

**PENGARUH KEMAMPUAN EMOSIONAL DAN PERSISTENSI TERHADAP
COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR GURU SD NEGERI
KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA KOTA PALEMBANG SUM-SEL**



**AYU LESTARI
7616130625**

Tesis yang ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh
Gelara Magister

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2015**

**THE EFFECT OF EMOTIONAL ABILITY AND PERSISTENCY ON
COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR STATE TEACHERS ELEMENTARY
SCHOOL THE DISTRICT BELITANG MADANG RAYA
PALEMBANG CITY SUM-SEL**

A Y U L E S T A R I

ABSTRACT

This study aims to determine the direct effect between (1) Emotional ability with counterproductive behavior, (2) Persistence with counterproductive behavior, (3) Emotional ability with persistence.

The method used is a survey method with a correlation approach. In this study serve as a sample of 124 teachers were selected based on random techniques (simple random sampling). Data were obtained by spreading questioner. This study was conducted in elementary school in the distric Belitang Madang Raya Palembang City Sum-Sel.

Based on hypothesis testing that has been done, it can be described as the following research findings: (1) there is a negative direct influence of emotional ability with counterproductive behavior, (2) there is a negative direct influence of persistence with counterproductive behavior, (3) there is a positive direct influence between emotional ability with persistence. The implication of this research is an attempt to reduce or prevent counterproductive behavior of teachers can be done through increased emotional ability and persistence.

Keywords: *Emotional ability, persistence and counterproductive behavior.*

RINGKASAN

Permasalahan besar yang sedang dihadapi oleh bangsa kita dewasa ini adalah masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang kita miliki. Salah satu yang berperan penting dalam peningkatan sumber daya manusia adalah guru. Guru sebagai tenaga pendidik dan sekaligus ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, di negeri tercinta ini masih banyak yang memiliki perilaku *counterproductive behavior* yang tinggi. Dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Behavior*", Colquitt, LePine dan Wesson mendefinisikannya sebagai berikut, "*counterproductive behavior defined as employee behaviors that intentionally hinder organizational accomplishment*". *Counterproductive behavior* merupakan perilaku pegawai yang dengan sengaja menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Aspek kunci pada definisi ini adalah "dengan sengaja" yaitu segala sesuatu yang disengaja dilakukan oleh pegawai, bukan yang tidak sengaja dilakukan. Ada beberapa faktor yang berpengaruh negatif terhadap peningkatan *counterproductive behavior* guru diantaranya kemampuan emosional dan persistensi. Seligman dan Peterson mendefinisikan, "*the emotional ability is approach would focus most specifically on teaching emotional perception, using emotions to enhance thought, emotional reasoning, and emotional management*". Kemampuan emosional itu adalah pendekatan yang akan memusatkan secara rinci pada ajaran persepsi emosional, menggunakan emosi dalam meningkatkan pikiran, pemikiran yang emosional, dan management emosional. Artinya, bagaimana kemampuan dalam mengendalikan emosi harus didasarkan pada pikiran, persepsi, dan keadaan pada saat itu. Steven McShane juga mengatakan, "*motivation involves varying levels of persistence— that is, continuing the effort for a certain amount of time. Employees sustain their efforts until they reach their goals or*

give up beforehand. To help remember these three elements of motivation, consider the metaphor of driving a car in which the thrust of the engine is your effort. Direction refers to where you steer the car; intensity is how strongly you put your foot down on the gas pedal; and persistence is how long you drive toward that destination". Motivasi melibatkan bermacam-macam tingkat ketekunan, bahwa dalam melanjutkan usaha memang memerlukan sejumlah waktu tertentu. Karyawan mendukung usaha mereka sampai mereka menjangkau keberhasilan mereka atau menyerah terlebih dahulu. Untuk membantu dari ketiga unsur-unsur motivasi ini, perlu juga mempertimbangkan contoh kiasan mengemudi suatu misalnya mobil di mana daya dorong mesin/motor adalah usahamu. Arah mengacu pada di mana kamu mengemudi mobil itu, intensitas adalah bagaimana kekuatan kaki kamu dalam menginjak pedal gas tersebut dan ketekunan adalah berapa lama kamu mengemudi ke arah yang tujuan yang akan kamu capai.

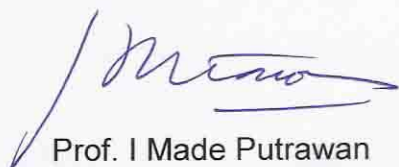
Penelitian ini dilakukan di SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel, penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji coba untuk tiap variabel berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen *counterproductive behavior* dengan $n = 20$ dari 45 butir pernyataan, terdapat 7 (tujuh) butir yang tidak valid (*drop*) dan diperoleh besaran koefisien reliabilitasnya sebesar 0,938. Validasi instrumen kemampuan emosional dengan $n = 20$ dari 30 butir pernyataan, terdapat 1 (satu) yang tidak valid (*drop*) dan diperoleh besaran koefisien reliabilitasnya sebesar 0,956. Validasi instrumen etika dengan $n = 20$ dari 40 butir pernyataan, terdapat 2 (dua) yang tidak valid (*drop*) dan diperoleh besaran koefisien reliabilitasnya sebesar 0,930.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kemampuan emosional terhadap *counterproductive behavior* dengan koefisien korelasi sebesar $r_{13} = -0,854$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{31} = -0,607$. Hal ini menunjukkan bahwa

kemampuan emosional yang buruk akan berpengaruh langsung negatif terhadap peningkatan *counterproductive behavior* guru. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif persistensi terhadap *counterproductive behavior* dengan koefisien korelasi sebesar $r_{23} = -0,800$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{32} = -0,300$. Hal ini menunjukkan bahwa persistensi yang buruk akan berpengaruh langsung negatif terhadap peningkatan *counterproductive behavior* guru. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kemampuan emosional terhadap persistensi dengan koefisien korelasi sebesar $r_{12} = 0,824$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{21} = 0,824$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan emosional yang baik akan berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan persistensi guru. Implikasi dari penelitian ini adalah perlu menanamkan nilai-nilai organisasi kepada semua warga sekolah sejak dini. Kepala Sekolah sebagai atasan langsung guru di sekolah hendaknya secara aktif mengupayakan pencegahan *counterproductive behavior* guru dalam bekerja. Disamping itu persistensi dalam bekerja juga perlu diperhatikan. Untuk itu diperlukan ketegasan, konsistensi, komitmen, serta teladan dari Kepala Sekolah. Dengan demikian guru terdorong untuk bekerja dengan baik, dan dengan sendirinya *counterproductive behavior* guru akan menurun. Guru hendaknya dapat meningkatkan kemampuan emosional dan persistensi secara mandiri yang telah disepakati secara bersama-sama.

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM MAGISTER**

Pembimbing I



Prof. I Made Putrawan

Tanggal : 27/7 2015

Pembimbing II



Dr. Matin, M. Pd

Tanggal : 30/7 2015

PANITIA UJIAN MAGISTER

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd

(Ketua)¹



30/7 2015

Dr. Dwi Deswary, M.Pd.

(Sekretaris)²



27/7 2015

Nama : Ayu Lestari

No. Registrasi : 7616130625

Tanggal Lulus :

¹ Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta





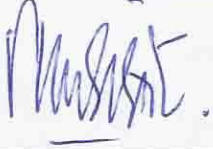
² Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan S2 PPs UNJ

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

Nama : Ayu Lestari

No Registrasi : 7616130625

Program Studi : Manajemen Pendidikan

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd (Direktur PPs UNJ / Ketua)		30/7 2015
2	Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Ketua Prodi S2 MP/Sekretaris)		27/7 2015
3	Prof. I Made Putrawan (Pembimbing I)		27/7 2015
4	Dr. Matin, M.Pd (Pembimbing II)		30/7 2015
5	Dr. Francis Tantri, SE., M.M (Penguji)		27/7 2015

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya buat 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 dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri serta adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, Juni 2015



AYU LESTARI

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya hingga peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Kemampuan Emosional dan Persistensi Terhadap *Counterproductive Behavior*”. Penyusunan tesis ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Djaali selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd, selaku Direktur Pogram Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Dwi Deswary, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri yang telah memotivasi, mendukung serta mengarahkan peneliti.
4. Dr. Matin, M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri sekaligus dosen pembimbing II yang selalu memberikan motivasi, dukungan serta arahan kepada peneliti.
5. Prof. I Made Putrawan selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan motivasi, dukungan serta arahan kepada peneliti.
6. Dr. Prancis Tantri, SE., M.M, sebagai penguji atas arahannya.
7. Para Dosen Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarna yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama belajar di Universitas Negeri Jakarta.

8. Kepala UPTD Kabupaten OKU Timur khususnya Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel yang telah memberikan rekomendasi sehingga berlangsungnya kegiatan penelitian, dan Kepala SD Negeri se-Kecamatan Belitang Madang Raya beserta guru yang telah berpartisipasi dalam memberikan izin serta mengisi instrumen penelitian.
9. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Manajemen Pendidikan angkatan 2013 yang senantiasa memotivasi dan membantu selama perkuliahan.
10. Akhirnya rasa hormat dan bangga, saya sampaikan pada keluargaku tercinta: Ayahanda Subandi dan Ibunda Sumarni, kakak, adek, ipar, ponakan, kekasih hatiku Bani, serta seluruh keluarga dan rekan-rekan yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan moril maupun material, serta doanya kepada penulis.

Kiranya tesis ini dapat bermanfaat dalam memperkaya khasanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan, dan dapat bermfaat bagi insani-insan pendidikan di masa kini maupun masa yang akan datang.

Jakarta, Juni 2015

A. L.
7616130625

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSTRACT.....	ii
RINGKASAN.....	iii
PERSETUJUAN PANITIA UJIAN	vi
BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS	vii
LEMBARAN PERNYATAAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Kegunaan Hasil Penelitian.....	11

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual.....	13
------------------------------	----

1. <i>Counterproductive Behavior</i>	13
2. Kemampuan Emosional.....	23
3. Persistensi.....	33
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	49
C. Kerangka Teoretik.....	52
D. Hipotesis Penelitian.....	61

BAB III METODLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	62
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	62
C. Metode Penelitian.....	62
D. Populasi dan Sampel.....	63
E. Teknik Pengumpulan Data.....	64
1. Instrumen <i>Counterproductive Behavior</i>	65
a. Definisi Konseptual.....	65
b. Definisi Operasional.....	65
c. Kisi-Kisi Instrumen.....	65
d. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas.....	67
2. Instrumen Kemampuan Emosional.....	68
a. Definisi Konseptual.....	68
b. Definisi Operasional.....	68
c. Kisi-Kisi Instrumen.....	68

d. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas.....	69
3. Instrumen Persistensi.....	70
a. Definisi Konseptual.....	70
b. Definisi Operasional.....	71
c. Kisi-Kisi Instrumen.....	71
d. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas.....	72
F. Teknik Analisis data.....	73
G. Hipotesis Statistika.....	74

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	76
1. <i>Counterproductive Behavior</i>	76
2. Kemampuan Emosional.....	78
3. Persistensi.....	80
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	82
1. Uji Normalitas.....	83
2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi	86
C. Pengujian Hipotesis.....	94
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	101

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	105
B. Implikasi.....	106

C. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN-LAMPIRAN	111
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	215

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen <i>Counterproductive behavior</i>	66
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Kemampuan Emosional.....	69
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Persistensi.....	72
Tabel 4.1	Distribusi frekuensi skor variabel X ₃	77
Tabel 4.2	Distribusi frekuensi skor variabel X ₁	79
Tabel 4.3	Distribusi frekuensi skor variabel X ₂	81
Tabel 4.4	Hasil pengujian normalitas galat taksiran regresi.....	85
Tabel 4.5	ANOVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi <i>counterproductive behavior</i> atas kemampuan emosional.....	88
Tabel 4.6	ANOVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi <i>counterproductive behavior</i> atas persistensi.....	90
Tabel 4.7	ANOVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi persistensi atas Kemampuan emosional.....	92
Tabel 4.8	Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi.....	94
Tabel 4.9	Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel...	96
Tabel 4.10	Koefisien Jalur Pengaruh X ₁ terhadap X ₃	97
Tabel 4.11	Koefisien Jalur Pengaruh X ₂ terhadap X ₃	98
Tabel 4.12	Koefisien Jalur Pengaruh X ₁ terhadap X ₂	99
Tabel 4.13	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Types of Organizational Behavior Model</i>	14
Gambar 2.2	<i>Dimension of Job Performance</i>	17
Gambar 2.3	<i>Model of Emotion</i>	30
Gambar 2.4	<i>Integrative Model of Organizational Behavior</i>	58
Gambar 4.1	Histogram Variabel X ₃	78
Gambar 4.2	Histogram Variabel X ₁	80
Gambar 4.3	Histogram Variabel X ₂	82
Gambar 4.4	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 139,576 + 0,423X_1...$	89
Gambar 4.5	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 120,587 + 0,362X_2.....$	91
Gambar 4.6	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 88,064 + 0,552X_1.....$	93
Gambar 4.7	Model Empiris Antar Variabel.....	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian.....	115
Lampiran 2	Data Hasil Uji Coba.....	140
Lampiran 3	Kisi-Kisi Akhir Instrumen.....	156
Lampiran 4	Data Hasil Penelitian.....	159
Lampiran 5	Persyaratan Analisis.....	163
Lampiran 6	Hasil Perhitungan.....	190
Lampiran 7	Pengujian Hipotesis.....	192
Lampiran 8	Surat-Surat.....	202

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana untuk memajukan dan menentukan kualitas suatu bangsa. Bahkan hal ini juga menentukan kelangsungan hidup dan daya saing bangsa. Bahkan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dari waktu ke waktu mengalami perubahan yang begitu pesat, perubahan tidak bias terhindarkan dan telah memberikan dampak terhadap berbagai bidang tak terkecuali terhadap dunia pendidikan.

Dalam menghadapi perubahan tersebut setiap lembaga pendidikan dituntut menjadi lembaga yang unggul. Sedangkan untuk mencapai keunggulan semua lembaga yakin bahwa kinerja seluruh anggotanya harus senantiasa ditingkatkan, karena kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim yang ada pada gilirannya kinerja tim akan mempengaruhi kinerja lembaga/organisasi secara keseluruhannya.

Kinerja lembaga pendidikan tidak terlepas dari kinerja guru, karena guru merupakan ujung tombak dalam meraih keunggulan yang kompetitif. Oleh sebab itu setiap pendidikan bukan saja mengharapkan pendidik berkerja dengan baik namun juga membutuhkan pendidik yang dapat memberikan dukungan penuh terhadap tujuan dan kemajuan suatu lembaga atau organisasi serta mampu menjadi agen pembawa

perubahan, sehingga mau tidak mau pendidikanlah yang paling terdepan mengawali paradigma perubahan.

Sebagian besar lembaga/organisasi gagal berubah disebabkan perilaku tidak menyenangkan atau *counterproductive behavior* dari anggota lainnya misalnya malas, tidak disiplin, jam kerja yang tidak sesuai aturan lembaga, korupsi, mencuri dan sering membicarakan teman anggota organisasi lainnya. Perubahan dilakukan tanpa manajemen proses perubahan, tidak menyeluruh, tidak dipersiapkan, dan tidak sampai pada aspek budaya organisasi. Individu yang memiliki sikap kontraproduktif adalah individu yang tidak siap melakukan perubahan. Jika dibiarkan berlarut-larut dan membudaya maka akan semakin sulit mengatasinya. Dalam kondisi tersebut, organisasi harus mempersiapkan anggota organisasi agar lebih siap melakukan perubahan.¹

Melakukan pekerjaan dan berkinerja tinggi bukanlah hal yang mudah untuk diraih. Banyak tantangan dan rintangan yang dihadapi oleh para guru di sekolah tersebut. Konflik peran yang berlarut larut dan tidak dikelola oleh organisasi/manajemen akan memberikan dampak yang merugikan kinerja tugas guru dan mendorong penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan.

¹<https://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/07/16/0907123/sebagian.perusahaan.gagal.berubah> (diakses tanggal 30 November 2014)

Keunggulan sekolah juga terletak pada proses pendidikan dimana SDM sebagai salah satu faktor penentu kualitas proses yang menghasilkan output pendidikan. Output pendidikan berupa mutu lulusan, prestasi sekolah hingga kemajuan sekolah adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai sekolah tersebut.

Untuk mewujudkan hasil yang dicita-citakan tersebut diperlukan tersedianya sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia yang paling utama adalah manusia sebagai pengelolanya, termasuk di dalamnya guru sebagai pendidik.

Banyak sekolah terutama Sekolah Dasar Negeri yang terungkap melakukan kebijakan dan tindakan yang tidak semestinya dalam meningkatkan mutu lulusan peserta didik seperti memanipulasi nilai dan kecurangan saat Ujian Nasional. Demi nama baik dan tanggung jawab terhadap orang tua murid, pihak sekolah atau oknum guru melakukan kecurangan tersebut. Tindakan tersebut dapat dikategorikan menjadi *counterproductive behavior*. Bahkan banyak ditemui juga dilapangan, banyak guru yang memakai seragam PNS saat jam kerja masih berkeliaran di pasar swalayan terutama ibu-ibu untuk belanja keperluan pribadi, padahal saat itu masih jam kerja.

Seharusnya Guru, harus memahami fungsinya sebagai pendidik dalam Pendidikan Nasional, seperti tercantum pada Undang-Undang

Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3, tertulis bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.²

Dengan memahami fungsi guru di atas, kenapa masih banyak ditemukan perilaku *counterproductive behavior*. Dalam hal tersebut dapat dikelompokkan menjadi 2 faktor penyebab terjadinya *counterproductive behavior* yakni internal dan eksternal. Internal adalah faktor yang ada di dalam diri seseorang seperti, kurang semangat, tidak bertanggung jawab, malas dan mementingkan diri sendiri. Sedangkan eksternal dapat terjadi di luar kemampuannya atau lingkungan sekitarnya seperti kurang perhatian dari atasannya, sulit naik pangkat, keputusan yang tidak taat prosedur dan banyak peraturan yang harus ditaati seorang guru sehingga menimbulkan banyak tekanan bagi guru. Seperti yang yang tertulis di www.pgrijakut.com:

Banyak peraturan, kebijakan pemerintah, atau implementasinya yang menyebabkan guru tertekan dalam pengertian negative, bahkan stress. Itu tentu kontraproduktif dengan upaya peningkatan profesionalitas guru yang sangat dibutuhkan dalam peningkatan mutu pendidikan. Kebijakan dimaksud dapat berasal dari pemerintah pusat dan atau pemerintah daerah. Bahkan ada juga

²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional* (<http://www.inherent-dikti.net/files/siskdiknas.pdf>), p. 4 (diakses tanggal 30 November 2014)

yang kebijakan itu niatnya baik, tetapi implementasinya membuat guru stress.

Contoh lain, saat ini guru banyak yang kesulitan naik pangkat dan jabatannya. Guru yang di golongan IV/a sekitar 800.000 guru. Mereka terkendala unsur pengembangan profesi yang dimaksud adalah a) menyusun karya ilmiah di bidang pendidikan, b) membuat media pembelajaran atau alat peraga, c) mementaskan hasil karya seni, d) melaksanakan kegiatan bimbingan dan penyuluhan dan e) kegiatan pengembangan kurikulum. Karena tidak adanya pedoman, tim penilai, dan sosialisasi yang memadai guru diarahkan pada penyusunan karya tulis bidang pendidikan yang banyak dilaksanakan, bahkan oleh para pelatih dan pejabat terkait guru diarahkan pada penelitian tindakan kelas. Guru, terlebih guru SD yang banyak lulusan SLTA, guru tidak disiapkan dan tidak dibina untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi tersebut, sarana dan biayanya juga tidak ada, dan tambahan penghasilannya setelah berhasil naik pangkat dan jabatannya tidak sebanding dengan tingkat kesulitan dan biaya yang diperlukan.³

Sementara fenomena yang terjadi dilapangan, rendahnya stabilitas dan kedisiplinan merupakan masalah pertama yang mendukung tumbuh kembangnya *counterproductive behavior* guru. Banyak pengaduan dari masyarakat, orang tua dan mahasiswa. Seperti kasus yang terjadi disini, bahwa Tiga PNS Pemkab OKU Timur Terancam diberhentikan sedikitnya tiga Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Timur khususnya wilayah Belitang Madang Raya terancam mendapatkan sanksi berat hingga pemberhentian. Sanksi berat ketiga pegawai tersebut disebabkan karena faktor kedisiplinan. Demikian diungkapkan kepala Inspektorat Kabupaten OKU Timur,

³<http://www.pgrijakut.com/2013/08/kebijakan-pemerintah-timbulkan-guru-.html> (diakses tanggal 10 November 2014).

Sopuan Thabroni, kepada Sripoku.com, Minggu (11/3/2014). Menurut Sopuan, inspektorat saat ini melakukan pengawasan ekstra terhadap PNS sesuai dengan PP No 53/2013 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang baru keluar. "Ini baru memasuki bulan ketiga tahun 2014. Dari hasil pemantauan kita, ada tiga PNS yang melakukan indisipliner dan terancam mendapatkan sanksi berat, ujar Sopuan.⁴

Tindakan atau perilaku yang tidak mencerminkan perilaku baik atau bahkan mengingkari dan membahayakan tujuan organisasi dapat digolongkan kedalam *Counterproductive Work Behaviors/CWBs*. Selain melakukan kecurangan seperti diatas, *counterproductive behavior* juga memiliki ciri-ciri menyakiti dan memfitnah orang lain, membahayakan, lari dari tanggung jawab, sabotase kerja dan melakukan kecurangan seperti korupsi atau pencurian.

Hal serupa, yang diungkapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kecamatan Belitang Madang Raya, Imam Pasli. Beliau mengatakan, masih banyak oknum PNS terutama guru yang terjaring penertiban Satpol PP di sejumlah kawasan di luar jam kerja. Pihaknya secara bertahap akan melakukan berbagai upaya meningkatkan disiplin kinerja PNS, sekaligus membenahi sistem pemberlakuan aturan pegawai.

⁴<http://okutimurnews.blogspot.com/2014/03/tiga-pns-pemkab-oku-timur-terancam.html>, sumber: Belitang Madang Raya, OKU Timur, (diakses pada 5 November 2014).

Sampai saat ini tingkat disiplin PNS masih rendah di sejumlah satuan kerja.⁵

Sejalan dengan pemahaman di atas menurut pengamatan pengawas yang telah dikonfirmasi, bahwa masih saja ada sikap atau *counterproductive behavior* guru di SD Negeri Belitang Madang Raya OKUT Palembang Sumsel yaitu seperti : sering datang terlambat, sering membicarakan orang lain diruang kantor, guru bekerja kurang semangat dan hanya sebagai pemenuhan kewajiban sehingga tugas sebagai formalitas, tidak memberitahu jika berhalangan hadir, menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, tidak merawat fasilitas kantor, merasa hebat dari teman sejawat sesamanya. Kurangnya penerapan manajemen dalam kehidupan organisasi dengan prinsip-prinsip kemampuan emosional, persistensi, motivasi yang kuat dan musyawarah diduga menjadi salah satu faktor kendala dalam mengikis *counterproductive behavior* guru di SD Negeri Belitang Madang Raya OKUT Palembang Sumsel.

Rendahnya kemampuan emosional dan persistensi yang minim yang dirasakan guru turut mendasari timbulnya perilaku yang mengarah ke *counterproductive behavior* seperti temuan-temuan yang diungkapkan oleh Bpk. Marsono. Salah satu Kepala Sekolah hasil wawancara dari

⁵Ida Fitriani, Sriwijaya POS, "Tindak Tegas PNS Malas", Prin Online Mobile, h. 16 (diakses selasa, 16 Desember 2014)

beberapa sekolah yang berhasil peneliti dapatkan. Kita hanya menuliskan salah satu saja karena data yang kita dapat masalahnya hampir sama seperti :

1. Guru bekerja dengan kurang semangat dan hanya sebagai pemenuhan kewajiban sehingga tugas sebagai formalitas.
2. Guru malas-malasan datang kesekolah atau kantor dengan berbagai alasan karena mereka pikir, berangkat tidak gaji masih full dan tetap dibayarkan.
3. Banyak guru yang malas dan terlambat melaporkan tugas dari jadwal yang ditentukan;
4. Masih ada guru yang tidak mentaati aturan sekolah;
5. Masih ada guru yang datang terlambat, terutama PNS. Misalnya masuk jam kerja 30 menit setelah jadwal yang ditentukan, mereka masih kedatangan di pasar swayalan dengan seragam PNSnya.
6. Beban kerja guru yang berat menyebabkan beberapa tindakan guru yang merugikan pembinaan peserta didik.
7. Banyak yang acuh pada kepala sekolah.
8. Masih sering membicarakan atasan di dalam kantor.⁶

Semangat kepribadian guru masih rendah dalam meningkatkan kinerja individual maupun kelompok. Guru kurang terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah maupun kelas dan kurang berusaha dalam meningkatkan mutu dan kemampuannya sebagai seorang guru. Beberapa tindakan yang cenderung negatif dan merugikan yang dilakukan oleh guru terjadi dikarenakan guru kurang memahami tugas pokok seorang guru dan beban kerja yang berat.

Counterproductive behavior yang terjadi diantara guru-guru SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel bisa

⁶ Informasi dari salah satu Kepala Sekolah SDN Belitang Madang Raya, Bpk. Marsono, S.Pd.

menimbulkan efek yang kurang menguntungkan untuk sebuah organisasi yakni sekolah, peserta didik, orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar. *Counterproductive behavior* tidak dapat dianggap remeh karena perilaku ini dapat memperburuk kinerja organisasi dan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kemampuan emosional dan adanya motivasi yang kuat dapat diperoleh dari pekerjaannya. Organisasi atau lembaga akan berhasil apabila dalam diri seseorang tertanam kemampuan emosional dan ketekunan (elemen dari motivasi) yang saling berimbang. Sudah selayaknya kemampuan emosional dan ketekunan menjadi motivasi kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan lembaga pendidikan. Sehingga lembaga pendidikan pada akhirnya tidak akan dapat mencapai keunggulan bersaing. Karyawan yang rasa kemampuan emosional dan ketekunannya lebih baik dan terpenuhi, cenderung lebih mungkin untuk tidak berbicara negatif tentang organisasi.

Penelitian ini sangat penting dan segera dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan terutama Sekolah Dasar Negeri. Melalui penelitian ini akan dikupas informasi untuk menekan *counterproductive behavior* melalui penanganan terlebih dahulu persistensi yang didahului kemampuan emosional. Apabila masalah ini

dibiarkan saja maka akan mengakibatkan masalah yang lebih parah lagi. Parahnya, masalah *counterproductive behavior* akan dianggap biasa karena sudah kebal dan terbiasa dengan hal semacam itu dan mereka menganggap wajar, karena setiap organisasi pasti ada konflik seperti itu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fakta dan pemaparan latar belakang yang peneliti uraikan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitiannya. Diantaranya, *counterproductive behavior* yang timbul dan cenderung dibiarkan diantara guru SDN Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sumsel. Beberapa hal yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif, yakni ada 2 faktor penyebab terjadinya *counterproductive behavior* yakni internal dan eksternal. Internal adalah faktor yang ada didalam diri seseorang seperti, kurang semangat, tidak bertanggung jawab, malas dan mementingkan diri sendiri. Sedangkan eksternal dapat terjadi di luar kemampuannya atau lingkungan sekitarnya seperti kurang perhatian dari atasannya, sulit naik pangkat, keputusan yang tidak taat prosedur sehingga menimbulkan emosional yang negatif dan banyak peraturan yang harus ditaati seorang guru sehingga menimbulkan banyak tekanan bagi guru serta tidak tercapainya ketekunan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut di atas, maka peneliti hanya membatasi penelitian ini pada ruang lingkup yang mempengaruhi *counterproductive behavior* yakni kemampuan emosional dan persistensi. Adapun penelitian ini akan dilaksanakan pada guru PNS SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan emosional berpengaruh langsung terhadap *counterproductive behavior*?
2. Apakah persistensi berpengaruh langsung terhadap *counterproductive behavior*?
3. Apakah kemampuan emosional berpengaruh langsung terhadap persistensi?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan khususnya terkait dengan kemampuan emosional, ketekunan dan *counterproductive behavior*.
2. Diharapkan juga meningkatkan wawasan pengetahuan mengenai *counterproductive behavior* guru PNS SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sumsel .
3. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada beberapa pihak, yaitu mahasiswa, masyarakat bersama pemerintah daerah dan perguruan tinggi masing-masing akan memperoleh manfaat dari pelaksanaan penelitian ini, adalah sebagai berikut :
 - a. Pegawai; penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi akan berbagai permasalahan tidak efektifnya kepegawaian di lembaga tersebut, khususnya pada pegawai guru PNS SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sumsel.
 - b. Mahasiswa dan masyarakat; penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, khususnya jurusan Manajemen Pendidikan, serta masyarakat lainnya yang tertarik untuk meneliti tentang kemampuan emosi, ketekunan dan *counterproductive behavior*.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskriptif Konseptual

1. *Counterproductive Behavior*

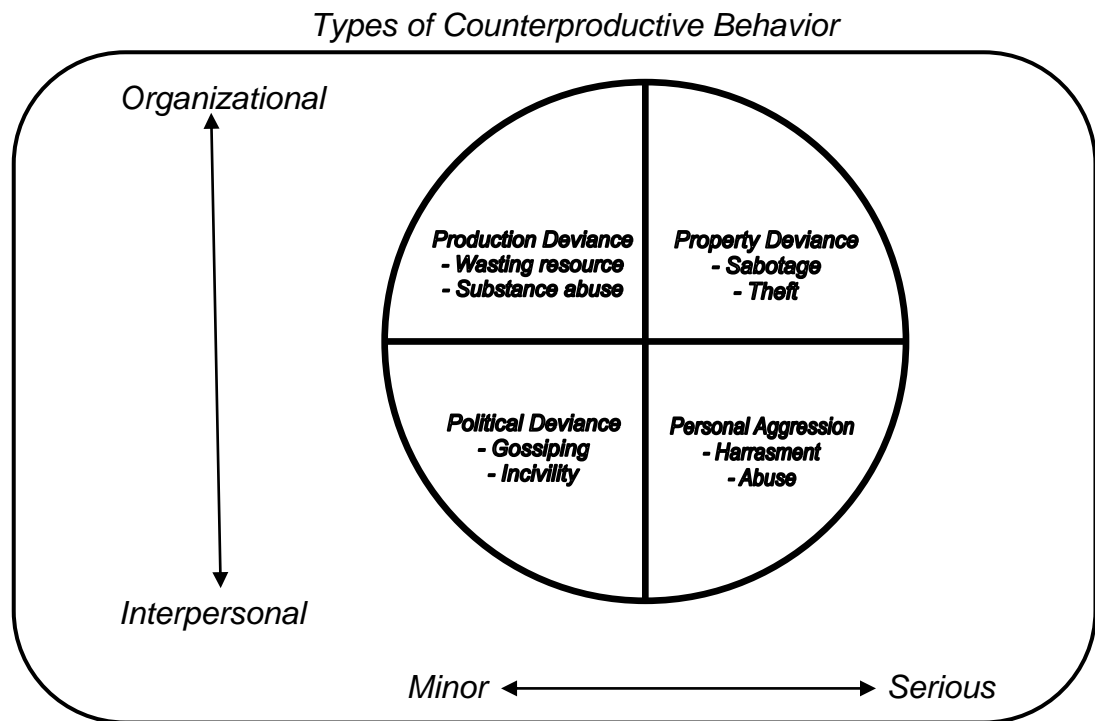
Banyak masyarakat sering kali mengalami pelayanan tidak menyenangkan ditempat atau lembaga publik atau mengalami antrian lama dan panjang karena jadwal yang buruk atau kekurangan staf bagian pelayanan. Hal ini sangat menghabiskan kesabaran dan jika dibiarkan akan sedikit membawa pekerja berperilaku yang tidak semestinya yang bernuansa negatif atau membahayakan diri sendiri.

Anggota organisasi terkadang berperilaku yang tidak diharapkan dalam deskripsi pekerjaan yang tanggung jawabnya, bahkan perilaku tersebut menurunkan kinerja individu dan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. Kondisi atau perilaku ini disebut *counterproductive behavior*.

Istilah *counterproductive behavior* dalam terjemahan bebas bahasa Indonesia diartikan sebagai “perilaku yang tidak menyenangkan atau menguntungkan”. Colquitt, LePine dan Wesson mendefinisikannya sebagai berikut, “*counterproductive behavior defined as employee behaviors that intentionally hinder organizational*

accomplishment".¹ *Counterproductive behavior* merupakan perilaku pegawai yang dengan sengaja menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Aspek kunci pada definisi ini adalah "dengan sengaja" yaitu segala sesuatu yang disengaja dilakukan oleh pegawai, bukan yang tidak sengaja dilakukan.

Organizational behavior menurut Colquitt dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori :



Gambar 2.1, Source: Adapted from S.L. Robinson and R.J. Bennett, dalam Colquitt, 2011) "A Typologi of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study, "Academy of Management Journal 38.

¹Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. (New York : McGraw-Hill/Irwin, 2011), h. 44.

1)Property Deviance refers to behavior that harm the organization's assets and possession. Example sabotage and theft, 2)Production Deviance is also directed against the organization but focuses specifically on reducing the efficiency of work. Wasting resources is the most common form of production deviance, when employees use too many materials or too much time to do too little work. Substance abuse represents another form of production deviance, 3)Political deviance refers to behaviors that intentionally disadvantage other individuals rather than the larger organizations. Such as gossiping, casual conversations about other people in which the facts are not confirmed as true, is one form of political deviance and Incivility represent communications that's rude, impolite, discourteous and lacking in good manners, 4)Personal aggression, defined as hostile verbal and physical action directed toward other employees, example, harassment and abuse.²

1)Penyimpangan kekayaan yaitu perilaku merusak milik dan asset organisasi missal, sabotase dengan sengaja merusak peralatan secara fisik, proses produksi maupun hasil produksi, pencurian;

2)Penyimpangan produksi yaitu perilaku menentang organisasi yang difokuskan pada mengurangi efisiensi hasil kerja missal, pemborosan sumber daya, memakai bahan melebihi kebutuhan, menyia-nyiakan waktu dengan mengerjakan pekerjaan terlalu santai, penyalahgunaan alat misalnya mengkonsumsi narkoba ketika sedang bekerja sehingga efisiensi kerja jadi berkurang karena bekerja lebih lambat dan kurang akurat;

3)Penyimpangan politik yaitu perilaku dengan sengaja merugikan individu contohnya menggosip membicarakan orang lain yang faktanya tidak dikonfirmasi kebenarannya, berkomunikasi

²*Ibid*, hh. 46-48.

dengan menggunakan kata-kata kasar dan tidak sopan serta tidak menggunakan basa-basi; 4)Penyerangan secara personal yaitu perkataan kasar dan tindakan fisik yang ditujukan pada pegawai lain contohnya melecehkan dan kekerasan, membahayakan secara fisik kepada pegawai lain. *Counterproductive behavior* dapat dimaknai sebagai nahi munkar atau perbuatan jelek yang harus di jauhi dan ditinggalkan.

Menurut Robbins dan Coulter, penjelasan *counterproductive behavior* yakni:

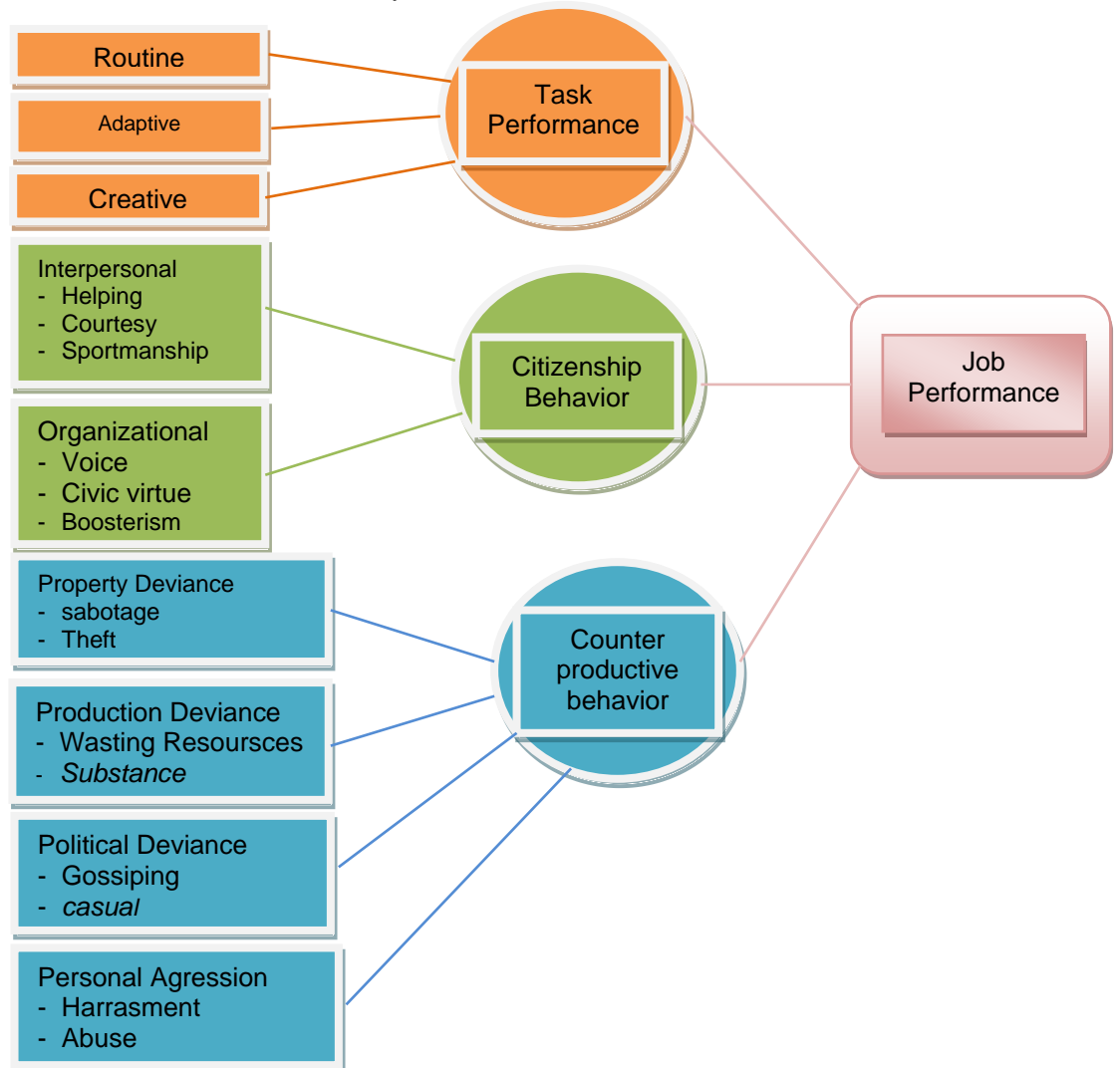
*Workplace misbehavior is any intentional employee behavior that is potentially harmful to the organization or individual within the organization. Workplace misbehavior shows up in organizations in four ways: deviance, aggression, antisocial behavior, and violence. Such behaviors can range from playing loud music just to irritate coworkers to verbal aggression to sabotaging work, all of which can create havoc in any organization.*³

Perilaku buruk tempat kerja adalah perilaku karyawan yang disengaja yang berpotensi membahayakan individu atau organisasi dalam organisasi. Perilaku ini terlihat di organisasi dalam empat bentuk; penyimpangan, penyerangan, perilaku antisosial, dan kekerasan. Perilaku ini berupa perilaku dari sekedar memutar musik keras-keras untuk mengganggu rekan kerja sampai perkataan kasar

³Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management* (Upper Saddle River – New Jersey : Prentice Hall, 2012), h. 374.

sampai melakukan sabotase terhadap pekerjaan. Semua perilaku tersebut dapat menyebabkan kerusakan disebuah organisasi.

Counterproductive behavior bagian dimensi dari *Job Performance*, menurut Colquitt dalam model;



Gambar 2.2. Source: Adapted from Jack Welch and John Bryne, JACK (New York: Warner Books, 2001). Copyright © 2001 by the John F. Welch Jr. Foundation. By permission of Grand Central Publishing.

Counterproductive behavior ini tentu saja sangat mengganggu, seperti yang diungkapkan oleh John R. Scermerhon, “*counterproductive work behaviors intentionally disrupt relationships or performance at work.*”⁴ Perilaku kontraproduktif disengaja mengganggu hubungan atau kinerja saat bekerja.

Hal tersebut juga dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki, “*these costly behavior known as counterproductive work behavior (CWBs), types of behavior that harm employees and the organization as a whole.*”⁵ Perilaku merugikan ini dikenal dengan perilaku kontraproduktif, jenis-jenis perilaku yang membahayakan para pekerja dan organisasi secara keseluruhan.

Sisi ‘hitam’ perilaku pekerja ini juga diterangkan oleh Mcshane dan Von Glinow, “*CWBs are voluntary behaviors that have the potential to directly or indirectly harm the organization.*”⁶ CWBs adalah perilaku sukarela yang memiliki potensi secara langsung maupun tidak langsung membahayakan organisasi.

Edwin Locke memberikan gambaran tentang *counterproductive behavior* seperti berikut :

⁴John R. Schemerhon, et. Al., *Organizational Behavior 11th Ed.* (USA: Jhon Wiley & Sons, Inc., 2010), h. 74.

⁵Kreitner dan Kinicki, *Organizational Behavior 9th Ed.* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010), h. 177.

⁶Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging knowledge and practice for the real wold* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010), h. 39.

Often they have known people who were very intelligent but who were dismal failures on the job because of “bad behavior” such as repeated absences from work, carelessness at work, hostility toward the supervisor, unwillingness to work overtime to meet a deadline, or stealing from the company. These are examples of so – called “counterproductive behavior.”⁷

Seringkali mereka tahu orang-orang yang sangat cerdas tetapi mengalami kegagalan dalam pekerjaannya karena “perilaku buruk” seperti absent berulang dari pekerjaan, kecerobohan ditempat kerja, permusuhan terhadap supervisor, keengganan untuk bekerja lembur untuk memenuhi tenggat waktu, atau mencuri dari perusahaan merupakan contoh *counterproductive behavior*.

Beberapa kategori *counterproductive behavior* yang diuraikan oleh Neil Anderson, Deniz S Ones, Handan Kepir Sinangil dan Chockalingam viswesvaran sebagai berikut :

We present those categories here as an overview of the range of behaviors included in the counterproductive behavior domain: 1) Theft and related behavior (theft or cash or property, giving away of goods or services, misuse of employee discount); 2) Destruction of property (deface, damage, or destroy property; sabotage production); 3) Misuse of information (reveal confidential information, falsify records); 4) Misuse of time and resources (waste time, alter time card, conduct personal business during work time); 5) Unsafe behavior (fail to follow safety procedures, failure to learn safety procedures); 6) Attendance (unexcused absence or tardiness, misuse sick leave); 7) Poor quality work (intentionally slow or sloppy work); 8) Alcohol use (alcohol use on the job, coming to work under the influence of alcohol); 9) Drug use (posses, use, or sell drugs at work); 10) Inappropriate verbal actions (argue with customers,

⁷Edwin A. Locke, *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behavior* (West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd, 2009), h. 5.

verbally harass coworkers); 11) Innapropriate physical actions (physically attack coworkers, physical sexual advances toward coworker).⁸

Pernyataan di atas dapat diartikan bahwa beberapa perilaku yang dikategorikan sebagai *counterproductive behavior* di antaranya:

- 1) Pencurian dan perilaku yang terkait (pencurian uang tunai atau *property*, memberikan barang atau jasa, penyalahgunaan diskon karyawan);
- 2) Penghancuran *property* (mengotori, merusak atau menghancurkan *property*, sabotase produksi);
- 3) Penyalahgunaan informasi (mengungkapkan rahasia, memalsukan catatan);
- 4) Penyalahgunaan waktu dan sumber daya (membuang waktu, mengubah kartu waktu, melakukan bisnis pribadi selama waktu kerja);
- 5) Perilaku yang tidak aman (gagal untuk mengikuti prosedur keselamatan, kegagalan untuk mempelajari prosedur keselamatan);
- 6) Kehadiran buruk (jarang masuk kerja atau keterlambatan, peyalahgunaan cuti sakit);
- 7) Kualitas kerja buruk (sengaja lambat atau ceroboh kerja);
- 8) Penggunaan alkohol (alkohol ketika bekerja, datang ketempat kerja dibawah pengaruh alkohol);
- 9) Penggunaan narkoba (memiliki, menggunakan atau menjual obat-obatan ditempat kerja);
- 10) Tindakan verbal yang tidak tepat (berdebat dengan pelanggan, secara verbal melecehkan rekan kerja);
- 11) Tindakan fisik yang tidak pantas (serangan secara fisik rekan kerja, seranga seksual fisik terhadap rekan kerja).

George and Jones menjelaskan *counterproductive behavior* sebagai berikut :

Counterproductive work behaviors are those behaviors that violate organizational values and have the potential to harm individuals and the organization as a whole. Such behaviors can

⁸Neil Anderson, dkk., *Work and Organizational Psychology* (London: Sage Publication, 2005), h. 146.

*range from relatively minor infractions such as wastig time and resources to much more major infractions such as theft, sabotage, and verbal and physical abuse.*⁹

Counterproductive behavior adalah perilaku yang merusak nilai-nilai dan norma organisasi dan berpotensi membahayakan individu dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini dapat berupa tindakan kecil melawan aturan seperti pemborosan waktu dan bahan baku, sampai pada tindakan melawan aturan yang lebih serius seperti pencurian, sabotage, dan penyerangan dengan perkataan dan penyerangan fisik.

Barrick dan Mounth mendefinisikan *counterproductive behavior* sebagai berikut :

*Counterproductive work performance consist of a broad array of voluntary behaviors that harm the well – being of the organization or its employees and includes behaviors such as violence on the job, racial slurs, theft, unsafe behavior, and misuse of information, time or resources.*¹⁰

Perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari bermacam-macam perilaku yang disengaja membahayakan kesejahteraan organisasi atau pegawainya. Termasuk dalam perilaku ini misalnya kekerasan kerja, pembedaan ras, pencurian, perilaku ceroboh, menyalahgunakan

⁹Jennifer M. George dan Gareth Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2012), h. 201.

¹⁰Murray R. Barrick dan Michael K Mount, *Select on Conscientiousness and Emotional Stability dalam Handbook of Principles of Organizational Behavior, Indisensable Knowledge for Evidence-Based manajemen 2end Edition, edited by Edwin A Locke* (West Sussex: John 7 Wiley, Ltd, 2009), h. 21.

informasi, waktu atau sumber daya. Lebih jauh Berrick memberi contoh:

*Counterproductive behavior is, “badmouthing” the organization, being belligerent with customers or fellow co-workers, sabotaging equipment or products, stealing goods or money, and even engaging in excessive alcohol or drug abuse”.*¹¹

Menyebarkan kejelekan organisasi, berlaku tidak sopan kepada pelanggan atau rekan kerja, melakukan sabotase alat dan produk, mencuri barang-barang atau uang dan bahkan kecanduan alkohol atau penyalahgunaan narkoba.

Sedangkan Rotundo mendefinisikan *counterproductive behavior* seperti berikut ini :

*Counterproductive work behavior is an intentional act that harms the well – being of the organization or its members (also referred to as deviance). It includes absenteeism, production deviance, workplace aggression, theft, sabotage and fraud.*¹²

Counterproductive behavior adalah tindakan sengaja membahayakan kesejahteraan organisasi atau anggotanya (juga disebut penyimpangan). Perilaku ini meliputi absensi, penyimpangan produksi, penyerangan di tempat kerja, pencurian, sabotase dan huru-hara. Yang mana tindakan tersebut nantinya dapat merugikan tujuan organisasi tersebut.

¹¹ *ibid*

¹² Rotundo, Knowledge Management (West Sussex: John 7 Wiley, Ltd, 2009), h. 34

Dari beberapa pendapat di atas dapat disintesis bahwa *counterproductive behavior* adalah nilai dari penilaian kepada seseorang yang memberikan kontribusi negatif dalam pencapaian tujuan organisasi dengan dimensi seperti *properti deviance* sub dimensi *sabotase and theft*, *production deviance* sub dimensi *wasting resources and too much time to do*, *political deviance* sub dimensi *gossiping* dan *personal aggression* sub dimensi *harassment and abuse*.

2. Kemampuan Emosional

Pada 26 Desember 2000, Michel McDermott, seorang penguji piranti lunak berusia 42 tahun yang bekerja pada perusahaan konsultan internasional di wilayah Boston, memasuki tempat kerjanya. Bersenjatakan sepucuk senapan serbu AK-47, senapan berburu, dan senjata genggam semiotomatis, dia membunuh tujuh rekannya. Mengapa? Dia diduga marah terhadap rencana majikannya karena mentaati tuntunan *internal revenue service* untuk menahan sebagian dari gajinya guna melunasi pajak yang belum dibayar sebelumnya.¹³ Bagi McDermott, kemarahan memicu kekerasan. Amukan dengan penembakan di tempat kerja merupakan contoh ekstrem namun

¹³C. Golberg dalam Stephen Robbins, *7Die in Rampage at company; coworkers of Victims Arrested*, New York Times, 27 Desember 09, h. A1.

contoh tersebut secara dramatis mengilustrasikan bahwa emosi adalah faktor penting dalam perilaku karyawan.

Sejak akhir abad ke-19 dan munculnya manajemen ilmiah, organisasi telah dirancang secara khusus dengan tujuan mencoba mengendalikan emosi. Organisasi yang berjalan baik adalah organisasi yang berhasil meniadakan frustrasi, ketakutan, kemarahan, cinta, kebencian, kegembiraan, kesedihan, dan perasaan-perasaan semacamnya. Emosi-emosi tersebut adalah antithesis dari rasionalitas. Dengan demikian walaupun para peneliti dan manager mengetahui bahwa emosi adalah bagian yang tidak terlepas dari kehidupan sehari-hari, mereka berupaya untuk menciptakan organisasi yang bebas dari emosi. Tentu saja hal itu tidak mungkin. Faktor kedua, yang melepaskan emosi adalah keyakinan bahwa emosi macam apapun bersifat merusak.¹⁴ Ketika emosi dipertimbangkan, pembahasan berfokus pada emosi-emosi negatif yang kuat khususnya kemarahan yang mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif. Emosi jarang dipandang bersifat konstruktif atau merangsang perilaku yang meningkatkan kinerja.

¹⁴B. E. Ashforth dan R.H. Humphrey, *Emotion in the Workplace: A Reappraisal, "Human Relations"*, Februari 1995, hh. 97-125.

Menurut pendapat Slocum dan Hellriegel menyatakan bahwa: *“ability is the person’s natural talent, as well as learned competencies, for performing goal-related tasks”*.¹⁵ Kemampuan adalah bakat alami yang dimiliki oleh seseorang, jika kemampuan dapat di gunakan dengan baik maka tujuan organisasi akan tercapai.

Steven L.Mschane juga menjelaskan:

*Ability includes both the natural aptitudes and learned capabilities required to successfully complete a task. Aptitudes are the natural talents that help employees learn specific tasks more quickly and perform them better.*¹⁶

Kemampuan mencakup baik bakat alami dan kemampuan belajar yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan tugas. Bakat adalah kemampuan alami yang membantu karyawan dalam mempelajari tugas-tugas tertentu yang lebih cepat dan lebih baik. Sebagai contoh, beberapa orang memiliki kemampuan lebih alami daripada yang lain dengan jari-jari mereka (disebut jari ketangkasan), bakat tersebut hanya dapat dimiliki oleh beberapa orang. Ada banyak kemampuan bakat seperti fisik, mental yang berbeda untuk memperoleh keterampilan. Kemampuan belajar adalah keterampilan dan pengetahuan yang benar-benar harus diperoleh.

¹⁵John W. Slocum dan Don Hellriegel, *Fundamentals of Organizational Behavior* (Mason: Thomson, 2007), h. 159.

¹⁶ Steven L. Mcshane & Marry Ann Von Glinow, *Organizational Behavior_Emerging Realitis for the Workplace Revolution, 4th edition* (New York : McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), h. 36.

Sedangkan menurut Stephen dan Judge bahwa, *“ability is an individual’s current capacity to perform the various tasks in a job. Overall abilities are essentially made up of two sets of factors: intellectual and physical”*.¹⁷ Kemampuan adalah kinerja saat individu melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan itu pada dasarnya terdiri dari dua faktor yakni intelektual dan fisik.

Laurie J. Mullin juga menjelaskan bahwa:

*Abilities such as being able to motivate oneself and persist in the face of frustrations; to control impulse and delay gratification; to regulate one’s moods and keep distress from swamping the ability to think; to emphasise and to hope.*¹⁸

Kemampuan seperti mampu memotivasi diri sendiri dan bertahan dalam menghadapi frustrasi seperti untuk mengontrol impuls dan menunda kepuasan, untuk mengatur suasana hati seseorang dan menjaga tekanan dalam kemampuan untuk berpikir serta untuk tidak terlalu menekankan dan berharap.

Colquitt, *et.all* mendefinisikan, *“ability refers to the relatively stable capabilities people have to perform a particular range of different but related activities”*¹⁹. Sedangkan menurut Jennifer dan

¹⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15th ed* (New Jersey : 2013), h. 52.

¹⁸ Laurie J. Mullins, *Essentials of Organisational Behaviour* (pranhil Designs and Patents Act 2006), h. 20

¹⁹ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *op. cit.*, h. 339.

Gareth, “*ability is the mental or physical capacity to do something*”²⁰. Kemampuan adalah mental atau kemampuan fisik untuk melakukan sesuatu.

Sedangkan untuk konsep emosional, disini ada beberapa ahli menyatakan, salah satunya menurut Steven L. Mcshane, “*emotions are physiological, behavioral, and psychological episodes experienced toward an object, person, or event that create a state of readiness*”.²¹

Dijelaskan bahwa Emosi adalah fisiologis, perilaku, dan psikologis yang dimiliki seseorang dalam menciptakan keadaan siap untuk mengerjakan sesuatu atau menyelesaikan pekerjaan.

Ada empat elemen kunci dari emosi. Pertama, emosi peristiwa singkat. Kejadian yang alami dengan pelanggan, misalnya akan mereda dalam beberapa menit. Kedua, emosi diarahkan terhadap seseorang atau sesuatu. Kita mengalami sukacita, takut, marah, dan emosional lainnya terhadap tugas, pelanggan, pidato publik yang kita tampilkan, sebuah program perangkat lunak yang kami gunakan, dan sebagainya. Hal ini kontras dengan suasana hati, keadaan emosional kurang baik jika diarahkan kesesuatu yang khusus. Ketiga, pengalaman. Mereka menghadirkan perubahan dalam kondisi-kondisi fisiologis seseorang, seperti tekanan darah, jantung dan peluh, seperti

²⁰Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, (Upper Saddle River – New Jersey : Prentice Hall, 2012), h. 53.

²¹ Steven L. Mcshane & Marry Ann Von Glinow, *op. cit.*, h. 104.

halnya perubahan dalam perilaku, seperti guratan ekspresi, menyatakan nada, dan pergerakan mata. Reaksi emosional ini adalah tanpa disengaja dan sering juga terjadi tanpa kesadaran. Ketika sadar akan tanggapan ini, kita juga kembangkan perasaan (keraguan, ketakutan, kebosanan) bahwa tanda pengalaman emosional lebih lanjut. Keempat adalah komunikasi. Beberapa emosi (seperti kemarahan, kejutan, dan ketakutan) terutama sekali kuat memicu pikiran, permintaan perhatian kita, dan menghasilkan motivasi untuk mulai bertindak. Mereka membuat kita sadar akan peristiwa yang mempengaruhi kesejahteraan/ kesehatan pada diri.²²

Emosional dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu : emosi negatif dan emosi positif. Emosi yang positif seperti, kebahagiaan, harapan, gembira, cinta, dan bangga. Sedangkan emosi yang negatif yakni, kemarahan, perasaan jijik, cemburu, takut, kecewa, benci, iri dan sedih. Emosional disini tidak dapat bersifat netral. Yang netral adalah non emosional.²³ Emosi negatif tampaknya memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap individu-individu. Orang bercermin pada dan berpikir tentang peristiwa-peristiwa yang menyebabkan emosi-emosi negatif kuat lima kali lebih banyak daripada yang mereka lakukan tentang peristiwa-peristiwa yang menimbulkan emosi-emosi

²² *Ibid*

²³ A. Ben-ze'ev, *the Subtlety of Emotions* (Cambridge, MA:MIT Press, 2000), h. 94.

positif kuat.²⁴ Oleh karena itu, kita bisa memastikan orang lebih siap mengingat pengalaman negatif daripada positif. Emosional juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti pengaruh organisasi dan pengaruh kebudayaan.

Locke menemukan, “*defined emotion as the form in which one experiences automatic, subconscious value appraisals. As such, emotions contain built-in tendencies or impulses to take action*”.²⁵

Emosi didefinisikan sebagai bentuk satu yang otomatis mengalami sesuatu di alam bawah sadar. misalnya, emosi dibangun lebih cenderung untuk mengambil tindakan. Emosi bisa tahan lama ketika situasinya tahan lama, ketika alam bawah sadar seseorang terus membuat penilaian dari acara tertentu, atau ketika seseorang secara sadar merenung atas semua masalahnya. Emosi juga dapat bertahan ketika ada ketidakseimbangan pada otak manusia.

Menurut Stephen Robbins, “*emotions are intense feelings directed at someone or something*”²⁶. Emosi adalah perasaan intens diarahkan pada seseorang atau sesuatu.

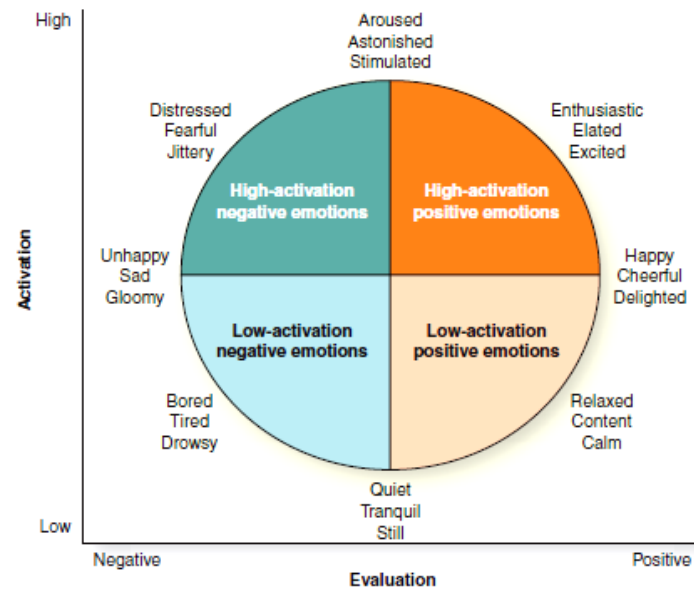
Emosional juga dijelaskan kembali dalam *Model of Emotion* yakni,

²⁴ *Ibid*

²⁵ Edwin A. Locke, *op. cit.*, h. 222.

²⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15th ed* (New Jersey : 2013), h. 60.

Gambar 2.3



Source: Adapted from J. Larson, E. Diener, and R.E. Lucas, "Emotion: Models, Measures, and Differences," in *Emotions in the Workplace*, ed. R.G. Lord, R.J. Klimoski, and R. Kanfer (San Francisco: Jossey-Bass, 2002), pp. 64–113; J.A. Russell, "Core Affect and the Psychological Construction of Emotion," *Psychological Review* 110, no. 1 (2003), pp. 145–72.

Emosi datang dalam berbagai bentuk, para ahli umumnya membagi mereka di sekitar dua atau tiga dimensi. Pengaturan yang paling banyak dikenal adalah model emosi *circumplex*, yang membagi emosi atas dasar kenyamanan dan aktivasi (sejauh emosi menghasilkan kewaspadaan dan motivasi untuk bertindak) mereka. Takut misalnya, adalah pengalaman yang tidak menyenangkan (kami mencoba untuk menghindari kondisi yang menghasilkan rasa takut) dan memiliki aktivasi yang tinggi (memotivasi kita untuk bertindak).²⁷

²⁷ Steven L. Mcshane & Marry Ann Von Glinow, *Organizational Behavior_Emerging Realitis for the Workplace Revolution, 4th edition* (New York : McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), h. 105.

Dengan memahami konsep dari kemampuan dan Emosi, menurut Seligman dan Peterson, "*the emotional ability is approach would focus most specifically on teaching emotional perception, using emotions to enhance thought, emotional reasoning, and emotional management*".²⁸ Kemampuan emosional itu adalah pendekatan yang akan memusatkan secara rinci pada ajaran persepsi emosional, menggunakan emosi dalam meningkatkan pikiran, pemikiran yang emosional, dan management emosional. Artinya, bagaimana kemampuan dalam mengendalikan emosi harus didasarkan pada pikiran, persepsi, dan keadaan pada saat itu.

Stephen Robbins menjelaskan:

*Emotional abilities that how people who know their own emotions and can properly read the emotions of others that emotional abilities. Some people talk about emotional abilities are not much different with emotional intelligence.*²⁹

Kemampuan emosional yakni bagaimana orang yang mengetahui emosi mereka sendiri dan bisa dengan baik membaca emosi orang lain itulah kemampuan emosional. Beberapa orang membicarakan kemampuan emosional tidak jauh berbeda dengan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merujuk ke kumpulan keterampilan, kapabilitas, dan kompetensi nonkognitif, yang

²⁸Christopher Peterson dan Martin e. P. Seligman, *Character Strengths and Virtues*, (Values in Action Institute, 2004), h. 351.

²⁹Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op.cit.*, h. 213.

mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kesadaran diri, kemampuan untuk menyadari apa yang anda rasakan.

Sedangkan menurut Colquitt:

There is type of ability that influences the degree to which people tend to be effective in social situations, regardless of their level of cognitive abilities. Although there has been some debate among these researchers, many believe that there is human ability that affects social functioning, called emotional intelligence. It is defined in terms of a set of distinct but related abilities which we describe next. The type of emotional ability, first ; self-awareness, the second ; other awareness, the third ; emotion regulation and the fourth ; use of emotions.³⁰

Ada jenis kemampuan yang mempengaruhi derajat tingkat itu yang mana orang-orang cenderung untuk bisa efektif di dalam situasi sosial, dengan mengabaikan tingkatan kemampuan teori mereka. walaupun telah ada beberapa debat di antara peneliti. Banyak yang percaya pada kemampuan manusia yang mempengaruhi sosial yakni kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah menggambarkan dalam kaitannya dengan satu set yang berbeda tetapi berhubungan dengan kemampuan emosional itu. Yang dapat diuraikan dalam beberapa tipe yaitu pertama; diri kesadaran, yang kedua; kesadaran yang lain, yang ketiga; peraturan emosi dan yang keempat; penggunaan emosi.

³⁰Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. (New York : McGraw-Hill/Irwin, 2009), h. 347.

Dari beberapa definisi di atas dapat disintesis bahwa kemampuan emosional adalah kapasitas guru dalam melakukan pengendalian emosi sebagai respon terhadap lingkungan dalam kontribusinya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator : 1) Adanya kemampuan untuk memperkuat kesabaran, 2) adanya kemampuan mengendalikan emosi, 3) adanya kemampuan untuk menghargai orang lain, 4) adanya kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain, 5) adanya kemampuan untuk berbuat dengan penuh tanggung rasa.

3. Persistensi

Pada musim panas 1855, John D. Rockefeller (16 tahun) membutuhkan pekerjaan. Dia baru saja menyelesaikan kursus 3 bulan di pembukuan, dan ia membuat daftar perusahaan di kota kelahirannya Cleveland yang mungkin perlu asisten pembukuan. Cleveland berkembang pesat dengan bisnis, tetapi tidak mudah untuk mengambil kesempatan pada seseorang yang begitu muda dan berpengalaman. Selama berminggu-minggu, Rockefeller menghabiskan waktunya 6 hari seminggu berjalan di teriknya panas dengan pakaiannya jas dan dasi, berusaha untuk mencari pekerjaan. Dia ditolak dari setiap perusahaan dalam daftarnya. Rockefeller menanggapi ini dengan optimis, dia tetap mulai lagi dari awal, meminta

wawancara dari perusahaan sama yang telah menolak dirinya hari sebelumnya. Akhirnya, dia memulai karirnya dengan tekun dari awal hingga menjadi sukses. Pengiriman produk eksekutif perusahaan dihargai, ketekunan Rockefeller dan mempekerjakan anak itu yang akan menjadi pengusaha terkaya dan terkuat di dunia.³¹

Cerita Rockefeller mencontohkan kegigihan, kekuatan manusia yang penting. Dia menolak untuk berhenti ketika menghadapi kekecewaan dan keputusasaan. Dia percaya pada dirinya sendiri ketika orang lain menolak, tekadnya dan pandangan yang positif memungkinkan dia untuk mencapai hal-hal besar. Tentu saja, ketekunan tidak menjamin keberhasilan, tetapi keberhasilan sering tak terjangkau tanpa itu. Untuk mencapai prestasi yang berarti, seseorang harus menahan kemunduran. Ada saat-saat berhenti lebih bijaksana daripada bertahan, itu adalah orang tekun yang dihargai.

Kata persistensi diambil dari bagian elemen/dimensi motivasi.

Menurut Pinder mendefinisikan motivasi di dalam bukunya, yaitu :

*A set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual and human being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity and duration/persistency.*³²

³¹Christopher Peterson dan Martin e. P. Seligman, *op. cit.*, h. 229.

³²Pinder, dalam Donovan 2001 h. 53 dan Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 160.

Secara bebas, dapat diartikan motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri, berasal dari dalam atau luar individu, dapat menimbulkan perilaku bekerja, dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya bekerja (ketekunan).

Napollion Hill juga menjelaskan, "*persistence is an essential factor in the procedure of transmuted desire into its monetary equivalent. The basis of persistence is the power of will*".³³ Ketekunan adalah sebuah faktor yang penting artinya dalam prosedur mengubah hasrat menjadi padanannya yang berupa uang. Landasan ketekunan adalah kekuatan kehendak. Kekuatan kehendak dan hasrat bisa menjadi pasangan yang tak tertandingi, jika digabungkan dengan tepat.

Kurangnya ketekunan adalah kelemahan yang lazim di antara kebanyakan orang. Ini adalah kelemahan yang mungkin bisa diatasi dengan usaha. Mudah tidaknya menaklukan kurangnya ketekunan sangat tergantung pada intensitas hasrat seseorang. Jika hasrat seseorang meningkat tentu nilai ketekunan akan ikut meningkat pula.

Gejala-gejala yang menimbulkan kurangnya ketekunan menurut Hill:

- 1) Failure to identify and clearly define what we want.
- 2) delay, with or without cause.
- 3) Absence of special interest to acquire knowledge.

³³ Napollion Hill, *Think and Grow Rich* (Northcoast: Publications Ltd), h. 157

- 4) Can not make a decision, the habit of always "hand over responsibility to others", rather than confront it directly.
- 5) The habit of relying on subterfuge, instead of creating definite plans to resolve the existing problems.
- 6) Satisfied themselves, only a few drugs for this misfortune, and there is no hope for those who are suffering.
- 7) indifference usually reflected in one's readiness to always compromise, rather than face it and fight dissent.
- 8) The habit of blaming others for our own mistakes and accept the unpleasant circumstances as inevitable.
- 9) Lack of desire, because it ignores the motive that drives the action.
- 10) The willingness, even desire to stop when there are signs will be lost.
- 11) The absence of an orderly plan, in written form so that it can be analyzed.
- 12) Habits are reluctant to carry out the idea, or seize the opportunity when it exists.
- 13) Expect instead willed.
- 14) The habit of compromising with poverty, instead of aiming for wealth is not the ambition to be, do and have.
- 15) for any short way to riches, trying to take without giving comparable, usually reflected in the habit of gambling and trying to bid as low.
- 16) Fear of criticism, failure to create plans to do, because what is going to think, do, or say.³⁴

Kegagalan mengetahui dan menentukan dengan jelas apa yang kita inginkan, Penundaan, dengan atau tanpa sebab, Tidak adanya minat memperoleh pengetahuan khusus, Tidak bisa membuat keputusan, kebiasaan selalu "menyerahkan tanggung jawab kepada orang lain", bukannya menghadapi secara langsung, Kebiasaan mengandalkan dalih, bukannya menciptakan rencana-rencana yang pasti untuk menyelesaikan masalah yang ada, Puas diri, hanya sedikit

³⁴ *Ibid*

obat untuk kemalangan ini, dan tidak ada harapan bagi mereka yang menderitanya, Sikap acuh biasanya tercermin pada kesiapan seseorang untuk selalu berkompromi, bukannya menghadapi perbedaan pendapat itu dan melawannya, Kebiasaan menyalahkan orang lain atas kesalahan-kesalahan kita sendiri dan menerima keadaan-keadaan tak menyenangkan sebagai sesuatu yang tak terhindarkan, Lemahnya hasrat, karena mengabaikan motif yang mendorong tindakan, Kemauan, bahkan keinginan untuk berhenti ketika ada tanda-tanda akan kalah, Tidak adanya rencana yang tertata, dalam bentuk tertulis sehingga bisa dianalisa, Kebiasaan enggan menjalankan gagasan, atau meraih kesempatan ketika ada, Berharap bukannya berkemauan, Kebiasaan berkompromi dengan kemiskinan, bukannya bertujuan mencari kekayaan tidak adanya ambisi untuk menjadi, melakukan dan memiliki, Mencari segala cara singkat menuju kekayaan, mencoba mengambil tanpa memberikan yang sebanding, biasanya tercermin dalam kebiasaan berjudi dan berusaha menawar serendah-rendahnya, Takut kritik, kegagalan menciptakan rencana-rencana untuk dikerjakan, karena apa yang akan dipikirkan, dilakukan, atau dikatakan orang lain.

Dengan memahami beberapa gejala-gejala yang menurunkan ketekunan, Hill juga menemukan cara untuk meningkatkan ketekunan, ada empat langkah sederhana yang bisa membuat kita tekun.

Langkah-langkah ini tidak membutuhkan pendidikan tertentu, terlalu banyak kecerdasan, dan hanya membutuhkan sedikit waktu tertentu dan upaya. Langkah-langkah yang diperlukan adalah:

- 1) clear goal backed by a burning desire to fulfill it.
- 2) A definite plan, revealed by the continuous action.
- 3) Mind sealed from all negative and discouraging influences, including negative suggestions of relatives, friends and acquaintances.
- 4) An intimate communion with one or more persons who will encourage us to move on with the plans and objectives.³⁵

Tujuan yang jelas didukung dengan hasrat membara untuk memenuhinya. Sebuah rencana yang pasti, yang diungkapkan dengan tindakan yang berkesinambungan. Pikiran yang tertutup rapat dari segala pengaruh negatif dan melemahkan semangat, termasuk saran-saran negatif dari sanak saudara, teman dan kenalan. Sebuah persekutuan yang akrab dengan satu orang atau lebih yang akan mendorong kita melanjutkan langkah dengan rencana dan tujuan.

Definisi lain dari motivasi menurut Robbins, “*a process that will determine the intensity, direction and persistence of individuals in order to achieve the target*”³⁶. Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Ini berfokus pada ketekunan oleh manusia. Jaynes

³⁵ *Ibid*

³⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15th ed* (New Jersey : 2013), h. 213.

menyatakan bahwa tugas ketekunan adalah kekuatan unik manusia.³⁷ Dengan beberapa pengecualian, sebagian besar hewan tidak bertahan pada setiap tugas yang diberikan lebih dari 20 menit sebelum pindah ke tugas berikutnya (meskipun orang tua dapat melindungi anak dari dingin atau predator untuk kesekian kali lebih lama, mereka sering berhenti aktif merawat yang muda dan beralih ke perawatan, tidur, dan sebagainya, bahkan saat bertugas jaga). Banyak prestasi manusia memerlukan individu untuk bertahan pada satu tugas untuk diperpanjang periode-hari, berminggu-minggu, bahkan seumur hidup. Dalam pandangan Jaynes itu, ketekunan adalah prasyarat peradaban. Sebagai manusia bertahan di tugas produksi pangan tersebut sebagai pertanian untuk jangka panjang, surplus pangan yang diproduksi, yang dibutuhkan organisasi kemasyarakatan untuk penyimpanan surplus dan perlindungan. Jadi, menurut Jaynes, *“the emergence of government and civilization as we know it can not be achieved without a large number of individual task persistence”*³⁸. munculnya pemerintahan dan peradaban seperti yang kita tahu tidak mungkin dicapai tanpa ketekunan tugas sejumlah besar individu. Meskipun pernyataan Jaynes, beberapa penelitian menunjukkan setidaknya prekursor ketekunan pada hewan. Teori belajar kerajinan

³⁷J. Jaynes, *The origin of consciousness in the breakdown of the bicameral mind* (Boston: Houghton Mifflin, 1976), h. 230.

³⁸ *Ibid*

menunjukkan bahwa, jika upaya dihargai, individu dari berbagai jenis cenderung menunjukkan tingkat tinggi usaha atau ketekunan pada tugas-tugas berikutnya. Carlson menjelaskan, "*Studies using mice to support the theory of learning the craft and show diligence in collecting food in rats. Thus, animals and humans can be trained to survive in goal-directed tasks*"³⁹. Studi menggunakan tikus mendukung teori dari belajar kerajinan dan menunjukkan ketekunan dalam pengumpulan makanan di tikus. Dengan demikian, hewan serta manusia dapat dilatih untuk bertahan di diarahkan pada tujuan tugas.

Penelitian yang relatif kecil telah dilakukan untuk tujuan utama mendapatkan wawasan ketekunan. Seringkali, informasi tentang ketekunan harus dikumpulkan dari studi yang diukur kegigihan sebagai hasil dari yang berbeda variabel di mana para peneliti lebih tertarik. Oleh karena itu, penelitian tentang ketekunan tersebar melalui banyak daerah, dan tidak ada tradisi tunggal teoritis dan penelitian empiris telah menjadi dominan dalam penelitian ketekunan. Meskipun kita melihat ketekunan sebagai kekuatan manusia, jelas ada keadaan di mana ketekunan adalah maladaptif, dan fakta ini tidak luput peneliti. Bahkan, kerugian ketekunan mungkin telah dibesar-besarkan karena peneliti tertarik dengan sifat paradoks ketekunan mahal. Meskipun

³⁹ R. Eisenberger, Carlson, J. dan M. Frank, *Transfer of persistence to the acquisition of a new behaviour*. Quarterly Journal of Experimental Psychology, (1979), h. 231.

ketekunan mahal mungkin tampak bertentangan dengan semangat psikologi positif, kita tidak bisa mendiskusikan ketekunan sebagai kekuatan manusia tanpa membedakan baik dan buruk ketekunan. Penelitian kami menawarkan beberapa petunjuk ulasan tentang kualitas pribadi yang membantu orang untuk membuat keputusan yang tepat tentang kapan harus bertahan dan kapan harus berhenti. Memang, faktor-faktor yang sama yang mempromosikan ketekunan mahal juga dapat berkontribusi untuk kegigihan efektif.

Persistensi merupakan salah satu kekuatan karakter yang dikemukakan oleh Seligman & Peterson. Seligman & Peterson mendefinisikan, "*persistence as a continuation of a voluntary action undertaken to achieve a goal even though there are obstacles, difficulties or discouragement*",⁴⁰ persistensi sebagai kelanjutan dari tindakan sukarela yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan meskipun ada hambatan, kesulitan atau keputusasaan. Hill mengemukakan bahwa persistensi merupakan, "*an important factor in realizing the desire (desire) becomes a reality*", faktor penting dalam mewujudkan keinginan (*desire*) menjadi suatu kenyataan. Dasar dari persistensi adalah kekuatan kehendak (*the power of will*). Hal yang menjadi penghalang bagi individu bukanlah ketakutan melainkan

⁴⁰ Christopher Peterson dan Martin e. P. *op. cit.*, h. 245.

kebosanan, frustrasi, kesulitan dan godaan untuk melakukan sesuatu yang lebih mudah dan menyenangkan.⁴¹

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persistensi adalah tindakan yang dilakukan secara sukarela dalam mencapai sesuatu yang diinginkan meskipun dilanda oleh berbagai hambatan, kesulitan atau keputusasaan. Meskipun motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, kami menyempitkan focus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita terhadap perilaku berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Colquitt, *“three element lock in our definition is intensity, direction, and persistence”*.⁴² Tiga unsur kunci dalam definisi kita adalah intensitas, arah, dan berlangsung lama (ketekunan). Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar dari kita berbicara motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh Karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang akan diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya kita usahakan. Pada akhirnya,

⁴¹R. Skywalkers Hill: *A history of Indian ironworkers*. Brantford, Ontario (Canada: Woodland Cultural Center, 1987), h. 97.

⁴²Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *op. cit.*, h. 179.

motivasi memiliki dimensi yang berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka.

Menurut Steven McShane, "*motivation represents the forces within a person that affect his or her direction, intensity, and persistence of voluntary behavior*".⁴³ Motivasi menghadirkan kekuatan di dalam seseorang itu mempengaruhi arahnya, intensitas, dan ketekunan dari perilaku sukarela/fakultatif.

Steven McShane juga mengatakan:

*Motivation involves varying levels of persistence— that is, continuing the effort for a certain amount of time. Employees sustain their efforts until they reach their goals or give up beforehand. To help remember these three elements of motivation, consider the metaphor of driving a car in which the thrust of the engine is your effort. Direction refers to where you steer the car; intensity is how strongly you put your foot down on the gas pedal; and persistence is how long you drive toward that destination.*⁴⁴

Motivasi melibatkan bermacam-macam tingkat ketekunan, bahwa dalam melanjutkan usaha memang memerlukan sejumlah waktu tertentu. Karyawan mendukung usaha mereka sampai mereka menjangkau keberhasilan mereka atau menyerah terlebih dahulu. Untuk membantu dari ketiga unsur-unsur motivasi ini, perlu juga

⁴³Steven L. Mcshane & Marry Ann Von Glinow, *op. cit.*, h. 35.

⁴⁴*Ibid.*

mempertimbangkan contoh kiasan mengemudi suatu misalnya mobil di mana daya dorong mesin/motor adalah usahamu. Arah mengacu pada di mana kamu mengemudi mobil itu, intensitas adalah bagaimana kekuatan kaki kamu dalam menginjak pedal gas tersebut dan ketekunan adalah berapa lama kamu mengemudi ke arah yang tujuan yang akan kamu capai.

Menurut Kreitner and Kinicki:

*High self esteem can be a good thing, but only if like many other human characteristics—such as creativity, intelligence, and persistence— it is nurtured and channeled in constructive and ethical ways. Otherwise, it can become antisocial and destructive.*⁴⁵

Harga diri tinggi bisa merupakan suatu hal baik, tetapi hanya jika banyak orang lain menyukai karakteristik manusia seperti kreativitas, kecerdasan/inteligen, dan ketekunan yang dipelihara dan disalurkan dan bersifat membangun dan jalan etis. Cara lainnya juga dapat menjadi bersifat merusak dan tidak suka bergaul. Disini dijelaskan bahwa ketekunan berada di dalam harga diri seseorang jika dilaksanakan dengan baik akan menjadikan sesuatu yang baik tetapi jika tidak maka akan merusak organisasi tersebut.

Menurut Hill menjelaskan, terdapat beberapa komponen dalam persistensi antara lain “*definiteness of purpose, desire, self-reliance,*

⁴⁵ Kreitner dan Kinicki, *Organizational Behavior 9th Ed.* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010), h. 122.

definiteness of plans, accurate knowledge, co-operation, will-power, habit”⁴⁶ Dapat dijelaskan di bawah ini :

a. Kejelasan tujuan/*Definiteness of purpose*

Mengetahui tujuan dan apa yang diinginkan secara pasti merupakan langkah pertama dan terpenting dalam mengembangkan persistensi. Tujuan yang jelas merupakan motif yang kuat untuk mendorong seseorang mengatasi berbagai kesulitan.

b. Keinginan/*Desire*

Desire atau keinginan diperlukan untuk mempertahankan persistensi dalam memperoleh sesuatu yang diinginkan.

c. *Self-reliance*

Keyakinan diri akan kemampuan melakukan sesuatu yang sudah direncanakan, mendorong dirinya untuk persistensi dalam menjalankan rencana yang sudah direncanakan tersebut.

d. Kejelasan rencana/*Definiteness of plans*

Rencana yang terorganisir dapat meningkatkan persistensi seseorang.

e. Pemahaman akurat/*Accurate knowledge*

⁴⁶ R. Skywalkers Hill: *A history of Indian ironworkers*. Brantford, Ontario (Canada: Woodland Cultural Center, 1987), h. 77.

Pengetahuan akurat akan suatu rencana yang telah disusun dapat meningkatkan persistensi.

f. *Co-operation*

Rasa simpati, pengertian dan kerjasama yang harmonis dengan orang lain cenderung untuk meningkatkan persistensi.

g. Kekuatan kehendak/*Will-power*

Kebiasaan untuk berkonsentrasi pada suatu rencana yang sudah direncanakan untuk mencapai suatu tujuan dapat mengarah pada persistensi.

h. Kebiasaan/*Habit*

Persistensi merupakan hasil dari suatu kebiasaan. Pikiran menyerap pola perilaku dari kebiasaan dan menjadi bagian dari pengalaman sehari-hari.

Seligman & Peterson mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi persistensi yaitu *effortful behavior*, dukungan sosial dan *feedback*.⁴⁷

a. *Effortful behavior*

Menurut teori *learned industriousness*, individu yang memiliki riwayat mendapatkan *reward* atas perilaku tinggi untuk berusaha cenderung lebih mengerahkan usaha/upaya yang lebih besar di

⁴⁷ *Ibid*

masa mendatang dibandingkan dengan individu yang memiliki riwayat mendapatkan *reward* atas perilaku rendah untuk berusaha.

Pelatihan usaha/upaya di laboratorium menunjukkan bahwa kegigihan perilaku dalam berusaha dapat ditingkatkan dengan memberi *reward* atas usaha/upaya (*effort*) yang telah dilakukan. menunjukkan bahwa pelatihan usaha/upaya dapat meningkatkan persistensi.

b. Dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan persistensi. menemukan bahwa individu yang memiliki hubungan yang dekat dan suportif lebih dapat bertahan (*persist*) dan mengerahkan upaya dibandingkan individu yang tidak memiliki hubungan dekat dan suportif.

Vallerand, Fortier dan Guay menjelaskan bahwa *self-determination* merupakan tautan yang menghubungkan dukungan sosial dengan persistensi. Dalam penelitiannya dengan anak sekolah, dukungan sosial menimbulkan *self-determination* yang akhirnya menimbulkan persistensi yang lebih baik di bidang akademik (diukur dari kecenderungan siswa menyelesaikan sekolah atau putus sekolah) sedangkan penurunan dukungan

sosial mengarah pada penurunan *self-determination* dan menimbulkan peningkatan kecenderungan siswa putus sekolah.⁴⁸

c. *Feedback*

Menerima *feedback* positif berkontribusi dalam meningkatkan persistensi. Dalam penelitian Kelley, Brownell, dan Campbell menunjukkan bahwa ketika ibu memberi *feedback* yang bersifat positif dan korektif kepada anaknya yang berusia 2 tahun, anak tersebut bertahan (*persist*) lebih lama baik dalam tugas yang mudah ataupun tugas susah.

Keuntungan dari *feedback* positif tidak sepenuhnya ditemukan seragam. Paulus dan Konicki menemukan bahwa evaluasi negatif dari orang lain mengarahkan individu untuk lebih persistensi dalam tugasnya dibandingkan dengan evaluasi positif atau tanpa evaluasi.⁴⁹ Mueller dan Dweck menemukan bahwa anak-anak yang dipuji kemampuan intelektualnya setelah kegagalan pertama kurang *persistent* dan kurang menikmati tugas yang diberikan kepadanya dibandingkan anak yang dipuji usahanya.

Eisenberger menyatakan bahwa antara *feedback* dan persistensi memiliki hubungan linier dimana penguatan dapat

⁴⁸ R. J. Vallerand, Fortier, M. S., & , F. Guay, *Self-determination and persistence in a real-life setting: Toward a motivational model of high school dropout*, Journal of Personality and (London: Social Psychology, 1997), h. 72.

⁴⁹ P. B. Paulus, & K. P. Konicki, *Effect of positive and negative evaluations on perseverance on a simple task*. Psychological Reports, (London: Social Psychology, 1973). h. 32.

meningkatkan persistensi, tetapi Drucker et al menemukan hubungan kurvalinear dimana penguatan pada tingkat menengah dapat meningkatkan persistensi dan penguatan pada tingkat tinggi dan rendah mengurangi persistensi.⁵⁰

Dari beberapa pendapat di atas dapat disintesis bahwa persistensi adalah ketekunan seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif, indikator: 1) bekerja tidak mengenal waktu, 2) orientasi pada prestasi, 3) ada keinginan untuk berkompetensi, 4) ada keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna, 5) Fokus pada pekerjaan, 6) Ulet untuk mencapai keberhasilan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

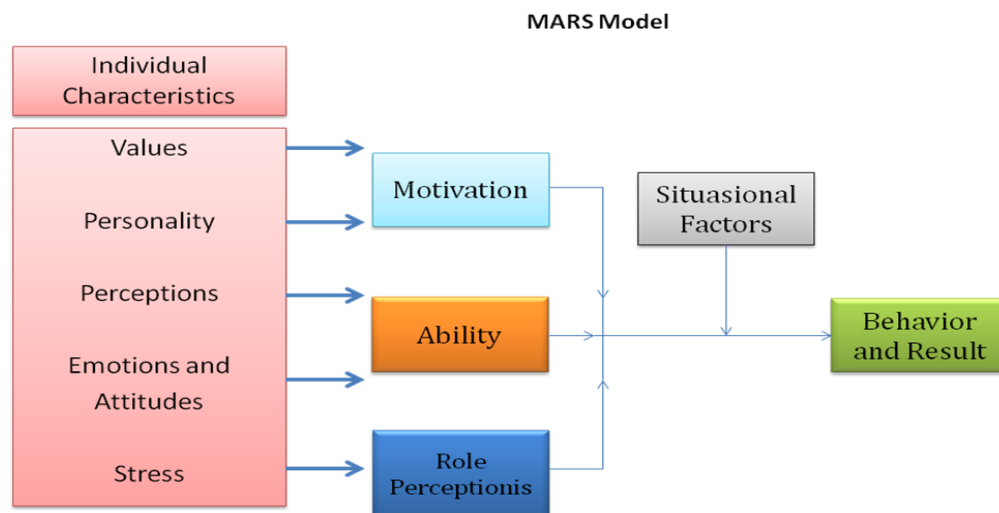
Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian mengenai pengaruh kemampuan emosional terhadap *counterproductive behavior* antara lain dilakukan oleh Charmine menemukan bahwa kemampuan emosional jika diatur secara tidak sesuai, maka akan berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif,

⁵⁰ *Ibid*

yang mempunyai efek merugikan baik karyawan maupun organisasi tersebut.⁵¹

2. Penelitian Steven McShane dan Mary Von Glinow juga menjelaskan bagaimana kemampuan emosional mempengaruhi persistensi.⁵²
3. Menurut Stephen P. Robbins, "*That negative emotion can generate a number of behavior digress at work (counterproductive behavior)*".⁵³
Bahwa emosi-emosi yang negatif dapat menimbulkan sejumlah perilaku menyimpang ditempat kerja (*counterproductive behavior*).
4. Menurut Kajor R. Mehta, "*motivation have influence to counterproductive behavior*". Motivasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kontraproduktif.



⁵¹Charmine Hartel, Wilfred J. Zerbe, dan Neal Ashkanasy, *Emotions in Organizational Behavior*, (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2005), h. 361.

⁵² Steven L. Mcshane dan Marry Ann Von Glinow, *op. cit.*, h. 140.

⁵³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op. cit.*, h. 154.

5. Menurut Steven Mchane,

Whereas individual perceptions and learning usually lie somewhere between. Each of these factors relates to the MARS model in various ways. For example, personal values affect an employee's motivation through emotions and tend to shape role perceptions through the perceptual process. Learning influences ability, role perceptions, and motivation, as we will learn in Before examining these individual characteristics, let's briefly introduce the four elements of the MARS model, followed by an overview of the different types of individual behavior in the workplace.⁵⁴

Disini dijelaskan bahwasanya nilai-nilai pribadi mempengaruhi suatu motivasi guru melalui emosi dan cenderung untuk membentuk persepsi peran sampai proses belajar, kemampuannya juga berpengaruh pada motivasi.

6. Menurut British :

CWB emerged as both a negative emotional reaction to unfairness and as a tool used by employees to restore equity in the exchange relationship with their employer. Theoretical and practical implications are discussed. CWB derives from the work stress literature. Spector's (1998) model of the job stress process posits that when individuals perceive environmental stressors (e.g. unfair provision of WLB initiatives) they experience negative emotions such as anger or anxiety.⁵⁵

CWB akan muncul ketika ada suatu hal reaksi emosional yang negatif secara tak wajar dan bisa digunakan oleh karyawan sebagai alat yang untuk melakukan penyelewengan di sebuah organisasi. CWB berasal dari literatur tekanan pekerjaan itu. Spector'S (1998) model proses tekanan pekerjaan mengusulkan sebagai fakta, bahwa

⁵⁴ Steven L. Mcshane , Marry Ann Von Glinow, *op. cit.*, h. 35.

⁵⁵ *British Journal of Management*, Vol. 25, 772–789 (2014) h. 772

ketika individu merasa ada penekan di lingkungannya, secara tak sadar mereka mengalami emosi yang negatif seperti kemarahan atau ketertarikan sesuai dengan kondisi saat itu.

C. Kajian Teoretik

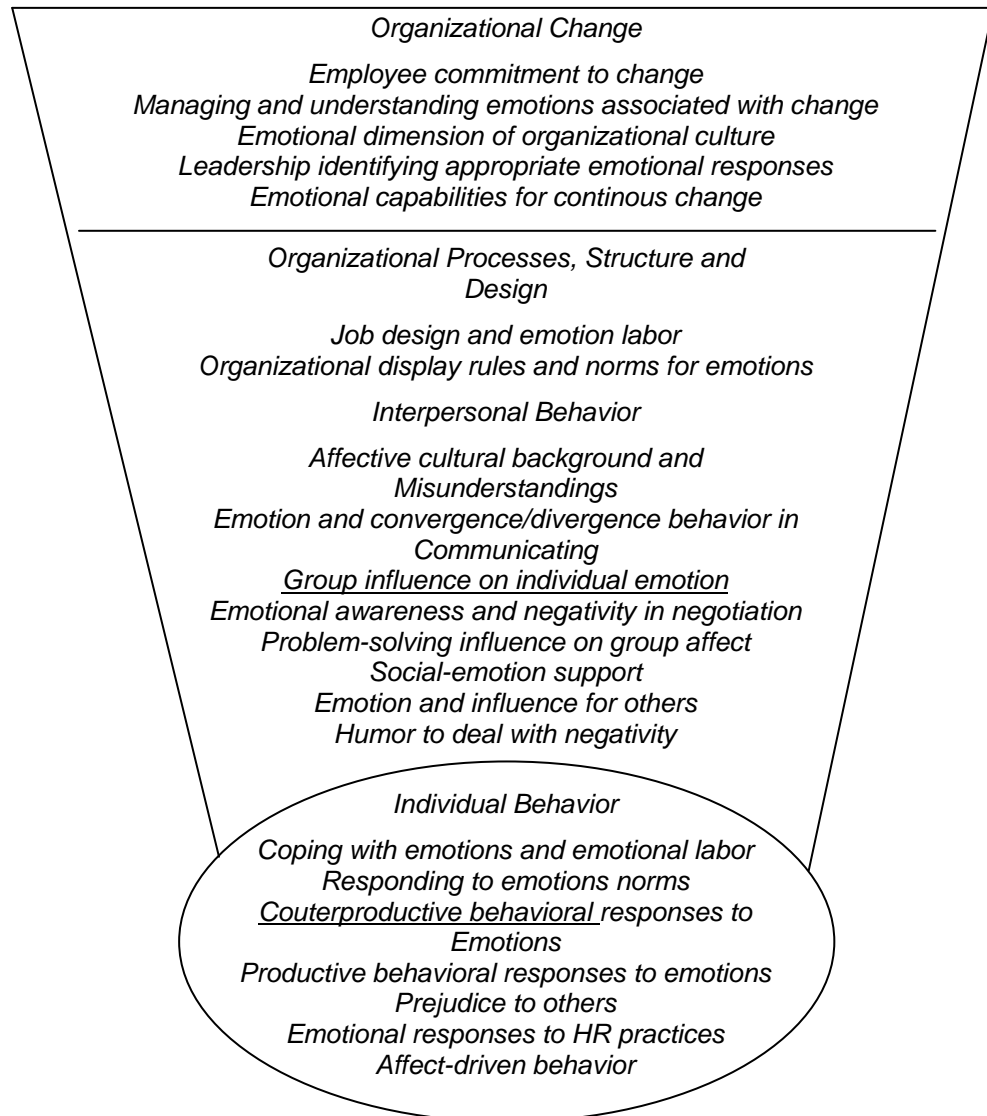
1. Kemampuan Emosional terhadap *Counterproductive Behavior*

Penelitian mengenai kemampuan emosional terhadap perilaku *counterproductive behavior* antara lain dilakukan oleh Charmine menemukan bahwa;

*.....the implications of emotion in employee counterproductive work behavior. Specifically, it discusses the effects of situational factors in the role of managing behavior within the workplace. It demonstrates that, if managed inappropriately, counterproductive work behavior results, which can have a detrimental effect on both the employee and the organizational setting.*⁵⁶

Akibat dari emosi karyawan yakni perilaku kerja *counterproductive*. Yang secara rinci, itu mendiskusikan efek situational faktor dalam peran mengatur perilaku di dalam tempat kerja. Kemampuan emosional jika diatur secara tidak sesuai, maka akan berpengaruh terhadap *counterproductive behavior*, yang mempunyai efek merugikan baik karyawan maupun organisasi tersebut.

⁵⁶ Charmine Hartel, Wilfred J. Zerbe, and Neal Ashkanasy, *op. cit.*, h. 361.



Emotional requitmen and orientation of relevant Industry and organizational Environment
A model of emotions in organizational behavior (Hartel & Panipucci)⁵⁷

Kemampuan adalah bakat alami yang dimiliki oleh seseorang, jika kemampuan dapat di gunakan dengan baik maka tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan emosional yakni bagaimana

⁵⁷ *Ibid*

orang yang mengetahui emosi mereka sendiri dan bisa dengan baik membaca emosi orang lain.

Menurut Stephen P. Robbins bahwa emosi-emosi yang negatif dapat menimbulkan sejumlah perilaku menyimpang ditempat kerja (*counterproductive behavior*).⁵⁸ Sedang menurut Charmin, “*negative emotions such as anger often motivate retaliations such as attacking back in the same manner, which is often how CWB is induced in organizations*”.⁵⁹ Bahwa Emosi negatif seperti kemarahan sering memotivasi pembalasan seperti cara yang sama menyerang dari belakang, yang mana sering bagaimana *counterproductive behavior* berpengaruh dalam organisasi.

Siapapun yang banyak berkecimpung ke organisasi menyadari bahwa orang sering terlibat dalam tindakan-tindakan sukarela yang melanggar norma-norma yang berlaku dan yang mengancam organisasi, anggota-anggotanya atau keduanya. Tindakan ini disebut penyimpangan karyawan.⁶⁰ banyak perilaku menyimpang dapat ditelusuri ke emosi-emosi negatif. Misalnya, kecemburuan adalah emosi yang terjadi bila anda marah karena seseorang mendapatkan sesuatu yang tidak anda dapatkan, yang sebenarnya anda sangat

⁵⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op. cit.*, h. 213.

⁵⁹ Charmine Hartel, Wilfred J. Zerbe, and Neal Ashkanasy, *op. cit.*, h. 361.

⁶⁰ S. L. Robinson dan R. J. Bennett, “A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling study (*Academy of Management Journal*, April 1995), h. 556.

mendambakannya, seperti tugas kerja yang lebih baik, ruang kantor yang lebih besar atau gaji yang lebih tinggi. Kecemburuan dapat menyebabkan perilaku menyimpang yang bersifat dendam.

Fox, Spector & Miles dalam Charmine menjelaskan:

In their empirical studies, found that negative emotions serve as a mediator through which employee's experience of situational constraints induces CWBs. This line of research, however, left unexplored exactly how the emotional mechanism functions as is involved in CWBs. In addressing the gap in the current literature, we draw on two influential theories of emotion and propose a process model of CWBs . We believe to identify the emotional antecedents of CWBs will help not only to understand it better, but also to control it effectively, and, further, to enhance individual and organizational well-being.⁶¹

Dalam studi empiris mereka, menemukan bahwa emosi yang negatif bertindak sebagai suatu penengah melalui pengalaman situasional karyawan dalam mempengaruhi *counterproductive behavior (CWBs)*. Garis riset ini, bagaimanapun, meninggalkan belum diselidiki persisnya bagaimana emosional, fungsi mekanisme dilibatkan *counterproductive behavior (CWBs)*. Di dalamnya menunjukkan literatur, kita mendukung dua teori emosi berpengaruh dan mengusulkan memproses model *counterproductive behavior (CWBs)*. Kita percaya untuk mengidentifikasi yang terdahulu *counterproductive behavior (CWBs)* pada emosional akan membantu

⁶¹Fox, Spector & D. Miles, *Counterproductive work behavior (CWE) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions* (Journal of Vocational Behavior, 2000), h. 309.

tidak hanya untuk memahaminya lebih baik, tetapi juga untuk mengendalikannya secara efektif, dan lebih lanjut, untuk meningkatkan individu dan kesejahteraan organisasi tersebut.

Ketika kemampuan seseorang telah memahami tingkat emosional didalam diri mereka masing-masing maka pekerjaan pun akan lebih efektif. Jadi disini kemampuan emosional sangat berpengaruh terhadap *counterproductive behavior*.

2. Persistensi dan *Counterproductive Behavior*

Persistensi adalah dimensi dari motivasi yang mana persistensi adalah seberapa lama seseorang menyelesaikan pekerjaannya tersebut (ketekunan). Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi dan tidak terlibat masalah atau perilaku-perilaku yang menyimpang dalam sebuah organisasi, maka dia akan dapat bekerja dengan baik dan tercapainya tujuan organisasi. Pada dasarnya individu-individu yang diharapkan dapat termotivasi membawa hasil yang diinginkan.

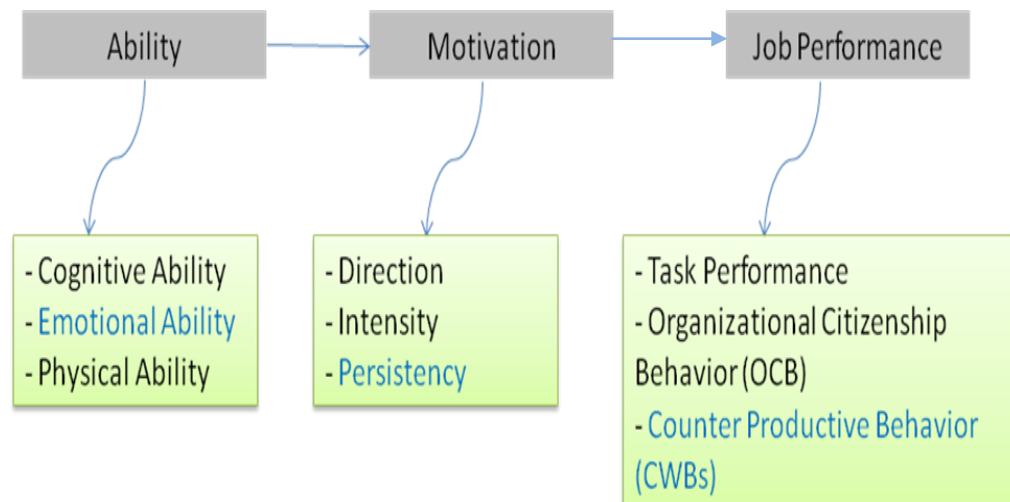
Seperti yang dikemukakan oleh Kajal R. Mehta dalam tesisnya 2004:

Approach Motivation was negatively related to counterproductive work behaviors, General Approach Motivation and Avoidance Motivation were both positively related to the deviant behaviors. In addition, while only the approach traits (mostly the "achievement" traits) showed consistent relationships with the more traditional work behaviors, both

*approach and avoidance traits were linked to counterproductive behaviors to some degree.*⁶²

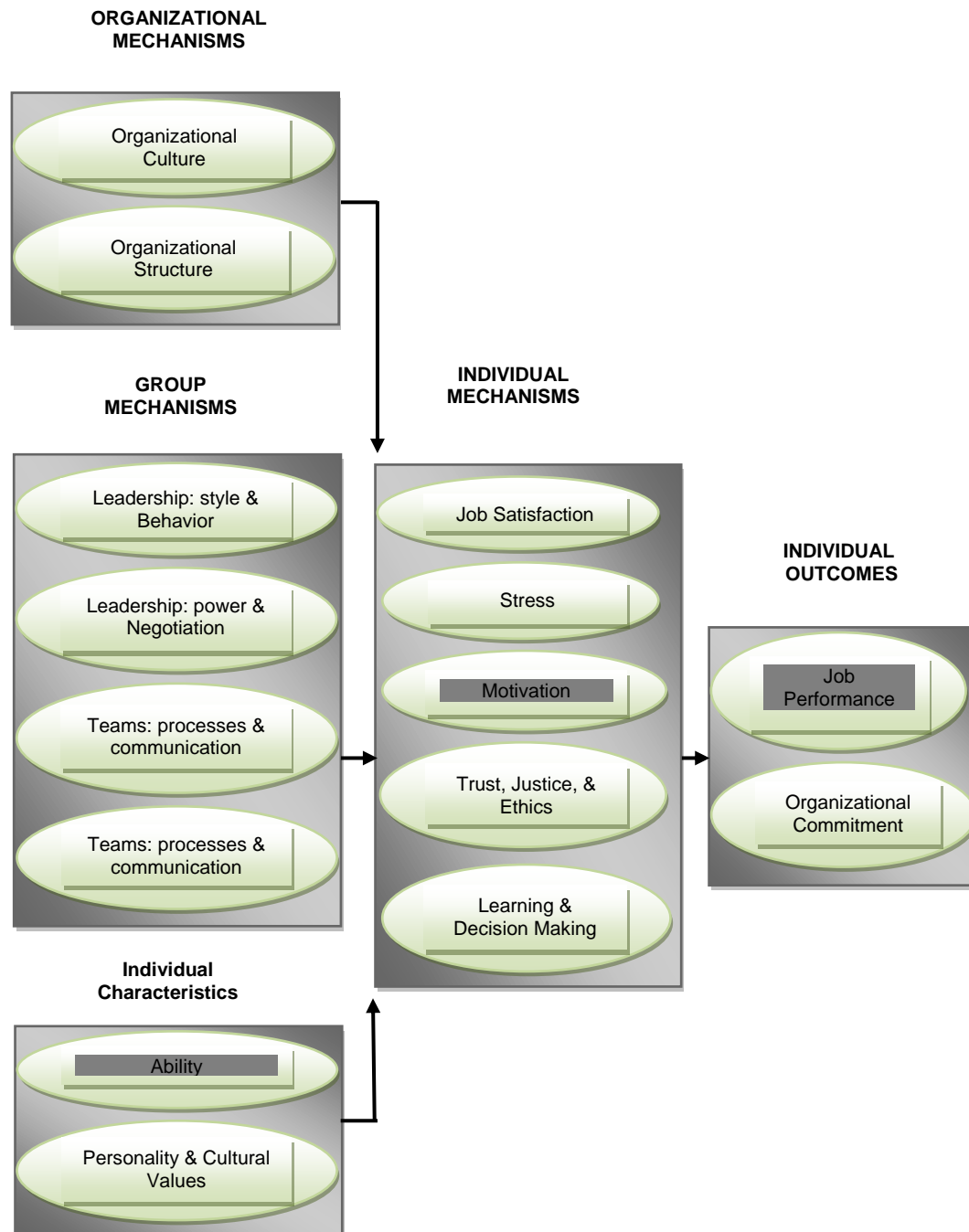
Pendekatan Motivasi yang dilakukan secara negatif akan berhubungan dengan perilaku *counterproductive behavior*, umumnya motivasi penghindaran secara positif berhubungan dengan perilaku deviant itu. Dimana seseorang kurang mendapatkan motivasi dari atasan akan lebih cenderung berperilaku untuk melakukan tindakan yang kurang menyenangkan.

Dalam model *organization behavior*, persistensi sangat berpengaruh terhadap *counterproductive behavior*, yakni :



⁶² Kajal R. Mehta B.A., *General Approach Motivation and Avoidance Motivation* (Emory University, May 2004), h. vi.

Integrative Model of Organizational Behavior



Gambar 2.4. Source: Adapted from S.L. Robinson and R.J. Bennett, (dalam Colquitt, 2011), "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study," *Academy of Management Journal* 38.

Peterson dan Seligman juga mengungkapkan:

*The control of health-detrimental actions also requires effort and persistence, and therefore is also guided by a volitional process that includes action plans and action control. If one intends to quit smoking or drinking alcohol, one has to plan how to do it. For example, it is important to avoid high-risk situations where the pressures to relapse are overwhelming.*⁶³

Control dan aksi merugikan juga memerlukan usaha dan ketekunan, dan oleh karena itu juga dipandu oleh suatu volitional proses yang meliputi rencana tindakan dan tindakan mengendalikan. Jika seseorang berniat untuk berhenti atau meninggalkan merokok atau mabuk alkohol, seseorang harus merencanakan bagaimana cara melakukan itu. Sebagai contoh, itu adalah penting bagi menghindari resiko tinggi dalam situasi di mana tekanan untuk berbuat tidak baik lagi adalah sesuatu yang berlimpahan. Artinya adalah bahwa untuk menghindari hal-hal yang bersifat merugikan atau *counterproductive behavior* itu perlu membutuhkan waktu (persistensi).

Dari pendapat di atas diketahui apabila di dalam organisasi jika antara atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik dan motivasi yang kuat yang diberikan pimpinan kepada bawahan, perilaku menyimpang kemungkinan akan minim terjadi dalam suatu

⁶³ Albert Bandura, *Self-Efficacy*, in V, S, *responsibility for the persistence*, Ramachaudran *Changing Societies*, (Published in the United States of America by Cambridge University Press, New York: 2009), h. 280.

organisasi. Jadi motivasi memiliki pengaruh terhadap *counterproductive behavior*.

3. Kemampuan Emosional terhadap Persistensi

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kemampuan emosional seseorang dapat disesuaikan dengan baik, maka pencapaian organisasi akan berhasil apalagi disesuaikan dengan tingkat persistensinya.

Penelitian Steven McShane dan Mary Von Glinow berpendapat,

*Instead it explains how our needs are based on innate drives, how emotions are generated from those drives in the context of a specific situation, and how personal experience and cultural values influence the intensity, persistence, and direction of effort.*⁶⁴

Menjelaskan bagaimana kebutuhan kami didasarkan pada pengaruh bawaan, bagaimana emosi adalah diturunkan dari pengaruh itu dalam konteks suatu situasi spesifik, dan bagaimana pengalaman pribadi dan nilai-nilai budaya mempengaruhi intensitas, ketekunan, dan arah usaha dan juga menjelaskan bagaimana kemampuan emosional mempengaruhi persistensi.

Pemikiran tersebut didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins Bahwa,

⁶⁴ Steven L. Mcshane , Marry Ann Von Glinow, *op. cit.*, h. 140.

*Knowledge about emotion can assist to improve;repair our ability explain and estimate process select in organization, decision making, motivate, leadership, interpersonal conflict, and behavior digress at work.*⁶⁵

Pengetahuan tentang emosi dapat membantu memperbaiki kemampuan kita menjelaskan dan memperkirakan proses seleksi dalam organisasi, pengambilan keputusan, motivasi, kepemimpinan, konflik interpersonal, dan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Dari berbagai pendapat-pendapat tersebut di atas, maka diduga bahwa kemampuan emosional berpengaruh pada persistensi. Dimana kita dapat mengendalikan emosi dan ego kita, kita dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan emosional berpengaruh langsung negatif terhadap *counterproductive behavior*.
2. Persistensi berpengaruh langsung negatif terhadap *counterproductive behavior*.
3. Kemampuan emosional berpengaruh langsung positif terhadap persistensi.

⁶⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op. cit.*, h. 150.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana tertulis pada Bab I, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: (1) Kemampuan emosional berpengaruh langsung negatif terhadap *counterproductive behavior*, (2) Persistensi berpengaruh langsung negatif terhadap *counterproductive behavior*, (3) Kemampuan emosional berpengaruh langsung positif terhadap persistensi pada Guru SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Palembang Sum-Sel.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

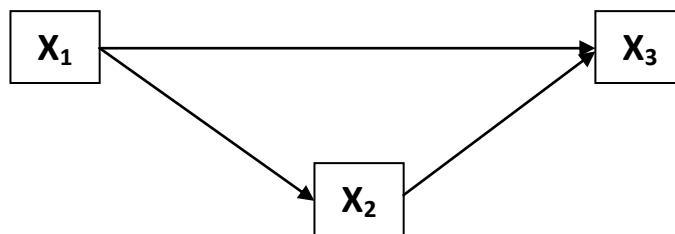
Penelitian ini dilakukan pada Guru SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel. Adapun waktu penelitian dilakukan selama kurun waktu 3 bulan sejak penyusunan proposal penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survey dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Variabel dalam teknik analisis jalur terdiri dari dua jenis, yaitu variabel endogen (variabel terikat) dan variabel eksogen (variabel bebas). Dalam penelitian ini, variabel yang

akan diteliti adalah kemampuan emosional, persistensi dan *counterproductive behavior*. Variabel endogen dalam penelitian ini yaitu *counterproductive behavior* dan variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu kemampuan emosional, serta variabel endogen yaitu persistensi.

Konstelasi penelitiannya adalah sebagai berikut :



Keterangan :

X1 : Kemampuan Emosional (variabel eksogen)

X2 : Persistensi (variabel endogen antara)

X3 : *Counterproductive Behavior* (variabel endogen akhir)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi target dalam penelitian ini adalah semua Guru SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel. Sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah Guru SD Negeri Kecamatan BMR.

2. Sampel

Sample yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling). Sedangkan salah satu yang tidak terpilih sebagai sample, digunakan untuk uji coba instrumen penelitian. Untuk menentukan minimal sample dapat menggunakan rumus Standar Error. Rumus standar deviasi (*standard error*) yakni :

$$S_x = \frac{s_x}{n}$$

Keterangan :

S_x : Standard Error

s_x : Standard Deviasi

n : Jumlah Sample

Dari hasil penghitungan, diketahui besarnya sampel adalah sebesar 124. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa daftar pertanyaan. Daftar pertanyaan ini kemudian untuk diisi oleh para responden. Pengisian koesioner ini bersifat tertutup, dan di dalam daftar pertanyaan telah

disediakan beberapa alternatif jawaban agar responden dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi nyata yang dialaminya.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner di buat berdasarkan indikator-indikator yang telah dikembangkan dan berbagai konsep variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. *Counterproductive Behavior*

a. Definisi Konseptual

Counterproductive behavior adalah nilai dari seperangkat perilaku seseorang yang memberikan kontribusi negatif dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Counterproductive behavior adalah penilaian Kepala Sekolah terhadap guru yang berpotensi mengganggu pencapaian tujuan organisasi dengan indikator : 1) *properti deviance* sub dimensi *sabotase and theft*, 2) *production deviance* sub dimensi *wasting resources and too much time to do*, 3) *political deviance* sub dimensi *gossiping* dan 4) *personal aggression* sub dimensi *harassment and abuse*.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional mengenai *counterproductive behavior* tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi

instrumen sebanyak 45 butir dan alternatif yang digunakan adalah Selalu (S), Sering (SR), Kadang-Kadang (KK), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP), Kategori pernyataan positif diberi nilai: S=5, SR=4, KK=3, JR=2, dan TP=1, sedangkan pernyataan negatif diberi nilai sebaliknya. kisi-kisi instrumen tersebut sebagai berikut :

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen *Counterproductive Behavior*

No.	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	<i>Properti deviance</i>	- <i>sabotase</i> - <i>theft</i>	- Senang mencuri barang-barang kantor	1,2 3,4,5,6,7	7
			- Suka merusak property kantor		
			- Kelakuan yang bersifat merusak fasilitas kantor		
			- Merusak asset kantor		
2	<i>Production deviance</i>	- <i>wasting resources</i> - <i>too much time to do</i>	- Menentang atasan	8,9,10,11,12 13,14,15,16	9
			- Penyalahgunaan wewenang		
3	<i>Political deviance</i>	- <i>Gossiping</i>	- Senang membicarakan orang lain	17,18,19,20, 21,22,23	7
4	<i>Personal aggression</i>	- <i>Harassment</i> - <i>abuse.</i>	- Tindak Indiscipliner	24,25,26,27, 28,29,30,31, 32,33,34,34, 36,37,38,39, 40,41,42,43, 44,45	22
			- Menyakiti rekan kerja		
Total					45

d. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrument ini diukur dengan menggunakan korelasi *product moment* dari *Pearson* antara skor butir dengan skor total. Butir instrument dinyatakan valid jika jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan uji validitas, terdapat 7 (tujuh) butir instrumen yang tidak valid, sehingga tidak dapat dipakai dalam pengumpulan data. Ketujuh butir tersebut yaitu nomor: 11, 12, 17, 32, 33, 35 dan 39 yang r_{hitung} -nya lebih kecil dari r_{tabel} . Dengan demikian, butir instrumen *counterproductive behavior* yang dapat digunakan dalam penelitian sebanyak 38 butir.

2) Penghitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dengan demikian hasilnya akan menentukan keterandalan (keajegan) atau ketidak terandalan instrumen. Data yang digunakan adalah data skor butir yang valid. Dari uji reliabilitas, untuk variabel *counterproductive behavior* dinyatakan

reliabel karena dari $n = 20$ diperoleh r_{hitung} reliabilitasnya sebesar 0,938.

2. Kemampuan Emosional

a. Definisi Konseptual

Kemampuan emosional adalah kapasitas seseorang dalam melakukan pengendalian emosi sebagai respon terhadap lingkungan dalam kontribusinya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Kemampuan Emosional adalah kapasitas guru dalam melakukan pengendalian emosi sebagai respon terhadap lingkungan dalam kontribusinya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator : 1) Adanya kemampuan untuk memperkuat kesabaran, 2) adanya kemampuan mengendalikan emosi, 3) adanya kemampuan untuk menghargai orang lain, 4) adanya kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain, 5) adanya kemampuan untuk berbuat dengan penuh tanggung rasa.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional mengenai kemampuan emosional tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi instrumen sebanyak

30 butir dan alternatif yang digunakan adalah skala EA dengan nilai 3, 2, dan 1, kisi-kisi instrumen tersebut yakni:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Kemampuan Emosional

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Adanya kemampuan untuk memperkuat kesabaran	1, 2,3,4,5,6,7, 8,9,10,	10
2.	Adanya kemampuan untuk mengendalikan emosi	11,12,13,14,15, 16, 17,	7
3.	Adanya kemampuan untuk menghargai orang lain	18,19,20,21,22	5
4.	Adanya kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain	23,24,25,26,27	5
5.	Adanya kemampuan untuk berbuat dengan penuh tenggang rasa	28,29,30,	3
Total			30

d. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrument ini diukur dengan menggunakan korelasi *product moment* dari *Pearson* antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan uji validitas, terdapat satu butir instrumen yang tidak valid, sehingga tidak dapat dipakai dalam pengumpulan data. Kesatu butir tersebut yaitu nomor: 28 yang r_{hitung} -nya lebih kecil dari r_{tabel} . Dengan demikian, butir instrumen kemampuan emosional yang dapat digunakan dalam penelitian sebanyak 29 butir.

2) Penghitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dengan demikian hasilnya akan menentukan keterandalan (keajegan) atau ketidak terandalan instrumen. Data yang digunakan adalah data skor butir yang valid. Dari uji reliabilitas, untuk variabel kemampuan emosional dinyatakan reliabel karena dari $n = 20$ diperoleh r_{hitung} reliabilitasnya sebesar 0,956.

3. Persistensi

a. Definisi Konseptual

Persistensi adalah ketekunan dalam melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

b. Definisi Operasional

Persistensi adalah ketekunan gauru dalam melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif, indikator: 1) bekerja tidak mengenal waktu, 2) orientasi pada prestasi, 3) ada keinginan untuk berkompetensi, 4) ada keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna, 5) fokus pada pekerjaan, 6) ulet untuk mencapai keberhasilan.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi instrumen sebanyak 30 butir dan alternatif yang digunakan adalah sangat Selalu (S), Sering (SR), Kadang-Kadang (KK), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Kategori pernyataan positif diberi nilai: selalu=5, sering=4, kadang-kadang=3, jarang=2, dan tidak pernah=1, sedangkan pernyataan negatif diberi nilai sebaliknya yaitu: selalu=1, sering=2, kadang-kadang=3, jarang=4, dan tidak pernah=5. kisi-kisi instrumen tersebut sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Persistensi

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Bekerja tidak mengenal waktu	1,2,3,4,5,6,7,8	8
2.	Orientasi pada prestasi	9,10,11,12,13,14,15,16	8
3.	Ada keinginan untuk berkompetensi	17,18,19,20,21,22,23	7
4.	Ada keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	12
5.	Fokus pada pekerjaan	36,37,38	3
6.	Ulet untuk mencapai keberhasilan.	39,40	2
Total			40

d. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas butir instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrument ini diukur dengan menggunakan korelasi *product moment* dari *Pearson* antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan uji validitas, terdapat dua butir instrumen yang tidak valid, sehingga tidak dapat dipakai dalam

pengumpulan data. Kedua butir tersebut yaitu nomor: 21 dan 32 yang r_{hitung} -nya lebih kecil dari r_{tabel} . Dengan demikian, butir instrumen kemampuan emosional yang dapat digunakan dalam penelitian sebanyak 38 butir.

2) Penghitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dengan demikian hasilnya akan menentukan keterandalan (keajegan) atau ketidak terandalan instrumen. Data yang digunakan adalah data skor butir yang valid. Dari uji reliabilitas, untuk variabel persistensi dinyatakan reliabel karena dari $n = 20$ diperoleh r_{hitung} reliabilitasnya sebesar 0,930.

F. Teknik Analisa data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dilakukan dalam hal penyajian data, ukuran kecenderungan memusat (ukuran sentral), dan ukuran penyebaran. Penyajian data dalam statistik deskriptif menggunakan tabel distribusi frekuensi dan kemudian disajikan dalam bentuk histogram. Ukuran sentral dilakukan dengan menentukan mean, modus dan median dari data yang tersedia. Sedangkan ukuran penyebaran dilakukan dengan menentukan simpangan baku (standar

deviasi) dan varians. Adapun statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang diawali dengan melakukan uji normalitas dan linieritas. Uji normalitas data akan dilakukan dengan menggunakan uji *Liliefors*, dan uji linieritas dengan menggunakan regresi linier sederhana.

Kemudian pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan menghitung koefisien jalur untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung antara variabel yang mempengaruhi (variabel eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel endogen).

G. Hipotesis Statistika

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah ditentukan, maka hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis Pertama

$$H_0 : \rho_{31} = 0$$

$$H_1 : \rho_{31} < 0$$

Hipotesis Kedua

$$H_0 : \rho_{32} = 0$$

$$H_1 : \rho_{32} < 0$$

Hipotesis Ketiga

$$H_0 : \rho_{21} = 0$$

$$H_1 : \rho_{21} > 0$$

Keterangan :

H_0 = Hipotesis nol

H_1 = Hipotesis penelitian

ρ_{31} = Koefisien pengaruh X_1 terhadap X_3

ρ_{32} = Koefisien pengaruh X_2 terhadap X_3

ρ_{21} = Koefisien pengaruh X_1 terhadap X_2

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel X_3 (*Counterproductive Behavior*) sebagai variabel terikat (endogen), variabel X_1 (Kemampuan Emosional) dan variabel X_2 (Persistensi) sebagai variabel bebas (eksogen). Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel X_3 , X_1 , dan X_2 .

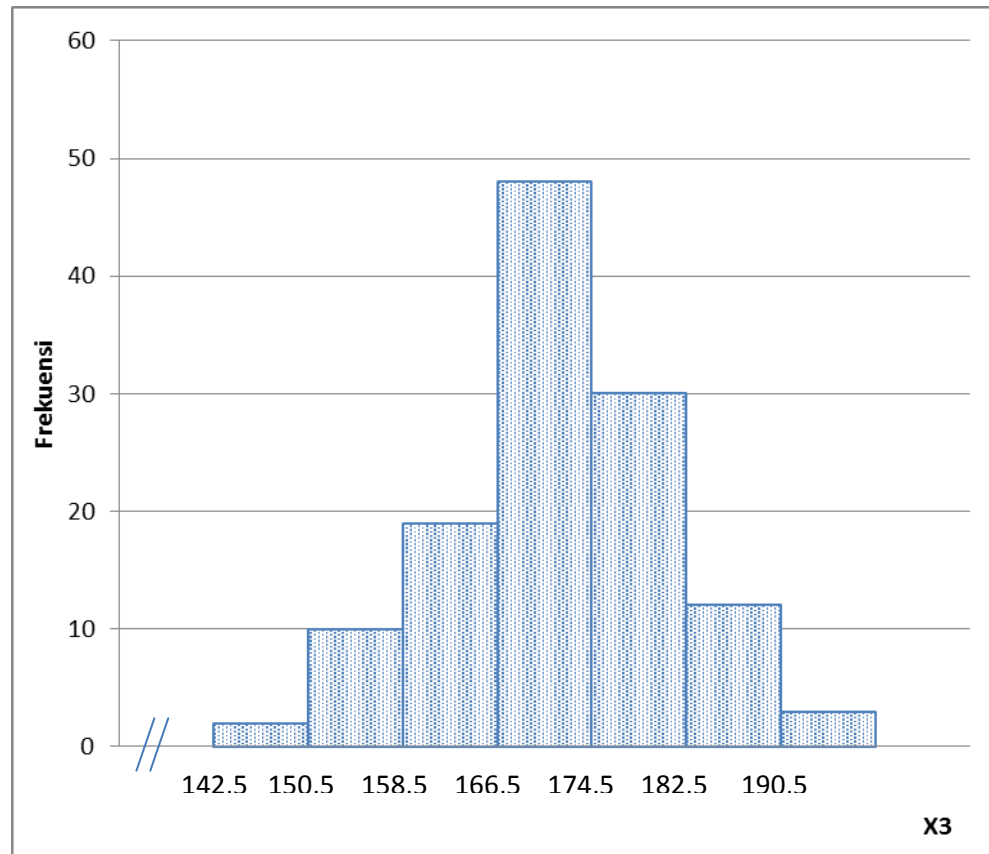
1. *Counterproductive Behavior*

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 135 dan skor minimum 190, sehingga rentang skor sebesar 55. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data *counterproductive behavior* mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 163,93 dengan nilai standar deviasi 9,59 dimana nilai variansnya sebesar 92,03 nilai median 164 dan nilai modus sebesar 159. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor *Counterproductive Behavior* (X_3)

No.	Kelas Interval	Frek Absolut	Frek Relatif (%)	Frek Kumulatif (%)
1	135 - 142	2	1,61	1,61
2	143 - 150	10	8,06	9,68
3	151 - 158	19	15,32	25,00
4	159 - 166	48	38,71	63,71
5	167 - 174	30	24,19	87,90
6	175 - 182	12	9,68	97,58
7	183 - 190	3	2,42	100,00
	Jumlah	124	100,00	

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor *counterproductive behavior*. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 134,5 sampai 190,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data *counterproductive behavior* tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.1 Histogram *Counterproductive Behavior* (X_3)

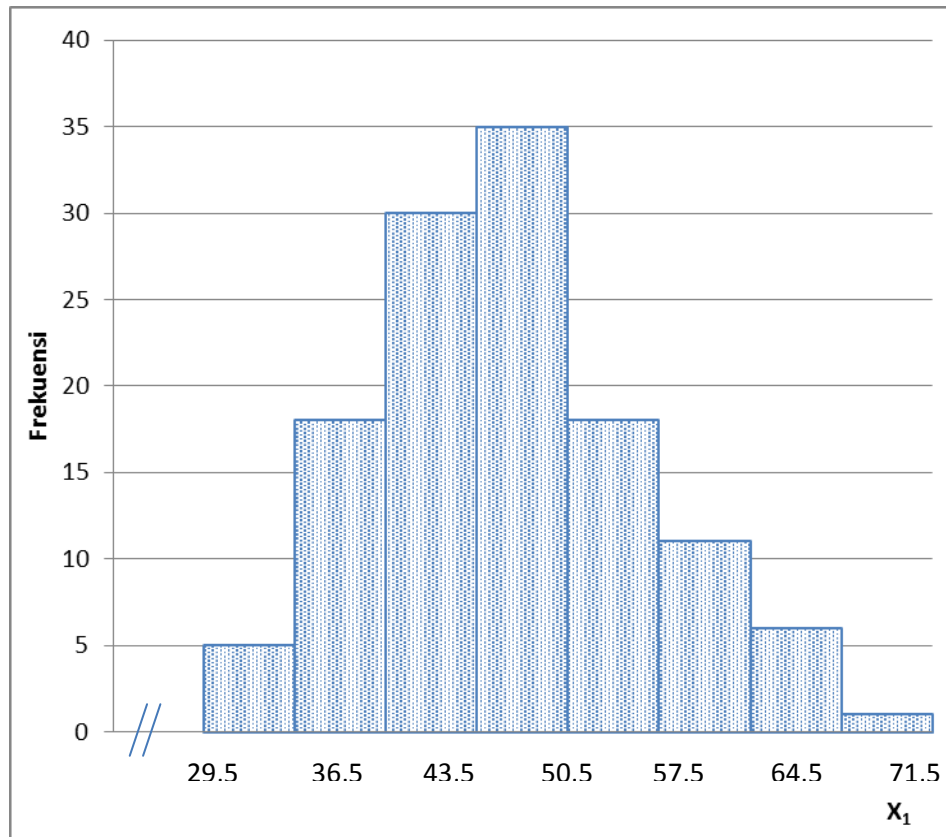
2. Kemampuan Emosional

Data kemampuan emosional mempunyai rentang skor empiris antara 48 sampai dengan 76, sehingga rentang skor sebesar 28. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 60,89; simpangan baku sebesar 5,82; varians sebesar 33,89; median sebesar 60,50; dan modus sebesar 59,00. Selanjutnya data kemampuan emosional disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kemampuan Emosional (X_1)

No.	Kelas Interval	Frek Absolut	Frek Relatif (%)	Frek Kumulatif (%)
1	48 - 51	5	4,07	4,07
2	52 - 55	18	14,63	18,70
3	56 - 59	30	24,39	43,09
4	60 - 63	35	28,46	71,54
5	64 - 67	18	14,63	86,18
6	68 - 71	11	8,94	95,12
7	72 - 75	6	4,88	100,00
	Jumlah	124	100,00	

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor kemampuan emosional. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 47,5 sampai 75,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data kemampuan emosional tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.2 Histogram Kemampuan Emosional (X₁)

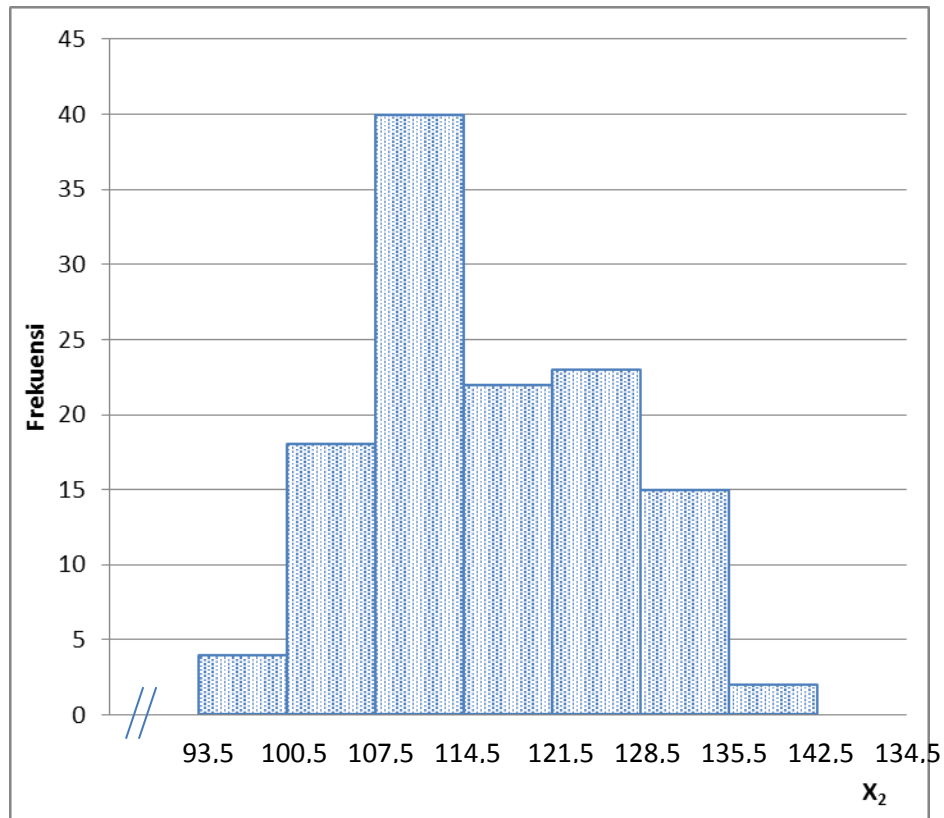
3. Persistensi

Data persistensi memiliki nilai minimum 103 dan nilai maksimum 141 dengan rentang skor sebesar 38. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 122,00 simpangan baku sebesar 8,23; varians sebesar 67,69; median sebesar 120,00; dan modus sebesar 118,00. Selanjutnya data persistensi disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Persistensi (X_2)

No.	Kelas Interval	Frek Absolut	Frek Relatif (%)	Frek Kumulatif (%)
1	103 - 108	4	3,23	3,23
2	109 - 114	18	14,52	17,74
3	115 - 120	40	32,26	50,00
4	121 - 126	22	17,74	67,74
5	127 - 132	23	18,55	86,29
6	133 - 138	15	12,10	98,39
7	139 - 144	2	1,61	100,00
	Jumlah	124	100,00	

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor persistensi. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 102,5 sampai 144,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data persistensi tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.3 Histogram Persistensi (X_2)

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini merupakan syarat yang harus dipenuhi agar penggunaan teknis regresi yang termasuk pada kelompok statistik parametris dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linier, dengan demikian persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linier. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut. Pengujian analisis yang dilakukan adalah uji normalitas, uji signifikansi dan linieritas koefisien regresi serta pengujian model.

1. Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, galat taksiran regresi harus berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dari ketiga galat taksiran penelitian yang akan dianalisis.

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Liliefors*. Kriteria pengujian tolak H_0

menyatakan bahwa skor berdistribusi normal adalah, jika L_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan L_{tabel} , dalam hal lainnya H_0 tidak dapat diterima. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa $|F(Z_i) - S(Z_i)|$ maksimum yang disimpulkan dengan L_{hitung} untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai L_{tabel} , batas penolakan H_0 yang tertera pada tabel *Lilliefors*. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut:

H_0 : Data berdistribusi normal, jika nilai $L_{hitung} \leq$ nilai L_{tabel}

H_1 : Data tidak berdistribusi normal, jika $L_{hitung} >$ nilai L_{tabel}

Dari hasil perhitungan uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 Atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,064$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 124$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,080. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data counterproductive behavior atas kemampuan emosional cenderung membentuk kurva normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 Atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,072$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 124$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,072. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data

counterproductive behavior atas persistensi cenderung membentuk kurva normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_2 Atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,078$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 124$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,080. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data persistensi atas kemampuan emosional cenderung membentuk kurva normal.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol (H_0) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian normalitas tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi

Galat Taksiran Regresi	N	L_{hitung}	L_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
X_3 atas X_1	124	0,064	0,080	Normal
X_3 atas X_2	124	0,072	0,080	Normal
X_2 atas X_1	124	0,078	0,080	Normal

Berdasarkan harga-harga L_{hitung} dan L_{tabel} di atas dapat disimpulkan pasangan semua data dari instrumen baik *counterproductive behavior* atas kemampuan emosional, *counterproductive behavior* atas persistensi, dan persistensi atas kemampuan emosional berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh antara masing-masing variabel eksogen dengan variabel endogen dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis,

model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linieritas model regresi ditetapkan sebagai berikut :

Regresi signifikan : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada baris regresi

Regresi linier : $|F_{hitung}| < F_{tabel}$ pada baris tuna cocok

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen. Kadar hubungan di uji dengan menggunakan nilai koefisien korelasi "*Product Moment Pearson (r)*" dan nilai koefisien determinasi (r^2). Tingginya nilai dari kedua koefisien tersebut menunjukkan tingginya pengaruh atau korelasi antara variabel yang dianalisis.

**a. Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi
Counterproductive Behavior atas Kemampuan Emosional**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara *counterproductive behavior* dengan kemampuan emosional diperoleh konstanta regresi $a = 139,576$ dan koefisien regresi $b = 0,423$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 248,102 - 1,3886X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji

signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi $\hat{X}_3 = 248,102 - 1,3886X_1$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	124	3.342.897,00				
Regresi a	1	3.332.152,65				
Regresi b/a	1	1.820,96	1.820,96	24,896**	3,919	6,847
Residu	122	8.923,39	73,14			
Tuna Cocok	35	2.302,06	65,77	0,884^{ns}	1,555	
Galat	89	6.621,33	74,40			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan

ns : Regresi berbentuk linier

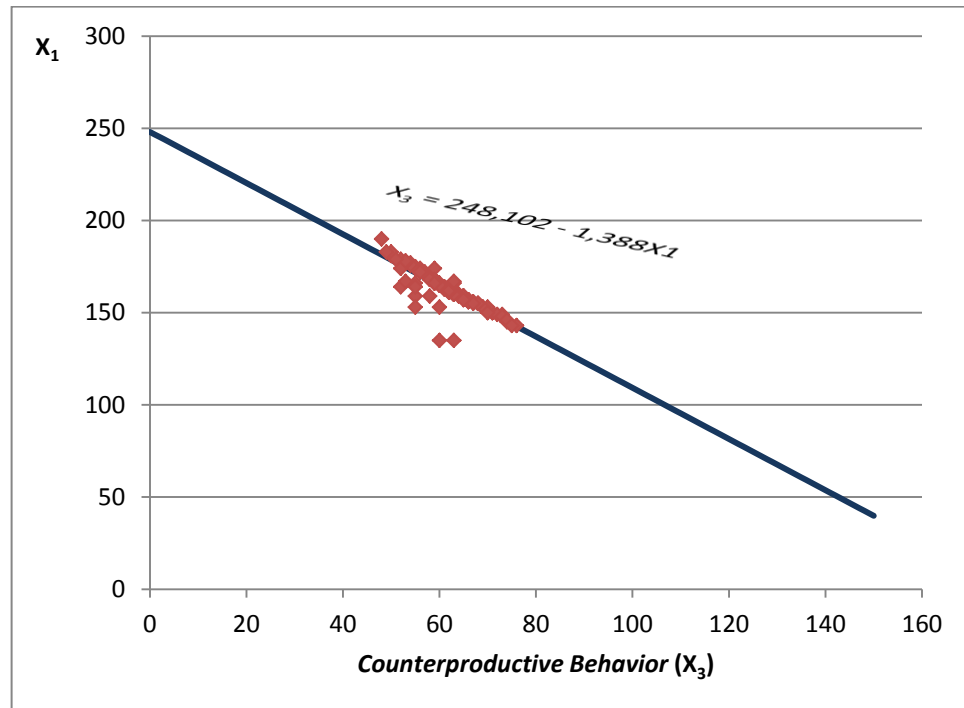
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 248,102 - 1,3886X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 24,896$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 6,847$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh $F_{hitung} = 0,884$ lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,555$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$

maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4



Gambar 4.4
Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 248,102 - 1,3886X_1$

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 248,102 - 1,3886X_1$ mengandung makna bahwa setiap kenaikan 1 skor dari kemampuan emosional, maka *counterproductive behavior* guru akan mengalami penurunan sebesar 0,423 pada konstanta sebesar 139,576.

b. Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi *Counterproductive Behavior* atas Persistensi

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara *counterproductive behavior* dengan persistensi, diperoleh konstanta regresi $a = 120,587$ dan koefisien regresi $b = 0,362$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 276,269 - 0,9241X_2$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel 4.6.

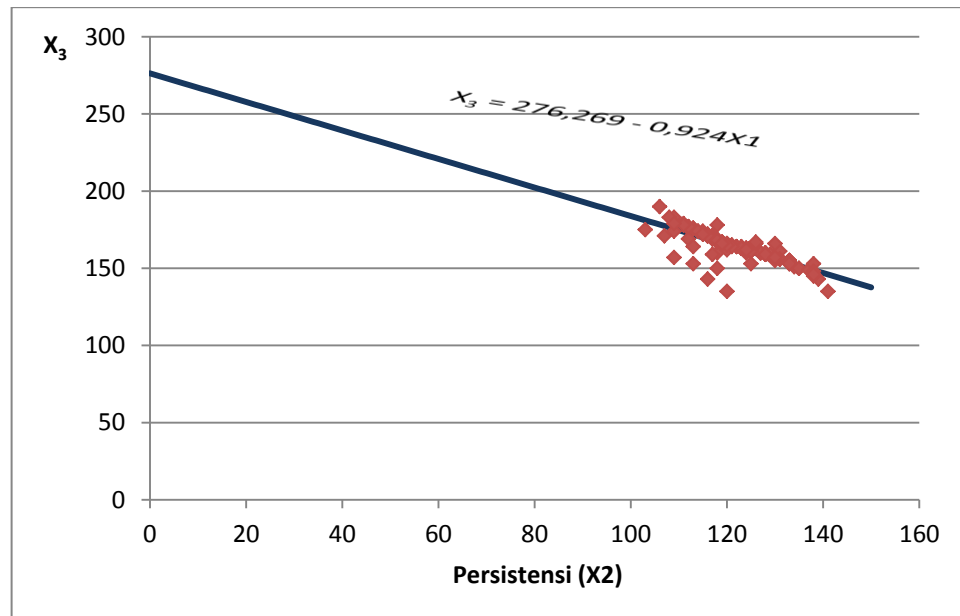
Tabel 4.6 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi $\hat{X}_3 = 276,269 - 0,9241X_2$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	124	3.342.897,00				
Regresi a	1	3.332.152,65				
Regresi b/a	1	1.422,90	1.422,90	18,623**	3,919	6,847
Residu	122	9.321,45	76,41			
Tuna Cocok	22	2.353,82	106,99	1,566^{ns}	1,648	
Galat	102	6.967,63	68,31			

Keterangan :

- ** : Regresi sangat signifikan
- ns : Regresi berbentuk linier
- dk : Derajat kebebasan
- JK : Jumlah kuadrat
- RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 276,269 - 0,9241X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 18,623$ lebih besar dari pada F_{tabel} 6,847 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,566 lebih kecil dari F_{tabel} 1,648 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5



Gambar 4.5

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 276,269 - 0,9241X_2$

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 276,269 - 0,9241X_2$ mengandung makna bahwa setiap peningkatan 1 skor dari persistensi, maka *counterproductive behavior* guru akan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,362 pada konstanta 120,587.

c. Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi Persistensi atas Kemampuan Emosional

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara persistensi dan kemampuan emosional diperoleh konstanta regresi $a = 88,064$ dan koefisien regresi $b = 0,552$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_2 = 51,415 + 1,159X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANOVA seperti pada tabel 4.7.

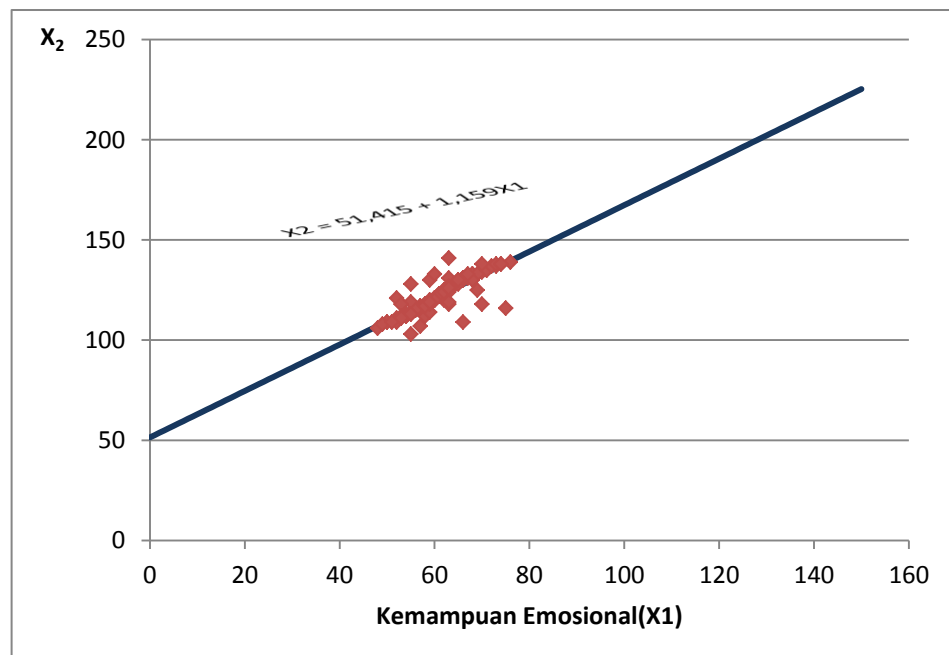
Tabel 4.7 ANOVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi $\hat{X}_2 = 51,415 + 1,159X_1$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	124	1.791.923,00				
Regresi a	1	1.781.042,91				
Regresi b/a	1	3.101,86	3.101,86	48,652**	3,919	6,847
Residu	122	7.778,23	63,76			
Tuna Cocok	35	164,31	4,69	0,055^{ns}	1,555	
Galat	89	7.613,92	85,55			

Keterangan :

- * : Regresi signifikan
- ns : Regresi berbentuk linier
- dk : Derajat kebebasan
- JK : Jumlah kuadrat
- RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 51,415 + 1,159X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 48,652$ lebih besar dari pada $F_{tabel} = 3,919$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh $F_{hitung} = 0,055$ lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,555$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima.



Gambar 4.6
Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 51,415 + 1,159X_1$

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 51,415 + 1,159X_1$ mengandung makna bahwa peningkatan tiap 1 skor dari kemampuan emosional akan menyebabkan penurunan sebesar 0,552 dari persistensi pada konstanta sebesar 88,552.

Keseluruhan hasil uji signifikansi dan linieritas regresi dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Regresi	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linieritas		Kesimpulan
		F_{hitung}	F_{tabel} $\alpha = 0,01$	F_{hitung}	F_{tabel} $\alpha = 0,05$	
X_3 atas X_1	$\hat{X}_3 = 139,576 + 0,423X_1$	24,896**	6,847	1,661 ^{ns}	1,555	Regresi Sangat signifikan/ Regresi Linier
X_3 atas X_2	$\hat{X}_3 = 120,587 + 0,362X_2$	18,623 **	6,847	1,556 ^{ns}	1,648	Regresi Sangat signifikan/ Regresi Linier
X_2 atas X_1	$\hat{X}_2 = 88,064 + 0,552X_1$	48,652**	6,847	0,055 ^{ns}	1,555	Regresi Signifikan/ Regresi Linier

Keterangan :

** : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linier)

C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model kausal yang di bentuk secara teoritis akan diperoleh diagram analisis jalur dan kemudian dihitung nilai koefisien

setiap jalurnya. Sebelum dilakukan perhitungan untuk menguji model kausalitas dengan menggunakan metode analisis jalur, terlebih dahulu data hasil penelitian diuji dan telah memenuhi seluruh persyaratan yang diperlukan.

Salah satu persyaratan yang sangat penting yang harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antar variabel terkait dan berhubungan satu dengan yang lainnya. Hubungan yang telah dibuktikan melalui koefisien korelasi belum menyimpulkan terjadinya suatu hubungan kausal antara variabel tersebut. Dari data lapangan yang telah diolah dan melalui berbagai uji yang dipersyaratkan, maka tahapan selanjutnya dalam pengujian model kausalitas adalah melakukan analisis jalur (*path analysis*).

Dalam rangka untuk memperoleh koefisien pengaruh dari masing-masing jalur yang terdapat pada model, di tempuh langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menghitung koefisien korelasi di antara variabel dan mensubstitusikannya ke dalam persamaan rekursif.
- b. Menghitung nilai koefisien jalur antar variabel dengan bantuan matrik determinan.
- c. Menghitung nilai koefisien signifikansi (t_{hitung}) pada masing-masing jalur.

Hasil analisis pada bagian terdahulu dan proses perhitungan yang dilakukan dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1.00	0,824	-0,854
X ₂		1.00	-0,800
X ₃			1.00

Dari tabel 4.9 dapat terlihat bahwa korelasi antara kemampuan emosional dan persistensi sebesar 0,824. Korelasi antara kemampuan emosional dan *counterproductive behavior* sebesar -0,854. Korelasi antara persistensi dengan *counterproductive behavior* sebesar -0,800.

Setelah nilai koefisien korelasi masing-masing variabel diperoleh, selanjutnya dapat dihitung koefisien jalur dengan cara mensubstitusikan nilai koefisien korelasi ke dalam persamaan rekursif yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan menggunakan perhitungan matriks determinan diperoleh nilai koefisien masing-masing jalur. Selanjutnya menghitung nilai koefisien t_{hitung} pada koefisien jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.

1. Hipotesis Pertama

Kemampuan emosional berpengaruh langsung negatif terhadap *counterproductive behavior*.

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

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

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kemampuan emosional terhadap *counterproductive behavior*, koefisien jalur sebesar -0,607 dimana t_{hitung} sebesar -7,691. t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980. Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka dengan demikian, pada taraf uji 5 persen, H_0 ditolak, maka kemampuan emosional berpengaruh secara langsung secara signifikan negatif terhadap *counterproductive behavior* dapat diterima. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa *counterproductive behavior* dipengaruhi secara langsung negatif oleh kemampuan emosional.

Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_3

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X_1 terhadap X_3	-0,607	-7,691**	-1,98	-2,61

**Koefisien jalur sangat signifikan ($-7,691 > -2,61$ pada $\alpha = 0,01$)

2. Hipotesis Kedua

Persistensi berpengaruh langsung negatif terhadap *counterproductive behavior*.

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

$$H_1 : \beta_{32} < 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung persistensi distributif terhadap *counterproductive behavior*, koefisien jalur sebesar -0,300 dan t_{hitung} sebesar -3,802 sedangkan t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980. Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka H_0 ditolak, maka persistensi berpengaruh secara langsung secara signifikan negatif terhadap *counterproductive behavior* dapat diterima. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa *counterproductive behavior* dipengaruhi secara langsung negatif oleh persistensi.

Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh X_2 terhadap X_3

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X_2 terhadap X_3	-0,300	-3,802**	-1,98	-2,61

**Koefisien jalur sangat signifikan ($-3,802 > -2,61$ pada $\alpha = 0,01$)

3. Hipotesis Ketiga

Kemampuan emosional berpengaruh langsung positif terhadap persistensi.

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

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kemampuan emosional terhadap persistensi distributif, koefisien jalur sebesar 0,534 dimana t_{hitung} sebesar 5,547. t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980. Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka dengan demikian cukup bukti untuk menolak H_0 , dengan kata lain hipotesis bahwa kemampuan emosional berpengaruh langsung secara signifikan positif terhadap persistensi dapat diterima. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan emosional berpengaruh secara langsung positif terhadap persistensi.

Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_2

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X_1 terhadap X_2	0,534	5,547**	1,98	2,61

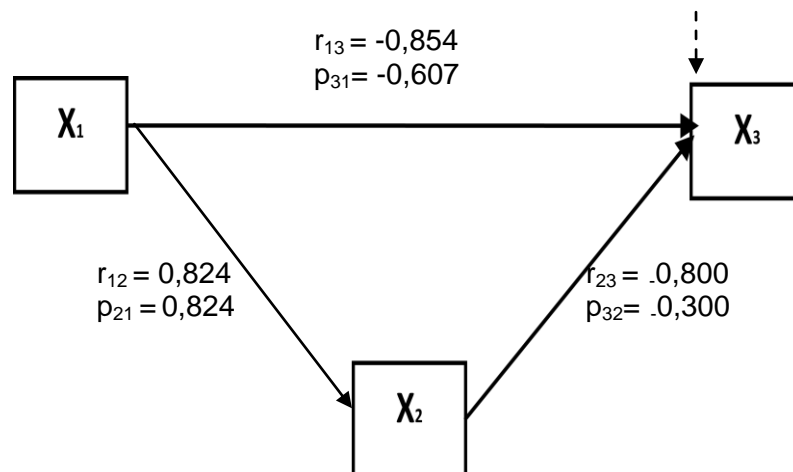
**Koefisien jalur sangat signifikan ($5,54 > 2,61$ pada $\alpha = 0,01$)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur seperti jalur dapat disimpulkan sebagai berikut.

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung	Hipotesis Statistik	Koefisien Jalur	Uji Statistik			Keputusan	Kesimpulan
			t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0.05$	t_{tabel} $\alpha = 0.01$		
X_1 terhadap X_3	$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	-0,607	-7,691**	-1,980	-2,617	H_0 ditolak	Kemampuan Emosional berpengaruh langsung negatif terhadap Counterproductive Behavior
X_2 Terhadap X_3	$H_0 : \beta_{32} \leq 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	-0,300	-3,802**	-1,980	-2,617	H_0 ditolak	Persistensi berpengaruh langsung negatif terhadap Counterproductive Behavior
X_1 terhadap X_2	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	0,824	10,444**	1,980	2,617	H_0 ditolak	Kemampuan Emosional berpengaruh langsung positif terhadap Persistensi

Dengan demikian, model akhir pengaruh empiris antar variabel dapat digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 4.7 Model Pengaruh Empiris Antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kesimpulan hipotesis yang dikemukakan di atas, penelitian ini dapat dideskripsikan secara komprehensif sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Emosional Terhadap *Counterproductive Behavior*

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif langsung yang signifikan dari kemampuan emosional terhadap *counterproductive behavior* dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,854 dan koefisien jalur sebesar -0,607. Hal ini sesuai dengan teori berikut:

Stephen P. Robbins bahwa emosi-emosi yang negatif dapat menimbulkan sejumlah perilaku menyimpang ditempat kerja (*counterproductive behavior*). Sedang menurut Charmin, "*negative emotions such as anger often motivate retaliations such as attacking back in the same manner, which is often how CWB is induced in organizational*".⁶⁷ Bahwa Emosi negatif seperti kemarahan sering memotivasi pembalasan seperti cara yang sama menyerang dari belakang, yang mana sering bagaimana *counterproductive behavior* berpengaruh dalam organisasi.

⁶⁷ Charmine Hartel, Wilfred J. Zerbe, dan Neal Ashkanasy, *Emotions in Organizational Behavior*, (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2005), h. 361

Ketika kemampuan guru telah memahami tingkat emosional didalam diri mereka masing-masing maka pekerjaan pun akan lebih efektif. Jadi disini kemampuan emosional sangat berpengaruh terhadap *counterproductive behavior*.

2. Pengaruh Persistensi Terhadap *Counterproductive Behavior*

Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif langsung yang signifikan dari persistensi terhadap *counterproductive behavior*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,800 dan koefisien jalur sebesar -0,300. Hal ini sesuai dengan teori Peterson dan Seligman juga mengungkapkan:

*The control of health-detrimental actions also requires effort and persistence, and therefore is also guided by a volitional process that includes action plans and action control. If one intends to quit smoking or drinking alcohol, one has to plan how to do it. For example, it is important to avoid high-risk situations where the pressures to relapse are overwhelming.*⁶⁸

Control dan aksi merugikan juga memerlukan usaha dan ketekunan, dan oleh karena itu juga dipandu oleh suatu volitional proses yang meliputi rencana tindakan dan tindakan mengendalikan. Jika seseorang berniat untuk berhenti atau meninggalkan merokok atau mabuk alkohol, seorang guru harus merencanakan bagaimana cara melakukan itu. Sebagai contoh, itu adalah penting bagi

⁶⁸ Albert Bandura, *Self-Efficacy*, in V, S, *responsibility for the persistence*, Ramachaudran *Changing Societies*, (Published in the United States of America by Cambridge University Press, New York: 2009), h. 280.

menghindari resiko tinggi dalam situasi di mana tekanan untuk berbuat tidak baik lagi adalah sesuatu yang berlimpahan. Artinya adalah bahwa untuk menghindari hal-hal yang bersifat merugikan atau *counterproductive behavior* itu perlu membutuhkan waktu (persistensi).

Di dalam organisasi jika antara atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik dan motivasi yang kuat yang diberikan pimpinan kepada bawahan, perilaku menyimpang kemungkinan akan minim terjadi dalam suatu organisasi.

3. Pengaruh Kemampuan Emosional Terhadap Persistensi

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif langsung yang signifikan dari kemampuan emosional terhadap persistensi, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,824 dan koefisien jalur sebesar 0,824. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Steven McShane dan Mary Von Glinow yakni :

*Instead it explains how our needs are based on innate drives, how emotions are generated from those drives in the context of a specific situation, and how personal experience and cultural values influence the intensity, persistence, and direction of effort.*⁶⁹

Menjelaskan bagaimana kebutuhan guru didasarkan pada pengaruh bawaan, bagaimana emosi adalah diturunkan dari

⁶⁹Steven L. Mcshane & Marry Ann Von Glinow, *Organizational Behavior_Emerging Realitis for the Workplace Revolution, 4th edition* (New York : McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), h. 140.

pengaruh itu dalam konteks suatu situasi spesifik, dan bagaimana pengalaman pribadi dan nilai-nilai budaya mempengaruhi intensitas, ketekunan, dan arah usaha dan juga menjelaskan bagaimana kemampuan emosional mempengaruhi persistensi.

Pemikiran tersebut didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, bahwa :

Knowledge about emotion can assist to improve;repair our ability explain and estimate process select in organization, decision making, motivate, leadership, interpersonal conflict, and behavior digress at work.⁷⁰

Pengetahuan tentang emosi dapat membantu memperbaiki kemampuan guru menjelaskan dan memperkirakan proses seleksi dalam organisasi, pengambilan keputusan, motivasi, kepemimpinan, konflik interpersonal, dan perilaku menyimpang di tempat kerja.

⁷⁰ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15thed* (New Jersey : 2013), h. 150.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, melalui penelitian yang telah dilakukan pada guru SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel diperoleh temuan penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan emosional berpengaruh langsung negatif terhadap *counterproductive behavior*. Artinya, peningkatan kemampuan emosional mengakibatkan penurunan *counterproductive behavior* guru SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel.
2. Persistensi berpengaruh langsung negatif terhadap *counterproductive behavior*. Artinya, penurunan persistensi mengakibatkan peningkatan *counterproductive behavior* guru SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel.
3. Kemampuan emosional berpengaruh langsung positif terhadap persistensi. Artinya, peningkatan kemampuan emosional mengakibatkan peningkatan persistensi kerja guru SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka tesis ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan emosional dan persistensi yang lemah mengakibatkan peningkatan perilaku yang menyimpang guru. Oleh karena itu apabila suatu organisasi atau lembaga yang menginginkan tercapainya tujuan organisasi maka kemampuan emosional dan persistensi perlu ditingkatkan supaya *coounterproductive behavior* kemungkinan akan minim terjadi dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan, bahwa terdapat pengaruh langsung negatif antara kemampuan emosional dan persistensi terhadap *counterproductive behavior*. Implikasi hasil penelitian ini diarahkan pada upaya pencegahan *counterproductive behavior* guru melalui variabel kemampuan emosional dan persistensi.

1. Menurunkan *Counterproductive Behavior* melalui Kemampuan Emosional

Setiap anggota organisasi memiliki andil dalam upaya membentuk kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *counterproductive behavior* atau lebih dikenal dengan istilah perilaku menyimpang dapat menurun jika didukung oleh kemampuan emosional yang kuat. Secara garis besar

upaya-upaya untuk meningkatkan tercapainya tujuan organisasi dapat dilakukan dengan pembuatan peraturan dengan bantuan semua warga sekolah. Untuk itu diperlukan kesepahaman di antara anggota organisasi terhadap nilai-nilai dasar organisasi yang diterapkan sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan perilaku suka rela anggota organisasi. Semua anggota organisasi harus paham dan menjalankan semua aturan yang berlaku sebagai landasan atau acuan dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Aspek lain dalam mencegah perilaku menyimpang adalah sosialisasi dari Kepala atau ketua pentingnya nilai-nilai etika dan kemampuan emosional kepada seluruh anggota organisasi.

Kemampuan emosional hanya akan tumbuh dan berkembang melalui partisipasi aktif dari setiap anggota organisasi. Bagaimana cara mereka mengatasi kemampuan emosional yang mereka miliki masing-masing. Atas dasar itu peningkatan kekuatan organisasi tersebut memerlukan kerja sama dari seluruh anggota organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Kerja sama antara pimpinan dan anggota, maupun anggota dengan anggota, merupakan kunci kekuatan organisasi. Setiap komponen organisasi harus punya perasaan memiliki terhadap organisasi serta memiliki keterikatan emosional untuk mengembangkan organisasi. Sehingga dengan saling

mengerti satu sama lain maka perilaku menyimpang tersebut akan dapat berkurang.

2. Menurunkan *Counterproductive Behavior* melalui Persistensi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *counterproductive behavior* guru akan menurun jika didukung oleh persistensi yang baik. Beberapa upaya untuk meningkatkan persistensi dalam bekerja dapat dilakukan dengan pembuatan konsep perencanaan peningkatan persistensi dengan bantuan semua warga sekolah. Perlu direfleksikan perencanaan yang telah disusun dengan meningkatkan tanggung jawab dalam pekerjaan dan berusaha sesuai dengan etika kerja yang berlaku.

Pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kualitas diri juga sangat efektif untuk dijadikan cara dalam meningkatkan persistensi guru yang seharusnya, sehingga dapat meningkatkan perilaku sukarela guru dalam bekerja.

C. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam upaya mencegah *counterproductive behavior* guru SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel, saran-saran yang diberikan dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Guru hendaknya dapat mencegah atau mengurangi *counterproductive behavior* dengan memperhatikan kemampuan emosional yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kemampuan emosional yang baik, akan meningkatkan kesadaran guru dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Demikian juga halnya dengan persistensi atau ketekunan. Sebagai seorang pendidik guru harus memahami hal yang patut atau tidak patut untuk dilakukan ketika bekerja. Karena persistensi merupakan prinsip moral yang diakui oleh sekolah dan menjadi pegangan bagi guru. Dengan demikian hal yang telah dicita-citakan, yakni menciptakan sistem kerja yang baik akan terwujud.
2. Kepala sekolah sebagai atasan langsung guru di sekolah hendaknya secara aktif mengupayakan meminimalisir terjadinya *counterproductive behavior* guru dalam bekerja. Perlu menanamkan nilai-nilai emosional yang positif kepada semua warga sekolah sejak dini. Disamping itu persistensi dalam bekerja juga perlu diperhatikan. Untuk itu diperlukan ketegasan, konsistensi, komitmen, serta teladan dari kepala sekolah. Dengan demikian guru terdorong untuk bekerja dengan baik, dan dengan sendirinya *counterproductive behavior* akan berkurang.
3. Perlu penelitian lanjutan dengan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga didapatkan generalisasi penelitian yang lebih luas. Selain itu, juga perlu melibatkan variabel eksogen lain agar diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

counterproductive behavior guru SD Negeri Kecamatan Belitang
Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson Neil, dkk., *Work and Organizational Psychology* (London: Sage Publication, 2005).
- Ashforth, B. E. dan R.H. Humphrey. *Emotion in the Workplace: A Reappraisal, "Human Relations"*. Februari 1995.
- Bandura, Albert. *Self-Efficacyin, in V, S, responsibility for the persistence, Ramachaudran Changing Societies*. Published in the United States of America by Cambridge University Press, New York:2009.
- Barrick, Murray R., dan Michael K Mount. *Select on Conscientiousness and Emotional Stability dalam Handbook of Principles of Organizational Behavior, Indisensable Knowledge for Evidence-Based manajemen 2end Edition, edited by Edwin A Locke* (West Sussex: John 7 Wiley, Ltd, 2009).
- Ben-ze'ev, A. *The Subtlety of Emotions* (Cambridge MA:MIT Press, 2000).
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGrawHill/Irwin, 2009.
- Eisenberger, R., Carlson, J. dan M. Frank. *Transfer of persistence to the acquisition of a new behaviour*. Quarterly Journal of Experimental Psychology, (1979).
- Fisher, C D. dan N. M. Askanasy. *The Emerging Role of Emotion in Work Life: an introduction, "Journal of Organizational Behavior"*. terbitan khusus 2000.
- George, Jennifer M. dan Gareth Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior* (New jersey: Pearson Education, Inc., 2012).
- Golberg, C., dalam Stephen Robbins. *7Die in Rampage at company; coworkers of Victims Arrested*, New York Times. 27 Desember 09.
- Hartel, Charmine, Wilfred J. Zerbe, dan Neal Ashkanasy. *Emotions in Organizational Behavior*, (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2005).

Hill, Skywalkers R., *A history of Indian ironworkers*. Brantford, Ontario, Canada: Woodland Cultural Center, 1987.

<http://okutimurnews.blogspot.com/2012/03/tiga-pns-pemkab-oku-timur-terancam.html>. sumber: Belitang Madang Raya, OKU Timur, (diakses pada 5 November 2014).

<http://www.pgrijakut.com/2013/08/kebijakan-pemerintah-timbulkkan-guru-.html> (diakses tanggal 10 November 2014).

<https://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/07/16/0907123/sebagian.perusahaan.gagal.berubah> (diakses tanggal 30 November 2014).

Jaynes, J., *The origin of consciousness in the breakdown of the bicameral mind*. Boston: Houghton Mifflin, (1976).

Kinicki, Angelo. dan Kreitner, Robert. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skill and Best Practices*. New York: McGraw-Hill, 2008.

Kreitner dan Kinicki. *Organizational Behavior 9th Ed*. New York: McGraw Hill/Irwin, 2010.

Locke, Edwin A., *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behavior* (West Sussex, John Wiley & Sons, Ltd, 2009).

Martin, J., K. Knopoff, dan C. Beckam. *An Alternatif to Bureaucratic Impersonality and Emotional Labor: Bounded Emotionality at the Body Shop*, *Administrative Science Quartely*. Juni 1998.

McShane, Steven L., dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior: Emerging knowledge and practice for the real wold*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010.

Mehta, Kajal R., B.A., Emory University, May 2004.

Paulus, P. B. dan K. P. Konicki. *Effect of positive and negative evaluations on perseverance on a simple task*. *Psychological Reports*, (1973).

Peterson, Christopher dan Martin e. P. Seligman. *Character Strengths and Virtues*. Values in Action Institute, 2004.

- Pinder dalam Donovan 2001 dan Khaerul Umam. *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010).
- Putnam, L. L., dan D. K. Mumby. *Organizations, Emotions and the Myth of rationality*, dalam S. fineman (ed.), *Emotions in Organizations* (Thousand Oaks: Sage, 1993).
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. *Management*, Upper Saddle River – New Jersey : Prentice Hall, 2012.
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT Prenhallindo, 1996.
- Robinson, S. L. dan R. J. Bennet. "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling study," *Academy of Management Journal*, April 1995.
- Rotundo. *Knowledge Management* (west Sussex: John 7 Wiley, Ltd, 2009).
- Schemerhon, John R., et. Al., *Organizational Behavior 11th Ed.* (USA: Jhon Wiley & Sons, Inc., 2010).
- Slocum, John W., dan Don Hellriegel. *Fundamentals of Organizational Behavior*. Mason: Thomson, 2007.
- Spector, Fox & D. Miles. *Counterproductive work behavior (CWE) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions*. *Journal of Vocational Behavior*, 2000.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (<http://www.inherentdikti.net?files/siskdiknas.pdf>), (diakses tanggal 30 November 2014).
- Vallerand, R. J., Fortier, M. S., dan , F. Guay. *Self-determination and persistence in a real-life setting: Toward a motivational model of high school dropout*, *Journal of Personality and Social Psychology*, (1997).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
INSTRUMEN PENELITIAN
UJI COBA

KUESIONER PENELITIAN

Kepada YTh.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di-

Tempat

Dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada. Daftar Pertanyaan ini buat untuk memperoleh data yang peneliti butuhkan dalam rangka menyusun tesis yang merupakan tugas akhir perkuliahan pada program pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Untuk mencapai maksud tersebut, kami memohon kesediaannya untuk memilih jawaban yang disediakan. Kuesioner penelitian ini untuk kepentingan akademik, yaitu untuk menemukan kebenaran ilmiah, maka kami menjamin seluruh jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i terjaga kerahasiannya sesuai kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan bantuannya, peneliti mengucapkan terima kasih.

Jakarta, ... Maret 2015

Hormat Kami,

Ayu Lestari

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :Tahun.

Jenis Kelamin : L/P

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja Sebagai Guru :

Pangkat/Golongan :

Sertifikat Pendidik : sudah/belum

Responden,

(.....)

1. Tabel Kisi-Kisi Instrumen **Counterproductive Behavior**

Menggunakan skala sikap Likert, dengan nilai :

Selalu (S) : 1

Sering (SR) : 2

Kadang-Kadang (KK) : 3

Jarang (JR) : 4

Tidak Pernah (TP) : 5

No.	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	<i>Properti deviance</i>	- sabotase - theft	- Senang mencuri barang-barang kantor - Suka merusak property kantor - Kelakuan yang bersifat merusak fasilitas kantor - Merusak asset kantor	1,2 3,4,5,6,7	7
2	<i>Production deviance</i>	- <i>wasting resources</i> - <i>too much time to do</i>	- Menentang atasan - Penyalahgunaan wewenang	8,9,10,11,12 13,14,15,16	9
3	<i>Political deviance</i>	- <i>Gossiping</i>	- Senang membicarakan orang lain	17,18,19,20, 21,22,23	7
4	<i>Personal aggression</i>	- <i>Harassment</i> - <i>abuse.</i>	- Tindak Indiscipliner - Menyakiti rekan kerja	24,25,26,27, 28,29,30,31, 32,33,34,35, 36,37,38,39, 40,41,42,43, 44,45	22
Total					45

INSTRUMEN PENELITIAN *COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR*

Petunjuk Pengisian :

- Mohon dengan hormat kesediaan bapak/ibu guru untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan dengan jujur sesuai persepsi bapak/ibu, tidak ada paling benar dan tidak ada yang paling salah.
- Berilah tanda ceklis (✓) yang bapak/ibu guru pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

No	PERNYATAAN
1.	1. Guru mengambil peralatan sekolah untuk dipakai dirumah <input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
	2. Menambah nilai pada kwitansi pembelian sekedar untuk mengganti biaya transportasi <input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
	3. Guru membiarkan kran WC rusak <input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
	4. Setiap kesal saya sengaja memecahkan gelas dikantor <input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
	5. Sengaja ngeprint di kantor untuk keperluan luar sekolah <input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang

	<p>6. Guru tidak mengembalikan buku perpustakaan yang saya pinjam</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
	<p>7. Membawa fasilitas kerja ke luar sekolah tanpa ijin</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
	<p>8. Guru tidak melaksanakan hasil rapat</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
	<p>9. Guru mengabaikan program sekolah</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
	<p>10. Guru mencela kebijakan kepala sekolah</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
	<p>11. Guru membiarkan siswa tidak membayar iuran sekolah</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
	<p>12. Guru tidak mengikuti upacara bendera</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
	<p>13. Guru menghukum siswa tanpa melihat keadaan</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p>

	<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
14. Guru meminjam iuran komite sekolah	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
15. Guru menggunakan telepon sekolah untuk menghubungi kerabat	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
16. Menjual buku SKS dengan menaikkan harga dari standar sekolah	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
17. Guru senang membicarakan kesalahan rekan kerja	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
18. Guru membicarakan guru-guru yang datang terlambat	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
19. Guru membuka rahasia teman di kantor	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
20. Guru membicarakan kekurangan guru lain di kantor	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah

<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
<p>21. Guru membicarakan apa yang dibicarakan teman ke teman yang lain</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>22. Guru menyebarkan berita buruk di sekolah</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>23. Guru senang mengadu domba rekan kerja</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>24. Guru masuk kelas tidak sesuai jadwal</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>25. Guru pulang lebih awal</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>26. Guru tidak datang mengajar tanpa keterangan</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>27. Guru tidak memakai seragam sekolah</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
28. Membuang sampah pada tempatnya

	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
	29. Tidak masuk sekolah dengan alasan yang tidak semestinya	
	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
	30. Mengerjakan tugas dengan mengabaikan instruksi pimpinan	
	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
	31. Memperpanjang waktu bekerja dari pada seharusnya	
	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
	32. Memperpanjang waktu istirahat dari yang seharusnya	
	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
	33. Datang ke tempat kerja terlambat tanpa pemberitahuan terlebih dahulu	
	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
	34. Memperpanjang waktu istirahat dari yang seharusnya	
	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
	35. Datang ke tempat kerja semau sendiri tanpa aturan	
	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Tidak Pernah

<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
<p>36. Meninggalkan siswa di kelas</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>37. Guru berkata kasar kepada rekan kerja</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>38. Guru tak mengacuhkan rekan kerja</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>39. Guru mencela pendapat rekan kerja di rapat sekolah</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>40. Berucap kata-kata yang menyakitkan perasaan sesama rekan guru</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>41. Secara terang-terangan mempermalukan orang lain di muka umum</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
<p>42. Menjadikan rekan guru sebagai bahan gunjingan dalam bekerja</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>

	<p>43. Dalam forum bercanda, saya bergossip tentang sekolah</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
	<p>44. Melakukan perbuatan tidak menyenangkan yang berbau' SARA</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>
	<p>45. Menyebarkan gossip tentang rekan guru</p> <p><input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang</p> <p><input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah</p> <p><input type="checkbox"/> Kadang-Kadang</p>

2. Tabel Kisi-Kisi Instrumen **Kemampuan Emosional**

Menggunakan skala sikap EA, dengan nilai skor : 3, 2, 1

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Adanya kemampuan untuk memperkuat kesabaran	1, 2,3,4,5,6,7, 8,9,10,	10
2.	Adanya kemampuan untuk mengendalikan emosi	11,12,13, 14,15, 16, 17,	6
3.	Adanya kemampuan untuk menghargai orang lain	18,19,20,21,22	5
4.	Adanya kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain	23,24,25,26,27	5
5.	Adanya kemampuan untuk berbuat dengan penuh tenggang rasa	28,29,30	3
Total			30

INSTRUMEN PENELITIAN KEMAMPUAN EMOSIONAL

Petunjuk Pengisian :

- Mohon dengan hormat kesediaan bapak/ibu guru untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan dengan jujur sesuai persepsi bapak/ibu, tidak ada paling benar dan tidak ada yang paling salah.
- Berilah tanda lingkaran (O) yang bapak/ibu guru pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

No.	PERNYATAAN
1	Suatu saat anda merasa ditentang pendapat anda dalam sebuah rapat, apa yang anda lakukan : a. Saya harus sabar dengan cara dia b. Saya marah dan merasa malu tetapi saya tahu diri c. Saya bangun untuk balik menantang orang tersebut
2	Suatu ketika anda merasa di anggap sebagai pelayan sesama rekan guru di sekolah, apa yang anda lakukan : a. Saya merasa senang dan mengikuti cara dia b. Saya merasa jengkel tapi tidak pernah saya ungkapan c. Saya spontan menolak dan berbicara kasar
3	Suatu saat anda di anggap sebagai penyebar gosip di sekolah. Apa yang anda lakukan : a. Saya berusaha sabar dan rendah diri b. Saya berusaha membiarkannya saja c. Saya akan mencari siapa pelaku yang sebenarnya
4	Di sekolah sedang mengadakan pertemuan dengan wali murid. Saat itu anda tidak mendapat undangan padahal anda adalah guru di sekolah tersebut. Apa yang anda lakukan : a. Saya akan bertanya kepada dewan guru lain kenapa saya tidak mendapat undangan tersebut. b. Saya tidak diundang, saya diam saja tak mau memikirkan c. Saya marah karena tidak mendapat undangannya
5	Suatu saat anda akan diberikan yang seharusnya bukan menjadi pekerjaan anda. Apa yang harus anda lakukan : a. Dengan senang hati menerima tugas tersebut b. Mengalihkan pekerjaan tersebut ke teman lain c. Tidak mau menerima dengan alasan sudah banyak pekerjaan

6	<p>Akhir-akhir ini di media massa banyak pemberitaan tentang kasus pelecehan seksualitas terhadap anak di usia dini. Sebagai seorang guru, agar murid tidak terjerumus dengan kasus tersebut. Apa yang anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Melakukan pengawasan terhadap siswa Memberikan penyuluhan dan nasehat tentang dampak seks bebas Tidak peduli dan acuh pada siswa
7	<p>Suatu saat anda tidak dihiraukan oleh sesama rekan guru. Apa yang anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Saya akan mencari tau apa penyebabnya Meminta maaf kepada sesama guru apabila ada salah Saya tidak menghiraukannya
8	<p>Suatu saat anda ditegur karena tidak membuat perangkat mengajar di sekolah seperti RPP, SK, dan KD. Apa yang anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Meminta maaf dan segera membuatnya Segera membuat walaupun hanya mencotek Saya marah dan malas mengerjakannya
9	<p>Suatu saat anda memberikan nilai jelek pada si A. Sedangkan guru lain menganggap anak tersebut pintar. Apa yang anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tetap teguh pendirian dengan cara sendiri Membiarkan guru lain mau bicara apa Marah dan menantang guru tersebut
10	<p>Suatu ketika anda mengurus kenaikan pangkat. Tetapi berkas anda tidak dikirim. Apa yang anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Menanyakan kepada kepala sekolah kenapa berkas belum dikirim Saya berdoa saja semoga kepala sekolah berbaik hati Datangi ruangan kepala sekolah langsung gebrak meja
11	<p>Suatu hari tugas-tugas yang anda berikan di abaikan oleh murid-murid anda. Sebagai seorang guru apa yang anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Menasehati agar tidak mengulanginya lagi Membiarkan saja dan menambah tugas lain Marah dan langsung menghukum siswa
12	<p>Suatu saat di halaman sekolah anda hampir setiap hari terdengar bunyi bising dari sepeda motor yang mengganggu konsentrasi siswa yang sedang belajar di kelas saat anda mengajar. Agar siswa tidak lagi terganggu oleh bunyi mesin sepeda motor pada saat belajar di kelas, apa solusi anda :</p> <ol style="list-style-type: none"> Menutup pintu dan jendela ruang kelas pada saat proses belajar mengajar Menyediakan tempat parkir yang jauh dari ruang kelas Memarahi dan memaki siswa yang berkendara tersebut

13	<p>Suatu saat anda ditegur oleh kepala sekolah ketika anda datang terlambat ke sekolah. Apa yang harus anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Merasa malu Meminta maaf dan berusaha tidak mengulangnya lagi Tidak merasa bersalah dan biasa saja
14	<p>Suatu ketika teman sekantor anda di pilih menjadi wakasek, sedangkan anda yang lebih lama mengabdikan di sekolah tersebut tidak di promosikan sama sekali. Apa yang harus anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Mendukung dia untuk menjadi wakasek Menyemangati untuk selalu optimis walaupun sebenarnya jengkel Marah dan dendam atas semua itu
15	<p>Suatu saat anda dan teman anda sama-sama diusulkan mendapat tunjangan fungsional sekolah. Alhasil teman anda yang diterima, padahal anda lebih lama dari pada teman anda yang berada di sekolah tersebut. Apa yang harus anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Bersabar menunggu giliran Bertanya kepada kepala sekolah, kenapa saya belum dipanggil Kecewa dan jengkel tapi tetap tau diri
16	<p>Suatu ketika anda dipercaya untuk menjadi ketua panitia saat ujian nasional sekolah. Apa yang harus anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Menerima dengan penuh semangat Mencoba mengusulkan teman yang lain dulu Takut tidak bisa menjalankan amanah
17	<p>Suatu ketika kepala sekolah memberikan perintah untuk ikut rapat kerja sekolah di luar daerah sedangkan pada hari yang sama anda juga sudah ada acara. Apa yang sebaiknya anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Menerima dan mengikuti ajakan kepala sekolah Mohon izin karena sudah ada keperluan lain Menolak ajakan kepala sekolah karena acara pribadi lebih penting
18	<p>Suatu saat teman anda akan dikeluarkan sekolah karena sering tidak masuk tanpa pemberitahuan. Sebagai teman sesama guru apa yang harus anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Mengajak musyawarah kepala sekolah untuk mempertimbangkan kembali Membela teman supaya tidak jadi dikeluarkan Saya senang dia dikeluarkan karena pesaing saya
19	<p>Suatu saat akan ada pengawas dari diknas ke sekolah untuk mengecek kelengkapan 8 standar sekolah. Salah satu teman anda sama sekali belum mengerjakan RPP yang menjadi salah satu standar guru tersebut. Apa yang harus anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Segera membantu melengkapi RPPnya Mencopykan dari sekolah lain dengan mapel yang sama

	c. Memarahinya dan mengoloknya
20	<p>Suatu saat anda diminta tolong oleh teman sejawat untuk memberikan tugas kepada kelas VII, karena teman anda sedang sakit. Kondisi saat itu anda juga sedang ada masalah dengan kelas tersebut. Apa yang harus anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Menerimanya dan langsung ke kelas tanpa berpikir lagi Memberikan kepada teman lain yang punya waktu kosong Menolak dengan alasan tertentu
21	<p>Suatu ketika anda di suruh memperbaiki kembali pekerjaan yang telah selesai anda kerjakan, padahal pekerjaan tersebut menurut anda sudah sangat baik. Apa yang harus anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Mengikuti cara dia dengan sabar Mengiakan tetapi tidak diperbaiki Marah dan bersikeras bahwa sudah benar
22	<p>Suatu saat murid anda jatuh sakit di sekolah, anda di minta tolong untuk mengantarkan ke rumah orang tuanya. Sedangkan jarak antara rumah dan sekolah lumayan jauh dan anda sedang ada tugas mengajar jam berikutnya. Apa yang harus anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Merasa senang untuk mengantar murid tersebut Mengalihkan kepada guru lain dengan alasan masih ada jam mengajar Menerima untuk mengantar dengan perasaan jengkel
23	<p>Suatu ketika akan diadakan pembentukan panitia ujian, saat itu anda belum memiliki pengalaman sama sekali mengurus panitia. Dan anda dipercaya menjadi bendahara pada saat itu. Apa yang harus anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Menerima dan berusaha menjalankan dengan baik Merasa senang menjadi bendahara, karena nanti bisa pinjam uang Tidak menerima dengan alasan tertentu
24	<p>Suatu ketika anda sedang di adu domba oleh teman sendiri di dalam kantor. Sebagai guru yang bijak, bagaimana anda menyikapinya :</p> <ol style="list-style-type: none"> Sabar dan mengikuti cara dia Memahami karakternya saja dan cuek Marah dan mendoakan saja supaya cepat berubah
25	<p>Suatu ketika anda di salahkan saat mengisi laporan bulanan, sedangkan anda sudah mengerjakan sesuai dengan prosedurnya. Apa yang harus anda lakukan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Sabar dan mengoreksinya kembali Tetap bertanya di mana yang salahnya Merasa jengkel tetapi tetap mengerjakan
26	<p>Suatu saat anda di puji karena hasil prestasi anda. Apa yang anda lakukan :</p>

	<p>a. Merasa senang dengan pujiannya tetapi tetap rendah diri</p> <p>b. Acuh saja karena sudah biasa</p> <p>c. Biasa saja karena merasa hal itu gampang</p>
27	<p>Anda sudah bertahun-tahun sebagai wali kelas, tetapi gaji honorer anda tidak pernah naik. Apa yang anda lakukan :</p> <p>a. Menerima dengan ikhlas</p> <p>b. Mengajukan pendapat saat rapat</p> <p>c. Sabar dan berdoa supaya kepala sekolah dibukakan hatinya untuk memperhatikan kesejahteraan kantor</p>
28	<p>Suatu saat anda menemukan anak yang sangat pemalas dan susah di atur. Sementara anak tersebut di anggap guru lain, biasa saja dan tidak terlalu malas. Apa yang harus anda lakukan :</p> <p>a. Memanggil anak tersebut ke guru BK untuk mengetahui apa masalah sebenarnya</p> <p>b. Memanggil kedua orang tuanya untuk diberikan arahan</p> <p>c. Memarahi dan menghukum anak tersebut agar tidak mengulangnya lagi</p>
29	<p>Suatu ketika di kantor sedang ada pengawas datang. Kepala sekolah anda sedang berada di luar, sementara anda di tunjuk sebagai penanggung jawabnya. Apa yang harus anda lakukan :</p> <p>a. Menerima dengan penuh sabar</p> <p>b. Merasa senang karena sudah dipercaya</p> <p>c. Menolak dan meninggalkan kantor pergi ke kelas mengurus siswa</p>
30	<p>Salah satu rekan guru anda sedang ada pesta pernikahan putrinya, semua guru diundang untuk menghadiri acara tersebut. Sementara sekolah sedang ada akreditasi sampai sore hari. Apa yang harus anda lakukan :</p> <p>a. Mengajak kepala sekolah dan rekan guru lain untuk pergi sebentar</p> <p>b. Mengusulkan nanti pergi sendiri-sendiri saja setelah akreditasi selesai</p> <p>c. Memohon maaf karena tidak bisa menghadiri pesta tersebut</p>

3. Tabel Kisi-Kisi Instrumen **Persistensi**

Menggunakan skala sikap Likert, dengan nilai :

Selalu (S) : 5

Sering (SR) : 4

Kadang-Kadang (KK) : 3

Pernah (PR) : 2

Tidak Pernah (TP) : 1

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Bekerja tidak mengenal waktu	1,2,3,4,5,6,7,8	8
2.	Orientasi pada prestasi	9,10,11,12,13,14,15,16	8
3.	Ada keinginan untuk berkompetensi	17,18,19,20,21,22,23	7
4.	Ada keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	12
5.	Fokus pada pekerjaan	36,37,38	3
6.	Ulet untuk mencapai keberhasilan.	39,40	2
Total			40

INSTRUMEN PENELITIAN PERSISTENSI

Petunjuk Pengisian :

- Mohon dengan hormat kesediaan bapak/ibu guru untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan dengan jujur sesuai persepsi bapak/ibu, tidak ada paling benar dan tidak ada yang paling salah.
- Berilah tanda ceklis (✓) yang bapak/ibu guru pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

No.	Pernyataan
	1. Saya membantu pekerjaan di kantor di luar jam kerja <input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
	2. Saya pantang pulang sebelum pekerjaan beres semua <input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
	3. Saya bekerja tanpa mengenal lelah <input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
	4. Saya tidak menghiraukan jarak tempuh ke tempat kerja <input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah <input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
	5. Saya sangat berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan <input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang <input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah

<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
6. Saya selalu belajar dari kegagalan
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
7. Saya memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
8. Saya bekerja melebihi jam kerja
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
9. Saya tekun menjalani pekerjaan ini
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
10. Saya rajin mengingatkan tim untuk terus bersemangat
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
11. Saya tidak segan mengusulkan ide-ide yang cemerlang
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
12. Saya berusaha semaksimal mungkin menjaga nama baik sekolah di masyarakat
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang

<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
13. Selalu mempromosikan keunggulan yang dimiliki sekolah/kantor di dalam masyarakat luas	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
14. Meyakinkan peserta didik untuk kembali mengajak adik-adiknya untuk bersekolah di sekolah tersebut	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
15. Tepat waktu dalam menyusun perangkat pembelajaran yang diberikan oleh atasan/Kepala Sekolah	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
16. Memiliki rasa kesadaran dalam membantu proses akreditasi sekolah dengan maksimal	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
17. Saya menerima pekerjaan baru dengan senang hati	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
18. Saya ingin bekerja lebih baik dari sebelumnya	

<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
19. Saya berusaha untuk mencapai target bulan ini	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
20. Mempersiapkan presentasi terbaik sekolah	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
21. Saya berusaha menjadi yang terbaik	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
22. Mengajak tim selalu berkomitmen tinggi	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
23. Saya berusaha menjaga keunggulan sekolah dalam menghadapi tantangan global	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
24. Saya mengoreksi ulang hasil kerja sebelum diserahkan pada atasan	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah

<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
25. Saya sangat berhati-hati dalam menyelesaikan laporan tugas
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
26. Saya mengerjakan tugas wajib guru setiap satu semester
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
27. Saya menyiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan sebelum rapat dimulai
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
28. Sebelum pelajaran dimulai saya sudah mempersiapkan bahan pelajaran dari rumah
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
29. Tidak lupa mengisi daftar hadir rutin kantor
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
30. Saya jarang datang terlambat
<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering <input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang
31. Rutin mengikuti kegiatan upacara pada hari senin

<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
32. Tidak lupa membuat perangkat pembelajaran	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
33. Aktif mengikuti kegiatan kantor/sekolah	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
34. Tidak pernah menolak tugas dari kepala sekolah	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
35. Selalu berangkat saat ada rapat rutin kantor	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	
36. Tidak mau mengambil pekerjaan lain sebelum pekerjaan yang dikerjakan selesai terlebih dahulu	
<input type="checkbox"/> Selalu	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah
<input type="checkbox"/> Kadang-Kadang	

	37. Tetap mengerjakan tugas walaupun banyak gangguan		
<input type="checkbox"/>	Selalu	<input type="checkbox"/>	Jarang
<input type="checkbox"/>	Sering	<input type="checkbox"/>	Tidak Pernah
<input type="checkbox"/>	Kadang-Kadang		
	38. Berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan		
<input type="checkbox"/>	Selalu	<input type="checkbox"/>	Jarang
<input type="checkbox"/>	Sering	<input type="checkbox"/>	Tidak Pernah
<input type="checkbox"/>	Kadang-Kadang		
	39. Tidak mudah menyerah untuk menyelesaikan pekerjaan		
<input type="checkbox"/>	Selalu	<input type="checkbox"/>	Jarang
<input type="checkbox"/>	Sering	<input type="checkbox"/>	Tidak Pernah
<input type="checkbox"/>	Kadang-Kadang		
	40. Selalu bersikap optimis dalam menyelesaikan pekerjaan		
<input type="checkbox"/>	Selalu	<input type="checkbox"/>	Jarang
<input type="checkbox"/>	Sering	<input type="checkbox"/>	Tidak Pernah
<input type="checkbox"/>	Kadang-Kadang		

LAMPIRAN 2

DATA HASIL UJI COBA

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

LAMPIRAN

1. Hasil Perhitungan Validitas

1.1. KEMAMPUAN EMOSIONAL (X1)

No Resp	Nomor Butir																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2
3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2
4	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
6	3	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1
7	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
8	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2
9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
12	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
13	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
14	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2
15	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1
16	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
17	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1
18	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
19	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
20	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
r_{hitung}	0.78	0.53	0.65	0.83	0.50	0.57	0.75	0.48	0.65	0.93	0.50	0.63	0.76	0.75	0.63	0.48	0.86	0.83	0.48
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
Status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid

Jumlah butir valid = 29

Jumlah butir drop = 1

No Resp												Skor total
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	72
2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	40
3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	40
4	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	47
5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	58
6	3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	50
7	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	37
8	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	43
9	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	53
10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	59
11	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	32
12	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	47
13	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	72
14	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	44
15	3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	47
16	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	40
17	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	39
18	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	47
19	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	72
20	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	37
r_{hitung}	0.75	0.71	0.63	0.50	0.84	0.56	0.83	0.75	-0.61	0.54	0.50	
r_{tabel}	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	
Status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid	

1.2. PERSISTENSI (X2)

No Resp	Nomor Butir																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	4	2	5	4	4	4	4	2	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4
2	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5
5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4
6	5	5	5	4	5	4	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
7	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	5
8	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
11	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	3	4
12	5	5	5	3	4	4	1	3	1	4	3	4	2	2	1	2	4	1	4	1	4	4
13	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4
14	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5
15	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
19	2	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	4	3	4	3	4
20	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5
r _{hitung}	0.45	0.52	0.53	0.51	0.59	0.55	0.49	0.49	0.55	0.46	0.68	0.54	0.62	0.48	0.54	0.63	0.57	0.50	0.52	0.66	0.42	0.63
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
Status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid

Jumlah butir valid = 38

Jumlah butir drop = 2

1.3. COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR (X3)

No Resp	Nomor Butir																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	2	4	5	4	5	5	3	5	3	4	3	3	1	2	4	4	1
2	2	1	4	1	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2
3	5	4	4	5	4	3	3	2	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5
4	2	4	2	3	3	5	5	3	5	5	5	4	2	2	4	1	4	2
5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	2	3	3	5	3	3	3
6	1	4	1	3	3	1	1	5	1	1	3	2	1	1	4	4	3	1
7	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2
8	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	2	4	2	4	3	5	3	4
9	5	5	2	2	4	5	5	4	5	5	3	4	2	5	5	4	3	5
10	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5
11	4	3	3	3	2	5	5	3	5	2	5	4	3	4	3	3	4	4
12	2	3	1	1	2	3	3	1	3	4	4	2	1	2	3	3	1	2
13	2	2	1	3	3	4	4	1	4	4	2	4	1	2	2	1	4	2
14	1	4	5	3	5	3	3	4	3	4	4	3	5	1	4	3	4	1
15	5	4	5	2	2	4	4	4	4	2	5	2	1	5	4	5	2	5
16	4	4	5	2	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	2	4
17	2	5	3	4	4	3	3	5	3	2	5	4	2	2	5	3	4	2
18	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	2	5	3	5	2
19	4	2	3	4	4	2	2	4	2	5	4	5	2	4	2	4	3	4
20	2	4	3	4	4	2	2	4	2	3	5	4	3	2	4	3	5	2
r_{hitung}	0.57	0.51	0.52	0.46	0.45	0.64	0.64	0.58	0.64	0.52	0.43	0.42	0.58	0.57	0.51	0.53	0.39	0.57
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
Status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	drop	valid	valid	valid	valid	drop	valid

Jumlah butir valid = 38

Jumlah butir drop = 7

No Resp																			
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	2	5	3	4	4	2	1	2	4	4	2	5	5	5	4	4	2	5	
2	1	3	5	2	4	2	2	1	3	1	4	1	3	1	1	3	2	3	
3	4	3	2	3	3	3	5	4	2	2	2	4	3	5	4	4	5	3	
4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	2	4	2	5	3	3	4	5	5	
5	5	4	4	2	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	
6	4	1	2	1	3	2	1	4	2	4	1	4	1	1	4	1	3	1	
7	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	4	2	2	1	
8	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	5	4	5	5	3	
9	5	5	5	2	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	2	5	
10	3	4	5	5	5	2	5	3	3	5	5	3	4	1	4	2	4	4	
11	3	5	2	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	1	3	5	3	5	
12	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1	1	3	4	4	3	2	3	
13	2	4	1	3	1	3	2	2	2	2	1	4	4	2	3	3	3	4	
14	4	3	3	1	5	3	1	4	4	4	3	1	3	3	5	3	4	3	
15	4	4	5	3	5	2	5	4	2	4	5	2	4	4	4	4	3	4	
16	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	
17	5	3	3	4	2	4	2	5	3	4	2	5	3	4	5	3	5	3	
18	5	3	4	2	4	4	2	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	
19	2	2	5	3	2	3	4	2	2	5	3	3	2	4	5	3	4	2	
20	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	5	2	4	5	3	2	2	
r_{hitung}	0.51	0.64	0.49	0.54	0.56	0.50	0.57	0.51	0.50	0.48	0.53	0.47	0.64	0.40	0.32	0.59	0.44	0.64	
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	
Status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	drop	valid	drop	valid

2. Hasil Perhitungan Reliabilitas

2.1. KEMAMPUAN EMOSIONAL (X1)

No Resp	Nomor Butir Pernyataan																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2
2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1
3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
4	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
6	3	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	3	1	2
7	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
8	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
12	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2
13	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2
14	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1
15	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	3	1	2
16	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
17	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1
18	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2
19	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
var.butir	0.75	0.22	0.25	0.58	0.24	0.25	0.72	0.24	0.25	0.58	0.24	0.26	0.57	0.72	0.26	0.32	0.22	0.58	0.25	0.72	0.69	0.26	0.24
k	29																						
var. total	153.568																						
jml var.butir	11.884																						
alpha-Cronbach	0.956																						

No Resp							Skor total
	24	25	26	27	28	29	
1	3	2	3	3	2	2	71
2	1	2	1	2	2	1	39
3	1	1	2	1	1	1	38
4	1	2	1	1	2	2	45
5	2	2	2	1	2	2	56
6	1	1	1	2	1	2	48
7	1	1	1	1	1	2	35
8	1	1	1	2	1	2	41
9	2	2	2	1	2	1	51
10	2	2	2	2	2	2	58
11	1	1	1	1	1	1	30
12	1	2	1	1	2	2	45
13	3	2	3	3	2	2	71
14	2	2	1	2	2	1	43
15	1	1	1	2	1	2	45
16	1	1	2	1	1	2	38
17	1	2	1	1	1	1	37
18	1	2	1	1	2	2	45
19	3	2	3	3	2	2	71
20	2	1	1	1	2	1	35
var.butir	0.58	0.25	0.58	0.57	0.25	0.24	
k							
var. total							942
jml var.butir							
alpha-Cronbach							

2.2. PERSISTENSI (X2)

No Resp	Nomor Butir Pernyataan																										
	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	4	4	2	5	4	4	4	4	2	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	2	4	2	4
2	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	2	5	2	4	4	3
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4
5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3
6	5	5	5	4	5	4	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4
7	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	2	5	3	4	4	2
8	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5
11	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	2	4	2	4	3	4
12	5	5	5	3	4	4	1	3	1	4	3	4	2	2	1	2	4	1	4	1	4	2	3	4	4	4	3
13	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
14	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4
15	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4
19	2	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4
20	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4
var.butir	0.57	0.22	0.78	0.34	0.34	0.62	1.06	0.32	1.21	0.59	0.69	0.26	0.58	0.89	0.89	1.08	0.83	0.69	0.37	0.72	0.25	0.68	0.33	0.96	0.25	0.95	0.56
k	38																										
var. total	262.905																										
var.butir	24.905																										
Cronbach	0.930																										

28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Skor total
4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	142
5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	154
5	4	1	4	5	5	5	5	5	4	5	165
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	170
3	3	4	2	4	3	5	4	4	3	4	137
4	3	5	4	4	5	5	5	5	1	5	163
5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	146
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	179
5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	161
5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	171
4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	143
3	3	1	4	4	4	4	4	4	1	2	117
4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	141
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	172
4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	146
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	165
4	4	3	1	4	3	4	4	4	2	5	140
5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	162
3	3	3	4	3	4	4	1	5	4	4	137
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	173
0.56	0.62	1.38	1.00	0.38	0.51	0.47	0.91	0.25	1.21	0.58	
											3084

2.3. COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR (X3)

No Resp	Nomor Butir Pernyataan																								
	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
1	1	2	4	5	4	5	5	3	5	3	3	1	2	4	1	2	5	3	4	4	2	1	2	4	4
2	2	1	4	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	3	5	2	4	2	2	1	3	1
3	5	4	4	5	4	3	3	2	3	5	4	5	4	3	5	4	3	2	3	3	3	5	4	2	2
4	2	4	2	3	3	5	5	3	5	5	2	2	4	1	2	4	5	5	3	3	4	2	4	5	2
5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	4	4	2	4	4	3	5	5	3
6	1	4	1	3	3	1	1	5	1	1	1	1	4	4	1	4	1	2	1	3	2	1	4	2	4
7	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2
8	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	2	4	3	5	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3
9	5	5	2	2	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	3	5
10	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	2	5	3	3	5
11	4	3	3	3	2	5	5	3	5	2	3	4	3	3	4	3	5	2	5	4	4	4	3	3	3
12	2	3	1	1	2	3	3	1	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3
13	2	2	1	3	3	4	4	1	4	4	1	2	2	1	2	2	4	1	3	1	3	2	2	2	2
14	1	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	1	4	3	1	4	3	3	1	5	3	1	4	4	4
15	5	4	5	2	2	4	4	4	4	2	1	5	4	5	5	4	4	5	3	5	2	5	4	2	4
16	4	4	5	2	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3
17	2	5	3	4	4	3	3	5	3	2	2	2	5	3	2	5	3	3	4	2	4	2	5	3	4
18	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	5	3	2	5	3	4	2	4	4	2	5	4	4
19	4	2	3	4	4	2	2	4	2	5	2	4	2	4	4	2	2	5	3	2	3	4	2	2	5
20	2	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3
var.butir	2.09	1.32	1.85	1.36	1.11	1.50	1.50	1.94	1.50	2.05	1.63	2.09	1.32	1.54	2.09	1.32	1.50	2.13	1.43	1.48	0.73	2.09	1.32	1.08	1.27
k	38																								
var. total	686.892																								
jml var.butir	59.792																								
alpha-Cronbach	0.938																								

26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Skor total
2	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	135
4	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	90
2	4	3	4	3	5	5	3	3	3	2	3	5	135
4	2	5	4	5	3	4	3	5	1	3	5	3	132
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	150
1	4	1	1	1	3	5	2	1	4	5	1	3	88
3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	64
2	4	3	5	3	3	2	5	3	5	5	3	3	136
5	3	5	5	5	2	5	3	5	4	4	5	2	159
5	3	4	2	4	4	3	2	4	4	5	4	4	152
5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	3	144
1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	85
1	4	4	3	4	3	1	3	4	1	1	4	3	94
3	1	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	122
5	2	4	4	4	2	5	2	4	5	4	4	2	141
4	3	4	3	4	2	5	3	4	5	5	4	2	147
2	5	3	3	3	4	5	3	3	3	5	3	4	129
4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	134
3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	2	4	116
3	5	2	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	118
1.92	2.33	1.50	1.08	1.50	1.36	1.38	1.61	1.50	1.54	1.94	1.50	1.36	
													2471

LAMPIRAN 3

KISI-KISI AKHIR INSTRUMEN

KISI-KISI AKHIR INSTRUMEN SETELAH UJI COBA

1. Instrumen variabel *Counterproductive Behavior*

No.	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	<i>Properti deviance</i>	- <i>sabotase</i> - <i>theft</i>	- Senang mencuri barang-barang kantor	1,2 3,4,5,6,7	7
			- Suka merusak property kantor		
			- Kelakuan yang bersifat merusak fasilitas kantor		
			- Merusak asset kantor		
2	<i>Production deviance</i>	- <i>wasting resources</i> - <i>too much time to do</i>	- Menentang atasan	8,9,10,11,12, 13,14	6
			- Penyalahgunaan wewenang		
3	<i>Political deviance</i>	- <i>Gossiping</i>	- Senang membicarakan orang lain	15,16,17,18,19, ,20,21	6
4	<i>Personal aggression</i>	- <i>Harassment</i> - <i>abuse.</i>	- Tindak Indicipliner	22,23,24,25,26, ,27,28,29,30, 31,32,33,34,35, ,36,37,38	17
			- Menyakiti rekan kerja		
Total					38

2. Instrumen variabel Kemampuan Emosional

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Adanya kemampuan untuk memperkuat kesabaran	1, 2,3,4,5,6,7, 8,9,10,	10
2.	Adanya kemampuan untuk mengendalikan emosi	11,12,13, 14,15, 16, 17,	6
3.	Adanya kemampuan untuk menghargai orang lain	18,19,20,21,22	5
4.	Adanya kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain	23,24,25,26,27	5
5.	Adanya kemampuan untuk berbuat dengan penuh tenggang rasa	28,29	2
Total			29

3. Instrumen variabel Persistensi

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Bekerja tidak mengenal waktu	1,2,3,4,5,6,7,8	8
2.	Orientasi pada prestasi	9,10,11,12,13,14,15,16	8
3.	Ada keinginan untuk berkompetensi	17,18,19,20,21,22	6
4.	Ada keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna	23,24,25,26,27,28,29,30, 31,32,33,34	12
5.	Fokus pada pekerjaan	35,36	2
6.	Ulet untuk mencapai keberhasilan.	37,38	2
Total			38

LAMPIRAN 4
DATA HASIL PENELITIAN

DATA MENTAH VARIABEL X
Counterproductive Behavior

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																								jml			
	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	33	34	35	36	37	38	39	40				
82	4	4	4	4	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	183
83	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	167
84	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	1	2	4	5	5	5	5	168	
85	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	3	3	4	5	166			
86	2	3	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	1	1	5	1	2	4	4	4	4	1	150			
87	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	169		
88	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	5	4	1	1	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	155				
89	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	169			
90	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	4	4	4	160				
91	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	4	1	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	160			
92	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	1	5	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	162			
93	4	5	4	3	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	143			
94	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	6	7	8	5	178		
95	3	2	3	1	5	5	4	5	3	4	4	5	2	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	155			
96	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	2	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	161			
97	4	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	163			
98	1	5	5	1	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	159				
99	1	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	5	5	4	5	5	4	153				
100	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	8	4	4	4	3	3	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	165				
101	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	170			
102	1	1	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	164			
103	4	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	174		
104	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	166		
105	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	167			
106	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	168	
107	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	157		
108	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	177			
109	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	162		
110	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	168			
111	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	165		
112	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	171		
113	1	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	168		
114	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	172			
115	2	2	3	4	5	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	169		
116	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	174		
117	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	165		
118	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	160			
119	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	174		
120	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	179			
121	3	4	5	5	5	3	4	3	2	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	1	5	3	4	3	5	5	5	5	5	166			
122	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	1	5	3	4	2	4	4	4	4	4	160			
123	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	1	5	3	4	5	5	5	5	4	4	178		
124	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	1	5	3	4	4	5	5	5	5	5	179		

DATA MENTAH VARIABEL X₁
Kemampuan Emosional

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																												X ₁
	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	
1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	61
2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	60
3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	65
4	3	2	3	1	2	3	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	1	61
5	2	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	66
6	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	75
7	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	57
8	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	64
9	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	69
10	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	59
11	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	67
12	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	62
13	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	57
14	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	64
15	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	59
16	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3	3	60
17	3	3	2	3	2	1	2	2	3	1	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2	3	60
18	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	61
19	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	63
20	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	59
21	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	55
22	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	59
23	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	60
24	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	65
25	1	2	1	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	53
26	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	54
27	2	1	2	1	3	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	58
28	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	60
29	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	58
30	1	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	3	53
31	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	66
32	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	59
33	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	57
34	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	63
35	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	55
36	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	59
37	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	59
38	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	2	1	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	2	2	59
39	2	1	2	3	2	1	1	1	3	3	3	2	1	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	53
40	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	54
41	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	56

DATA MENTAH VARIABEL X₁
Kemampuan Emosional

NB	BUTIR PERNYATAAN																												X ₁
	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	
42	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	63
43	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	66
44	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	57
45	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	57
46	3	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	62
47	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	62
48	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	3	3	3	63
49	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	50
50	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	66
51	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	52
52	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	63
53	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	1	2	62
54	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	48
55	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	66
56	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	61
57	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	59
58	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	65
59	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	58
60	3	2	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	60
61	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	1	1	57
62	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	64
63	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	62
64	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	65
65	3	2	1	2	2	3	1	1	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	60
66	2	2	3	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2	58
67	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	1	1	58
68	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	54
69	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	52
70	3	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	61
71	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	57
72	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	77
73	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	49
74	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	69
75	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	69
76	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	61
77	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	65
78	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	68
79	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	54
80	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	2	63
81	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	55

DATA MENTAH VARIABEL X₁
Kemampuan Emosional

NB	BUTIR PERNYATAAN																												X ₁
	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	
82	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
82	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	73
83	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
84	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	68
85	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	74	
86	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	72	
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	70	
88	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	65	
89	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	61	
90	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	63	
92	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	70	
93	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	59	
94	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71	
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	64	
96	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	1	1	2	2	1	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	56	
97	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	3	60	
98	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	58	
99	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	55	
100	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	56	
101	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	3	2	57	
102	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	58	
103	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	59	
104	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	3	2	2	70	
105	2	3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	62	
106	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	71	
107	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	73	
108	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	62	
109	2	1	2	2	3	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	51	
110	2	3	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	3	59	
111	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	61	
112	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	68	
113	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	50	
114	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	54	
115	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	1	3	2	3	3	2	59	
116	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	62	
117	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	60	
118	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	63	
119	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	68	
120	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	64	
121	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	1	2	1	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	55	
122	1	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2	67	
123	1	1	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	58	
124	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	66	

DATA MENTAH VARIABEL X₂
Persistensi

NB	BUTIR PERNYATAAN																														X ₂	
	NR	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
1	1	2	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	106
2	5	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	126
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	124
4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	5	3	2	5	5	122	
5	4	4	3	4	5	3	5	3	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	5	4	120	
6	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	124	
7	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	1	5	5	129
8	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	117	
9	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	118	
10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	137	
11	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	128	
12	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	5	5	125	
13	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	2	5	4	120	
14	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	3	2	113	
15	3	5	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	131	
16	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	2	4	2	5	4	4	4	4	116	
17	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	116	
18	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	2	116	
19	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	117	
20	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	1	4	3	4	4	4	113	
21	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	2	5	4	113	
22	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	2	5	5	4	3	112
23	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	3	120
24	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	123	
25	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	127	
26	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	2	4	4	3	4	5	5	3	5	2	5	3	3	4	4	117	
27	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	5	117	
28	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	5	5	4	2	3	112		
29	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	130	
30	4	5	5	4	3	5	3	2	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	112	
31	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	133	
32	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	
33	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	127
34	5	4	2	5	5	3	5	5	4	5	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	127	
35	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	128	
36	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	133	
37	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	134	
38	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	138	
39	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	137	
40	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	138	
41	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	134	

DATA MENTAH VARIABEL X₂
Persistensi

NB	BUTIR PERNYATAAN																														X 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		
42	5	5	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	120	
43	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	122
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	139
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	130
46	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	134
47	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	118
48	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	123
49	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	120
50	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	121
51	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5	2	5	3	3	3	4	120	
52	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	135
53	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	133	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	134	
55	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	129	
56	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	130	
57	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	121	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	139	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	135	
60	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	133	
61	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	3	5	5	128	
62	5	5	5	4	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	109	
63	5	5	5	5	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	2	5	4	4	3	4	5	5	118	
64	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	5	3	119	
65	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	124	
66	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	131	
67	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	5	5	5	5	5	5	4	116	
68	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	133	
69	5	5	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	109	
70	5	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	1	5	5	111	
71	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	3	119	
72	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	125	
73	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	2	3	4	5	3	3	5	3	4	4	4	2	5	4	117	
74	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	128	
75	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	125	
76	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	123	
77	5	3	4	2		5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	119	
78	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	114	
79	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	130	
80	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	127	
81	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	123	

DATA MENTAH VARIABEL X₂
Persistensi

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																														X 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		
82	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	118
83	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	119
84	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	2	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	130	
85	4	5	4	5	4	2	2	2	2	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	115	
86	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	3	5	2	5	5	124	
87	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	4	3	3	5	4	117	
88	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	114	
89	5	5	4	3	3	5	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	117	
90	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	123	
91	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	126	
92	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	118	
93	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	108	
94	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	109	
95	4	4	3	4	5	5	3	5	2	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	120	
96	3	5	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	131	
97	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	2	4	2	5	4	4	4	4	116	
98	5	5	5	4	5	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	109		
99	5	5	5	4	4	5	5	2	3	4	3	4	5	5	2	4	3	5	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	2	115	
100	3	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	5	5	3	2	2	5	4	1	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	113	
101	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	1	4	3	4	4	4	124	
102	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	2	5	4	126	
103	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	2	5	5	5	4	3	124	
104	3	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	3	128	
105	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	127	
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	130	
107	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	2	5	3	3	4	4	117	
108	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	5	118	
109	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	112	
110	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	1	5	5	124	
111	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	3	121	
112	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	119	
113	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4	4	4	2	5	4	118	
114	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	113	
115	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	117	
116	5	5	3	3	3	4	5	2	5	5	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	112	
117	5	5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	117	
118	5	5	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	120	
119	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	133	
120	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	131	
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	141	
122	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	2	4	5	5	111	
123	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	133	
124	5	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	5	5	119	

LAMPIRAN 5
PERSYARATAN ANALISIS

LAMPIRAN
**DATA PERHITUNGAN UNTUK UJI SIGNIFIKANSI
 DAN LINIERITAS REGRESI**

RESP	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
1	73	137	149	5,329	18,769	22,201	10,877	20,413	10,001
2	65	130	159	4,225	16,900	25,281	10,335	20,670	8,450
3	71	135	150	5,041	18,225	22,500	10,650	20,250	9,585
4	65	130	159	4,225	16,900	25,281	10,335	20,670	8,450
5	54	113	176	2,916	12,769	30,976	9,504	19,888	6,102
6	68	133	155	4,624	17,689	24,025	10,540	20,615	9,044
7	60	121	165	3,600	14,641	27,225	9,900	19,965	7,260
8	56	115	174	3,136	13,225	30,276	9,744	20,010	6,440
9	62	124	163	3,844	15,376	26,569	10,106	20,212	7,688
10	64	128	160	4,096	16,384	25,600	10,240	20,480	8,192
11	54	113	176	2,916	12,769	30,976	9,504	19,888	6,102
12	57	117	171	3,249	13,689	29,241	9,747	20,007	6,669
13	67	131	156	4,489	17,161	24,336	10,452	20,436	8,777
14	62	124	163	3,844	15,376	26,569	10,106	20,212	7,688
15	59	118	168	3,481	13,924	28,224	9,912	19,824	6,962
16	57	116	172	3,249	13,456	29,584	9,804	19,952	6,612
17	54	112	177	2,916	12,544	31,329	9,558	19,824	6,048
18	61	123	164	3,721	15,129	26,896	10,004	20,172	7,503
19	57	117	171	3,249	13,689	29,241	9,747	20,007	6,669
20	64	128	160	4,096	16,384	25,600	10,240	20,480	8,192
21	70	134	151	4,900	17,956	22,801	10,570	20,234	9,380
22	54	112	176	2,916	12,544	30,976	9,504	19,712	6,048
23	58	117	169	3,364	13,689	28,561	9,802	19,773	6,786
24	62	124	162	3,844	15,376	26,244	10,044	20,088	7,688
25	66	130	157	4,356	16,900	24,649	10,362	20,410	8,580
26	55	114	174	3,025	12,996	30,276	9,570	19,836	6,270
27	55	103	175	3,025	10,609	30,625	9,625	18,025	5,665
28	61	122	164	3,721	14,884	26,896	10,004	20,008	7,442
29	62	124	162	3,844	15,376	26,244	10,044	20,088	7,688
30	68	133	155	4,624	17,689	24,025	10,540	20,615	9,044
31	64	127	160	4,096	16,129	25,600	10,240	20,320	8,128
32	58	117	170	3,364	13,689	28,900	9,860	19,890	6,786
33	57	107	171	3,249	11,449	29,241	9,747	18,297	6,099
34	60	120	166	3,600	14,400	27,556	9,960	19,920	7,200
35	61	122	164	3,721	14,884	26,896	10,004	20,008	7,442
36	71	135	150	5,041	18,225	22,500	10,650	20,250	9,585
37	68	133	155	4,624	17,689	24,025	10,540	20,615	9,044
38	66	130	157	4,356	16,900	24,649	10,362	20,410	8,580
39	66	131	156	4,356	17,161	24,336	10,296	20,436	8,646
40	58	117	169	3,364	13,689	28,561	9,802	19,773	6,786
41	54	112	176	2,916	12,544	30,976	9,504	19,712	6,048
42	65	129	159	4,225	16,641	25,281	10,335	20,511	8,385
43	72	137	149	5,184	18,769	22,201	10,728	20,413	9,864
44	66	131	156	4,356	17,161	24,336	10,296	20,436	8,646
45	63	127	160	3,969	16,129	25,600	10,080	20,320	8,001
46	76	139	143	5,776	19,321	20,449	10,868	19,877	10,564
47	59	119	167	3,481	14,161	27,889	9,853	19,873	7,021
48	59	118	168	3,481	13,924	28,224	9,912	19,824	6,962
49	65	129	159	4,225	16,641	25,281	10,335	20,511	8,385
50	65	128	159	4,225	16,384	25,281	10,335	20,352	8,320
51	70	138	153	4,900	19,044	23,409	10,710	21,114	9,660
52	73	138	148	5,329	19,044	21,904	10,804	20,424	10,074
53	69	125	153	4,761	15,625	23,409	10,557	19,125	8,625
54	66	109	157	4,356	11,881	24,649	10,362	17,113	7,194
55	61	123	163	3,721	15,129	26,569	9,943	20,049	7,503
56	63	127	160	3,969	16,129	25,600	10,080	20,320	8,001
57	63	131	161	3,969	17,161	25,921	10,143	21,091	8,253

RESP	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
58	64	128	159	4,096	16,384	25,281	10,176	20,352	8,192
59	60	121	165	3,600	14,641	27,225	9,900	19,965	7,260
60	61	123	163	3,721	15,129	26,569	9,943	20,049	7,503
61	57	117	171	3,249	13,689	29,241	9,747	20,007	6,669
62	60	120	165	3,600	14,400	27,225	9,900	19,800	7,200
63	60	120	165	3,600	14,400	27,225	9,900	19,800	7,200
64	69	133	153	4,761	17,689	23,409	10,557	20,349	9,177
65	56	116	172	3,136	13,456	29,584	9,632	19,952	6,496
66	59	130	166	3,481	16,900	27,556	9,794	21,580	7,670
67	74	138	145	5,476	19,044	21,025	10,730	20,010	10,212
68	74	138	146	5,476	19,044	21,316	10,804	20,148	10,212
69	62	125	161	3,844	15,625	25,921	9,982	20,125	7,750
70	50	109	181	2,500	11,881	32,761	9,050	19,729	5,450
71	61	123	163	3,721	15,129	26,569	9,943	20,049	7,503
72	63	127	160	3,969	16,129	25,600	10,080	20,320	8,001
73	66	131	156	4,356	17,161	24,336	10,296	20,436	8,646
74	57	116	171	3,249	13,456	29,241	9,747	19,836	6,612
75	59	119	167	3,481	14,161	27,889	9,853	19,873	7,021
76	60	120	165	3,600	14,400	27,225	9,900	19,800	7,200
77	57	116	171	3,249	13,456	29,241	9,747	19,836	6,612
78	61	123	163	3,721	15,129	26,569	9,943	20,049	7,503
79	52	111	179	2,704	12,321	32,041	9,308	19,869	5,772
80	48	106	190	2,304	11,236	36,100	9,120	20,140	5,088
81	50	109	183	2,500	11,881	33,489	9,150	19,947	5,450
82	49	108	183	2,401	11,664	33,489	8,967	19,764	5,292
83	59	119	167	3,481	14,161	27,889	9,853	19,873	7,021
84	59	118	168	3,481	13,924	28,224	9,912	19,824	6,962
85	59	120	166	3,481	14,400	27,556	9,794	19,920	7,080
86	70	118	150	4,900	13,924	22,500	10,500	17,700	8,260
87	58	118	169	3,364	13,924	28,561	9,802	19,942	6,844
88	68	130	155	4,624	16,900	24,025	10,540	20,150	8,840
89	58	112	169	3,364	12,544	28,561	9,802	18,928	6,496
90	63	124	160	3,969	15,376	25,600	10,080	19,840	7,812
91	63	118	160	3,969	13,924	25,600	10,080	18,880	7,434
92	62	120	162	3,844	14,400	26,244	10,044	19,440	7,440
93	75	116	143	5,625	13,456	20,449	10,725	16,588	8,700
94	53	118	178	2,809	13,924	31,684	9,434	21,004	6,254
95	67	133	155	4,489	17,689	24,025	10,385	20,615	8,911
96	62	125	161	3,844	15,625	25,921	9,982	20,125	7,750
97	61	123	163	3,721	15,129	26,569	9,943	20,049	7,503
98	55	128	159	3,025	16,384	25,281	8,745	20,352	7,040
99	60	133	153	3,600	17,689	23,409	9,180	20,349	7,980
100	63	141	135	3,969	19,881	18,225	8,505	19,035	8,883
101	55	119	166	3,025	14,161	27,556	9,130	19,754	6,545
102	52	121	164	2,704	14,641	26,896	8,528	19,844	6,292
103	59	114	174	3,481	12,996	30,276	10,266	19,836	6,726
104	63	119	166	3,969	14,161	27,556	10,458	19,754	7,497
105	53	118	167	2,809	13,924	27,889	8,851	19,706	6,254
106	59	118	168	3,481	13,924	28,224	9,912	19,824	6,962
107	65	130	157	4,225	16,900	24,649	10,205	20,410	8,450
108	53	112	177	2,809	12,544	31,329	9,381	19,824	5,936
109	62	124	162	3,844	15,376	26,244	10,044	20,088	7,688
110	58	118	168	3,364	13,924	28,224	9,744	19,824	6,844
111	60	120	165	3,600	14,400	27,225	9,900	19,800	7,200
112	57	116	171	3,249	13,456	29,241	9,747	19,836	6,612
113	58	118	168	3,364	13,924	28,224	9,744	19,824	6,844
114	56	115	172	3,136	13,225	29,584	9,632	19,780	6,440
115	58	117	159	3,364	13,689	25,281	9,222	18,603	6,786
116	55	113	153	3,025	12,769	23,409	8,415	17,289	6,215

B. PERHITUNGAN UJI SIGNIFIKANSI PERSAMAAN REGRESI SEDERHANA, UJI LINIERITAS DAN SIGNIFIKANSI KORELASI

1. Persamaan Regresi Y atas X_1

$\Sigma X_1 =$	7,562	JK (T) =	3,322,850	b =	(1.389)
$\Sigma Y =$	20,264	JK (a) =	3,311,529.81	a =	248.102
$\Sigma X_1 Y =$	1,229,834	JK (b/a) =	8,252.67		
$\Sigma X_1^2 =$	465,440	JK(S) =	3,067.52		
$\Sigma Y^2 =$	3,322,850	JK(G) =	2,072.48		
n =	124	JK(TC) =	995.04		
$X_3 =$	248.102	-	(1.389) X_1		

Tabel ANAVA untuk Regresi Linier Sederhana

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	Fh	Ft = 0,05	Ft = 0,01
Total	124	3,322,850.00				
Koefisien (a)	1	3,311,529.81				
Regresi (b/a)	1	8,252.67	8,252.67	328.221 **	3.919	6.847
Sisa	122	3,067.52	25.14			
Tuna Cocok	35	995.04	28.43	1.221 ns	1.555	
Galat	89	2,072.48	23.29			

Keterangan: ** = sangat signifikan; ns = tidak signifikan (linier)

Uji Signifikansi Regresi Sederhana

Kriteria pengujian: $H_0 : \beta = 0$

$H_1 : \beta > 0$

tolak H_0 apabila $F_{hit} > F_{tab}$ pada taraf nyata 0,05

$F_{hit} (24,896) > F_{tab} (\alpha=0,05, db=122) (3,919)$

Kesimpulan: **Persamaan regresi $X_3 = 248,102 - 1,389X_1$ adalah signifikan**

Uji Linieritas Regresi

Kriteria pengujian: $H_0 : \hat{Y} = \alpha + \beta X_1$

$H_1 : \hat{Y} \neq \alpha + \beta X_1$

terima H_0 apabila $F_{hit} < F_{tab}$ pada taraf nyata 0,05

$F_{hit} (0,884) < F_{tab} (\alpha=0,05, db1=35, db2=89) (1,555)$

Kesimpulan: **Persamaan regresi $X_3 = 248,102 - 1,389X_1$ adalah linier**

Uji Signifikansi Korelasi

$$r_{y1} = \frac{\sum [x_1 y]}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{y1} = \frac{(736,952)}{863,115} \quad r_{y1} = \mathbf{(0.854)}$$

$$(r_{y1})^2 = \mathbf{0.729}$$

$$t_{hitung} = \frac{r_{y1} \sqrt{(\sum y^2)}}{\sqrt{1 - r_{y1}^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{(9.431)}{0.521} \quad t_{hitung} = \mathbf{(18.117)}$$

$$t_{tabel (\alpha=0,05)} = \mathbf{1.980}$$

$$t_{tabel (\alpha=0,01)} = \mathbf{2.617}$$

Kriteria pengujian: $H_0 : \rho_{y1} = 0$

$H_1 : \rho_{y1} > 0$

terima H_0 apabila $t_{hit} < t_{tab}$ pada taraf nyata 0,05

$t_{hit} (4,990) > t_{tab} (\alpha=0,01, db=122) (2,617)$

Kesimpulan: **Koefisien korelasi X_1 dan X_3 adalah signifikan**

2. Persamaan Regresi Y atas X_2

$\Sigma X_2 =$	15,143	JK (T) =	3,322,850.00	b =	-0.92
$\Sigma Y =$	20,264	JK (a) =	3,311,529.81	a =	276.27

$\Sigma X_2 Y =$	2,466,822	JK (b/a) =	7,242.28
$\Sigma X_2^2 =$	1,857,759	JK(S) =	4,077.91
$\Sigma Y^2 =$	3,322,850	JK(G) =	(67,945,576.04)
n =	124	JK(TC) =	67,949,653.95
$\hat{Y} =$	276.269	-	(0.924) X_2

Tabel ANAVA untuk Regresi Linier Sederhana

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	Fh	Ft = 0,05	Ft = 0,01
Total	124	3,322,850.00				
Koefisien (a)	1	3,311,529.81				
Regresi (b/a)	1	7,242.28	7,242.28	216.669 **	3.919	6.847
Sisa	122	4,077.91	33.43			
Tuna Cocok	22	67,949,653.95	3,088,620.63	(4.637) ns	1.648	
Galat	102	(67,945,576.04)	(666,133.10)			

Keterangan: ** = sangat signifikan; ns = tidak signifikan (linier)

Uji Signifikansi Regresi Sederhana

Kriteria pengujian: $H_0 : \beta = 0$

$H_1 : \beta > 0$

tolak H_0 apabila $F_{hit} > F_{tab}$ pada taraf nyata 0,05

$F_{hit} (18,623) > F_{tab} (\alpha=0,05, db=122) (3,919)$

Kesimpulan: **Persamaan regresi $X_3 = 276,269 - 0,924X_2$ adalah signifikan**

Uji Linieritas Regresi

Kriteria pengujian: $H_0 : \hat{Y} = \alpha + \beta X_2$

$H_1 : \hat{Y} \neq \alpha + \beta X_2$

terima H_0 apabila $F_{hit} < F_{tab}$ pada taraf nyata 0,05

$F_{hit} (1,566) < F_{tab} (\alpha=0,05, db1=22, db2=102) (1,648)$

Kesimpulan: **Persamaan regresi $X_3 = 276,269 - 0,924X_2$ adalah linier**

Uji Signifikansi Korelasi

$$r_{y2} = \frac{\Sigma [x_2 y]}{\sqrt{(\Sigma x_2^2)(\Sigma y^2)}}$$

$$r_{y2} = \frac{(971,824)}{1,215,002}$$

$$r_{y2} = (0.800)$$

$$(r_{y2})^2 = 0.640$$

$$t_{hitung} = \frac{r_{y2}}{\sqrt{(1-r_{y2}^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{(8.835)}{0.600}$$

$$t_{hitung} = (14.720)$$

$$t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1.980$$

$$t_{tabel} (\alpha=0,01) = 2.617$$

Kriteria pengujian: $H_0 : \rho_{y2} = 0$

$H_1 : \rho_{y2} > 0$

terima H_0 apabila $t_{hit} < t_{tab}$ pada taraf nyata 0,05

$t_{hit} (4,315) > t_{tab} (\alpha=0,01, db=122) (2,617)$

Kesimpulan: **Koefisien korelasi X_2 dan X_3 adalah signifikan**

3. Persamaan Regresi X_2 atas X_1

$\Sigma X_1 =$	7,562	JK (T) =	1,857,759	b =	1.159
$\Sigma X_2 =$	15,143	JK (a) =	1,849,277.81	a =	51.416
$\Sigma X_1 X_2 =$	928,441	JK (b/a) =	5,753.28		
$\Sigma X_1^2 =$	465,440	JK(S) =	2,727.91		
$\Sigma X_2^2 =$	1,857,759	JK(G) =	1,343.82		
n =	124	JK(TC) =	1,384.09		
X_2	51.416			1.159	X_1

Tabel ANAVA untuk Regresi Linier Sederhana

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	Fh	Ft = 0,05	Ft = 0,01
Total	124	1,857,759.00				
Koefisien (a)	1	1,849,277.81				
Regresi (b/a)	1	5,753.28	5,753.28	257.303 **	3.919	6.847
Sisa	122	2,727.91	22.36			
Tuna Cocok	35	1,384.09	39.55	2.619 ns	1.555	
Galat	89	1,343.82	15.10			

Keterangan: ** = sangat signifikan; ns = tidak signifikan (linier)

Uji Signifikansi Regresi Sederhana

Kriteria pengujian: $H_0 : \beta = 0$

$H_1 : \beta > 0$

tolak H_0 apabila $F_{hit} > F_{tab}$ pada taraf nyata 0,05

$F_{hit} (48,652) > F_{tab} (\alpha=0,05, db=122) (3,919)$

Kesimpulan: **Persamaan regresi $X_2 = 51,416 + 1,159X_1$ adalah signifikan**

Uji Linieritas Regresi

Kriteria pengujian: $H_0 : \hat{Y} = \alpha + \beta X_1$

$H_1 : \hat{Y} \neq \alpha + \beta X_1$

terima H_0 apabila $F_{hit} < F_{tab}$ pada taraf nyata 0,05

$F_{hit} (0,055) < F_{tab} (\alpha=0,05, db1=35, db2=89) (1,555)$

Kesimpulan: **Persamaan regresi $X_2 = 51,416 + 1,159X_1$ adalah linier**

Uji Signifikansi Korelasi

$$r_{y1} = \frac{\sum [(x_1 - \bar{x})(y_1 - \bar{y})]}{\sqrt{\sum (x_1 - \bar{x})^2 \sum (y_1 - \bar{y})^2}}$$

$$r_{y1} = \frac{615,318}{747,085}$$

$$r_{y1} = \mathbf{0.824}$$

$$(r_{y1})^2 = \mathbf{0.678}$$

$$t_{hitung} = \frac{r_{y1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{y1}^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{9.097}{0.567}$$

$$t_{hitung} = \mathbf{16.041}$$

$$t_{tabel} (\alpha=0,05) = \mathbf{1.980}$$

$$t_{tabel} (\alpha=0,01) = \mathbf{2.617}$$

Kriteria pengujian: $H_0 : \rho_{y1} = 0$

$H_1 : \rho_{y1} > 0$

terima H_0 apabila $t_{hit} < t_{tab}$ pada taraf nyata 0,05

$t_{hit} (6,975) > t_{tab} (\alpha=0,01, db=122) (2,617)$

Kesimpulan: **Koefisien korelasi X_2 dan X_1 adalah signifikan**

PERHITUNGAN UJI PRASYARAT ANALISIS

A. UJI NORMALITAS

1. Galat X_3 atas X_1

No	X_3	X_1	\hat{Y}	$Y-\hat{Y}$	Diurut	Z_i	$F(z_i)$	$S(z_i)$	$ F(z_i)-S(z_i) $
1	149	61	165.377	(16.377)	(20.876)	(2.451)	0.007	0.008	0.001
2	159	60	164.954	(5.954)	(19.108)	(2.243)	0.012	0.016	0.004
3	150	65	167.069	(17.069)	(18.492)	(2.171)	0.015	0.024	0.009
4	159	61	165.377	(6.377)	(18.111)	(2.126)	0.017	0.032	0.016
5	176	66	167.492	8.508	(17.069)	(2.004)	0.023	0.040	0.018
6	155	75	171.299	(16.299)	(16.416)	(1.927)	0.027	0.048	0.021
7	165	57	163.685	1.315	(16.377)	(1.923)	0.027	0.056	0.029
8	174	64	166.646	7.354	(16.299)	(1.914)	0.028	0.065	0.037
9	163	69	168.761	(5.761)	(14.531)	(1.706)	0.044	0.073	0.029
10	160	59	164.531	(4.531)	(14.184)	(1.665)	0.048	0.081	0.033
11	176	67	167.915	8.085	(14.069)	(1.652)	0.049	0.089	0.039
12	171	62	165.800	5.200	(12.145)	(1.426)	0.077	0.097	0.020
13	156	57	163.685	(7.685)	(11.839)	(1.390)	0.082	0.105	0.023
14	163	64	166.646	(3.646)	(9.531)	(1.119)	0.132	0.113	0.019
15	168	59	164.531	3.469	(9.265)	(1.088)	0.138	0.121	0.017
16	172	60	164.954	7.046	(9.265)	(1.088)	0.138	0.129	0.009
17	177	60	164.954	12.046	(7.915)	(0.929)	0.176	0.137	0.039
18	164	61	165.377	(1.377)	(7.685)	(0.902)	0.183	0.145	0.038
19	171	63	166.223	4.777	(7.685)	(0.902)	0.183	0.153	0.030
20	160	59	164.531	(4.531)	(7.531)	(0.884)	0.188	0.161	0.027
21	151	55	162.839	(11.839)	(7.492)	(0.880)	0.190	0.169	0.020
22	176	59	164.531	11.469	(7.223)	(0.848)	0.198	0.177	0.021
23	169	60	164.954	4.046	(7.184)	(0.843)	0.199	0.185	0.014
24	162	65	167.069	(5.069)	(6.993)	(0.821)	0.206	0.194	0.012
25	157	53	161.993	(4.993)	(6.380)	(0.749)	0.227	0.202	0.025
26	174	54	162.416	11.584	(6.377)	(0.749)	0.227	0.210	0.017
27	175	58	164.108	10.892	(6.223)	(0.731)	0.233	0.218	0.015
28	164	60	164.954	(0.954)	(6.223)	(0.731)	0.233	0.226	0.007
29	162	58	164.108	(2.108)	(5.993)	(0.704)	0.241	0.234	0.007
30	155	53	161.993	(6.993)	(5.954)	(0.699)	0.242	0.242	0.000
31	160	66	167.492	(7.492)	(5.761)	(0.676)	0.249	0.250	0.001
32	170	59	164.531	5.469	(5.377)	(0.631)	0.264	0.258	0.006
33	171	57	163.685	7.315	(5.338)	(0.627)	0.265	0.266	0.001
34	166	63	166.223	(0.223)	(5.069)	(0.595)	0.276	0.274	0.002
35	164	55	162.839	1.161	(4.993)	(0.586)	0.279	0.282	0.003

1. Galat X_3 atas X_1

No	X_3	X_1	\hat{Y}	$Y-\hat{Y}$	Diurut	Z_i	$F(z_i)$	$S(z_i)$	$ F(z_i)-S(z_i) $
36	150	59	164.531	(14.531)	(4.531)	(0.532)	0.297	0.290	0.007
37	155	59	164.531	(9.531)	(4.531)	(0.532)	0.297	0.298	0.001
38	157	59	164.531	(7.531)	(4.301)	(0.505)	0.307	0.306	0.000
39	156	53	161.993	(5.993)	(3.722)	(0.437)	0.331	0.315	0.017
40	169	54	162.416	6.584	(3.685)	(0.433)	0.333	0.323	0.010
41	176	56	163.262	12.738	(3.646)	(0.428)	0.334	0.331	0.004
42	159	63	166.223	(7.223)	(3.495)	(0.410)	0.341	0.339	0.002
43	149	66	167.492	(18.492)	(3.495)	(0.410)	0.341	0.347	0.006
44	156	57	163.685	(7.685)	(3.495)	(0.410)	0.341	0.355	0.014
45	160	57	163.685	(3.685)	(3.453)	(0.405)	0.343	0.363	0.020
46	143	30	152.265	(9.265)	(2.341)	(0.275)	0.392	0.371	0.021
47	167	54	162.416	4.584	(2.338)	(0.274)	0.392	0.379	0.013
48	168	55	162.839	5.161	(2.108)	(0.248)	0.402	0.387	0.015
49	159	46	159.033	(0.033)	(1.761)	(0.207)	0.418	0.395	0.023
50	159	46	159.033	(0.033)	(1.377)	(0.162)	0.436	0.403	0.033
51	153	40	156.495	(3.495)	(1.187)	(0.139)	0.445	0.411	0.033
52	148	35	154.380	(6.380)	(1.187)	(0.139)	0.445	0.419	0.025
53	153	40	156.495	(3.495)	(1.030)	(0.121)	0.452	0.427	0.024
54	157	44	158.187	(1.187)	(0.954)	(0.112)	0.455	0.435	0.020
55	163	50	160.724	2.276	(0.685)	(0.080)	0.468	0.444	0.024
56	160	47	159.456	0.544	(0.570)	(0.067)	0.473	0.452	0.022
57	161	48	159.878	1.122	(0.377)	(0.044)	0.482	0.460	0.023
58	159	46	159.033	(0.033)	(0.223)	(0.026)	0.490	0.468	0.022
59	165	52	161.570	3.430	(0.033)	(0.004)	0.498	0.476	0.023
60	163	50	160.724	2.276	(0.033)	(0.004)	0.498	0.484	0.015
61	171	58	164.108	6.892	(0.033)	(0.004)	0.498	0.492	0.007
62	165	52	161.570	3.430	(0.033)	(0.004)	0.498	0.500	0.002
63	165	52	161.570	3.430	0.544	0.064	0.525	0.508	0.017
64	153	65	167.069	(14.069)	1.122	0.132	0.552	0.516	0.036
65	172	60	164.954	7.046	1.122	0.132	0.552	0.524	0.028
66	166	58	164.108	1.892	1.161	0.136	0.554	0.532	0.022
67	145	58	164.108	(19.108)	1.315	0.154	0.561	0.540	0.021
68	146	54	162.416	(16.416)	1.699	0.199	0.579	0.548	0.031
69	161	52	161.570	(0.570)	1.892	0.222	0.588	0.556	0.031
70	181	61	165.377	15.623	1.931	0.227	0.590	0.565	0.025
71	163	57	163.685	(0.685)	2.239	0.263	0.604	0.573	0.031
72	160	77	172.145	(12.145)	2.276	0.267	0.605	0.581	0.025
73	156	49	160.301	(4.301)	2.276	0.267	0.605	0.589	0.017
74	171	69	168.761	2.239	2.276	0.267	0.605	0.597	0.009
75	167	69	168.761	(1.761)	2.853	0.335	0.631	0.605	0.026
76	165	61	165.377	(0.377)	3.161	0.371	0.645	0.613	0.032
77	171	65	167.069	3.931	3.430	0.403	0.656	0.621	0.035
78	163	68	168.338	(5.338)	3.430	0.403	0.656	0.629	0.027
79	179	54	162.416	16.584	3.430	0.403	0.656	0.637	0.019
80	190	63	166.223	23.777	3.430	0.403	0.656	0.645	0.011
81	183	55	162.839	20.161	3.430	0.403	0.656	0.653	0.003

1. Galat X_3 atas X_1

No	X_3	X_1	\hat{Y}	$Y-\hat{Y}$	Diurut	Zi	F (zi)	S (zi)	$ F(zi)-S(zi) $
82	183	74	170.876	12.124	3.469	0.407	0.658	0.661	0.003
83	167	73	170.453	(3.453)	3.931	0.462	0.678	0.669	0.008
84	168	76	171.722	(3.722)	4.007	0.470	0.681	0.677	0.004
85	166	68	168.338	(2.338)	4.007	0.470	0.681	0.685	0.005
86	150	74	170.876	(20.876)	4.046	0.475	0.683	0.694	0.011
87	169	72	170.030	(1.030)	4.584	0.538	0.705	0.702	0.003
88	155	70	169.184	(14.184)	4.584	0.538	0.705	0.710	0.005
89	169	65	167.069	1.931	4.777	0.561	0.713	0.718	0.005
90	160	61	165.377	(5.377)	5.161	0.606	0.728	0.726	0.002
91	160	63	166.223	(6.223)	5.161	0.606	0.728	0.734	0.006
92	162	70	169.184	(7.184)	5.161	0.606	0.728	0.742	0.014
93	143	30	152.265	(9.265)	5.161	0.606	0.728	0.750	0.022
94	178	65	167.069	10.931	5.200	0.610	0.729	0.758	0.029
95	155	42	157.341	(2.341)	5.469	0.642	0.740	0.766	0.027
96	161	48	159.878	1.122	5.662	0.665	0.747	0.774	0.027
97	163	50	160.724	2.276	5.738	0.674	0.750	0.782	0.033
98	159	46	159.033	(0.033)	6.584	0.773	0.780	0.790	0.010
99	153	40	156.495	(3.495)	6.892	0.809	0.791	0.798	0.008
100	135	32	153.111	(18.111)	6.892	0.809	0.791	0.806	0.016
101	166	53	161.993	4.007	7.046	0.827	0.796	0.815	0.019
102	164	51	161.147	2.853	7.046	0.827	0.796	0.823	0.027
103	174	61	165.377	8.623	7.315	0.859	0.805	0.831	0.026
104	166	53	161.993	4.007	7.354	0.863	0.806	0.839	0.033
105	167	54	162.416	4.584	7.469	0.877	0.810	0.847	0.037
106	168	55	162.839	5.161	8.085	0.949	0.829	0.855	0.026
107	157	44	158.187	(1.187)	8.508	0.999	0.841	0.863	0.022
108	177	64	166.646	10.354	8.623	1.012	0.844	0.871	0.027
109	162	49	160.301	1.699	8.623	1.012	0.844	0.879	0.035
110	168	55	162.839	5.161	10.354	1.216	0.888	0.887	0.001
111	165	52	161.570	3.430	10.892	1.279	0.900	0.895	0.004
112	171	58	164.108	6.892	10.931	1.283	0.900	0.903	0.003
113	168	55	162.839	5.161	11.469	1.347	0.911	0.911	0.000
114	172	59	164.531	7.469	11.508	1.351	0.912	0.919	0.008
115	169	56	163.262	5.738	11.584	1.360	0.913	0.927	0.014
116	174	61	165.377	8.623	12.046	1.414	0.921	0.935	0.014
117	165	52	161.570	3.430	12.124	1.423	0.923	0.879	0.044
118	160	63	166.223	(6.223)	12.354	1.450	0.927	0.887	0.039
119	174	68	168.338	5.662	12.738	1.495	0.933	0.895	0.037
120	179	64	166.646	12.354	13.892	1.631	0.949	0.903	0.045
121	166	55	162.839	3.161	15.623	1.834	0.967	0.911	0.055
122	160	67	167.915	(7.915)	16.584	1.947	0.974	0.919	0.055
123	178	58	164.108	13.892	20.161	2.367	0.991	0.927	0.064
124	179	66	167.492	11.508	23.777	2.792	0.997	0.935	0.062

$$a = 139.576$$

$$b = 0.423$$

$$Lo \max = 0.064$$

$$L \text{ tab} = 0.080$$

1. Galat X_3 atas X_1

No	X_3	X_1	\hat{Y}	$Y-\hat{Y}$	Diurut	Zi	F (zi)	S (zi)	$ F(zi)-S(zi) $
----	-------	-------	-----------	-------------	--------	----	--------	--------	-----------------

Rerata 0.00

Stdev 8.52

$L_o \text{ max} = 0,064 < L_{\text{tab}} = 0,080$

Galat X_3 terhadap X_1 Berdistribusi Normal

3. Galat X_2 atas X_1

No	X_2	X_1	\hat{Y}	$Y-\hat{Y}$	Diurut	Z_i	F (zi)	S (zi)	$ F(zi)-S(zi) $
1	106	61	121.739	(15.739)	(15.739)	(1.979)	0.024	0.008	0.016
2	126	60	121.187	4.813	(14.051)	(1.767)	0.039	0.016	0.022
3	124	65	123.947	0.053	(12.707)	(1.598)	0.055	0.024	0.031
4	122	61	121.739	0.261	(11.603)	(1.459)	0.072	0.032	0.040
5	120	66	124.499	(4.499)	(10.915)	(1.373)	0.085	0.040	0.045
6	124	75	129.467	(5.467)	(10.811)	(1.360)	0.087	0.048	0.039
7	129	57	119.531	9.469	(10.739)	(1.350)	0.088	0.056	0.032
8	117	64	123.395	(6.395)	(10.730)	(1.349)	0.089	0.065	0.024
9	118	69	126.155	(8.155)	(10.626)	(1.336)	0.091	0.073	0.018
10	137	59	120.635	16.365	(10.626)	(1.336)	0.091	0.081	0.010
11	128	67	125.051	2.949	(10.603)	(1.333)	0.091	0.089	0.002
12	125	62	122.291	2.709	(10.395)	(1.307)	0.096	0.097	0.001
13	120	57	119.531	0.469	(9.363)	(1.177)	0.120	0.105	0.015
14	113	64	123.395	(10.395)	(9.187)	(1.155)	0.124	0.113	0.011
15	131	59	120.635	10.365	(8.707)	(1.095)	0.137	0.121	0.016
16	116	60	121.187	(5.187)	(8.635)	(1.086)	0.139	0.129	0.010
17	116	60	121.187	(5.187)	(8.386)	(1.055)	0.146	0.137	0.009
18	116	61	121.739	(5.739)	(8.155)	(1.026)	0.153	0.145	0.007
19	117	63	122.843	(5.843)	(7.770)	(0.977)	0.164	0.153	0.011
20	113	59	120.635	(7.635)	(7.635)	(0.960)	0.169	0.161	0.007
21	113	55	118.427	(5.427)	(6.947)	(0.874)	0.191	0.169	0.022
22	112	59	120.635	(8.635)	(6.395)	(0.804)	0.211	0.177	0.033
23	120	60	121.187	(1.187)	(6.146)	(0.773)	0.220	0.185	0.034
24	123	65	123.947	(0.947)	(6.146)	(0.773)	0.220	0.194	0.026
25	127	53	117.323	9.677	(6.146)	(0.773)	0.220	0.202	0.018
26	117	54	117.875	(0.875)	(5.843)	(0.735)	0.231	0.210	0.022
27	117	58	120.083	(3.083)	(5.739)	(0.722)	0.235	0.218	0.018
28	112	60	121.187	(9.187)	(5.572)	(0.701)	0.242	0.226	0.016
29	130	58	120.083	9.917	(5.499)	(0.692)	0.245	0.234	0.011
30	112	53	117.323	(5.323)	(5.467)	(0.688)	0.246	0.242	0.004
31	133	66	124.499	8.501	(5.427)	(0.682)	0.247	0.250	0.003
32	137	59	120.635	16.365	(5.323)	(0.669)	0.252	0.258	0.006
33	127	57	119.531	7.469	(5.250)	(0.660)	0.255	0.266	0.012
34	127	63	122.843	4.157	(5.187)	(0.652)	0.257	0.274	0.017
35	128	55	118.427	9.573	(5.187)	(0.652)	0.257	0.282	0.025
36	133	59	120.635	12.365	(4.947)	(0.622)	0.267	0.290	0.023
37	134	59	120.635	13.365	(4.947)	(0.622)	0.267	0.298	0.031
38	138	59	120.635	17.365	(4.915)	(0.618)	0.268	0.306	0.038
39	137	53	117.323	19.677	(4.499)	(0.566)	0.286	0.315	0.029

3. Galat X_2 atas X_1

No	X_2	X_1	\hat{Y}	$Y-\hat{Y}$	Diurut	Z_i	F (z_i)	S (z_i)	$ F(z_i)-S(z_i) $
40	138	54	117.875	20.125	(4.354)	(0.548)	0.292	0.323	0.031
41	134	56	118.979	15.021	(4.354)	(0.548)	0.292	0.331	0.039
42	120	63	122.843	(2.843)	(4.083)	(0.513)	0.304	0.339	0.035
43	122	66	124.499	(2.499)	(3.458)	(0.435)	0.332	0.347	0.015
44	139	57	119.531	19.469	(3.458)	(0.435)	0.332	0.355	0.023
45	130	57	119.531	10.469	(3.458)	(0.435)	0.332	0.363	0.031
46	94	30	104.626	(10.626)	(3.458)	(0.435)	0.332	0.371	0.039
47	118	54	117.875	0.125	(3.083)	(0.388)	0.349	0.379	0.030
48	119	55	118.427	0.573	(3.010)	(0.379)	0.353	0.387	0.035
49	110	46	113.458	(3.458)	(2.843)	(0.358)	0.360	0.395	0.035
50	110	46	113.458	(3.458)	(2.843)	(0.358)	0.360	0.403	0.043
51	104	40	110.146	(6.146)	(2.562)	(0.322)	0.374	0.411	0.038
52	99	35	107.386	(8.386)	(2.562)	(0.322)	0.374	0.419	0.046
53	104	40	110.146	(6.146)	(2.499)	(0.314)	0.377	0.427	0.051
54	108	44	112.354	(4.354)	(2.114)	(0.266)	0.395	0.435	0.040
55	114	50	115.666	(1.666)	(1.666)	(0.210)	0.417	0.444	0.027
56	111	47	114.010	(3.010)	(1.666)	(0.210)	0.417	0.452	0.035
57	112	48	114.562	(2.562)	(1.666)	(0.210)	0.417	0.460	0.043
58	110	46	113.458	(3.458)	(1.218)	(0.153)	0.439	0.468	0.029
59	116	52	116.770	(0.770)	(1.187)	(0.149)	0.441	0.476	0.035
60	114	50	115.666	(1.666)	(1.155)	(0.145)	0.442	0.484	0.042
61	122	58	120.083	1.917	(0.947)	(0.119)	0.453	0.492	0.039
62	116	52	116.770	(0.770)	(0.875)	(0.110)	0.456	0.500	0.044
63	116	52	116.770	(0.770)	(0.770)	(0.097)	0.471	0.508	0.037
64	119	65	123.947	(4.947)	(0.770)	(0.097)	0.471	0.516	0.045
65	124	60	121.187	2.813	(0.770)	(0.097)	0.471	0.524	0.053
66	131	58	120.083	10.917	(0.770)	(0.097)	0.471	0.532	0.061
67	116	58	120.083	(4.083)	(0.770)	(0.097)	0.471	0.540	0.069
68	133	54	117.875	15.125	(0.531)	(0.067)	0.483	0.548	0.065
69	109	52	116.770	(7.770)	(0.323)	(0.041)	0.494	0.556	0.063
70	111	61	121.739	(10.739)	(0.323)	(0.041)	0.494	0.565	0.071
71	119	57	119.531	(0.531)	(0.019)	(0.002)	0.499	0.573	0.074
72	125	77	130.572	(5.572)	0.053	0.007	0.503	0.581	0.078
73	117	49	115.114	1.886	0.125	0.016	0.516	0.589	0.072
74	128	69	126.155	1.845	0.125	0.016	0.546	0.597	0.050
75	125	69	126.155	(1.155)	0.261	0.033	0.553	0.605	0.052
76	123	61	121.739	1.261	0.469	0.059	0.564	0.613	0.049
77	119	65	123.947	(4.947)	0.573	0.072	0.569	0.621	0.052
78	114	68	125.603	(11.603)	0.573	0.072	0.569	0.629	0.060
79	130	54	117.875	12.125	0.573	0.072	0.569	0.637	0.068

3. Galat X_2 atas X_1

No	X_2	X_1	\hat{Y}	$Y-\hat{Y}$	Diurut	Z_i	F (z_i)	S (z_i)	$ F(z_i)-S(z_i) $
80	127	63	122.843	4.157	0.573	0.072	0.569	0.645	0.076
81	123	55	118.427	4.573	1.021	0.128	0.591	0.653	0.062
82	118	74	128.915	(10.915)	1.261	0.159	0.603	0.661	0.058
83	119	73	128.363	(9.363)	1.261	0.159	0.603	0.669	0.066
84	130	76	130.019	(0.019)	1.845	0.232	0.632	0.677	0.046
85	115	68	125.603	(10.603)	1.886	0.237	0.634	0.685	0.052
86	124	74	128.915	(4.915)	1.917	0.241	0.635	0.694	0.058
87	117	72	127.811	(10.811)	1.917	0.241	0.635	0.702	0.066
88	114	70	126.707	(12.707)	2.365	0.297	0.657	0.710	0.053
89	117	65	123.947	(6.947)	2.709	0.341	0.673	0.718	0.044
90	123	61	121.739	1.261	2.813	0.354	0.678	0.726	0.048
91	126	63	122.843	3.157	2.949	0.371	0.685	0.734	0.049
92	118	70	126.707	(8.707)	3.157	0.397	0.694	0.742	0.048
93	94	30	104.626	(10.626)	3.261	0.410	0.699	0.750	0.051
94	129	65	123.947	5.053	3.261	0.410	0.699	0.758	0.059
95	106	42	111.250	(5.250)	4.157	0.523	0.739	0.766	0.027
96	112	48	114.562	(2.562)	4.157	0.523	0.739	0.774	0.035
97	114	50	115.666	(1.666)	4.573	0.575	0.757	0.782	0.025
98	110	46	113.458	(3.458)	4.605	0.579	0.759	0.790	0.032
99	104	40	110.146	(6.146)	4.813	0.605	0.767	0.798	0.031
100	95	32	105.730	(10.730)	5.053	0.635	0.777	0.806	0.029
101	117	53	117.323	(0.323)	7.397	0.930	0.824	0.815	0.009
102	115	51	116.218	(1.218)	7.469	0.939	0.826	0.823	0.004
103	125	61	121.739	3.261	7.605	0.956	0.831	0.831	0.000
104	117	53	117.323	(0.323)	8.501	1.069	0.857	0.839	0.019
105	118	54	117.875	0.125	9.469	1.191	0.883	0.847	0.036
106	119	55	118.427	0.573	9.573	1.204	0.886	0.855	0.031
107	108	44	112.354	(4.354)	9.677	1.217	0.888	0.863	0.025
108	128	64	123.395	4.605	9.917	1.247	0.894	0.871	0.023
109	113	49	115.114	(2.114)	10.365	1.303	0.904	0.879	0.025
110	119	55	118.427	0.573	10.469	1.317	0.906	0.887	0.019
111	116	52	116.770	(0.770)	10.917	1.373	0.915	0.895	0.020
112	122	58	120.083	1.917	12.125	1.525	0.936	0.903	0.033
113	119	55	118.427	0.573	12.365	1.555	0.940	0.911	0.029
114	123	59	120.635	2.365	12.917	1.624	0.948	0.919	0.028
115	120	56	118.979	1.021	13.365	1.681	0.954	0.927	0.026
116	125	61	121.739	3.261	15.021	1.889	0.971	0.935	0.035
117	116	52	116.770	(0.770)	15.125	1.902	0.971	0.944	0.028
118	120	63	122.843	(2.843)	16.365	2.058	0.980	0.952	0.029
119	133	68	125.603	7.397	16.365	2.058	0.980	0.960	0.021

3. Galat X_2 atas X_1

No	X_2	X_1	\hat{Y}	$Y-\hat{Y}$	Diurut	Zi	F (zi)	S (zi)	$ F(zi)-S(zi) $
120	131	64	123.395	7.605	17.365	2.184	0.986	0.968	0.018
121	141	55	118.427	22.573	19.469	2.448	0.993	0.976	0.017
122	111	67	125.051	(14.051)	19.677	2.474	0.993	0.984	0.009
123	133	58	120.083	12.917	20.125	2.531	0.994	0.992	0.002
124	119	66	124.499	(5.499)	22.573	2.839	0.998	1.000	0.002

$$a = 88.064$$

$$b = 0.552$$

$$L_o \max = 0.078$$

$$L_{\text{tab}} = 0.080$$

$$\text{Rerata} = 0.00$$

$$\text{Stdev} = 7.95$$

$$L_o \max = 0,0780 < L_{\text{tab}} = 0,080$$

Galat X_1 terhadap X_2 Berdistribusi Normal

Perhitungan JK (Galat) pada persamaan regresi Y atas X_1

No	X_1	k	Y	ΣY	n	Y^2	ΣY^2	$(\Sigma Y)^2$	$(\Sigma Y)^2 / n$	$\Sigma Y^2 - ((\Sigma Y)^2 / n)$
1	48		190			36,100				
2	49		183			33,489				
3	50		181			32,761				
4	50		183			33,489				
5	51	37	179	179	1	32,041	32,041	32,041	32,041.00	-
6	52	22	179	1,393	8	32,041	242,775	1,940,449	242,556.13	218.88
7	52		164			26,896				
8	52	34	174	352	2	30,276	61,960	123,904	61,952.00	8.00
9	53	25	178	700	4	31,684	122,586	490,000	122,500.00	86.00
10	53		167			27,889				
11	53	28	177	355	2	31,329	63,013	126,025	63,012.50	0.50
12	53	36	178	178	1	31,684	31,684	31,684	31,684.00	-
13	54	4	176	529	3	30,976	93,281	279,841	93,280.33	0.67
14	54	7	176	705	4	30,976	124,257	497,025	124,256.25	0.75
15	54		177			31,329				
16	54		176			30,976				
17	54	16	176	1,341	8	30,976	225,295	1,798,281	224,785.13	509.88
18	55		174			30,276				
19	55		175			30,625				
20	55	26	159	988	6	25,281	163,002	976,144	162,690.67	311.33
21	55		166			27,556				
22	55	31	153	317	2	23,409	50,305	100,489	50,244.50	60.50
23	55	33	164	164	1	26,896	26,896	26,896	26,896.00	-
24	56	5	174	174	1	30,276	30,276	30,276	30,276.00	-
25	56		172			29,584				
26	56		172			29,584				
27	57		171			29,241				
28	57	9	172	343	2	29,584	58,825			
29	57		171			29,241				
30	57		171			29,241				
31	57		171			29,241				
32	57		171			29,241				
33	57		171			29,241				
34	57		171			29,241				
35	58	12	169	169	1	28,561	28,561	28,561	28,561.00	-
36	58		170			28,900				
37	58		169			28,561				
38	58	23	169	169	1	28,561	28,561	28,561	28,561.00	-
39	58		169			28,561				
40	58	29	168	495	3	28,224	81,729	245,025	81,675.00	54.00
41	58	30	168	495	3	28,224	81,729	245,025	81,675.00	54.00
42	58		159			25,281				
43	59	8	168	168	1	28,224	28,224	28,224	28,224.00	-
44	59		167			27,889				

No	X_1	k	Y	ΣY	n	Y^2	ΣY^2	$(\Sigma Y)^2$	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$
45	59		168			28,224				
46	59		166			27,556				
47	59		167			27,889				
48	59		167			27,889				
49	59		168			28,224				
50	59		166			27,556				
51	59		174			30,276				
52	59		168			28,224				
53	59		166			27,556				
54	60		165			27,225				
55	60		166			27,556				
56	60		165			27,225				
57	60		165			27,225				
58	60		165			27,225				
59	60		165			27,225				
60	60		153			23,409				
61	60		165			27,225				
62	60		135			18,225				
63	61	10	164	328	2	26,896	53,792	107,584	53,792.00	-
64	61		164			26,896				
65	61	15	164	979	6	26,896	159,741	958,441	159,740.17	0.83
66	61		163			26,569				
67	61		163			26,569				
68	61		163			26,569				
69	61		163			26,569				
70	61		163			26,569				
71	62	6	163	326	2	26,569	53,138	106,276	53,138.00	-
72	62		163			26,569				
73	62	13	162	970	6	26,244	156,818	940,900	156,816.67	1.33
74	62		162			26,244				
75	62		161			25,921				
76	62		162			26,244				
77	62		161			25,921				
78	62		162			26,244				
79	63		160			25,600				
80	63		160			25,600				
81	63	19	161	1,108	7	25,921	176,058	1,227,664	175,380.57	677.43
82	63		160			25,600				
83	63		160			25,600				
84	63		160			25,600				
85	63		135			18,225				
86	63	27	166	659	4	27,556	108,601	434,281	108,570.25	30.75
87	63	32	166	166	1	27,556	27,556	27,556	27,556.00	-
88	63	35	167	167	1	27,889	27,889	27,889	27,889.00	-
89	64		160			25,600				
90	64	11	160	479	3	25,600	76,481	229,441	76,480.33	0.67
91	64		160			25,600				

No	X_1	k	Y	ΣY	n	Y^2	ΣY^2	$(\Sigma Y)^2$	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$
92	64		159			25,281				
93	65		159			25,281				
94	65	3	159	159	1	25,281	25,281	25,281	25,281.00	-
95	65		159			25,281				
96	65	17	159	318	2	25,281	50,562	101,124	50,562.00	-
97	65		159			25,281				
98	65		157			24,649				
99	66		157			24,649				
100	66		157			24,649				
101	66		156			24,336				
102	66		156			24,336				
103	66		157			24,649				
104	66	21	156	932	6	24,336	144,772	868,624	144,770.67	1.33
105	67		156			24,336				
106	67		155			24,025				
107	68		155			24,025				
108	68	14	155	771	5	24,025	118,893	594,441	118,888.20	4.80
109	68		155			24,025				
110	68	24	155	915	6	24,025	139,553	837,225	139,537.50	15.50
111	69		153			23,409				
112	69	20	153	1,353	9	23,409	203,425	1,830,609	203,401.00	24.00
113	70		151			22,801				
114	70	18	153	901	6	23,409	135,311	811,801	135,300.17	10.83
115	70		150			22,500				
116	71	2	150	150	1	22,500	22,500	22,500	22,500.00	-
117	71		150			22,500				
118	72		149			22,201				
119	73	1	149	297	2	22,201	44,105	88,209	44,104.50	0.50
120	73		148			21,904				
121	74		145			21,025				
122	74		146			21,316				
123	75		143			20,449				
124	76		143			20,449				
Σ	7,562		20,264	20,192	124	3,322,850	3,299,476		3,238,579	2,072

Lampiran

Perhitungan JK (Galat) pada persamaan regresi Y atas X_2

No	X_2	k	Y	ΣY	n	Y^2	ΣY^2	$(\Sigma Y)^2$	$(\Sigma Y)^2 / n$	$\Sigma Y^2 - ((\Sigma Y)^2 / n)$
1	103		175			30,625				
2	106		190			36,100				
3	107		171			29,241				
4	108		183			33,489				
5	109	16	157	874	5	24,649	153,216	763,876	152,775.20	440.80
6	109		181			32,761				
7	109		183			33,489				
8	109		174			30,276				
9	109	34	179	179	1	32,041	32,041	32,041	32,041.00	-
10	111		179			32,041				
11	111	33	178	178	1	31,684	31,684	31,684	31,684.00	-
12	112	9	177	529	3	31,329	93,281	279,841	93,280.33	0.67
13	112		176			30,976				
14	112		176			30,976				
15	112		169			28,561				
16	112	28	177	529	3	31,329	93,281	279,841	93,280.33	0.67
17	113	4	176	505	3	30,976	85,361	255,025	85,008.33	352.67
18	113		176			30,976				
19	113	30	153	317	2	23,409	50,305	100,489	50,244.50	60.50
20	113		164			26,896				
21	114		174			30,276				
22	114		174			30,276				
23	115	5	174	346	2	30,276	59,860	119,716	59,858.00	2.00
24	115		172			29,584				
25	116		172			29,584				
26	116		172			29,584				
27	116	19	171	656	4	29,241	108,172	430,336	107,584.00	588.00
28	116		171			29,241				
29	116		143			20,449				
30	116		171			29,241				
31	117	7	171	171	1	29,241	29,241	29,241	29,241.00	-
32	117		171			29,241				
33	117		169			28,561				
34	117		170			28,900				
35	117		169			28,561				
36	117		171			29,241				
37	117		159			25,281				
38	118		168			28,224				
39	118		168			28,224				
40	118		168			28,224				
41	118		150			22,500				
42	118	22	169	842	5	28,561	141,958	708,964	141,792.80	165.20
43	118		160			25,600				
44	118	24	178	681	4	31,684	116,021	463,761	115,940.25	80.75
45	118		167			27,889				

No	X ₂	k	Y	ΣY	n	Y ²	ΣY ²	(ΣY) ²	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$
46	118		168			28,224				
47	118		168			28,224				
48	118		168			28,224				
49	119		167			27,889				
50	119		167			27,889				
51	119	21	167	665	4	27,889	110,557	442,225	110,556.25	0.75
52	119		166			27,556				
53	119	27	166	663	4	27,556	109,893	439,569	109,892.25	0.75
54	119	32	166	332	2	27,556	55,112	110,224	55,112.00	-
55	120	13	166	331	2	27,556	54,781	109,561	54,780.50	0.50
56	120		165			27,225				
57	120		165			27,225				
58	120		165			27,225				
59	120		166			27,556				
60	120	23	162	327	2	26,244	53,469	106,929	53,464.50	4.50
61	120	29	165	794	5	27,225	126,796	630,436	126,087.20	708.80
62	120		135			18,225				
63	121		165			27,225				
64	121	17	165	1,473	9	27,225	241,085	2,169,729	241,081.00	4.00
65	121	26	164	328	2	26,896	53,792	107,584	53,792.00	-
66	122		164			26,896				
67	122		164			26,896				
68	123		164			26,896				
69	123		163			26,569				
70	123		163			26,569				
71	123		163			26,569				
72	123	20	163	814	5	26,569	132,520	662,596	132,519.20	0.80
73	123		163			26,569				
74	124		163			26,569				
75	124		163			26,569				
76	124		162			26,244				
77	124	12	162	798	5	26,244	127,418	636,804	127,360.80	57.20
78	124		160			25,600				
79	124		162			26,244				
80	125		153			23,409				
81	125		161			25,921				
82	125		161			25,921				
83	126	31	166	493	3	27,556	81,045	243,049	81,016.33	28.67
84	126		167			27,889				
85	127		160			25,600				
86	127	15	160	1,436	9	25,600	229,124	2,062,096	229,121.78	2.22
87	127		160			25,600				
88	127		160			25,600				
89	128	6	160	320	2	25,600	51,200	102,400	51,200.00	-
90	128	10	160	796	5	25,600	126,724	633,616	126,723.20	0.80
91	128		159			25,281				
92	128		159			25,281				
93	128	25	159	636	4	25,281	101,124	404,496	101,124.00	-
94	129		159			25,281				

No	X ₂	k	Y	ΣY	n	Y ²	ΣY ²	(ΣY) ²	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$
95	129		159			25,281				
96	130		159			25,281				
97	130	3	159	159	1	25,281	25,281	25,281	25,281.00	-
98	130	11	157	635	4	24,649	100,879	403,225	100,806.25	72.75
99	130		157			24,649				
100	130		166			27,556				
101	130		155			24,025				
102	130		157			24,649				
103	131	8	156	629	4	24,336	98,929	395,641	98,910.25	18.75
104	131		156			24,336				
105	131		156			24,336				
106	131		161			25,921				
107	131		156			24,336				
108	133		155			24,025				
109	133		155			24,025				
110	133		155			24,025				
111	133		153			23,409				
112	133		155			24,025				
113	133		153			23,409				
114	134		151			22,801				
115	135	2	150	150	1	22,500	22,500	22,500	22,500.00	-
116	135	14	150	1,318	9	22,500	193,230	1,737,124	193,013.78	216.22
117	137	1	149	298	2	22,201	44,402	88,804	44,402.00	-
118	137		149			22,201				
119	138		153			23,409				
120	138		148			21,904				
121	138		145			21,025				
122	138	18	146	20,688	6	21,316	3,382,840	427,993,344	71,332,224.00	(67,949,384.00)
123	139		143			20,449				
124	141		135			18,225				
Σ	15,143		20,264	39,890	124	3,322,850	6,517,122		74,463,698	(67,945,576)

Perhitungan JK (Galat) pada persamaan regresi X_2 atas X_1

No	X_1	k	X_2	ΣX_2	n	X_2^2	ΣY_2^2	$(\Sigma Y_2)^2$	$(\Sigma Y_2)^2 / \Sigma X_2^2 - ((\Sigma X_2)^2 / n)$	$(\Sigma Y_2)^2 / \Sigma X_2^2 - ((\Sigma X_2)^2 / n)$
1	48		106			11,236				
2	49		108			11,664				
3	50		109			11,881				
4	50		109			11,881				
5	51	37	109	109	1	11,881	11,881	11,881	11,881.00	-
6	52	22	111	913	8	12,321	104,325	833,569	104,196.13	128.88
7	52		121			14,641				
8	52	34	109	227	2	11,881	25,805	51,529	25,764.50	40.50
9	53	25	118	459	4	13,924	52,713	210,681	52,670.25	42.75
10	53		118			13,924				
11	53	28	112	223	2	12,544	24,865	49,729	24,864.50	0.50
12	53	36	111	111	1	12,321	12,321	12,321	12,321.00	-
13	54	4	113	338	3	12,769	38,082	114,244	38,081.33	0.67
14	54	7	113	449	4	12,769	50,401	201,601	50,400.25	0.75
15	54		112			12,544				
16	54		112			12,544				
17	54	16	112	917	8	12,544	105,457	840,889	105,111.13	345.88
18	55		114			12,996				
19	55		103			10,609				
20	55	26	128	704	6	16,384	82,764	495,616	82,602.67	161.33
21	55		119			14,161				
22	55	31	113	226	2	12,769	25,538	51,076	25,538.00	-
23	55	33	113	113	1	12,769	12,769	12,769	12,769.00	-
24	56	5	115	115	1	13,225	13,225	13,225	13,225.00	-
25	56		116			13,456				
26	56		115			13,225				
27	57		117			13,689				
28	57	9	116	233	2	13,456	27,145			
29	57		117			13,689				
30	57		107			11,449				
31	57		117			13,689				
32	57		116			13,456				
33	57		116			13,456				
34	57		116			13,456				
35	58	12	117	117	1	13,689	13,689	13,689	13,689.00	-
36	58		117			13,689				
37	58		117			13,689				
38	58	23	118	118	1	13,924	13,924	13,924	13,924.00	-
39	58		112			12,544				
40	58	29	118	353	3	13,924	41,537	124,609	41,536.33	0.67
41	58	30	118	353	3	13,924	41,537	124,609	41,536.33	0.67
42	58		117			13,689				
43	59	8	118	118	1	13,924	13,924	13,924	13,924.00	-
44	59		119			14,161				

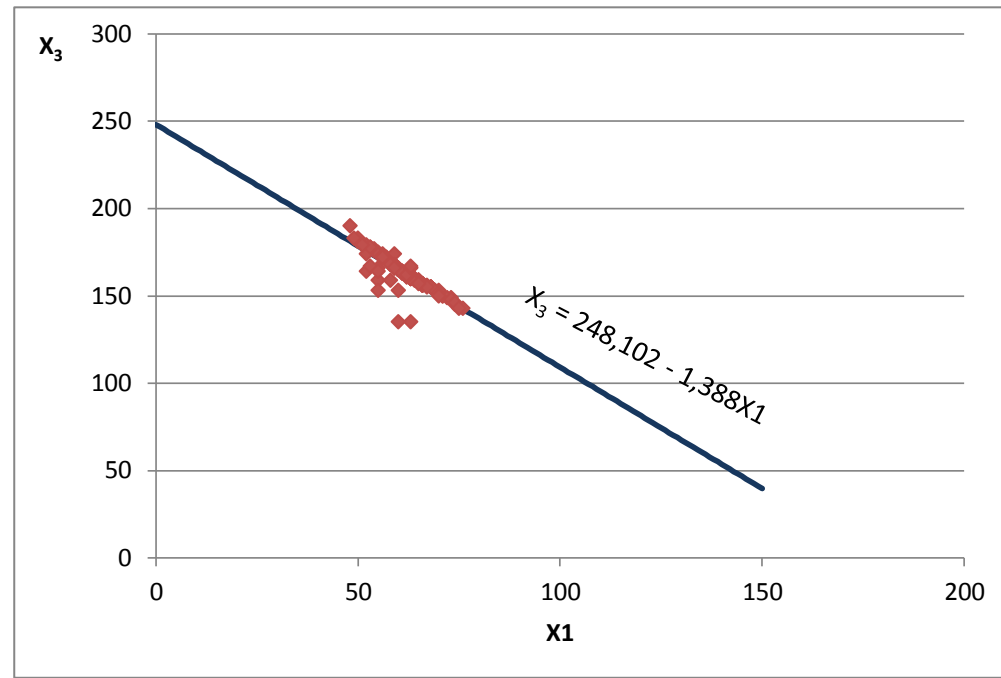
No	X ₁	k	X ₂	ΣX ₂	n	X ₂ ²	ΣY ₂ ²	(ΣY ₂) ²	$\frac{(\sum Y_2)^2}{n}$	$\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$
45	59		118			13,924				
46	59		130			16,900				
47	59		119			14,161				
48	59		119			14,161				
49	59		118			13,924				
50	59		120			14,400				
51	59		114			12,996				
52	59		118			13,924				
53	59		119			14,161				
54	60		121			14,641				
55	60		120			14,400				
56	60		121			14,641				
57	60		120			14,400				
58	60		120			14,400				
59	60		120			14,400				
60	60		133			17,689				
61	60		120			14,400				
62	60		120			14,400				
63	61	10	123	245	2	15,129	30,013	60,025	30,012.50	0.50
64	61		122			14,884				
65	61	15	122	737	6	14,884	90,529	543,169	90,528.17	0.83
66	61		123			15,129				
67	61		123			15,129				
68	61		123			15,129				
69	61		123			15,129				
70	61		123			15,129				
71	62	6	124	248	2	15,376	30,752	61,504	30,752.00	-
72	62		124			15,376				
73	62	13	124	742	6	15,376	91,778	550,564	91,760.67	17.33
74	62		124			15,376				
75	62		125			15,625				
76	62		120			14,400				
77	62		125			15,625				
78	62		124			15,376				
79	63		127			16,129				
80	63		127			16,129				
81	63	19	131	886	7	17,161	112,508	784,996	112,142.29	365.71
82	63		127			16,129				
83	63		124			15,376				
84	63		118			13,924				
85	63		141			19,881				
86	63	27	119	499	4	14,161	62,297	249,001	62,250.25	46.75
87	63	32	126	126	1	15,876	15,876	15,876	15,876.00	-
88	63	35	126	126	1	15,876	15,876	15,876	15,876.00	-
89	64		128			16,384				
90	64	11	128	383	3	16,384	48,897	146,689	48,896.33	0.67
91	64		127			16,129				

No	X_1	k	X_2	ΣX_2	n	X_2^2	ΣY_2^2	$(\Sigma Y_2)^2$	$\frac{(\Sigma Y_2)^2}{n}$	$\Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n}$
92	64		128			16,384				
93	65		130			16,900				
94	65	3	130	130	1	16,900	16,900	16,900	16,900.00	-
95	65		129			16,641				
96	65	17	129	257	2	16,641	33,025	66,049	33,024.50	0.50
97	65		128			16,384				
98	65		130			16,900				
99	66		130			16,900				
100	66		130			16,900				
101	66		131			17,161				
102	66		131			17,161				
103	66		109			11,881				
104	66	21	131	794	6	17,161	105,078	630,436	105,072.67	5.33
105	67		131			17,161				
106	67		133			17,689				
107	68		133			17,689				
108	68	14	133	654	5	17,689	85,592	427,716	85,543.20	48.80
109	68		133			17,689				
110	68	24	130	778	6	16,900	101,138	605,284	100,880.67	257.33
111	69		125			15,625				
112	69	20	133	1,205	9	17,689	161,645	1,452,025	161,336.11	308.89
113	70		134			17,956				
114	70	18	138	800	6	19,044	106,956	640,000	106,666.67	289.33
115	70		118			13,924				
116	71	2	135	135	1	18,225	18,225	18,225	18,225.00	-
117	71		135			18,225				
118	72		137			18,769				
119	73	1	137	275	2	18,769	37,813	75,625	37,812.50	0.50
120	73		138			19,044				
121	74		138			19,044				
122	74		138			19,044				
123	75		116			13,456				
124	76		139			19,321				
Σ	24		130	10,079	79	1,857,759	1,289,509		1,288,165.18	1,343.82

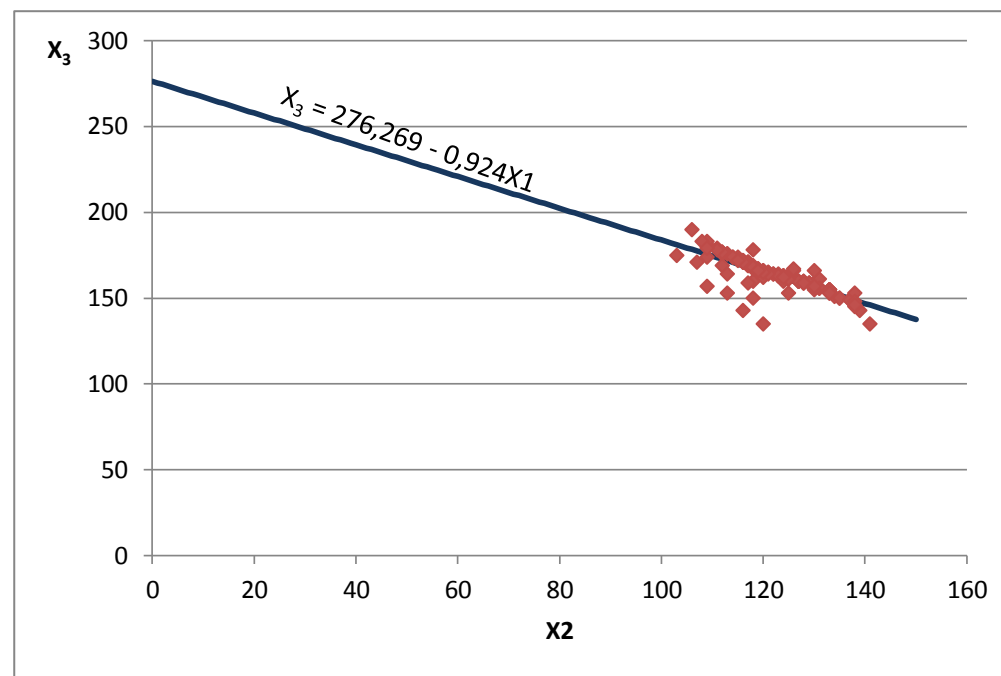
SEBARAN DATA

RESP	Y	X ₁	X ₂	\hat{Y}_1	\hat{Y}_2	X ₂
1	149	73	137	146.73	149.67	136.05
2	159	65	130	157.84	156.14	126.78
3	150	71	135	149.51	151.52	133.73
4	159	65	130	157.84	156.14	126.78
5	176	54	113	173.12	171.85	114.02
6	155	68	133	153.68	153.37	130.26
7	165	60	121	164.79	164.46	120.98
8	174	56	115	170.34	170.00	116.34
9	163	62	124	162.01	161.68	123.30
10	160	64	128	159.23	157.99	125.62
11	176	54	113	173.12	171.85	114.02
12	171	57	117	168.95	168.15	117.50
13	156	67	131	155.07	155.21	129.10
14	163	62	124	162.01	161.68	123.30
15	168	59	118	166.17	167.23	119.82
16	172	57	116	168.95	169.08	117.50
17	177	54	112	173.12	172.77	114.02
18	164	61	123	163.40	162.61	122.14
19	171	57	117	168.95	168.15	117.50
20	160	64	128	159.23	157.99	125.62
21	151	70	134	150.90	152.44	132.57
22	176	54	112	173.12	172.77	114.02
23	169	58	117	167.56	168.15	118.66
24	162	62	124	162.01	161.68	123.30
25	157	66	130	156.45	156.14	127.94
26	174	55	114	171.73	170.92	115.18
27	175	55	103	171.73	181.09	115.18
28	164	61	122	163.40	163.53	122.14
29	162	62	124	162.01	161.68	123.30
30	155	68	133	153.68	153.37	130.26
31	160	64	127	159.23	158.91	125.62
32	170	58	117	167.56	168.15	118.66
33	171	57	107	168.95	177.39	117.50
34	166	60	120	164.79	165.38	120.98
35	164	61	122	163.40	163.53	122.14
36	150	71	135	149.51	151.52	133.73
37	155	68	133	153.68	153.37	130.26
38	157	66	130	156.45	156.14	127.94
39	156	66	131	156.45	155.21	127.94
40	169	58	117	167.56	168.15	118.66
41	176	54	112	173.12	172.77	114.02
42	159	65	129	157.84	157.06	126.78
43	149	72	137	148.12	149.67	134.89
44	156	66	131	156.45	155.21	127.94
45	160	63	127	160.62	158.91	124.46
46	143	76	139	142.57	147.82	139.53
47	167	59	119	166.17	166.30	119.82
48	168	59	118	166.17	167.23	119.82
49	159	65	129	157.84	157.06	126.78
50	159	65	128	157.84	157.99	126.78
51	153	70	138	150.90	148.75	132.57
52	148	73	138	146.73	148.75	136.05
53	153	69	125	152.29	160.76	131.41
54	157	66	109	156.45	175.54	127.94
55	163	61	123	163.40	162.61	122.14
56	160	63	127	160.62	158.91	124.46
57	161	63	131	160.62	155.21	124.46
58	159	64	128	159.23	157.99	125.62
59	165	60	121	164.79	164.46	120.98
60	163	61	123	163.40	162.61	122.14
61	171	57	117	168.95	168.15	117.50
62	165	60	120	164.79	165.38	120.98
63	165	60	120	164.79	165.38	120.98
64	153	69	133	152.29	153.37	131.41
65	172	56	116	170.34	169.08	116.34
66	166	59	130	166.17	156.14	119.82
67	145	74	138	145.35	148.75	137.21
68	146	74	138	145.35	148.75	137.21
69	161	62	125	162.01	160.76	123.30
70	181	50	109	178.67	175.54	109.39
71	163	61	123	163.40	162.61	122.14
72	160	63	127	160.62	158.91	124.46
73	156	66	131	156.45	155.21	127.94
74	171	57	116	168.95	169.08	117.50
75	167	59	119	166.17	166.30	119.82
76	165	60	120	164.79	165.38	120.98
77	171	57	116	168.95	169.08	117.50

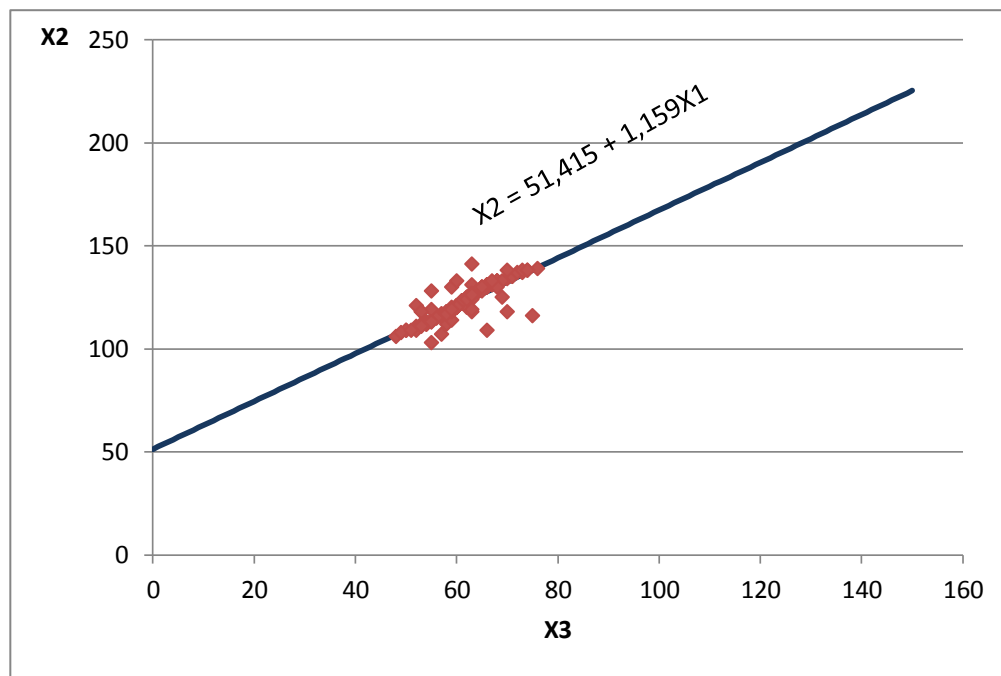
$$X_3 = 248.102 - 1.3886 X_1$$



$$X_3 = 276.269 - 0.9241 X_2$$



$$X_2 = 51.4156 + 1.15941 X_1$$



78	163	61	123	163.40	162.61	122.14
79	179	52	111	175.89	173.70	111.70
80	190	48	106	181.45	178.32	107.07
81	183	50	109	178.67	175.54	109.39
82	183	49	108	180.06	176.47	108.23
83	167	59	119	166.17	166.30	119.82
84	168	59	118	166.17	167.23	119.82
85	166	59	120	166.17	165.38	119.82
86	150	70	118	150.90	167.23	132.57
87	169	58	118	167.56	167.23	118.66
88	155	68	130	153.68	156.14	130.26
89	169	58	112	167.56	172.77	118.66
90	160	63	124	160.62	161.68	124.46
91	160	63	118	160.62	167.23	124.46
92	162	62	120	162.01	165.38	123.30
93	143	75	116	143.96	169.08	138.37
94	178	53	118	174.51	167.23	112.86
95	155	67	133	155.07	153.37	129.10
96	161	62	125	162.01	160.76	123.30
97	163	61	123	163.40	162.61	122.14
98	159	55	128	171.73	157.99	115.18
99	153	60	133	164.79	153.37	120.98
100	135	63	141	160.62	145.97	124.46
101	166	55	119	171.73	166.30	115.18
102	164	52	121	175.89	164.46	111.70
103	174	59	114	166.17	170.92	119.82
104	166	63	119	160.62	166.30	124.46
105	167	53	118	174.51	167.23	112.86
106	168	59	118	166.17	167.23	119.82
107	157	65	130	157.84	156.14	126.78
108	177	53	112	174.51	172.77	112.86
109	162	62	124	162.01	161.68	123.30
110	168	58	118	167.56	167.23	118.66
111	165	60	120	164.79	165.38	120.98
112	171	57	116	168.95	169.08	117.50
113	168	58	118	167.56	167.23	118.66
114	172	56	115	170.34	170.00	116.34
115	159	58	117	167.56	168.15	118.66
116	153	55	113	171.73	171.85	115.18
117	135	60	120	164.79	165.38	120.98
118	166	63	126	160.62	159.83	124.46
119	164	55	113	171.73	171.85	115.18
120	174	52	109	175.89	175.54	111.70
121	166	59	119	166.17	166.30	119.82
122	167	63	126	160.62	159.83	124.46
123	178	53	111	174.51	173.70	112.86
124	179	51	109	177.28	175.54	110.55
Jumlah	20,264	7,562	15,143			
rata-rata	163.42	60.98	122.12			
var	92.034	34.796	68.953			
std dev	9.5934	5.8989	8.3038			
min	135	48	103			
max	190	76	141			
median	164	60.5	120.5			
modus	159	59	118			
$\hat{Y}(a)$		248.1	276.27			
$\hat{Y}(b)$		-1.389	-0.924			
$X_2(a)$		51.416				
$X_2(b)$		1.1594				

LAMPIRAN 6
HASIL PERHITUNGAN

DATA PENELITIAN

RESP	X ₃	X ₁	X ₂
1	149	73	137
2	159	65	130
3	150	71	135
4	159	65	130
5	176	54	113
6	155	68	133
7	165	60	121
8	174	56	115
9	163	62	124
10	160	64	128
11	176	54	113
12	171	57	117
13	156	67	131
14	163	62	124
15	168	59	118
16	172	57	116
17	177	54	112
18	164	61	123
19	171	57	117
20	160	64	128
21	151	70	134
22	176	54	112
23	169	58	117
24	162	62	124
25	157	66	130
26	174	55	114
27	175	55	103
28	164	61	122
29	162	62	124
30	155	68	133
31	160	64	127
32	170	58	117
33	171	57	107
34	166	60	120
35	164	61	122

RESP	X ₃	X ₁	X ₂
36	150	71	135
37	155	68	133
38	157	66	130
39	156	66	131
40	169	58	117
41	176	54	112
42	159	65	129
43	149	72	137
44	156	66	131
45	160	63	127
46	143	76	139
47	167	59	119
48	168	59	118
49	159	65	129
50	159	65	128
51	153	70	138
52	148	73	138
53	153	69	125
54	157	66	109
55	163	61	123
56	160	63	127
57	161	63	131
58	159	64	128
59	165	60	121
60	163	61	123
61	171	57	117
62	165	60	120
63	165	60	120
64	153	69	133
65	172	56	116
66	166	59	130
67	145	74	138
68	146	74	138
69	161	62	125
70	181	50	109
71	163	61	123

RESP	X ₃	X ₁	X ₂
72	160	63	127
73	156	66	131
74	171	57	116
75	167	59	119
76	165	60	120
77	171	57	116
78	163	61	123
79	179	52	111
80	190	48	106
81	183	50	109
82	183	49	108
83	167	59	119
84	168	59	118
85	166	59	120
86	150	70	118
87	169	58	118
88	155	68	130
89	169	58	112
90	160	63	124
91	160	63	118
92	162	62	120
93	143	75	116
94	178	53	118
95	155	67	133
96	161	62	125
97	163	61	123
98	159	55	128
99	153	60	133
100	135	63	141
101	166	55	119
102	164	52	121
103	174	59	114
104	166	63	119
105	167	53	118
106	168	59	118
107	157	65	130

RESP	X ₃	X ₁	X ₂
108	177	53	112
109	162	62	124
110	168	58	118
111	165	60	120
112	171	57	116
113	168	58	118
114	172	56	115
115	159	58	117
116	153	55	113
117	135	60	120
118	166	63	126
119	164	55	113
120	174	52	109
121	166	59	119
122	167	63	126
123	178	53	111
124	179	51	109
Jumlah	20.264	7.562	15.143

LAMPIRAN
Perhitungan Statistika Dasar

1. Rangkuman Statistik Deskriptif

		Statistics		
		X3	X1	X2
N	Valid	124	124	124
Mean		163,4194	60,9839	122,1210
Median		164,0000	60,5000	120,5000
Mode		159,00 ^a	59,00	118,00
Std. Deviation		9,59344	5,89885	8,30378
Variance		92,034	34,796	68,953
Skewness		-,249	,315	,177
Kurtosis		,567	-,129	-,607
Range		55,00	28,00	38,00
Minimum		135,00	48,00	103,00
Maximum		190,00	76,00	141,00
Sum		20264,00	7562,00	15143,00

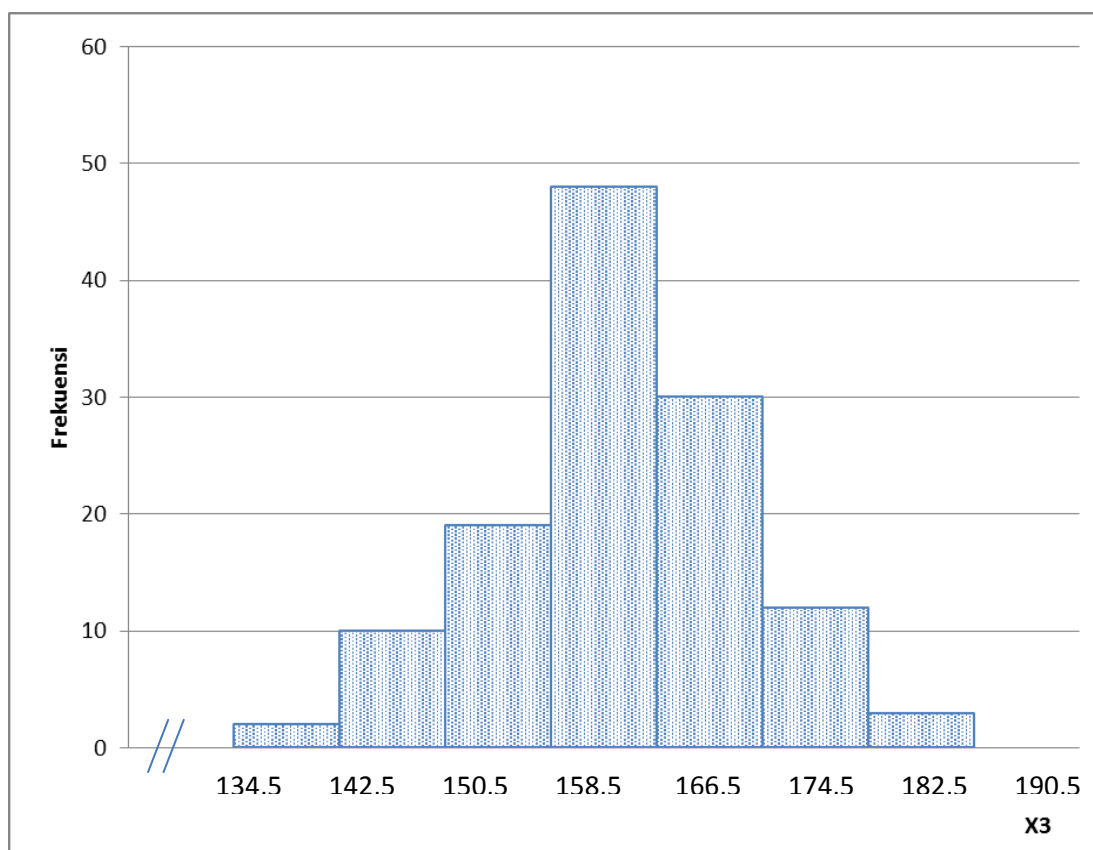
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

2. Distribusi Frekuensi Variabel X₃

$$\begin{aligned}
 \text{Banyaknya data (n)} &= 124 \\
 \text{Rentang (R)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\
 &= 190 - 135 \\
 &= 55 \\
 \text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log (124) \\
 &= 1 + 3,3 (2,09) \\
 &= 7,95 \text{ (diambil 8)} \\
 \text{Panjang Kelas (P)} &= R / K \\
 &= 55 / 7,95 \\
 &= 6,91 \text{ (diambil 7)}
 \end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	135 - 142	2	1,61	1,61
2	143 - 150	10	8,06	9,68
3	151 - 158	19	15,32	25,00
4	159 - 166	48	38,71	63,71
5	167 - 174	30	24,19	87,90
6	175 - 182	12	9,68	97,58
7	183 - 190	3	2,42	100,00
	Jumlah	124	100.00	



**Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel
(Counterproductive Behavior) X_3**

3. Distribusi Frekuensi Variabel X_1

$$\text{Banyaknya data (n)} = 124$$

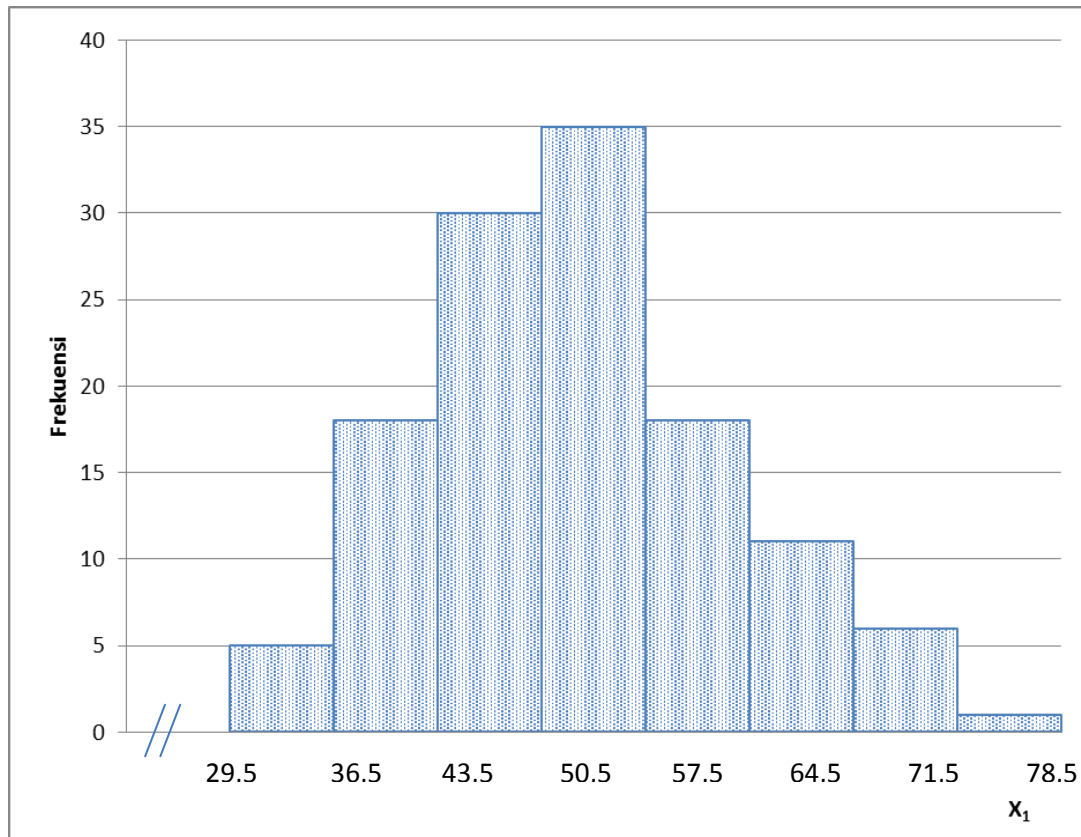
$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 76 - 48 \\ &= 28 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log (124) \\ &= 1 + 3,3 (2,09) \\ &= 7,95 \text{ (diambil 8)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= R / K \\ &= 28 / 7,95 \\ &= 3,52 \text{ (diambil 3)} \end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	48 - 51	5	4,07	4,07
2	52 - 55	18	14,63	18,70
3	56 - 59	30	24,39	43,09
4	60 - 63	35	28,46	71,54
5	64 - 67	18	14,63	86,18
6	68 - 71	11	8,94	95,12
7	72 - 75	6	4,88	100,00
	Jumlah	124	100.00	



**Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel
(Kemampuan Emosional) X_1**

4. Distribusi Frekuensi Variabel X_2

Banyaknya data (n) = 124

Rentang (R) = data terbesar – data terkecil
 = 141 – 103
 = 38

Banyak Kelas (K) = $1 + 3,3 \log n$
 = $1 + 3,3 \log (124)$
 = $1 + 3,3 (2,09)$
 = 7,95 (diambil 8)

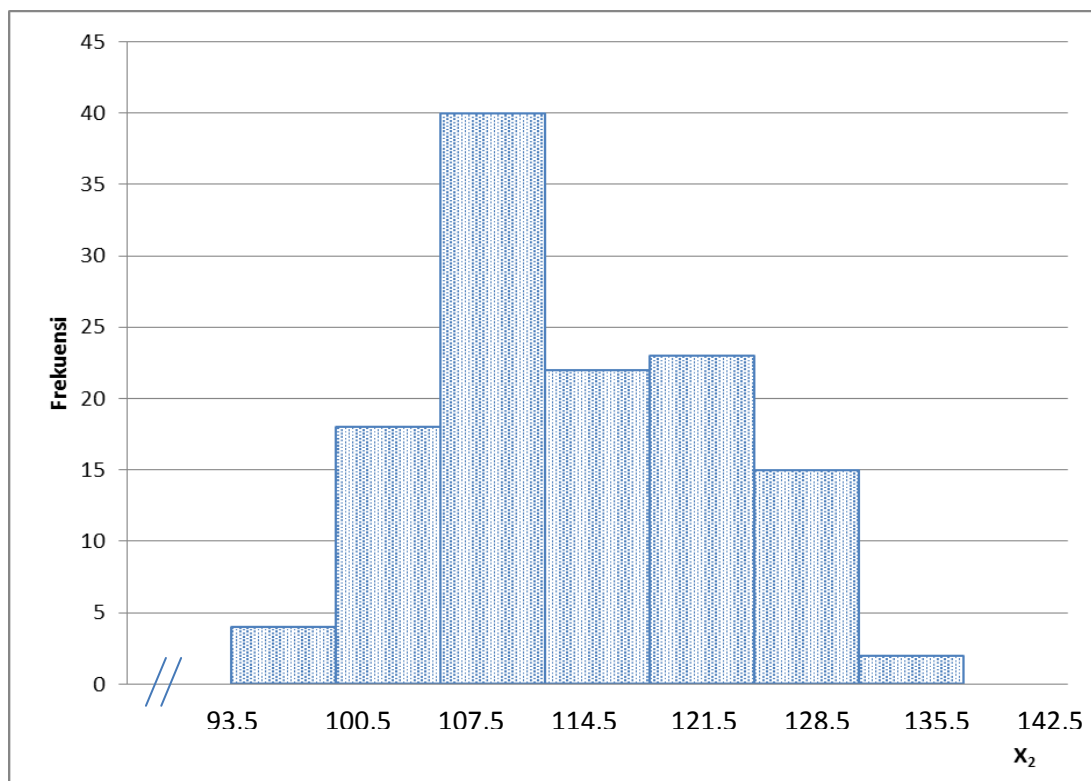
Panjang Kelas (P) = R / K

$$= 38 / 7,95$$

$$= 4,78 \text{ (diambil 5)}$$

Distribusi Frekuensi

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	103 - 108	4	3,23	3,23
2	109 - 114	18	14,52	17,74
3	115 - 120	40	32,26	50,00
4	121 - 126	22	17,74	67,74
5	127 - 132	23	18,55	86,29
6	133 - 138	15	12,10	98,39
7	139 - 144	2	1,61	100,00
	Jumlah	124	100.00	



Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel (Persistensi) X₂

LAMPIRAN 7
PENGUJIAN HIPOTESIS

Koefisien korelasi dengan matriks

$$\begin{pmatrix} p_{31} \\ p_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 3.115 & -2.567 \\ -2.567 & 3.115 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} -0.854 \\ -0.800 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} (0.607) \\ (0.300) \end{pmatrix}$$

sehingga diperoleh koefisien jalur sebagai berikut:

$$p_{31} = (0.607)$$

$$p_{32} = (0.300)$$

Koefisien korelasi variabel eksogen X_1 dan X_2 dengan Variabel endogen X_3

$$R^2_{3(1\ 2)} = (p_{31} \ p_{32}) \begin{pmatrix} r_{13} \\ r_{23} \end{pmatrix} = (0,267 \ 0,394) \times \begin{pmatrix} (0.854) \\ (0.800) \end{pmatrix} = 0.758$$

koefisien residu

$$p_{321}\epsilon_2 = \sqrt{\quad} = \sqrt{\quad} = 0.492$$

a. Uji Koefisien Jalur p_{31}

Hipotesis statistik:

$$H_0 : p_{31} = 0$$

$$H_1 : p_{31} > 0$$

Perhitungan t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\quad}{\sqrt{\quad}} = \frac{\quad}{\sqrt{\quad}} = -7.691$$

C_{11} = matrik invers variabel korelasi eksogen ($C_{11} = 3,115$)

n = jumlah responden ($n = 124$)

k = jumlah variabel eksogeneous ($k = 2$)

$$t_{tabel (0,05;122)} = 1.980$$

$$t_{hitung} (3,159) > t_{tabel} (-1,980) \text{ pada } \alpha = 0,05$$

Kesimpulan:

Koefisien jalur pada p_{31} adalah signifikan, maka terdapat pengaruh langsung negatif antara X_1 terhadap X_3

b. Uji Koefisien Jalur p_{32}

Hipotesis statistik:

$$H_0 : p_{32} = 0$$

$$H_1 : p_{32} < 0$$

Perhitungan t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\text{---}}{\sqrt{\text{---}}} = \frac{\text{---}}{\sqrt{\text{---}}} = -3.802$$

 C_{22} = matrik invers variabel korelasi eksogen ($C_{22} = 1,399$)

n = jumlah responden (n = 124)

k = jumlah variabel eksogeneous (k = 2)

$$t_{tabel (0,05;90)} = 1.980$$

$$t_{hitung} (2,094) > t_{tabel} (1,980) \text{ pada } \alpha = 0,05$$

Kesimpulan:

Koefisien jalur pada p_{32} sangat signifikan, maka terdapat pengaruh langsung negatif antara X_2 terhadap X_3

c. Uji Koefisien Jalur p_{21}

Hipotesis statistik:

$$H_0 : p_{21} = 0$$

$$H_1 : p_{21} > 0$$

Perhitungan t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\text{---}}{\sqrt{\text{---}}} = \frac{\text{---}}{\sqrt{\text{---}}} = 10.444$$

 C_{11} = matrik invers variabel korelasi eksogen ($C_{11} = 3,115$)

n = jumlah responden (n = 124)

k = jumlah variabel eksogeneous (k = 2)

$$t_{tabel (0,05;90)} = 1.980$$

$$t_{hitung} (10,444) > t_{tabel} (1,980) \text{ pada } \alpha = 0,05$$

Kesimpulan:

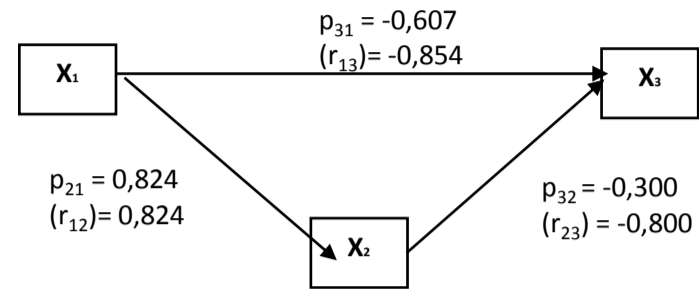
Koefisien jalur pada p_{32} sangat signifikan, maka terdapat pengaruh langsung positif antara X_1 terhadap X_2

Persamaan Model struktural

$$X_3 = -0,607X_1 - 0,300X_2 + 0,895\varepsilon_1$$

$$R^2_{3(1,2)} =$$

#REF!



Koefisien korelasi

	X ₁	X ₂
X ₁	1.000	0.824
X ₂	0.824	1.000

Matriks Invers X1, X2

	X ₁	X ₂
X ₁	3.115	(2.567)
X ₂	(2.567)	3.115

Perkalian matriks

$$\begin{pmatrix} 3.115 & -2.567 \\ -2.567 & 3.115 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} -0.854 \\ 0.800 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0.607 \\ 0.300 \end{pmatrix}$$

$$\begin{pmatrix} 0.607 & 0.300 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.854 \\ 0.800 \end{pmatrix} = 0.758$$

	X ₁	X ₂
X ₁	1.000	0.824
X ₂	0.824	1.000

LAMPIRAN 8
SURAT-SURAT



*Building
Future
Leaders*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN.
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

210

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Telp. (021) 4721340, Fax. (021) 4897047, Website: <http://www.ppsunj.org>, e-mail: tu@ppsunj.org

Nomor : 4368 / UN39.6.PPs/LT/2015
Lamp. :
Hal. : Permohonan Izin Uji Coba Instrumen

7 Mei 2015

Kepada Yth,

di
Tempat

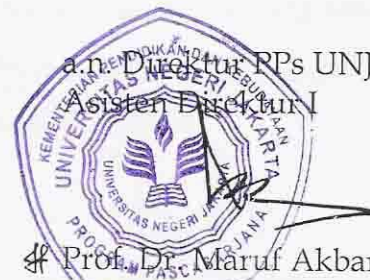
Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta bersama ini memohon dengan hormat izin dan bantuan bagi mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yakni:

N a m a : Ayu Lestari
Strata : S2
No.Registrasi : 7616130625
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014
No. HP : -

Untuk melaksanakan Uji Coba Instrumen dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul:

**"Pengaruh Kemampuan Emosional dan Persistensi terhadap
Counterproductive Behavior Guru SD Negeri Kecamatan Belitang
Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel."**

Demikianlah permohonan ini disampaikan untuk mendapatkan pertimbangan dan atas segala bantuan yang diberikan diucapkan terima kasih.



a.n. Direktur PPs UNJ
Asisten Direktur I
Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd
NIP. 1950 0601 1987 03 1001

Tembusan:

1. Direktur PPs UNJ (sebagai laporan)
2. Ketua Program Ybs.
3. Kasubag TU/Akademik
4. Pertinggal



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SD NEGERI KARANG BINANGUN

Alamat : Jln. Desa Karang Binangun Kec Belitang Madang Raya Kab. OKU Timur
Email : tmdata.10606378@gmail.com

SURAT IZIN UJI COBA INSTRUMEN

Nomor : 422/ /SDN.KB/BMR/2015

Sehubungan dengan surat dari Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta tentang Permohonan Izin Uji Coba Instrumen, pada prinsipnya kami memberi izin kepada :

Nama : AYU LESTARI
Strata : S2
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014

Untuk melaksanakan Uji Coba Instrumen dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN EMOSIONAL DAN PERSISTENSI TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR GURU SD NEGERI KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA KOTA PALEMBANG SUMSEL”**.

Demikian Surat Izin ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Belitang Madang Raya

Pada Tanggal : Mei 2015

Kepala Sekolah

SUNARDI S.Pd.SD

NIP. 196304251984061001





**PEMERINTAH KABUPATEN OKANG KOMERING ULU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SD NEGERI KARANG MULYA**

Alamat : Jln. Desa Karang Binangun Kec Belitang Madang Raya Kab. OKU Timur

SURAT IZIN UJI COBA INSTRUMEN

Nomor : 422/29/SDN.KM/BMR/2015

Sehubungan dengan surat dari Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta tentang Permohonan Izin Uji Coba Instrumen, pada prinsipnya kami memberi izin kepada :

Nama : AYU LESTARI
Strata : S2
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014


Untuk melaksanakan Uji Coba Instrumen dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN EMOSIONAL DAN PERSISTENSI TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR GURU SD NEGERI KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA KOTA PALEMBANG SUMSEL”**.

Demikian Surat Izin ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Belitang Madang Raya

Pada Tanggal : Mei 2015

Kepala Sekolah


AIDA, S.Pd.SD
 NIP. 196804051991032006



*Building
Future
Leaders*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp. (021) 4721340, Fax. (021) 4897047, Website: <http://www.ppsunj.org>, e-mail: tu@ppsunj.org

Nomor : 4799 /UN39.6.PPs/LT/2015
Lamp. :
Hal. : Permohonan Izin Penelitian

18 Mei 2015

Kepada Yth,

di
Tempat

Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta bersama ini memohon dengan hormat izin dan bantuan bagi mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yakni:

Nama : Ayu Lestari
Strata : S2
No.Registrasi : 7616130625
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014
No. HP : -

Untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul:

**"Pengaruh Kemampuan Emosional dan Persistensi terhadap
Counterproductive Behavior Guru SD Negeri Kecamatan Belitang
Madang Raya Kota Palembang Sum-Sel."**

Demikianlah permohonan ini disampaikan untuk mendapatkan pertimbangan dan atas segala bantuan yang diberikan diucapkan terima kasih.

a.n. Direktur PPs UNJ
Asisten Direktur I

Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd
NIP. 1950 0601 1987 03 1001

Tembusan:

1. Direktur PPs UNJ (sebagai laporan)
2. Ketua Program Ybs.
3. Kasubag TU/Akademik
4. Peringgal



**PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SD NEGERI KARANG WIDODO**

Alamat : Jln. Desa Karang Binangun Kec Belitang Madang Raya Kab. OKU Timur

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 423/16/SDN.KM/BMR/2015

Sehubungan dengan surat dari Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta tentang Permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya kami memberi izin kepada :

Nama : AYU LESTARI
Strata : S2
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN EMOSIONAL DAN PERSISTENSI TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR GURU SD NEGERI KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA KOTA PALEMBANG SUMSEL”**.

Demikian Surat Izin ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Belitang Madang Raya

Pada Tanggal : Mei 2015

Kepala Sekolah



SAWAL, S.Pd.

NIP. 196306161987081001



**PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SD NEGERI KARANG BINANGUN**

Alamat : Jln. Desa Karang Binangun Kec Belitang Madang Raya Kab. OKU Timur
Email : timdata.10606378@gmail.com

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 423/23/SDN.KB/BMR/2015

Sehubungan dengan surat dari Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta tentang Permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya kami memberi izin kepada :

Nama : AYU LESTARI
Strata : S2
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN EMOSIONAL DAN PERSISTENSI TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR GURU SD NEGERI KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA KOTA PALEMBANG SUMSEL”**.

Demikian Surat Izin ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Belitang Madang Raya

Pada Tanggal : Mei 2015

Kepala Sekolah


SUNARDI, S.Pd.SD
NIP. 196304251984061001



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SD NEGERI 2 TUGU HARUM

Alamat : Jln. Desa Tugu Harum Kec Belitang Madang Raya Kab. OKU Timur

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 423/ /SDN.KM/BMR/2015

Sehubungan dengan surat dari Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta tentang Permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya kami memberi izin kepada :

Nama : AYU LESTARI
 Strata : S2
 Program Studi : Manajemen Pendidikan
 Tahun Pendaftaran : 2013/2014

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Emosional Dan Persistensi Terhadap *Counterproductive Behavior* Guru SD Negeri Kecamatan Belitang Madang Raya Kota Palembang Sumsel”**.

Demikian Surat Izin ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Belitang Madang Raya

Pada Tanggal : Mei 2015

Kepala Sekolah

WIRNAWATI, S.Pd.SD
 NIP. 196012271982022001



**PEMERINTAH KABUPATEN OKANG KOMERING ULU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SD NEGERI 1 TULUS AYU**

Alamat : Desa Tulus Ayu Kec. Belitang Madang Raya Kab. OKU Timur

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 420/ ~~42~~ /SDN,1-TA /BMR/2015

Sehubungan dengan Surat dari Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta tentang Permohonan Izin penelitian, saya selaku Kepala Sekolah memberikan izin kepada :

Nama : AYU LESTARI
Strata : S.2
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul "**PENGARUH KEMAMPUAN EMOSIONAL DAN PERSISTENSI TERHADAP *COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR* GURU SD NEGERI KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA KOTA PALEMBANG SUMSEL**".

Demikian Surat Izin ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Belitang Madang Raya

Pada Tanggal : Mei 2015

Kepala Sekolah

ROSITA, S.Pd.SD
NIP. 196708081989102000





**PEMERINTAH KABUPATEN OKANG KOMERING ULU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SD NEGERI KARANG MULYA**

Alamat : Jln. Desa Karang Binangun Kec Belitang Madang Raya Kab. OKU Timur

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 423/29/SDN.KM/BMR/2015

Sehubungan dengan surat dari Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta tentang Permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya kami memberi izin kepada :

Nama : AYU LESTARI
Strata : S2
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN EMOSIONAL DAN PERSISTENSI TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR GURU SD NEGERI KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA KOTA PALEMBANG SUMSEL”**.

Demikian Surat Izin ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Belitang Madang Raya

Pada Tanggal : Mei 2015





PEMERINTAH KABUPATEN OKAN KOMERING ULU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SEKOLAH DASAR NEGERI 1 TUGUHARUM
Alamat : Desa Tuguharum Kec. Belintang Madang Raya Kab. OKU Timur
NPSN : 10606187 NSS : 101110806187



SURAT IZIN PENELITIAN
Nomor : 422/20/SDN.1-TG/V/2015

Sehubungan dengan Surat dari Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta tentang Permohonan Izin penelitian, saya selaku Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Tuguharum Kecamatan Belintang Madang Raya Kabupaten OKU Timur memberikan izin kepada :

Nama : AYU LESTARI
Strata : S.2
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN EMOSIONAL DAN PERSISTENSI TERHADAP *COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR* GURU SD NEGERI KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA KOTA PALEMBANG SUMSEL”**.

Demikian Surat Izin ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Belintang Madang Raya

Pada Tanggal : Mei 2015

Kepala Sekolah



WASITO, S.Pd.SD

NIP. 196511301990111001



**PEMERINTAH KABUPATEN OKAN KOMERING ULU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SD NEGERI MARGA CINTA**

Alamat : Desa Marga Cinta Kec. Belitang Madang Raya Kab. OKU Timur

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 420/ /SDN.MC/BMR/2015

Sehubungan dengan Surat dari Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta tentang Permohonan Izin penelitian, saya selaku Kepala Sekolah memberikan izin kepada :

Nama : AYU LESTARI
Strata : S.2
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN EMOSIONAL DAN PERSISTENSI TERHADAP *COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR* GURU SD NEGERI KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA KOTA PALEMBANG SUMSEL”**.

Demikian Surat Izin ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Belitang Madang Raya

Pada Tanggal : Mei 2015

Kepala Sekolah


WAHYONO, S.Pd
 NIP. 196802081991041001





PEMERINTAH KABUPATEN OKAN KOMERING ULU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SEKOLAH DASAR NEGERI 3 TUGU HARUM
 Alamat : Desa Tuguharum Kec.Belintang Madang Raya Kab.OKU Timur



SURAT IZIN PENELITIAN

NOMOR : 420/ /SDN 3 TG/BMR/2015

Sehubungan dengan surat dari Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta tentang Permohonan Izin Penelitian, Saya selaku Kepala Sekolah memberikan izin kepada:

Nama : **AYU LESTARI**
 Starta : S.2
 Program Studi : Manajemen Pendidikan
 Tahun Pendaftaran : 2013/2014

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka Penulisan Thesis yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN EMOSIONAL DAN PERSISTENSI TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR GURU SD NEGERI KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA KOTA PALEMBANG SUMSEL”**.

Demikian surat izin ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Belintang Madang Raya
 Pada Tanggal : Mei 2015

Kepala SD Negeri 3 Tuguharum

H JUMADI, S.Pd.SD
NIP.196206051983081002



RIWAYAT HIDUP



AYU LESTARI, lahir di Karang Binangun, 17 Januari 1992, anak ke enam dari 7 bersaudara. Ayah bernama Subandi dan ibu bernama Sumarni. Menamatkan pendidikan di SD Negeri 1 Karang Binangun tahun 2003, SMP Charitas 04 Karang Binangun tahun 2006, dan di SMA Xaverius I Belitang Jurusan IPA tahun 2009.

Selepas SMA melanjutkan pendidikan S1 di Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Misbahul Ulum (STIT-MU) Gumawang dan lulus pada tahun 2013 dengan gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I). Memulai karir sebagai pendidik dari tahun 2010-2013 di MTs. SA. Hidayatussalam Al-Munawaroh Kecamatan Belitang III Kabupaten OKU Timur Palembang Sum-Sel. Pada tahun 2013 mendapat kesempatan melanjutkan belajar di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta pada jurusan Manajemen Pendidikan. Organisasi kemahasiswaan yang pernah diikuti yakni BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) sebagai wakil ketua BEM, HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) sebagai Wasekum Kabid PP, Lembaga Aliansi Indonesia sebagai sekretaris umum, IRMA sebagai anggota dan Pramuka sebagai anggota.