1179	0.618	0.659	0.041
61	2.45	2.45	0.338	0.1293	0.629	0.670	0.041
62	2.53	2.53	0.350	0.1368	0.637	0.681	0.045
63	2.56	2.56	0.353	0.1368	0.637	0.692	0.056
64	2.81	2.81	0.388	0.1480	0.648	0.703	0.055
65	2.90	2.90	0.400	0.1554	0.655	0.714	0.059
66	3.36	3.36	0.465	0.1772	0.677	0.725	0.048
67	3.98	3.98	0.550	0.2054	0.705	0.736	0.031
68	4.26	4.26	0.588	0.2190	0.719	0.747	0.028
69	4.34	4.34	0.600	0.2224	0.722	0.758	0.036
70	4.70	4.70	0.650	0.2389	0.739	0.769	0.030
71	5.34	5.34	0.738	0.2673	0.767	0.780	0.013
72	5.45	5.45	0.753	0.2734	0.773	0.791	0.018
73	5.62	5.62	0.776	0.2794	0.779	0.802	0.023
74	5.70	5.70	0.788	0.2823	0.782	0.813	0.031
75	6.28	6.28	0.868	0.3051	0.805	0.824	0.019
76	7.00	7.00	0.968	0.3315	0.832	0.835	0.004
77	7.02	7.02	0.971	0.3340	0.834	0.846	0.012
78	8.07	8.07	1.114	0.3665	0.867	0.857	0.009
79	8.36	8.36	1.156	0.3749	0.875	0.868	0.007
80	8.79	8.79	1.214	0.3869	0.887	0.879	0.008
81	8.94	8.94	1.235	0.3907	0.891	0.890	0.001

No.	$(X_3 - X_3)$ (Xi)	$(X_3 - X_3) - (X_3 - X_3)$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
82	9.51	9.51	1.314	0.4049	0.905	0.901	0.004
83	9.60	9.60	1.326	0.4066	0.907	0.912	0.005
84	9.87	9.87	1.364	0.4131	0.913	0.923	0.010
85	10.11	10.11	1.397	0.4177	0.918	0.934	0.016
86	10.45	10.45	1.444	0.4251	0.925	0.945	0.020
87	11.28	11.28	1.558	0.4394	0.939	0.956	0.017
88	12.90	12.90	1.782	0.4625	0.963	0.967	0.005
89	15.19	15.19	2.099	0.4817	0.982	0.978	0.004
90	15.36	15.36	2.123	0.4830	0.983	0.989	0.006
91	17.45	17.45	2.411	0.4920	0.992	1.000	0.008

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,079. L_{tabel} untuk $n = 91$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,093. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } X_3 = 16,63 + 0,638X_2$$

1. Kolom X_3

$$\begin{aligned} X_3 &= 16,63 + 0,638 X \\ &= 16,63 + 0,638 [29] = 35,15 \end{aligned}$$

2. Kolom $X_3 - X_3$

$$X_3 - X_3 = 29 - 35,15 = -6,15$$

3. Kolom $(X_3 - X_3) - \overline{(X_3 - X_3)}$

$$(X_3 - X_3) - \overline{(X_3 - X_3)} = -6,15 - 0,00 = -6,15$$

4. Kolom $[(X_3 - X_3) - \overline{(X_3 - X_3)}]^2$

$$= (-6,15)^2 = 37,77$$

5. Kolom $X_3 - X_3$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(X_3 - X_3) - \overline{(X_3 - X_3)}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-21,74}{7,24} = -3,00$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh : -3.00 ; pada sumbu menurun cari angka 2,3; lalu pada sumbu mendatar angka 7 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4987$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -2,37$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4911 = 0,001$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{91} = 0,011$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(z_i)]$

$$\begin{aligned} &\text{Nilai mutlak antara } F(z_i) - S(z_i) \\ &= [0,001 - 0,011] = 0,010 \end{aligned}$$

UJI PRASYARAT ANALISIS (UJI NORMALITAS DAN UJI HOMOGENITAS)
3. PRASYARAT ANALISIS X_2 ATAS X_1

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{X}_2 = 89,65 - 0,435X_1$

No.	X_1	X_2	\hat{X}_2	$(X_2 - X_2)$	$\overline{(X_2 - X_2)}$	$\overline{[(X_2 - X_2) - (X_2 - \hat{X}_2)]^2}$
1	74	67	57.48	9.52	9.5241	90.71
2	75	58	57.04	0.96	0.9589	0.92
3	77	44	56.17	-12.17	-12.1716	148.15
4	79	47	55.30	-8.30	-8.3020	68.92
5	79	64	55.30	8.70	8.6980	75.66
6	80	49	54.87	-5.87	-5.8672	34.42
7	81	59	54.43	4.57	4.5676	20.86
8	81	50	54.43	-4.43	-4.4324	19.65
9	82	50	54.00	-4.00	-3.9976	15.98
10	82	59	54.00	5.00	5.0024	25.02
11	83	62	53.56	8.44	8.4371	71.19
12	84	52	53.13	-1.13	-1.1281	1.27
13	84	47	53.13	-6.13	-6.1281	37.55
14	85	65	52.69	12.31	12.3067	151.46
15	85	54	52.69	1.31	1.3067	1.71
16	86	59	52.26	6.74	6.7415	45.45
17	86	50	52.26	-2.26	-2.2585	5.10
18	86	56	52.26	3.74	3.7415	14.00
19	87	60	51.82	8.18	8.1763	66.85
20	87	57	51.82	5.18	5.1763	26.79
21	87	61	51.82	9.18	9.1763	84.20
22	88	66	51.39	14.61	14.6111	213.48
23	88	46	51.39	-5.39	-5.3889	29.04
24	88	40	51.39	-11.39	-11.3889	129.71
25	89	54	50.95	3.05	3.0459	9.28
26	89	70	50.95	19.05	19.0459	362.74
27	89	58	50.95	7.05	7.0459	49.64
28	90	50	50.52	-0.52	-0.5194	0.27
29	90	45	50.52	-5.52	-5.5194	30.46
30	90	63	50.52	12.48	12.4806	155.77
31	91	49	50.08	-1.08	-1.0846	1.18
32	91	54	50.08	3.92	3.9154	15.33
33	91	55	50.08	4.92	4.9154	24.16
34	92	51	49.65	1.35	1.3502	1.82

No.	X_1	X_2	\hat{X}_2	$(X_2 - X_2)$	$\overline{(X_2 - X_2) - (X_2 - \hat{X}_2)}$	$[(X_2 - X_2) - (X_2 - \hat{X}_2)]^2$
35	92	45	49.65	-4.65	-4.6498	21.62
36	92	54	49.65	4.35	4.3502	18.92
37	93	43	49.22	-6.22	-6.2150	38.63
38	93	36	49.22	-13.22	-13.2150	174.64
39	93	43	49.22	-6.22	-6.2150	38.63
40	93	48	49.22	-1.22	-1.2150	1.48
41	94	48	48.78	-0.78	-0.7802	0.61
42	94	32	48.78	-16.78	-16.7802	281.58
43	94	35	48.78	-13.78	-13.7802	189.89
44	94	57	48.78	8.22	8.2198	67.56
45	95	51	48.35	2.65	2.6546	7.05
46	95	38	48.35	-10.35	-10.3454	107.03
47	95	48	48.35	-0.35	-0.3454	0.12
48	95	47	48.35	-1.35	-1.3454	1.81
49	96	36	47.91	-11.91	-11.9107	141.86
50	96	58	47.91	10.09	10.0893	101.79
51	96	42	47.91	-5.91	-5.9107	34.94
52	97	47	47.48	-0.48	-0.4759	0.23
53	97	53	47.48	5.52	5.5241	30.52
54	97	41	47.48	-6.48	-6.4759	41.94
55	98	49	47.04	1.96	1.9589	3.84
56	98	42	47.04	-5.04	-5.0411	25.41
57	98	68	47.04	20.96	20.9589	439.28
58	99	38	46.61	-8.61	-8.6063	74.07
59	99	42	46.61	-4.61	-4.6063	21.22
60	99	44	46.61	-2.61	-2.6063	6.79
61	100	29	46.17	-17.17	-17.1715	294.86
62	100	41	46.17	-5.17	-5.1715	26.74
63	100	34	46.17	-12.17	-12.1715	148.15
64	101	37	45.74	-8.74	-8.7367	76.33
65	101	49	45.74	3.26	3.2633	10.65
66	101	44	45.74	-1.74	-1.7367	3.02
67	102	39	45.30	-6.30	-6.3019	39.71
68	102	40	45.30	-5.30	-5.3019	28.11
69	102	35	45.30	-10.30	-10.3019	106.13
70	103	37	44.87	-7.87	-7.8672	61.89
71	103	69	44.87	24.13	24.1328	582.39
72	103	39	44.87	-5.87	-5.8672	34.42
73	104	37	44.43	-7.43	-7.4324	55.24
74	104	34	44.43	-10.43	-10.4324	108.83

No.	X_1	X_2	\hat{X}_2	$(X_2 - X_2)$	$\overline{(X_2 - X_2) - (X_2 - \hat{X}_2)}$	$\overline{[(X_2 - X_2) - (X_2 - \hat{X}_2)^2]}$
75	105	48	44.00	4.00	4.0024	16.02
76	105	45	44.00	1.00	1.0024	1.00
77	106	41	43.56	-2.56	-2.5628	6.57
78	106	31	43.56	-12.56	-12.5628	157.82
79	107	33	43.13	-10.13	-10.1280	102.58
80	108	59	42.69	16.31	16.3068	265.91
81	109	59	42.26	16.74	16.7415	280.28
82	109	51	42.26	8.74	8.7415	76.41
83	110	40	41.82	-1.82	-1.8237	3.33
84	111	43	41.39	1.61	1.6111	2.60
85	112	43	40.95	2.05	2.0459	4.19
86	113	54	40.52	13.48	13.4807	181.73
87	114	42	40.08	1.92	1.9155	3.67
88	115	46	39.65	6.35	6.3503	40.33
89	116	55	39.21	15.79	15.7850	249.17
90	120	39	37.48	1.52	1.5242	2.32
91	122	30	36.61	-6.61	-6.6063	43.64
Jumlah	8692	4379	4379	0.00		6914.24
Rata-rata				0.0000		
SD				8.76498		

a. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran X_2 Atas X_1

$$\text{Regresi } X_2 = 89,65 - 0,435X_1$$

No.	$(X_2 - X_2)$ (X_i)	$(X_2 - X_2) - (X_2 - X_2)$ ($X_i - \bar{X}_i$)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-17.17	-17.17	-1.959	0.4744	0.026	0.011	0.015
2	-16.78	-16.78	-1.914	0.4719	0.028	0.022	0.006
3	-13.78	-13.78	-1.572	0.4418	0.058	0.033	0.025
4	-13.22	-13.22	-1.508	0.4332	0.067	0.044	0.023
5	-12.56	-12.56	-1.433	0.4236	0.076	0.055	0.021
6	-12.17	-12.17	-1.389	0.4162	0.084	0.066	0.018
7	-12.17	-12.17	-1.389	0.4162	0.084	0.077	0.007
8	-11.91	-11.91	-1.359	0.4115	0.089	0.088	0.001
9	-11.39	-11.39	-1.299	0.4015	0.099	0.099	0.000
10	-10.43	-10.43	-1.190	0.3830	0.117	0.110	0.007
11	-10.35	-10.35	-1.180	0.3810	0.119	0.121	0.002
12	-10.30	-10.30	-1.175	0.3790	0.121	0.132	0.011
13	-10.13	-10.13	-1.156	0.3749	0.125	0.143	0.018
14	-8.74	-8.74	-0.997	0.3389	0.161	0.154	0.007
15	-8.61	-8.61	-0.982	0.3365	0.164	0.165	0.001
16	-8.30	-8.30	-0.947	0.3264	0.174	0.176	0.002
17	-7.87	-7.87	-0.898	0.3133	0.187	0.187	0.000
18	-7.43	-7.43	-0.848	0.2996	0.200	0.198	0.003
19	-6.61	-6.61	-0.754	0.2734	0.227	0.209	0.018
20	-6.48	-6.48	-0.739	0.2673	0.233	0.220	0.013
21	-6.30	-6.30	-0.719	0.2612	0.239	0.231	0.008
22	-6.22	-6.22	-0.709	0.2580	0.242	0.242	0.000
23	-6.22	-6.22	-0.709	0.2580	0.242	0.253	0.011
24	-6.13	-6.13	-0.699	0.2549	0.245	0.264	0.019
25	-5.91	-5.91	-0.674	0.2486	0.251	0.275	0.023
26	-5.87	-5.87	-0.669	0.2454	0.255	0.286	0.031
27	-5.87	-5.87	-0.669	0.2454	0.255	0.297	0.042
28	-5.52	-5.52	-0.630	0.2324	0.268	0.308	0.040
29	-5.39	-5.39	-0.615	0.2291	0.271	0.319	0.048
30	-5.30	-5.30	-0.605	0.2258	0.274	0.330	0.055
31	-5.17	-5.17	-0.590	0.2224	0.278	0.341	0.063
32	-5.04	-5.04	-0.575	0.2157	0.284	0.352	0.067
33	-4.65	-4.65	-0.530	0.2019	0.298	0.363	0.065
34	-4.61	-4.61	-0.526	0.1985	0.302	0.374	0.072
35	-4.43	-4.43	-0.506	0.1915	0.309	0.385	0.076
36	-4.00	-4.00	-0.456	0.1736	0.326	0.396	0.069
37	-2.61	-2.61	-0.297	0.1141	0.386	0.407	0.021
38	-2.56	-2.56	-0.292	0.1141	0.386	0.418	0.032

No.	$(X_2 - X_2)$ (Xi)	$(X_2 - X_2) - (X_2 - X_2)$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
39	-2.26	-2.26	-0.258	0.0987	0.401	0.429	0.027
40	-1.82	-1.82	-0.208	0.0793	0.421	0.440	0.019
41	-1.74	-1.74	-0.198	0.0754	0.425	0.451	0.026
42	-1.35	-1.35	-0.154	0.0596	0.440	0.462	0.021
43	-1.22	-1.22	-0.139	0.0517	0.448	0.473	0.024
44	-1.13	-1.13	-0.129	0.0478	0.452	0.484	0.031
45	-1.08	-1.08	-0.124	0.0478	0.452	0.495	0.042
46	-0.78	-0.78	-0.089	0.0319	0.468	0.505	0.037
47	-0.52	-0.52	-0.059	0.0199	0.480	0.516	0.036
48	-0.48	-0.48	-0.054	0.0199	0.480	0.527	0.047
49	-0.35	-0.35	-0.039	0.0120	0.488	0.538	0.050
50	0.96	0.96	0.109	0.0398	0.540	0.549	0.010
51	1.00	1.00	0.114	0.0438	0.544	0.560	0.017
52	1.31	1.31	0.149	0.0557	0.556	0.571	0.016
53	1.35	1.35	0.154	0.0596	0.560	0.582	0.023
54	1.52	1.52	0.174	0.0675	0.568	0.593	0.026
55	1.61	1.61	0.184	0.0714	0.571	0.604	0.033
56	1.92	1.92	0.219	0.0832	0.583	0.615	0.032
57	1.96	1.96	0.223	0.0871	0.587	0.626	0.039
58	2.05	2.05	0.233	0.0910	0.591	0.637	0.046
59	2.65	2.65	0.303	0.1179	0.618	0.648	0.030
60	3.05	3.05	0.348	0.1331	0.633	0.659	0.026
61	3.26	3.26	0.372	0.1443	0.644	0.670	0.026
62	3.74	3.74	0.427	0.1628	0.663	0.681	0.019
63	3.92	3.92	0.447	0.1700	0.670	0.692	0.022
64	4.00	4.00	0.457	0.1736	0.674	0.703	0.030
65	4.35	4.35	0.496	0.1879	0.688	0.714	0.026
66	4.57	4.57	0.521	0.1985	0.699	0.725	0.027
67	4.92	4.92	0.561	0.2123	0.712	0.736	0.024
68	5.00	5.00	0.571	0.2157	0.716	0.747	0.032
69	5.18	5.18	0.591	0.2224	0.722	0.758	0.036
70	5.52	5.52	0.630	0.2357	0.736	0.769	0.034
71	6.35	6.35	0.725	0.2642	0.764	0.780	0.016
72	6.74	6.74	0.769	0.2764	0.776	0.791	0.015
73	7.05	7.05	0.804	0.2881	0.788	0.802	0.014
74	8.18	8.18	0.933	0.3238	0.824	0.813	0.011
75	8.22	8.22	0.938	0.3238	0.824	0.824	0.000
76	8.44	8.44	0.963	0.3315	0.832	0.835	0.004
77	8.70	8.70	0.992	0.3389	0.839	0.846	0.007
78	8.74	8.74	0.997	0.3389	0.839	0.857	0.018
79	9.18	9.18	1.047	0.3508	0.851	0.868	0.017
80	9.52	9.52	1.087	0.3599	0.860	0.879	0.019
81	10.09	10.09	1.151	0.3749	0.875	0.890	0.015

No.	$(X_2 - X_2)$ (Xi)	$(X_2 - X_2) - (X_2 - X_2)$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
82	12.31	12.31	1.404	0.4192	0.919	0.901	0.018
83	12.48	12.48	1.424	0.4222	0.922	0.912	0.010
84	13.48	13.48	1.538	0.4370	0.937	0.923	0.014
85	14.61	14.61	1.667	0.4515	0.952	0.934	0.017
86	15.79	15.79	1.801	0.4641	0.964	0.945	0.019
87	16.31	16.31	1.860	0.4688	0.969	0.956	0.013
88	16.74	16.74	1.910	0.4719	0.972	0.967	0.005
89	19.05	19.05	2.173	0.4850	0.985	0.978	0.007
90	20.96	20.96	2.391	0.4936	0.994	0.989	0.005
91	24.13	24.13	2.753	0.4970	0.997	1.000	0.003

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,076. L_{tabel} untuk $n = 91$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,093. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran
Regresi $X_2 = 89,65 - 0,435X_1$

1. Kolom X_2

$$\begin{aligned} X_2 &= 89,65 + (-0,435)X \\ &= 89,65 + (-0,435)(74) = 57,48 \end{aligned}$$

2. Kolom $X_2 - \bar{X}_2$

$$X_2 - \bar{X}_2 = 67 - 57,48 = 9,52$$

3. Kolom $(X_2 - \bar{X}_2) - \overline{(X_2 - \bar{X}_2)}$

$$(X_2 - \bar{X}_2) - \overline{(X_2 - \bar{X}_2)} = 9,52 - 0,00 = 9,52$$

4. Kolom $[(X_2 - \bar{X}_2) - \overline{(X_2 - \bar{X}_2)}]^2$

$$= 9,52^2 = 90,71$$

5. Kolom $X_2 - \bar{X}_2$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(X_2 - \bar{X}_2) - \overline{(X_2 - \bar{X}_2)}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-17,17}{8,76} = -1,96$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh : -1,96 ; pada sumbu menurun cari angka 1,9; lalu pada sumbu mendatar angka 6 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4744$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -1,96$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4744 = 0,026$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{91} = 0,011$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(z_i)]$

Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$
 $= [0,026 - 0,011] = 0,015$

Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$\hat{X}_3 = a + bX_1$$

$$\Sigma X_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n}$$

$$= 839854 - \left[\frac{8692}{91} \right]^2$$

$$= 839854 - 830229.3$$

$$= 9624.725$$

$$\Sigma X_3^2 = \Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n}$$

$$= 212311 - \left[\frac{4309}{91} \right]^2$$

$$= 212311 - 204038.253$$

$$= 8272.747$$

$$\Sigma X_1 X_3 = \Sigma X_1 X_3 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{n}$$

$$= 405453 - \frac{[8692][4309]}{91}$$

$$= 405453 - 411580.5$$

$$= -6127.53$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\Sigma X}{n} = \frac{8692}{91} = 95.52$$

$$\bar{X}_3 = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{4309}{91} = 47.35$$

Persamaan regresi dengan rumus $= a + b X$

$$b = \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2} = \frac{-6127.53}{9624.725}$$

$$= -0.637$$

$$a = \bar{X}_3 - b \bar{X}_1$$

$$= 47.35 - [-0.637 \times 95.52]$$

$$= 47.35 - [-60.810]$$

$$= 108.16$$

Jadi Persamaan regresi adalah $\hat{X}_3 = 108.16 + -0.637X_1$

PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum X_3^2 \\ &= 212311 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum X_3)^2}{n} \\ &= \frac{4309^2}{91} \\ &= 204038.25 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \cdot \sum x_1 x_3 \\ &= -0.64 \cdot -6127.53 \\ &= 3901.06 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 212311 - 204038.25 - 3901.06 \\ &= 4371.691 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 91 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 89 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{3901.06}{1} = 3901.06 \\ RJK_{(res)} &= \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{4371.69}{89} = 49.12 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{3901.06}{49.12} = 79.42$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 79.42$ dan $F_{tabel(0,05;1/89)} = 3,96$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 2185.167 \text{ (Lihat tabel Perhitungan JK } G_{(\text{galat})}) \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 4371.691 - 2185.167 \\ &= 2186.525 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 43 \\ dk_{(\text{TC})} &= k - 2 = 41 \\ dk_{(\text{G})} &= n - k = 48 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(\text{TC})} &= \frac{2186.52}{41} = 53.33 \\ \text{RJK}_{(\text{G})} &= \frac{2185.17}{48} = 45.52 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}_{(\text{TC})}}{\text{RJK}_{(\text{G})}} = \frac{53.33}{45.52} = 1.17$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{\text{hitung}} = 1.17$ dan $F_{\text{tabel}(0,05;41/48)} = 1.69$ sehingga $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X ₁	X ₃	Y ²	SYk ²	$\frac{(SYk)^2}{n}$	$\left\{ SYk^2 - \frac{(SYk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	74	69	4761			
2	2	1	75	59	3481			
3	3	1	77	56	3136			
4	4	2	79	50	2500	6989	6844.50	144.50
5			79	67	4489			
6	5	1	80	47	2209			
7	6	2	81	60	3600	7956	7938.00	18.00
8			81	66	4356			
9	7	2	82	51	2601	4717	4704.50	12.50
10			82	46	2116			
11	8	1	83	65	4225			
12	9	2	84	52	2704	6548	6498.00	50.00
13			84	62	3844			
14	10	2	85	68	4624	8720	8712.00	8.00
15			85	64	4096			
16	11	3	86	59	3481	10326	10325.33	0.67
17			86	59	3481			
18			86	58	3364			
19	12	3	87	63	3969	10243	10208.33	34.67
20			87	57	3249			
21			87	55	3025			
22	13	3	88	45	2025	6683	6627.00	56.00
23			88	53	2809			
24			88	43	1849			
25	14	3	89	50	2500	9585	9520.33	64.67
26			89	61	3721			
27			89	58	3364			
28	15	3	90	54	2916	6785	6627.00	158.00
29			90	37	1369			
30			90	50	2500			
31	16	3	91	47	2209	8261	8216.33	44.67
32			91	54	2916			
33			91	56	3136			
34	17	3	92	49	2401	6054	5985.33	68.67
35			92	38	1444			
36			92	47	2209			
37	18	4	93	45	2025	7537	6782.25	754.75
38			93	38	1444			
39			93	42	1764			

No.	K	n _i	X ₁	X ₃	Y ²	SYk ²	$\frac{(SYk)^2}{n}$	$\left\{ SYk^2 - \frac{(SYk)^2}{n} \right\}$
40			93	48	2304			
41	19	4	94	49	2401	8117	8010.25	106.75
42			94	46	2116			
43			94	36	1296			
44			94	48	2304			
45	20	4	95	52	2704	9458	9409.00	49.00
46			95	51	2601			
47			95	43	1849			
48			95	48	2304			
49	21	3	96	39	1521	5662	5633.33	28.67
50			96	45	2025			
51			96	46	2116			
52	22	3	97	55	3025	9198	9185.33	12.67
53			97	53	2809			
54			97	58	3364			
55	23	3	98	49	2401	7586	7500.00	86.00
56			98	44	1936			
57			98	57	3249			
58	24	3	99	40	1600	6226	6165.33	60.67
59			99	45	2025			
60			99	51	2601			
61	25	3	100	29	841	3651	3536.33	114.67
62			100	43	1849			
63			100	31	961			
64	26	3	101	34	1156	4641	4563.00	78.00
65			101	37	1369			
66			101	46	2116			
67	27	3	102	28	784	4056	3888.00	168.00
68			102	34	1156			
69			102	46	2116			
70	28	3	103	39	1521	5401	5376.33	24.67
71			103	46	2116			
72			103	42	1764			
73	29	2	104	40	1600	2969	2964.50	4.50
74			104	37	1369			
75	30	2	105	35	1225	2450	2450.00	0.00
76			105	35	1225			
77	31	2	106	43	1849	3074	3042.00	32.00
78			106	35	1225			
79	32	1	107	36	1296			
80	33	1	108	47	2209			
81	34	2	109	41	1681	3617	3612.50	4.50

No.	K	n _i	X ₁	X ₃	Y ²	SYk ²	$\frac{(SYk)^2}{n}$	$\left\{ SYk^2 - \frac{(SYk)^2}{n} \right\}$
82			109	44	1936			
83	35	1	110	39	1521			
84	36	1	111	46	2116			
85	37	1	112	38	1444			
86	38	1	113	41	1681			
87	39	1	114	44	1936			
88	40	1	115	46	2116			
89	41	1	116	30	900			
90	42	1	120	41	1681			
91	43	1	122	33	1089			
S	43	91	8692	4309	212311			2185.167

TABEL ANAVA UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN UJI KELINIERAN REGRESI

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2	$\frac{\Sigma Y^2}{n}$	-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$		
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \Sigma x_1 y$	$\frac{b \cdot \Sigma x_1 y}{1}$	S^2_{reg}	Fo > Ft
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	S^2_{res}	Maka regresi Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	S^2_{TC}	Fo < Ft
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$	S^2_G	Maka Regresi Linier

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	91	212311			
Regresi (a)	1	204038.25			
Regresi (b/a)	1	3901.06	3901.06	79.42	3.96
Residu	89	4371.69	49.12		
Tuna Cocok	41	2186.52	53.33	1.17	1.69
Galat Kekeliruan	48	2185.17	45.52		

PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT ($r_{3,1}$)

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment

$$\begin{aligned} r_{3,1} &= \frac{\sum X_1 X_3}{\sqrt{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_3^2)}} \\ &= \frac{-6127.53}{\sqrt{9624.73 \times 8272.747}} \\ &= \frac{-6127.53}{8923.17} \\ &= -0.687 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh r hitung (r_{x_1y}) = -0.687 karena $\rho < 0$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel X_1 terhadap variabel X_3 .

PERHITUNGAN UJI SIGNIFIKANSI

Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t)

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{-0.687 \sqrt{89}}{\sqrt{1-0.472}} \\ &= \frac{-6.478}{0.727} \\ &= -8.91 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ($n-2$) = (91 - 2) = 89 sebesar 2,39 berarti $t_{\text{hitung}} (-8.91) < t_{\text{tabel}} (2,39)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 dengan variabel X_3

PERHITUNGAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI

$$KD = r_{XY}^2 \times 100\% = -0.687^2 \times 100\% = 47.16\%$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Perilaku Kerja Negatif ditentukan oleh Kekohesivan Tim sebesar 47,16%.

Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$\hat{X}_3 = a + bX_2$$

$$\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n}$$

$$= 219455 - \left[\frac{4379}{91} \right]^2$$

$$= 219455 - 210721.3$$

$$= 8733.67$$

$$\Sigma X_3^2 = \Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n}$$

$$= 212311 - \left[\frac{4309}{91} \right]^2$$

$$= 212311 - 204038.253$$

$$= 8272.747$$

$$\Sigma X_2 X_3 = \Sigma X_2 X_3 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{n}$$

$$= 212928 - \frac{[4379][4309]}{91}$$

$$= 212928 - 207352.9$$

$$= 5575.132$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\Sigma X}{n} = \frac{4379}{91} = 48.12$$

$$\bar{X}_3 = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{4309}{91} = 47.35$$

Persamaan regresi dengan rumus $= a + b X$

$$b = \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2} = \frac{5575.132}{8733.67}$$

$$= 0.638$$

$$a = \bar{X}_3 - b \bar{X}_2$$

$$= 47.35 - (0.638 \times 48.12)$$

$$= 47.35 - (30.718)$$

$$= 16.63$$

Jadi Persamaan regresi adalah $\hat{X}_3 = 16.63 + 0.638 X_2$

PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 2152.667 \text{ (Lihat tabel Perhitungan JK } G_{(\text{galat})}) \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 4713.866 - 2152.667 \\ &= 2561.199 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 42 \\ dk_{(\text{TC})} &= k - 2 = 40 \\ dk_{(\text{G})} &= n - k = 49 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(\text{TC})} &= \frac{2561.20}{40} = 64.03 \\ \text{RJK}_{(\text{G})} &= \frac{2152.67}{49} = 43.93 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}_{(\text{TC})}}{\text{RJK}_{(\text{G})}} = \frac{64.03}{43.93} = 1.46$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{\text{hitung}} = 1.46$ dan $F_{\text{tabel}(0,05;40/49)} = 1.69$ sehingga $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X ₂	X ₃	Y ²	SYK ²	$\frac{(SYk)^2}{n}$	$\left\{ SYk^2 - \frac{(SYk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	29	29	841			
2	2	1	30	33	1089			
3	3	1	31	35	1225			
4	4	1	32	46	2116			
5	5	1	33	36	1296			
6	6	2	34	31	961	2330	2312.00	18.00
7			34	37	1369			
8	7	2	35	36	1296	3412	3362.00	50.00
9			35	46	2116			
10	8	2	36	38	1444	2965	2964.50	0.50
11			36	39	1521			
12	9	3	37	39	1521	4277	4256.33	20.67
13			37	40	1600			
14			37	34	1156			
15	10	2	38	40	1600	4201	4140.50	60.50
16			38	51	2601			
17	11	3	39	41	1681	4229	4107.00	122.00
18			39	28	784			
19			39	42	1764			
20	12	3	40	39	1521	4526	4485.33	40.67
21			40	34	1156			
22			40	43	1849			
23	13	3	41	43	1849	7062	6912.00	150.00
24			41	43	1849			
25			41	58	3364			
26	14	4	42	44	1936	8013	8010.25	2.75
27			42	45	2025			
28			42	44	1936			
29			42	46	2116			
30	15	4	43	45	2025	7349	7310.25	38.75
31			43	42	1764			
32			43	46	2116			
33			43	38	1444			
34	16	3	44	56	3136	7853	7803.00	50.00
35			44	51	2601			
36			44	46	2116			
37	17	3	45	38	1444	4038	4033.33	4.67
38			45	37	1369			
39			45	35	1225			

No.	K	n _i	X ₂	X ₃	Y ²	SYk ²	$\frac{(SYk)^2}{n}$	$\left\{ SYk^2 - \frac{(SYk)^2}{n} \right\}$
40	18	2	46	53	2809	4925	4900.50	24.50
41			46	46	2116			
42	19	4	47	50	2500	11673	11556.25	116.75
43			47	62	3844			
44			47	55	3025			
45			47	48	2304			
46	20	4	48	49	2401	7779	7656.25	122.75
47			48	43	1849			
48			48	35	1225			
49			48	48	2304			
50	21	4	49	47	2209	8188	8100.00	88.00
51			49	49	2401			
52			49	47	2209			
53			49	37	1369			
54	22	4	50	59	3481	13354	13225.00	129.00
55			50	66	4356			
56			50	54	2916			
57			50	51	2601			
58	23	3	51	49	2401	7041	7008.33	32.67
59			51	52	2704			
60			51	44	1936			
61	24	1	52	52	2704			
62	25	1	53	53	2809			
63	26	5	54	54	2916	13402	13107.20	294.80
64			54	50	2500			
65			54	64	4096			
66			54	41	1681			
67			54	47	2209			
68	27	2	55	30	900	4036	3698.00	338.00
69			55	56	3136			
70	28	1	56	58	3364			
71	29	2	57	57	3249	5553	5512.50	40.50
72			57	48	2304			
73	30	3	58	58	3364	8870	8748.00	122.00
74			58	45	2025			
75			58	59	3481			
76	31	5	59	59	3481	13087	12801.80	285.20
77			59	60	3600			
78			59	41	1681			
79			59	47	2209			
80			59	46	2116			
81	32	1	60	63	3969			

No.	K	n _i	X ₂	X ₃	Y ²	SYk ²	$\frac{(SYk)^2}{n}$	$\left\{ SYk^2 - \frac{(SYk)^2}{n} \right\}$
82	33	1	61	55	3025			
83	34	1	62	65	4225			
84	35	1	63	50	2500			
85	36	1	64	67	4489			
86	37	1	65	68	4624			
87	38	1	66	45	2025			
88	39	1	67	69	4761			
89	40	1	68	57	3249			
90	41	1	69	46	2116			
91	42	1	70	61	3721			
S	42	91	4379	4309	212311			2152.667

TABEL ANAVA UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN UJI KELINIERAN REGRESI

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2	ΣY^2	-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$		Fo > Ft Maka regresi Berarti
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \Sigma x_1 y$	$\frac{b \cdot \Sigma x_1 y}{1}$	S ² reg	
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	S ² res	
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	S ² TC	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$	S ² G	

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	91	212311			
Regresi (a)	1	204038.25			
Regresi (b/a)	1	3558.88	3558.88	67.19	3.96
Residu	89	4713.87	52.96		
Tuna Cocok	40	2561.20	64.03	1.46	1.69
Galat Kekeliruan	49	2152.67	43.93		

PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT ($r_{3,2}$)

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment

$$\begin{aligned} r_{3,2} &= \frac{\sum X_2 X_3}{\sqrt{(\sum X_2^2) \cdot (\sum X_3^2)}} \\ &= \frac{5575.13}{\sqrt{8733.67 \times 8272.747}} \\ &= \frac{5575.13}{8500.09} \\ &= 0.656 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh r hitung (r_{x_1y}) = 0.656 karena $\rho > 0$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X_2 terhadap variabel X_3 .

PERHITUNGAN UJI SIGNIFIKANSI

Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t)

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0.656 \sqrt{89}}{\sqrt{1-0.430}} \\ &= \frac{6.188}{0.755} \\ &= 8.20 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk ($n-2$) = (91 - 2) = 89 sebesar 2,39 berarti $t_{\text{hitung}} (8.20) > t_{\text{tabel}} (2,39)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_2 dengan variabel X_3

PERHITUNGAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI

$$KD = r_{XY}^2 \times 100\% = 0.656^2 \times 100\% = 43.02\%$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Perilaku Kerja Negatif ditentukan oleh Konflik sebesar 43,02%.

Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$\hat{X}_2 = a + bX_1$$

$$\Sigma X_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n}$$

$$= 839854 - \left[\frac{8692}{91} \right]^2$$

$$= 839854 - 830229.3$$

$$= 9624.725$$

$$\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n}$$

$$= 219455 - \left[\frac{4379}{91} \right]^2$$

$$= 219455 - 210721.330$$

$$= 8733.670$$

$$\Sigma X_1 X_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n}$$

$$= 414082 - \frac{[8692][4379]}{91}$$

$$= 414082 - 418266.7$$

$$= -4184.68$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\Sigma X}{n} = \frac{8692}{91} = 95.52$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{4379}{91} = 48.12$$

Persamaan regresi dengan rumus $= a + b X$

$$b = \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2} = \frac{-4184.68}{9624.725}$$

$$= -0.435$$

$$a = \bar{X}_2 - b \bar{X}_1$$

$$= 48.12 - [-0.435 \times 95.52]$$

$$= 48.12 - [-41.529]$$

$$= 89.65$$

Jadi Persamaan regresi adalah $\hat{X}_2 = 89.65 - 0.435 X_1$

PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 3713.917 \text{ (Lihat tabel Perhitungan JK } G_{(\text{galat})}) \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 6914.236 - 3713.917 \\ &= 3200.319 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 43 \\ dk_{(\text{TC})} &= k - 2 = 41 \\ dk_{(\text{G})} &= n - k = 48 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(\text{TC})} &= \frac{3200.32}{41} = 78.06 \\ \text{RJK}_{(\text{G})} &= \frac{3713.92}{48} = 77.37 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}_{(\text{TC})}}{\text{RJK}_{(\text{G})}} = \frac{78.06}{77.37} = 1.01$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{\text{hitung}} = 1.01$ dan $F_{\text{tabel}(0,05;41/48)} = 1.69$ sehingga $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X ₁	X ₂	Y ²	SYk ²	$\frac{(SYk)^2}{n}$	$\left\{ SYk^2 - \frac{(SYk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	74	67	4489			
2	2	1	75	58	3364			
3	3	1	77	44	1936			
4	4	2	79	47	2209	6305	6160.5	144.5
5			79	64	4096			
6	5	1	80	49	2401			
7	6	2	81	59	3481	5981	5940.50	40.50
8			81	50	2500			
9	7	2	82	50	2500	5981	5940.50	40.50
10			82	59	3481			
11	8	1	83	62	3844			
12	9	2	84	52	2704	4913	4900.50	12.50
13			84	47	2209			
14	10	2	85	65	4225	7141	7080.50	60.50
15			85	54	2916			
16	11	3	86	59	3481	9117	9075.00	42.00
17			86	50	2500			
18			86	56	3136			
19	12	3	87	60	3600	10570	10561.33	8.67
20			87	57	3249			
21			87	61	3721			
22	13	3	88	66	4356	8072	7701.33	370.67
23			88	46	2116			
24			88	40	1600			
25	14	3	89	54	2916	11180	11041.33	138.67
26			89	70	4900			
27			89	58	3364			
28	15	3	90	50	2500	8494	8321.33	172.67
29			90	45	2025			
30			90	63	3969			
31	16	3	91	49	2401	8342	8321.33	20.67
32			91	54	2916			
33			91	55	3025			
34	17	3	92	51	2601	7542	7500.00	42.00
35			92	45	2025			
36			92	54	2916			
37	18	4	93	43	1849	7298	6782.25	515.75
38			93	36	1296			
39			93	43	1849			

No.	K	n _i	X ₁	X ₂	Y ²	SYk ²	$\frac{(SYk)^2}{n}$	$\left\{ SYk^2 - \frac{(SYk)^2}{n} \right\}$
40			93	48	2304			
41	19	4	94	48	2304	7802	7396.00	406.00
42			94	32	1024			
43			94	35	1225			
44			94	57	3249			
45	20	4	95	51	2601	8558	8464.00	94.00
46			95	38	1444			
47			95	48	2304			
48			95	47	2209			
49	21	3	96	36	1296	6424	6165.33	258.67
50			96	58	3364			
51			96	42	1764			
52	22	3	97	47	2209	6699	6627.00	72.00
53			97	53	2809			
54			97	41	1681			
55	23	3	98	49	2401	8789	8427.00	362.00
56			98	42	1764			
57			98	68	4624			
58	24	3	99	38	1444	5144	5125.33	18.67
59			99	42	1764			
60			99	44	1936			
61	25	3	100	29	841	3678	3605.33	72.67
62			100	41	1681			
63			100	34	1156			
64	26	3	101	37	1369	5706	5633.33	72.67
65			101	49	2401			
66			101	44	1936			
67	27	3	102	39	1521	4346	4332.00	14.00
68			102	40	1600			
69			102	35	1225			
70	28	3	103	37	1369	7651	7008.33	642.67
71			103	69	4761			
72			103	39	1521			
73	29	2	104	37	1369	2525	2520.50	4.50
74			104	34	1156			
75	30	2	105	48	2304	4329	4324.50	4.50
76			105	45	2025			
77	31	2	106	41	1681	2642	2592.00	50.00
78			106	31	961			
79	32	1	107	33	1089			
80	33	1	108	59	3481			
81	34	2	109	59	3481	6082	6050.00	32.00

No.	K	n _i	X ₁	X ₂	Y ²	SYk ²	$\frac{(SYk)^2}{n}$	$\left\{ SYk^2 - \frac{(SYk)^2}{n} \right\}$
82			109	51	2601			
83	35	1	110	40	1600			
84	36	1	111	43	1849			
85	37	1	112	43	1849			
86	38	1	113	54	2916			
87	39	1	114	42	1764			
88	40	1	115	46	2116			
89	41	1	116	55	3025			
90	42	1	120	39	1521			
91	43	1	122	30	900			
S	43	91	8692	4379	219455			3713.917

TABEL ANAVA UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN UJI KELINIERAN REGRESI

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2	$\frac{\Sigma Y^2}{n}$	-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$		
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \Sigma x_1 y$	$\frac{b \cdot \Sigma x_1 y}{1}$	S^2_{reg}	Fo > Ft
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	S^2_{res}	Maka regresi Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	S^2_{TC}	Fo < Ft
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n - k}$	S^2_G	Maka Regresi Linier

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	91	219455			
Regresi (a)	1	210721.33			
Regresi (b/a)	1	1819.43	1819.43	23.42	3.96
Residu	89	6914.24	77.69		
Tuna Cocok	41	3200.32	78.06	1.01	1.69
Galat Kekeliruan	48	3713.92	77.37		

4. PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT (r_{2.1})

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment

$$\begin{aligned}r_{2.1} &= \frac{\Sigma x_2 x_1}{\sqrt{(\Sigma x_2^2) \cdot (\Sigma x_1^2)}} \\ &= \frac{-4184.68}{\sqrt{9624.73 \times 8733.670}} \\ &= \frac{-4184.68}{9168.38} \\ &= -0.456\end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh r hitung (r_{x_1y}) = -0.456 karena $\rho < 0$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel X_1 terhadap variabel X_2 .

5. PERHITUNGAN UJI SIGNIFIKANSI

Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t)

$$\begin{aligned}t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{-0.456 \sqrt{89}}{\sqrt{1-0.208}} \\ &= \frac{-4.306}{0.890} \\ &= -4.84\end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk ($n-2$) = (91 - 2) = 89 sebesar 2,39 berarti $t_{\text{hitung}} (-4.84) < t_{\text{tabel}} (2,39)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 dengan variabel X_2

PERHITUNGAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI

$$KD = r_{XY}^2 \times 100\% = -0.456^2 \times 100\% = 20.83\%$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Konflik ditentukan oleh Kekohesivan Tim sebesar 25,30%.

UJI HIPOTESIS

Untuk mengetahui tingkat pengaruh jalur yang terkait dengan koefisien korelasi dapat dilakukan, sebagai berikut :

	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1	-0.456	-0.687
X ₂	-0.456	1	0.656
X ₃	-0.687	0.656	1

Dari persamaan 1 sampai 3

$$\begin{aligned}
 r_{12} &= \rho_{21} \dots\dots\dots 1 \\
 r_{13} &= \rho_{31} + \rho_{21} r_{12} \dots\dots\dots 2 \\
 r_{23} &= \rho_{31} r_{12} + \rho_{32} \dots\dots\dots 3
 \end{aligned}$$

Bila nilainya dimasukkan dalam persamaan

$$\begin{aligned}
 -0.456 &= \rho_{21} \dots\dots\dots 1 \\
 -0.687 &= \rho_{31} + (-0.456) \rho_{21} \dots\dots\dots 2 \\
 0.656 &= \rho_{31} + (-0.456) \rho_{21} + \rho_{32} \dots\dots\dots 3
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 -0.687 &= 1 \rho_{31} + (-0.456) \rho_{21} \\
 0.656 &= (-0.456) \rho_{31} + 1 \rho_{32} \\
 -0.387 &= 0.792 \rho_{31} \\
 \rho_{31} &= \mathbf{-0.489}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 -0.456 \rho_{21} &= -0.687 - (-0.489) \\
 -0.456 \rho_{21} &= -0.197 \\
 \rho_{21} &= \mathbf{0.433}
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan data tersebut diperoleh :

$$\begin{aligned}
 r_{12} &= -0.456 & \rho_{21} &= -0.456 \\
 r_{13} &= -0.687 & \rho_{31} &= -0.489 \\
 r_{23} &= 0.656 & \rho_{32} &= 0.433
 \end{aligned}$$

RIWAYAT HIDUP



INDIRA ZAHRA. Dilahirkan di Jakarta, pada tanggal 22 September 1981. Merupakan anak kedelapan dari pasangan Bapak Alm. Zubair Muhtaram dan Bunda Dra. Hj. Rohimah Fadlah. Penulis menyelesaikan pendidikan formal di MI. Riyadhul Athfal, Jakarta Pusat pada tahun 1993, SMPN 280 Jakarta pada tahun 1996, di SMKN 27 Jakarta pada tahun 1999, dan S1 Pendidikan Tata Niaga, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, tahun 2004. Penulis kemudian melanjutkan studi S2 ke Program Pascasarjana, Universitas Negeri Jakarta, Program Studi Pendidikan Manajemen Pendidikan pada tahun 2012.

Saat ini peneliti mengajar di SMKN 14 Jakarta Johar Baru Jakarta Pusat. Pengalaman organisasi yang pernah diikuti adalah aktif di MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) Produktif Pemasaran SMK Jakarta Pusat Periode tahun 2012 sampai dengan 2015, Sekretaris Yayasan Rohifa Abdi yang bergerak di bidang Sosial dan Keagamaan dari tahun 2000 sampai dengan sekarang.