

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PENETAPAN TUJUAN
TERHADAP STRES KERJA GURU SD NEGERI
KECAMATAN KEMAYORAN JAKARTA PUSAT**



**SUSI AGUSTINA
7616090512**

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Magister

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

**PENGARUH KEPRIBADIAN DAN PENETAPAN TUJUAN TERHADAP
STRES KERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN KEMAYORAN
JAKARTA PUSAT**

***CONFIGURATIONAL INFLUENCE AND AIM ESTABLISHMENT TO
JOB STRESS LEARNS SD KEMAYORAN'S DISTRICT COUNTRY
JAKARTA CENTERS***

SUSI AGUSTINA

ABSTRACT

To the effect of observational it is subject to be study personality influence and aim establishment to job stress learns SD kemayoran's district Country Jakarta Centers.

This research utilizes method to utilize quantitative approaching, with survey's method and analisis's tech band (path analysis). Variable in tech band analyst consisting of two types, which is variable endogen (bonded variable) and exogenous variable (free variable) total 83 clerks.

Observational result can be concluded that: 1) available negative direct influences configurational to job stresses, 2) available negative direct influences establishment intenting to job stresses, 3) available positive direct influences configurational to intent establishments.

Key words: Personality, Intent establishment, job stress.

**PENGARUH KEPRIBADIAN DAN PENETAPAN TUJUAN TERHADAP
STRES KERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN KEMAYORAN
JAKARTA PUSAT**

SUSI

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh kepribadian dan penetapan tujuan terhadap stres kerja guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.

Penelitian ini menggunakan metode 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) berjumlah 83 orang pegawai.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) terdapat pengaruh langsung negatif kepribadian terhadap stres kerja, 2) terdapat pengaruh langsung negatif penetapan tujuan terhadap stres kerja, 3) terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap penetapan tujuan.

Kata Kunci: Kepribadian, Penetapan tujuan, dan stres kerja.

RINGKASAN

Dalam kehidupan sehari-hari kita sering menjumpai orang yang mengalami stres. Stres tersebut tidak hanya dalam kehidupan sosial-ekonominya saja tetapi juga dalam bekerja. Banyak orang yang tidak menyadari gejala timbulnya stres tersebut dalam kehidupannya padahal apabila kita mengetahui lebih awal mengenai gejala stres tersebut kita dapat mencegahnya. Ciri-ciri stres dapat terlihat dari beberapa bentuk perilaku guru yang tidak seharusnya, adapun beberapa ciri dalam lingkup kognitif , seperti muak merasa ingin marah, gelisah, gugup dan cemas yang berlebihan, selalu merasa takut pada hal yang tidak jelas dan tanpa alasan, susah untuk memusatkan pikiran, cenderung berpikir negatif terutama pada diri sendiri, merasa tidak mampu mengatasi masalah dan cenderung sulit membuat keputusan, miskin ekspresi dan kurang memiliki humor. Gibson menyatakan pengaruh kepribadian terhadap stres kerja, “*stress is an adaptif response mediated by individual characteristics and/or psychological proces, that is coscquences of any external actions, situations, or event that places special, physical and psychological demands, upon person*”. Stres adalah respon adaptif yang dimediasi oleh karakteristik individu, dan proses psikologi sebagai akibat dari aksi, situasi dan kondisi external, ataupun tuntutan psikologis dan fisik. Kepribadian dan penetapan tujuan yang jelas akan meminimalisir terjadinya tingkat stres. Stephen Robbins menyatakan pengaruh penetapan tujuan terhadap stres kerja, “*the use of goals can rудuce stress as well as provide motivation*”. Penggunaan tujuan dapat mengurangi stres serta memberikan motivasi. Robert T.G. menyatakan, “*for goal setting to work, there must be commitment to the goals and individuals must possess relevant knowledge concerning how to perform the task*”. Kepribadian guru berpengaruh terhadap penetapan tujuan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat dengan menggunakan teknik analisis jalur (Path analysis). Data penelitian ini didapatkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini berjumlah 83 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kemudian dilaksanakan uji coba instrumen untuk menentukan butir instrumen yang valid dan reliabel. Untuk variabel stres kerja dari 40 butir pernyataan didapatkan 32 butir yang valid dengan reliabilitas sebesar 0,947. Kepribadian dari 40 butir pernyataan didapatkan 30 butir valid dengan reliabilitas sebesar 0,929. Sedangkan penetapan tujuan dari 38 pernyataan didapatkan 30 butir valid dengan reliabilitas sebesar 0,937.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepribadian terhadap stres kerja dengan nilai koefisien korelasi -0,464 dan nilai koefisien jalur -0,349. Ini memberikan makna kepribadian berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. Hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif penetapan tujuan terhadap stres kerja dengan nilai koefisien korelasi -0,461 dan nilai koefisien jalur -0,345. Ini memberikan makna penetapan tujuan berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja, pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap penetapan tujuan dengan nilai koefisien korelasi 0,332 dan nilai koefisien jalur 0,332. Ini memberikan makna kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap penetapan tujuan. Dengan menjaga kestabilan kerja dan menurunkan stres kerja kita harus benar-benar memperhatikan secara lebih baik lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif, dengan bersifat berhati-hati dalam bertindak dengan menunjukkan keramahan serta tidak secara emosi dengan keterbukaan untuk menggali pengalaman dalam mementingkan hal-hal lahir sehingga stres dapat dicegah. Penetapan tujuan merupakan proses memotivasi guru dan memperjelas

persepsi peran dan arah upaya untuk menentukan hasil yang diinginkan dengan membuat target kerja yang jelas terhadap tugas, merumuskan tujuan kerja, bernegoisasi terhadap target kerja, serta identifikasi menghadapi tujuan yang sulit, dengan umpan balik untuk meninjau tujuan yang telah ditetapkan. Dengan jelasnya tujuan yang akan dicapai oleh guru akan memberikan motivasi dan dapat mengurangi tingkat stres kerja.

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM MAGISTER

Pembimbing I

Prof. Dr Ma'ruf Akbar, M.Pd

Tanggal 27/12 2016

Pembimbing II

Dr. Dwi Deswary, M.Pd

Tanggal 27/12 2016

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd

(Ketua)¹

28/12 2016

Dr. Dwi Deswary, M.Pd

(Sekretaris)²

17/12 2016

Nama : Susi Agustina

No. Registrasi : 7616090512

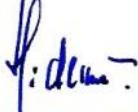
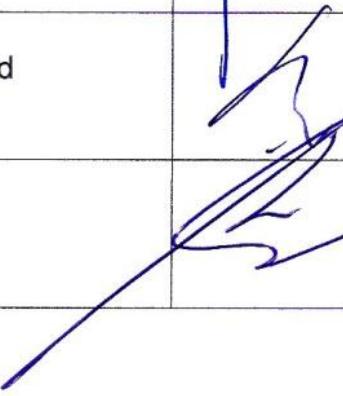
Tangggal Lulus :

¹ Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

² Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan S2 PPs UNJ

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

Nama : Susi Agustina
No Registrasi : 7616090512
Program Studi : Manajemen Pendidikan

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M. Pd (Direktur PPs UNJ / Ketua)		28/12/2016
2	Dr. Dwi Deswary, M. Pd (Koordinator Prodi MP S2 / Sekretaris)		27/12/2016
3	Prof. Dr Ma'ruf Akbar, M.Pd (Pembimbing I)		27/12/2016
4	Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Pembimbing II)		27/12/2016
5	Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd (Penguji)		20/12/2016
6	Dr. Suryadi (Penguji)		21/12/2016

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa, Tesis yang telah saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta ini, seluruh isinya merupakan hasil karya saya sendiri.

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

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

Jakarta, Desember 2016



Susi Agustina

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT serta atas petunjuk dan ridho-NYa, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Penetapan Tujuan terhadap Stres Kerja Guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat”, sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu hingga penyelesaian tesis ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Negeri Jakarta Prof. Dr. H. Djaali.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd.
3. Koordiantor Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana S2 Universitas Negeri Jakarta Dr. Dwi Deswary, M.Pd terima kasih atas segala dukungan dan bantuannya.
4. Prof. Dr Ma'ruf Akbar, M.Pd selaku pembimbing I yang telah banyak membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Dwi Deswary, M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Seluruh Dosen Manajemen Pendidikan yang telah memberikan materi pelajaran kepada peneliti, terima kasih atas segala ilmu pengetahuan yang telah diberikan.
7. Kepala Sekolah SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di lokasi.
8. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan PP. Universitas Negeri Jakarta.
9. Kepada suami dan anak-anakku tercinta yang selalu berdoa untuk peneliti.

Jakarta, Desember 2016

Peneliti,

S A

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
RINGKASAN	ii
PERSETUJUAN PANITIA UJIAN	v
BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS	vi
LEMBAR PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Kegunaan Hasil Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual	11
1. Stres Kerja	11
2. Kepribadian	29
3. Penetapan Tujuan	36
B. Hasil Penelitian yang Releven	48
C. Kerangka Teoretik	50
1. Kepribadian terhadap Stres Kerja	50
2. Penetapan Tujuan dan Stres Kerja	53
3. Kepribadian terhadap Penetapan Tujuan	54
D. Hipotesis Penelitian	56

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Tujuan Penelitian	57
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	57
C.	Metode Penelitian	57
D.	Populasi dan Sampel.....	58
E.	Teknik Pengumpulan Data	59
1.	Stres Kerja	60
2.	Kepribadian	63
3.	Penetapan Tujuan	66
F.	Teknik Analisis Data	69
G.	Hipotesis Statistika	70

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Data.....	72
1.	Stres Kerja	72
2.	Kepribadian	74
3.	Penetapan Tujuan	76
B.	Pengujian Persyatan Analisis Data	78
1.	Ujian Normalitas	79
2.	Ujian Signifikansi dan Linearitas Regresi.....	82
C.	Pengujian Hipotesis	89
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	93

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A.	Kesimpulan	100
B.	Implikasi	101
C.	Saran	103

DAFTAR PUSTAKA..... 105

LAMPIRAN-LAMPIRAN..... 108

RIWAYAT HIDUP 222

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Butir Instrumen Stres Kerja	61
Tabel 3.2	Kisi-kisi Butir Instrumen Kepribadian	64
Tabel 3.3	Kisi-kisi Butir Instrumen Penetapan Tujuan	67
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Stres Kerja	73
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Kepribadian	75
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Penetapan Tujuan	77
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi	81
Tabel 4.5	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 186,05 - 0,44X_1$	83
Tabel 4.6	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 188,18 - 0,47X_2$	85
Tabel 4.7	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 86,62 + 0,31X_1$	87
Tabel 4.8	Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi	89
Tabel 4.9	Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel	89
Tabel 4.10	Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_3	90
Tabel 4.11	Koefisien Jalur Pengaruh X_2 terhadap X_3	91
Tabel 4.12	Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_2	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Example of Strain</i>	15
Gambar 3.1 Model Hipotesis	58
Gambar 4.1 Histogram Data Stres Kerja	74
Gambar 4.2 Histogram Data Kepribadian	76
Gambar 4.3 Histogram Data Tujuan Penetapan	78
Gambar 4.4 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 186,05 - 0,44X_1$	84
Gambar 4.5 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 188,18 - 0,47X_2$	86
Gambar 4.6 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 86,62 + 0,31X_1$	88
Gambar 4.7 Model Empiris antar Variabel	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	109
Lampiran 2 Data Hasil Uji Coba.....	128
Lampiran 3 Kisi-kisi Akhir Instrumen.....	144
Lampiran 4 Data Hasil Penelitian.....	148
Lampiran 5 Persyaratan Analisis	158
Lampiran 6 Hasil Perhitungan	197
Lampiran 7 Pengujian Hipotesis	212
Lampiran 8 Surat-surat	217

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari kita sering menjumpai orang yang mengalami stres. Stres tersebut tidak hanya dalam kehidupan sosial-ekonominya saja tetapi juga dalam bekerja. Pekerjaan yang terlalu sulit serta keadaan sekitar yang penat juga akan dapat menyebabkan stres dalam bekerja.

Banyak orang yang tidak menyadari gejala timbulnya stres tersebut dalam kehidupannya padahal apabila kita mengetahui lebih awal mengenai gejala stres tersebut kita dapat mencegahnya. Pencegahan ini dapat dilakukan dengan maksud agar terjaminnya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Apabila seseorang yang mengalami stres melakukan pekerjaan itu malah akan mengganggu kestabilan dalam bekerja.

Untuk menjaga kestabilan kerja tersebut psikologi seseorang juga harus stabil agar terjadi sinkronisasi yang harmonis antara faktor kejiwaan serta kondisi yang terjadi. Jadi kita harus benar-benar

memperhatikan secara lebih baik lingkungan yang dapat mempengaruhi psikologi (kejiwaan) seseorang sehingga stres dapat dicegah.¹

Namun tidak dapat dipungkiri bahwa stres dalam bekerja pasti akan terjadi pada setiap karyawan/pekerja. Mereka mengalami stres karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan tempat kerja. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Disinilah muncul peran dari perusahaan untuk memperhatikan setiap kondisi kejiwaan (stres) yang dialami oleh pekerjanya. Dalam hal ini perusahaan dapat menentukan penanganan yang terbaik bagi pekerja tersebut serta tidak mengurangi kinerja karyawan tersebut.

Berbicara mengenai pendidikan, pendidikan merupakan kekuatan pokok dari suatu Negara untuk mengembangkan dan memberdayakan masyarakat. Melalui pendidikan kita mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, cerdas dan intelek. Guru memiliki peranan penting bagi siswanya dan tentu bagi penerus bangsa. Kualitas guru merupakan salah satu pilar dalam mendorong pencapaian mutu pendidikan. Karakteristik kepribadian guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantab dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik

¹ [\(diakses tanggal 15 Desember 2015\).](https://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/07/16/0907123/sebagian.perusahaan.gagal.berubah)

terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/perintahnya) dan “ditiru” (dicontoh sikap dan perilakunya). Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan anak didik. Guru diharapkan dapat terus menjadi inspirasi dan suri teladan yang baik, sehingga mutu pendidikan dapat meningkat.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaruan sistem pendidikan kita. 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 Walaupun tujuannya baik namun terkadang dalam pelaksanaannya banyak menimbulkan keresahan pada guru di beberapa daerah. Seperti diampaikan oleh Sujiono selaku koordinator pengawas di kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat, pada selasa, 15 Desember 2015 diperoleh informasi yang hampir serupa bahwa kebijakan pemerintah baik yang berasal dari pusat maupun daerah beberapa menimbulkan keresahan dikalangan guru.

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional* (<http://www.inherent-dikti.net?files/siskdiknas.pdf>), h. 4 (diakses tanggal 13 Desember 2015).

Beberapa contohnya adalah beban administrasi guru, bahasa inggris sebagai muatan lokal DKI, perbandingan rasio siswa dan guru yang tidak seimbang terutama di daerah DKI dan kendala IT bagi guru senior, beberapa hal ini menyebabkan stres pada para guru, dengan indikasi : kebingungan, gelisah, gugup, sulit berkonsentrasi dan tidak percaya diri.³

Beban administrasi guru, dimana guru melakukan perencanaan, melaksanakan tugas pembelajaran, menilai, mengevaluasi, menganalisis, membuat tindak lanjut dalam bentuk perbaikan dan pengayaan membutuhkan waktu yang panjang sehingga terkadang membuat beberapa guru menjadi stres. Bahasa inggris sebagai muatan lokal di DKI mengharuskan guru kelas untuk mengajar pelajaran tersebut, sehingga untuk guru kelas yang memiliki kemampuan kurang dalam penggunaan bahasa inggris mengalami kesulitan dalam memberikan pengajaran sehingga menimbulkan rasa kurang percaya diri.

Hal serupa, yang diungkapkan oleh Walikota Jakarta Pusat, Mangara Pardede, mengatakan stres dapat menimpa siapapun, baik itu pekerja swasta, PNS maupun Wiraswasta. Kondisi ini disebabkan dari berbagai faktor, baik faktor di rumah maupun di kantor. Hal ini sangat diperlukan cara untuk mengatasinya. Seperti pekerja pada umumnya, PNS juga tidak terlepas dari problema stres, baik stress di lingkungan kerja, masalah keluarga maupun lainnya dan ini menjadi persoalan serius

³ Informasi diperoleh dari koordinator pengawas SD Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.

bagi suatu organisasi kerja di lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, gangguan jiwa perlu dikenali sejak dini, sehingga permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja maupun keluarga tidak terpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan prestasi pegawai, tutur Mangara.⁴

Sebenarnya keadaan tertekan atau stres tidak selalu buruk, karena jika tertekannya positif bisa menjadi motivasi, tetapi jika tertekannya negatif maka akan membuat stres dan kondisi seperti ini menjadi kontraproduktif dengan upaya meningkatkan profesionalisme guru sangat dibutuhkan dalam peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti, ciri-ciri stres dapat terlihat dari beberapa bentuk perilaku guru yang tidak seharusnya, adapun beberapa ciri dalam lingkup kognitif adalah: 1) seperti muak merasa ingin marah, 2) gelisah, gugup dan cemas yang berlebihan, 3) selalu merasa takut pad hal yang tidak jelas dan tanpa alasan, 4) susah untuk memusatkan pikiran, 5) cenderung berpikir negatif terutama pada diri sendiri, 6) merasa tidak mampu mengatasi masalah dan cenderung sulit membuat keputusan, 7) miskin ekspresi dan kurang memiliki humor.

Sedangkan gejala fisiknya adalah otot-otot sering terasa tegang, merasa lelah sewaktu bangun di pagi hari, menjelang sore dan bahkan

⁴ <http://pusat.jakarta.go.id/?berita=60.PNS.ikut.manajemen.stress&mod=main&sub=info&action=news&id=0000000215> (diakses tanggal 17 Desember 2015).

setelah menyantap makanan, sakit punggung bagian bawah, merasa tidak nyaman di bahu atas leher, sakit dibagian dada, sakit perut, kram pada otot, denyut jantung berdebar-debar, telapak tangan dan sekujur tubuh sering terasa bergejolak, gangguan pencernaan, cegukan, tidak dapat tidur, nafas lebih pendek dan terasa sesak.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan supervisor di sekolah sangatlah dibutuhkan untuk menghindari efek dan stres agar tidak berkelanjutan. Sebagai supervisor kepala sekolah dapat melakukan tindakan supervisi dengan membantu guru secara individual dan secara kelompok dalam memecahkan masalah pengajaran. Sehingga mengurangi indikasi-indikasi yang dapat menyebabkan stres dengan mengkoordinasikan seluruh usaha pengajaran menjadi perilaku edukatif yang terintegrasi dengan baik, menyelenggarakan program latihan berkesinambungan bagi guru-guru, mengusahakan alat-alat yang bermutu dan mencukupi bagi pembelajaran, membangkitkan dan memotivasi kegairahan guru yang kuat untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Kepribadian dan penetapan tujuan yang jelas akan meminimalisir terjadinya tingkat stres. Dengan penetapan tujuan yang jelas, stres dapat beraspek positif sehingga bisa meningkatkan energi, motivasi, percaya diri, produktivitas, performa kerja yang lebih baik, serta perasaan gembira terhadap tantangan tersebut. Dan individu yang selalu dibekali dengan

mindset positif, selalu bisa melihat setitik asa di balik segunung dilema, sehingga cenderung tidak mudah terkena stres. Persepsi mereka atas sebuah masalah selalu berfokus pada solusi dan berorientasi masa depan, dan ini membuat mereka senantiasa bisa mengelak dari beban stres yang berkepanjangan.

Guru yang memiliki kepribadian rendah cenderung menyerah ketika menghadapi siswa yang bermasalah, cenderung suka menghukum, pemarah dan otoriter. Guru yang merasa tidak yakin pada kemampuan dirinya dalam menghadapi situasi, maka akan mudah menyerah pada kondisi stres dan stres akan menjadi parah serta dapat berkembang menjadi *burnout*. (Perasaan kegagalan dan kelesuan akibat tuntutan yang terlalu membebankan tenaga dan kemampuan seseorang).

Dari data yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepribadian dan *goal setting* terhadap stres guru di Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fakta dan pemaparan latar belakang yang peneliti uraikan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitiannya. Di antaranya, stres yang timbul dan cenderung dibiarkan di antara guru SDN Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat. Beberapa hal yang dapat di identifikasi sebagai berikut: 1) banyaknya kebijakan

pemerintah yang membuat guru bingung dan tertekan, 2) implementasi dari kebijakan yang terkesan belum siap, 3) perkembangan teknologi yang cepat sulit di ikuti oleh guru-guru senior, 4) sulitnya menerapkan beberapa kebijakan, seperti beban mengajar 24 jam per minggu tatap muka bagi guru mata pelajaran tertentu, 5) kenakalan-kenakalan siswa yang membuat guru stres, 6) peran kepala sekolah yang belum maksimal sehingga belum bisa membantu guru dalam mengatasi masalah dalam mengajar, 7) penetapan tujuan yang belum optimal di sekolah, 8) kepribadian yang masih minim.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut di atas, maka peneliti hanya membatasi penelitian ini pada ruang lingkup yang mempengaruhi stress kerja yakni kepribadian dan penetapan tujuan. Adapun penelitian ini akan dilaksanakan pada guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap stres kerja?

2. Apakah penetapan tujuan berpengaruh langsung terhadap stres kerja?
3. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap penetapan tujuan?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

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

1. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan khususnya terkait dengan kepribadian, penetapan tujuan dan stres kerja.
2. Diharapkan juga meningkatkan wawasan pengetahuan mengenai stres kerja guru SDN Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.
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 SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.

- b. Mahasiswa dan masyarakat; penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, khususnya jurusan Manajemen Pendidikan, serta masyarakat lainnya yang tertarik untuk meneliti tentang kepribadian, penetapan tujuan dan stres kerja.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskriptif Konseptual

1. Stres Kerja

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan yang mengalami beberapa gejala stres dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan alam masalah tidur.

Permasalahan stres kerja saat ini sudah menjadi gejala umum yang dialami oleh semua orang, baik yang berkaitan dalam kehidupan sehari-hari sering menjumpai orang yang mengalami stres. Stres tersebut tidak hanya dalam kehidupan sosial-ekonominya saja tetapi juga dalam bekerja. Pekerjaan yang terlalu sulit serta keadaan sekitar yang penat juga akan dapat menyebabkan stres dalam bekerja.

Gibson et.al., mengemukakan bahwa “*work stress in the conceptualization of several points of view, namely stress as stimulus, stress response and stress as a stimulus response*”.¹ stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

V.G. Kondalkar menyatakan bahwa stres kerja adalah, “*job stress may be defined as a pattern of emotional and physiological reactions in response to demands from internal or external sources*.²

Stres kerja sebagai pola psikologis dan emosional sebagai respon

¹ James L. Gibson, Donelly, Ivancevich dan Robert Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill, 2012), h. 195.

² V.G. Kondalkar, *Organization Development* (New Delhi: New Age International, 2009), h. 114.

terhadap tuntutan dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Hal ini berarti stres merupakan respon dari stimulasi yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari luar.

Menurut, John Schermerhon, Jr., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien menyatakan, “*job stres is tension from extraordinary demands, constraints, or opportunities*”.³ Stres adalah tegangan yang terjadi atas tuntutan dan permintaan yang luar biasa, desakan ataupun peluang. Stres kerja akan terjadi bukan hanya tuntutan dari luar tapi dalam diri sendiri ketika mendapatkan suatu peluang sehingga seseorang menuntut dirinya sendiri untuk mendapatkannya.

Sedang menurut John A. Wagner dan John R. Hollanback, “*work stres is an unpleasant emotional state that result when some one is uncertain of his or her capacity to resolve to perceived challenge to an important value*”.⁴ Stres kerja adalah keadaan emosional yang tidak menyenangkan sebagai akibat dari ketidakpastian yang dialami seseorang dalam kapasitasnya menghadapi tantangan untuk nilai yang dianggap penting. Hampir sama dengan pendapat-pendapat sebelumnya bahwa stres adalah respon emosional terhadap stimulasi

³ John Schermercon, Jr., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior 11th Ed.* (USA: Jhon Wiley & Sons, Inc., 2010), h. 37.

⁴ John A. Wagner and John R. Hollanback, *Organizational Behavior Scurring Competitive Advantage* (New York: Routledge, 2010), h. 107.

tertentu. Namun John A. Wagner dan John R. Hollenbeck menggarisbawahi bahwa stres sebagai respon emosi yang kurang menyenangkan dalam menghadapi tantangan.

Menurut James L. Gibson mendefinisikan stres kerja sebagai, “*an adaptative response, moderated by individual differences, that is consequence of any action, situation or event and that places special demands on a person*”.⁵ Respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

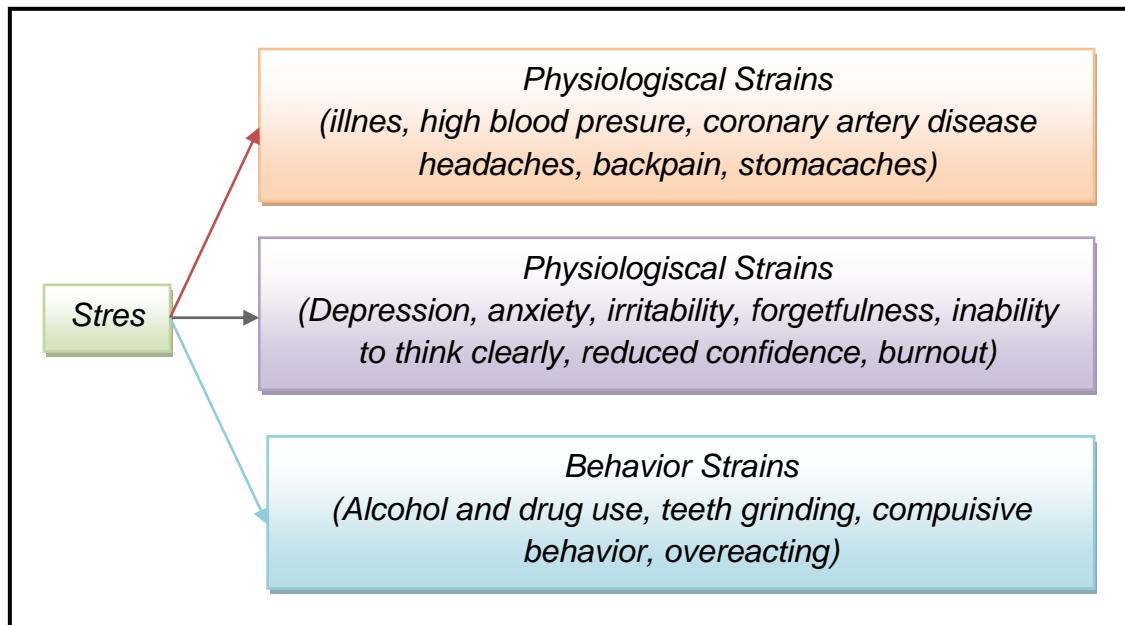
Ada tiga komponen yang dapat disimpulkan menurut James L. Gibson, dkk., dari definisi stres kerja yaitu: 1) mengacu pada reaksi terhadap situasi atau kejadian, bukan situasi atau kejadian itu sendiri; 2) menekankan bahwa stres dapat dipengaruhi oleh perbedaan individu; 3) menekankan frasa “kebutuhan psikologi dan atau fisik yang berlebihan” karena hanya situasi tertentu atau situasi yang tidak biasa dan dapat menghasilkan stres.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson:

Therefore negative consequences to the body occur even with the more mundane stressor that most of us face in our lives. Those negative consequences come in three varieties:

⁵ *Ibid.*

physiological strains, psychological strains and behavioral strains.⁶



Gambar 2.1 : Example of Strain

Sumber: Jasson A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, "Organizational Behavior: Improving, Performance and Commitment in the Workplace, (New York : McGraw-Hill Irwin, 2009), h. 156

Colquitt, Lepine dan Wesson mengemukakan, ketegangan atau konsekuensi negatif dapat menyebabkan terjadinya stres kerja dalam kehidupan. Konsekuensi negatif atau ketegangan terdiri dari tiga jenis yaitu ketegangan fisiologis, ketegangan psikologis, dan ketegangan perilaku. Ketegangan fisiologis menyebabkan penyakit tekanan darah tinggi, penyakit arteri, koroner, sakit kepala, sakit punggung dan sakit perut; ketegangan psikologis menyebabkan :

⁶ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGrawHill/Irwin, 2011), h. 156.

depresi, gelisah, lekas marah, sama pelupa, ketidakmampuan untuk berpikir jernih, rasa percaya diri berkurang, kelelahan; dan ketegangan perilaku berhubungan dengan alkohol dan penggunaan narkoba, gigi grinding, perilaku *compulsive overreacting*.

Selanjutnya menurut, Colquitt, Lepine dan Wesson menyatakan, "*stres is define as a psychological response to demand for which there is something at stake and coping with those demands taxes or exceeds a person's capacity of resource*".⁷ Stres didefinisikan sebagai respon psikologis seseorang terhadap sesuatu tuntutan orang-orang yang melebihi kapasitas dan kemampuannya. Inti dari pandangan Colquitt, dkk., adalah respon seseorang secara psikologis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi baik yang berhubungan dengan sesamanya maupun dengan lingkungan di sekitarnya.

Steve M. Jex menyatakan bahwa definisi stres kerja dapat dilihat dari tiga sudut pandang yang berbeda sebagai berikut:

It can be defined in a number of ways, but researchers have tended to adopt a stimulus, response, or stimulus-response definition. A stimulus definition implies that stress is some type of force acting upon the individual. A response definition implies that stress is synonymous with the way in which employees react to stressful job conditions. When stimulus-response definition is used, the term stress is used merely to refer to the overall process by which the work environment may negatively impact employees.⁸

⁷ *Ibid.*

⁸ Steve M. Jex, *Organizational Psychological A. Scientist-Practitioner approach* (New York: John Wiley & Sons, 2002), h. 182.

Menurut Steve M. Jex definisi stres dapat dilihat dari sudut pandang berikut ini, stres sebagai stimulus yaitu segala sesuatu yang secara aktif mendesak seseorang, stres sebagai respon yaitu reaksi seseorang terhadap kondisi kerja yang penuh tekanan, dan stres sebagai stimulus respon yaitu keseluruhan proses tekanan lingkungan kerja terhadap seseorang.

Menurut penelitian dari beberapa definisi stres kerja yang telah dikemukakan di atas menitikberatkan pada stres sebagai suatu stimulus sebagai contoh dapat disebutkan antara lain kejadian pada orang-orang yang mempunyai pekerjaan dengan tingkatan stres yang tinggi, maka orang tersebut akan merasa tegang dan kurang nyaman. Suatu kejadian atau lingkungan yang menimbulkan perasaan-perasaan tegang tersebut disebut "*stressor*". Berapa *stressor* dapat disebutkan antara lain: peristiwa bencana alam (banjir bandang, angin badai, gempa bumi, tsunami), peristiwa bencana buatan (perang, tawuran, kebakaran), kejadian-kejadian dalam kehidupan (kehilangan pekerjaan, kehilangan sesuatu yang sangat dicintai), situasi dan kondisi yang tidak menyenangkan (tinggal di daerah yang padat, sesak dan bising).

Di samping stres dipandang sebagai stimulus, dalam perkembangan selanjutnya stres kerja digambarkan sebagai suatu respon, dimana stres merupakan respon seseorang terhadap *stressor*

yang dialaminya baik dari external maupun internal individu, baik dari lingkungan kerja maupun luar lingkungan kerja.

Selain sebagai stimulus dan respon, stres kerja dipandang sebagai perpaduan stimulus dan respon yaitu stres dihasilkan melalui proses yang meliputi *stressor* yang dipandang sebagai tekanan sehingga menjadi ketegangan (*strains*) dan akhirnya memicu respon psikologis, fisik, sikap dan perilaku.

Menurut Beehr dan Newman menjelaskan, “*job stress as a condition arising from the interaction of people and their job and characterized by changes within people that force them to deviate from their normal function*”.⁹ Stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul dari interaksi orang dan pekerjaan mereka yang ditandai dengan perubahan dalam orang-orang yang memaksa mereka yang menyimpang dari fungsi normal mereka. Selanjutnya definisi stres menurut beeehr dan Newman, “*stress as an adaptive response to an external situation that result in physical, psychological, and/or behavior deviations for organizational participants*”.¹⁰ Ini berarti stres merupakan respon adaptive terhadap situasi ekternal yang dapat menghasilkan deviasi secara fisik, psikologis, dan atau perilaku partisipasi organisasi.

⁹ Fred Luthans, *Organizational Behavior Eleventh Edition* (Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2008), h. 279.

¹⁰ *Ibid.*

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge konsep stres dapat dijelaskan sebagai berikut :

Job stress is dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important.¹¹

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan dengan permintaan, kesempatan atau sumber daya terkait dengan apa keinginan individu dan yang hasilnya dipersepsi sebagai tidak pasti dan penting. Ini berarti bahwa stres merupakan tuntutan-tuntutan pekerjaan di atas kemampuan coping pekerja.

Definisi-definisi yang dikemukakan di atas pada dasarnya saling melengkapi satu sama lainnya, walaupun tidak mudah untuk membuat rumusan definisi yang komprehensif. Namun demikian jika dikaji lebih dalam terdapat beberapa substansi yang memiliki kesamaan, antara lain *pertama*, stres merupakan faktor eksternal berupa kejadian atau stimulus lingkungan yang menyebabkan seseorang merasa tegang. Stres merupakan lingkungan yang disebut lingkungan *stressor*. *Kedua*, stres merupakan faktor internal berupa respon subjektif atau respon adaptif berupa ketegangan yang dialami seseorang. *Ketiga*, stres adalah perubahan kondisi fisik atau psikologis yang dirasakan sebagai gangguan. Dengan kata lain stres dapat di

¹¹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Educational, Inc, 2011), h. 641.

definisikan sebagai respon penyesuaian (*adaptif*) setelah seseorang berinteraksi dengan tuntutan lingkungan pekerjaannya (*stressor*), yang menghasilkan ketegangan (*strain*).

Mereka yang memiliki tingkat kecemasan tinggi, tingkat neurotik yang rentan dan yang memiliki tipe kepribadian A sangat mungkin *stressor* pekerjaan dan *stressor* dari luar organisasi dapat menimbulkan stres pekerjaan yang ditandai oleh gejala stres fisik (sakit jantung, darah tinggi atau rendah, tingkat kolesterol meningkat, kelelahan, sakit kepala); psikologis (depresi, ketidakpuasan kerja, aspirasi menurun); maupun gejala perilaku (merokok, peminum, kemangkiran). Sebaliknya bahwa mereka yang memiliki tingkat kecemasan rendah, tingkat neurotiknya stabil, toleran terhadap ambiguitas dan memiliki kepribadian B, sangat mungkin *stressor* dianggap biasa dan tidak menimbulkan gejala stres yang parah.

Penurunan daya beli, harga yang tidak terkendali, ketidakseimbangan *supply* dan *demand* terhadap barang, jasa dan tenaga kerja akan meningkatkan stres pada setiap orang. Dampak dari ketidakpastian ekonomi yang paling dirasakan adalah semakin meningkatnya pengangguran dan penduduk miskin, yang pada gilirannya akan meningkatkan kerawanan sosial, penyakit sosial, kejahatan dan kondisi tidak aman. Apalagi ditambah dengan kondisi ketidakpastian politik, yang menyangkut pola keamanan dan

pertahanan negara, perbedaan kepentingan, hingga perebutan kekuasaan, akan meningkatkan, kecemasan, kegelisahan, ketidakadilan, kesewenang-wenangan yang menghasilkan lingkungan yang stres. Begitu pula ketidakpastian teknologi misalnya komputerisasi, robotisasi, otomatisasi dan bentuk lain dari inovasi teknologi yang jika tidak di antisipasi sebelumnya, dapat menyebabkan semua merasakan stres.

Stressor dari faktor organisasi meliputi; tuntutan tugas, peran, interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi, tuntutan tugas berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Termasuk di dalam adalah desain kerja individu otonomi, variasi tugas, ketergantungan antara individu dengan tugas, dan tugas dengan yang lainnya sangat potensial menimbulkan stress. Sedangkan otonomi cenderung mengurangi stres. Tempat kerja dengan temperatur tinggi, bising, kondisi kerja yang berbahaya, dan ruang yang penuh sesak dapat meningkatkan stres dalam pekerjaan.

Tuntutan peran berkaitan dengan stres pada diri seseorang yang harus berfungsi atau berperan secara khusus dalam organisasi. Konflik peran membuat harapan sulit untuk dicapai atau di puaskan. Sedangkan peran dengan beban berlebihan akan dialami ketika pekerjaan harus mengejar banyak pekerjaan dalam waktu yang sangat terbatas. Peran yang ambigu terjadi ketika peran yang diharapkan

tidak dipahami dengan jelas, sehingga pekerjaan tidak yakin dengan apa yang dikerjakan. Tuntutan antara personal merupakan stres yang diciptakan oleh pekerjaan lain, kurangnya dukungan sosial dari kolega. Buruknya hubungan interpresonal dapat menjadikan penyebab stres, khususnya pekerjaan yang membutuhkan sosial tinggi.

Struktur organisasi dimasukkan sebagai tingkat diferensiasi dalam organisasi, baik pada tingkat aturan maupun regulasinya, serta dimana pengambilan keputusan dilakukan. Aturan yang baku dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan contoh variabel struktur organisasi yang potensial dapat menjadi sumber stres.

Stres kerja yang dialami seseorang pada hakikatnya bukan merupakan kondisi objektif. Kondisi objektif hanya berada dalam lingkungan, organisasi dan kehidupan individu di luar lingkungan pekerjaannya. Kondisi objektif tersebut dapat dianggap sebagai kondisi yang penuh dengan stres bagi seorang tertentu, tetapi tidak bagi yang lainnya. Ini berarti terdapat variabel moderator yang menjembatani antara *stressor* yang potensial dengan stres yang dialami seseorang. Variabel moderator tersebut menurut Robbins, “*individual difference which soften the relationship between stressors*

with stress experienced".¹² Dapat dijelaskan perbedaan individu yang memperlunak hubungan antara penyebab stres dengan stres yang dialami. Dari sisi lain juga dapat disimpulkan bahwa stres dapat dipicu oleh faktor subyektifitas yang tinggi. Oleh karena itu Lurie J. Mullins menyatakan bahwa stres sebagai hasil kerja sistem persepsi seseorang, "*it is intrinsically tied into an individual's perceptual system*".¹³

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, stres dapat timbul dengan gejala-gejala yang secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori berikut ini:

- a. *Physiological symptom, most of the early concern with stress was directed with physiological symptom. This was predominanthy due to the fact that the topic was researched by specialist in the health and the medical scienses. This researches led to the conclusion that stress could create changes in metabolism, inscrease heart and breating rates, and increase blood preassure, bring on headaches, and include had attack.*
- b. *Psycological symptom; stress can causes dissatisfaction, job related stress can could job related dissatisfaction, job dissatisfaction, in fact is the simplest and most obvious physiological effect of stress. But stress shows it self in other physiological states-for instances tension, anxiety, irritability, boredom and procrastination.*
- c. *Behavior symptom; behaviorally related stress symptoms includechanges in productivity, absences, and turn over, as well as changes in eating habits inscreased smoking, or*

¹² *Ibid.*

¹³ Laurie J. Mullins, *Essentials of Organisational Behaviour* (New York: Pranhil Designs and Patents Act, 2006), h. 126.

consumption of alcohol, rapid speech, fidgeting and sleep disorder.¹⁴

Berdasarkan gejala-gejala di atas dapat dikemukakan:

- a) Gejala fisilogis; stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme, detak jantung dan pernafasan meningkat, meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung.
- b) Gejala psikologis; stres menyebabkan ketidakpuasan, ketidakpuasan kerja secara jelas dan nyata adalah efek psikologis dari stress. Selain ketidakpuasan kerja, stres dapat menyebabkan efek psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, iritabilitas, kebosanan dan penundaan.
- c) Gejala perilaku; stres mengakibatkan penyebab perubahan perilaku produktifitas, kemangkiran, perputaran pegawai, perubahan kebiasaan makan, peringatan konsumsi rokok, konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Sedangkan menurut Luthan, stres kerja dapat diketahui dengan munculnya beberapa masalah berikut ini:

a. *Physiological Problems;*

Specific physical health concern that have been linked to stress include the following; 1) immune system problems, where there is a lessened ability to fight off illness and infection; 2) cardiovascular system problems, such as high blood pressure and heart disease; 3) musculoskeletal system problems, such as tension headache and back pain;

¹⁴ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *op.cit.*, h. 644.

and 4) gastrointestinal system problems, such as diarrhea and constipation.

b. Psychological Problems

High levels of stress may be accompanied by anger, anxiety, depression, nervousness, irritability, tension and boredom. One study found that stress had the strongest impact on aggressive action, such as sabotage, interpersonal aggression, hostility, and complaints. These types of psychological problems from stress, in turn, are especially relevant to poor job performance lowered self-esteem, resentment of supervision, inability to concentrate and make decision, and job dissatisfaction.

c. Behavioral Problems

Direct behaviors that may accompany high levels of stress include undereating or overeating, sleeplessness, increased smoking and drinking and drug abuse.¹⁵

Dari pernyataan Luthans dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja muncul dalam tiga pengelompokkan berikut ini:

- a) Masalah-masalah fisik; penurunan efektifitas sistem imun sehingga mudah terserang penyakit, penurunan efektifitas sistem peredaran darah, seperti tekanan darah tinggi dan serangan jantung, permasalahan sistem otot, seperti sakit kepala dan sakit punggung, gangguan pencernaan dan sistem eksresi seperti diare dan sembelit.
- b) Masalah-masalah psikologis, marah, gelisah, depresi, gugup, temperamental, tegang, bosan. Setelah itu, salah satu penelitian menemukan bahwa stres sangat berpengaruh terhadap aksi agresif seperti: sabotase, agresi interpersonal, permusuhan, dan

¹⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior Eleventh Edition* (Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2008), h. 295.

kompalin. Masalah-masalah psikologis ini berkaitan erat dengan penurunan kinerja, penghargaan terhadap diri, tidak suka disupervisi, tidak bisa konsentrasi, tidak bisa mengambil keputusan, dan kepuasan kerja menurun.

- c) Masalah-masalah perilaku; seperti anfsui makan naik atau turun secara drastis, insomnia, peningkatan konsumsi rokok, minuman keras dan penyalahgunaan obat-obat terlarang.

Sementara itu Colquitt menyatakan bahwa stres dapat dilihat dari gejala-gejala fisik, psikis dan perilaku sebagai berikut:

- a. *Physiological strain;*
 - 1) Stressor reduce effectiveness of the body's immune system,
 - 2) Stressors harm the body's cardiovascular system cause the heart to race, increase blood pressure, and create coronary artery disease,
 - 3) Stressor cause problems in body musculoskeletal system tension headache, tight shoulders and backpain,
 - 4) Stressor can cause gastrointestinal system problems, symptom of this type af strain include stomachaches, indigestion, diarrhea and constipation.
- b. *Phsyical strain;* result from stressor include depression, anxiety, anger, hostility, reduce self-confidence, irritability, inability to think clearly, forgetfulness, lack of creativity, memori loss, a loss of sens humor.
- c. *Behavioral strain;* such as grinding one's teeth at night, being overly critical an bossy, excessive smooking, compulsive of eating.¹⁶

¹⁶ Colquitt, Jeffry A. Lepine & Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGrawHill/Irwin, 2011), h. 55.

Dari pendapat Colquitt dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala stres sebagai berikut:

- a) Penegangan fisik; penurunan efektifitas sistem imun sehingga mudah terserang penyakit, penurunan efektifitas sistem peredaran seperti detak jantung meningkat, tekanan darah tinggi dan serangan jantung, permasalahan sistem otot, seperti sakit kepala, penyempitan otot bahu, dan sakit punggung dan gangguan sistem pencernaan dan sistem ekskresi seperti diare, serta sembelit.
- b) Penegangan psikologi, depresi, gelisah, marah, permusuhan, penurunan kepercayaan diri, tempramental, tidak bias berpikir tuntas, pelupa, kurang kreatif, hilang ingatan, dan hilang selera humor.
- c) Penegangan perilaku; menggertakan gigi di malam hari, over kritis, berperilaku seperti bos, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, memaksakan diri untuk makan.

Sementara itu, L. Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske mengelompokkan gejala stres menjadi empat kelompok penting, sbb:

- a. *Stress can produce a variety of psychological consequences, including anxiety, frustration, apathy, lowered self-esteem, aggression and depression.*
- b. *Some outcomes of stress may be cognitive. Cognitive outcomes any decision, or any decision at all, mental block, and decreased attention spans.*

- c. *Behavioral, such manifestations as being prone to accident, impulsive behavior, alcohol and drug abuse and explosive temper are examples.*
- d. *Physiological outcomes could include increased heart rate, elevated blood pressure, sweating, hot and cold flashes, increased blood glucose levels and stomachache production.¹⁷*

Dari pendapat L. Gibson, dkk., dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja adalah sebagai berikut:

- a) Konsekuensi psikologi; gelisah, frustasi, lesu, harga diri rendah, agresif dan depresi.
- b) Konsekuensi kognitif; rendah konsentrasi, tidak mampu mengambil keputusan yang tepat, kurang percaya diri dan jangkauan perhatian berkurang.
- c) Konsekuensi perilaku; cenderung terjadi kecelakaan (karena tergesa-gesa), perilaku sensitif, penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan terlarang dan temperamental.
- d) Konsekuensi fisik; detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, berkeringat, sebentar panas sebentar dingin, tingkat gula darah meningkat dan produksi asam lambung meningkat.

Dari uraian di atas dapat disintesikan stres kerja adalah respon adaptif individu terhadap situasi eksternal yang dapat menghasilkan deviasi secara fisik, psikologis, kognitif dan perilaku yang dapat diukur

¹⁷ James L. Gibson, Donelly, Ivancevich, dan Robert Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill, 2012), h. 204.

dengan indikator 1) gejala fisik, 2) gejala psikologis, 3) gejala kognitif dan 4) gejala perilaku.

2. Kepribadian

Dalam kehidupan sehari-hari kepribadian (*personality*) sangat melekat pada diri manusia karena kepribadian merupakan aspek penting yang dapat membedakan seseorang dengan orang lain. Berdasarkan psikologi, menurut Gordon W. Allport bahwa kepribadian sebagai suatu organisasi (berbagai aspek psikis dan fisik) yang merupakan suatu struktur dan sekaligus proses. Jadi, kepribadian merupakan sesuatu yang dapat berubah. Secara eksplisit Allport menyebutkan, kepribadian secara teratur tumbuh dan mengalami perubahan.¹⁸ Lebih singkat Gordon Allport menambahkan bahwa "*personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical system that determine his unique adjustments to his environment*", Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psiko-fisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.¹⁹

¹⁸ (Gordon Allport) dalam Artikel, *Kepribadian*, Wikipedia Bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas, h. 2.

¹⁹ (Gordon Allport) dalam Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Upper Saddle River, 2001), h. 92.

Maksud dari definisi Allport bahwa cara yang unik yaitu; kualitas perilaku yang khas sehingga dapat membedakan antara individu satu dengan individu lainnya. Keunikannya itu didukung oleh keadaan struktur psiko-fisiknya, antara lain konstitusi dan kondisi fisik, tampang, hormon, segi kognitif dan afektifnya yang saling berhubungan dan berpengaruh, sehingga menentukan kualitas tindakan atau perilaku individu yang bersangkutan dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Robbins memberikan sedikit gambaran bahwa “*you should think of personality as the sum total of ways in which an individual reacts to and interacts with others*”, Anda harus berpikir tentang kepribadian sebagai jumlah total cara dimana seorang individu bereaksi terhadap dan berinteraksi dengan orang lain.²⁰ Selain itu, Cattell memberi definisi yang sangat umum mengenai kepribadian, ia mengatakan bahwa “*personality is that which permits a prediction of what a person will do in a given situation*”. Kepribadian adalah yang memungkinkan prediksi terhadap apa yang seseorang akan lakukan dalam situasi tertentu.²¹ Maksudnya kepribadian sebagai stimulus yang dapat menyebabkan seseorang bertindak secara unik sesuai bentuk sifat kepribadiannya.

²⁰ Stephen P. Robbins *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Upper S River, 2013), h. 92.

²¹ (Raymond B. Cattell) dalam Safrida: *Definisi Kepribadian*, (Artikel, 03 Juni 2012), h. 2.

Menurut Luthans bahwa, “*personality will mean how people effect others and how they understand and view themselves, as well as their pattern of inner and outer measurable traits and the person-situation interaction*”.²² Kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan melihat dirinya, serta bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur sifat terukur dalam dan luar dan interaksi antara manusia-situasi. Menurut Lahey bahwa “*personality is the sum total of all of the ways of acting, thinking, and feeling that are typical for that person and make each person different from other individuals*”.²³ Kepribadian adalah jumlah keseluruhan dari semua cara bertindak dan berpikir seseorang yang khas dan membuat orang itu berbeda dari orang lain.

Disisi lain, Robbins juga menambahkan bahwa faktor penentu kepribadian orang dewasa umumnya terdiri dari kedua faktor yakni faktor keturunan dan faktor lingkungan, serta dimoderatori oleh kondisi situasional yang dianggap sebagai faktor ketiga. Berikut ini, akan dijelaskan faktor penentu kepribadian:

- a. Faktor Keturunan. Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan. Perawakannya fisik, daya tarik

²² Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill/Irwin,2008), h.120.

²³ Lahey, *Psychology An Introduction, Eleven Edition*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc. All rights reserved, 2012), h. 395.

wajah, jenis kelamin, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan biologi irama adalah karakteristik yang umumnya dianggap baik sepenuhnya atau secara substansial dipengaruhi oleh siapa orang tua anda, yaitu dengan mereka biologis, fisiologis, dan melekat psikologis.

- b. Faktor Lingkungan. Di antara faktor-faktor yang mengerahkan tekanan pada pembentukan kepribadian kita adalah budaya di mana kita dibesarkan, pengkondisian awal kami, norma-norma di antara keluarga kami, teman-teman, dan kelompok-kelompok sosial, dan pengaruh lain yang kita alami. Lingkungan yang kita terkena memainkan peran penting dalam membentuk kepribadian kita.
- c. Faktor Situasi. Situasi mempengaruhi efek keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian. Kepribadian seseorang, meskipun pada umumnya stabil dan konsisten, tidak berubah dalam situasi yang berbeda. Tuntutan berbagai situasi yang berbeda panggilan aspek sebagainya membuat berbeda kepribadian seseorang. Karena itu, kita tidak harus melihat pola kepribadian dalam isolasi.²⁴

Abin Syamsuddin, mengemukakan tentang aspek-aspek kepribadian, yang di dalamnya mencakup: 1) Karakter yaitu konsekuensi

²⁴ Robbins, *op.cit.*, hh. 92-93.

tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsisten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat, 2) Temperamen yaitu disposisi reaktif seorang, atau cepat lambatnya mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan yang datang dari lingkungan, 3) Sikap; sambutan terhadap objek yang bersifat positif, negatif atau ambivalen, 4) Stabilitas emosi yaitu kadar kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan dari lingkungan. Seperti mudah tidaknya tersinggung, marah, sedih, atau putus asa, 5) Responsibilitas (tanggung jawab) adalah kesiapan untuk menerima risiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan. Seperti mau menerima risiko secara wajar, cuci tangan, atau melarikan diri dari risiko yang dihadapi, dan 6) Sosialitas yaitu disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal, seperti; sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.²⁵

Dari uraian di atas terlihat bahwa kepribadian mempunyai sebagian besar kata sifat, dan sebagian besar dari kata sifat itu sangat bervariasi. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson bahwa ternyata sebahagian besar kata sifat itu merupakan variasi dari lima dimensi atau faktor yang luas yang dapat digunakan untuk meringkas kepribadian kita. Kelima dimensi kepribadian meliputi

²⁵ Syamsuddin (2003) Artikel: *Kepribadian* (Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Bebas), h. 3.

“conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness to experience, dan extraversion. Secara kolektif, dimensi ini telah dijuluki *big five*.²⁶ Berikut adalah ciri kata sifat yang berhubungan dengan lima besar dimensi kepribadian (Big Five): 1) *Conscientiousness* (Sifat berhati-hati), orang yang *conscientiousness* mempunyai ciri yaitu ketelitian, terorganisir, dapat diandalkan, ambisius, pekerja keras, tekun dan bertanggung jawab. Orang-orang seperti ini sulit untuk membayangkan pekerjaan yang bersifat tidak bermanfaat. Salah satu alasan dapat ditemukan dalam tujuan umum bahwa orang-orang yang memprioritaskan kerja dalam kehidupan mereka. 2) *Agreeableness* (Keramahan), orang yang *agreeableness* mempunyai ciri-ciri yaitu menyenangkan, hangat, baik, suka berkelompok, simpatik, penolong, dan sopan. Orang menyenangkan memprioritaskan persekutuan berjuang, yang mencerminkan keinginan yang kuat untuk mendapatkan penerimaan dalam hubungan pribadi sebagai sarana mengekspresikan kepribadian. 3) *Neuroticism* (Gangguan Emosi), orang yang *neuroticism* mempunyai ciri yaitu gugup, murung, emosional, tidak aman, dan cemburu. Neuroticism identik dengan efektivitas negatif terhadap kecenderungan disposisional mengalami suasana hati yang tidak menyenangkan seperti permusuhan, gugup,

²⁶ Colquitt, LePine & Wesson: *Organizational Behavior*, (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. All rights reserved, 2011), h. 295.

dan gangguan. 4) *Openness to Experience* (Keterbukaan terhadap pengalaman), orang yang *openness to experience* mempunyai ciri yaitu keterbukaan untuk mendapat pengalaman, ingin tahu, imajinatif, kreatif, kompleks, halus, dan canggih. Dari semua dimensi, keterbukaan terhadap pengalaman memiliki label yang paling alternatif. Kadang-kadang dimensi ini disebut "rasa ingin tahu" atau "Intelektual" atau bahkan "Budaya". 5) *Extraversion* (mementingkan hal-hal lahir), orang yang ekstrover mempunyai ciri yaitu banyak bicara, pandai bergaul atau suka berteman, bersemangat, tegas, berani, dan dominan (berbeda dengan introvert, yang pendiam, dan pemalu).²⁷

Dari beberapa uraian di atas, dapat disintesiskan bahwa kepribadian adalah sifat atau karakter hakiki yang tercermin pada seseorang yang dapat membedakan tindakannya dengan orang lain yang dipengaruhi oleh lingkungan dan situasi/kondisi, dengan indikator berupa *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), *Agreeableness* (keramahan), *Neuroticism* (gangguan emosi), *Openness to Experience* (keterbukaan untuk pengalaman), dan *Extraversion* (mementingkan hal-hal lahir).

²⁷ *Ibid.*, h. 296.

3. Penetapan Tujuan

Menurut Fred Luthans definisi penetapan tujuan adalah “*goal is a performance target that an individual or group seeks to accomplish at work*”.²⁸ Konsep ini menjelaskan bahwa definisi tujuan adalah target kinerja yang seorang individu atau kelompok yang berusaha untuk mencapai di tempat kerja. Sehingga, menurut Fred Luthans penetapan tujuan adalah “*the process of motivating employees by establishing effective and meaningful performance*”.²⁹ Konsep ini menjelaskan bahwa pencapaian tujuan merupakan suatu proses dalam motivasi pegawai dengan membuat target kerja yang efektif yang bermakna.

Penetapan tujuan juga merupakan proses motivasi pegawai dengan membangun kinerja yang efektif dan bermakna. Hal ini memberikan cara bagaimana perilaku organisasi harus maju dari praktek manajemen yang lebih efektif. Penetapan tujuan membuat pegawai berusaha untuk mencapai tujuan dalam rangka untuk memenuhi pencapaian target. Penetapan tujuan juga memberikan arah untuk sifat perilaku pegawai dan membimbing pikiran dan tindakan mereka untuk mencapai hasil karena setiap individu merespon dan melakukan sesuai dengan niat atau tujuan-tujuan ini.

²⁸ Fred Luthans, *Organizational Behavior An Evidence Based Approach 12th Edition* (USA: McGraw Hill, 2011), 183.

²⁹ *Ibid.*

Adapun penetapan tujuan menurut Kreitner “*goal setting is the process of improving individual or group job performance with formally stated objectives, deadlines, or quality standards*”.³⁰ Konsep ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan adalah proses peningkatan prestasi kerja atau kelompok secara formal dengan menyatakan tujuan, tenggang waktu, atau standar mutu. Dalam hal ini, penetapan tujuan secara jelas menyebutkan adanya tujuan partisipatif dari seluruh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan terukur dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Sedangkan penetapan tujuan menurut Charles Hill dan McShane, “*goal setting is the process of motivating employees and clarifying their role perceptions by establishing performance objectives*.³¹ Konsep ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan adalah proses memotivasi pegawai dan memperjelas persepsi peran mereka dengan mendirikan tujuan kinerja. Jadi penetapan tujuan merupakan keadaan masa depan yang diinginkan suatu organisasi atau orang yang mencoba untuk mewujudkannya. Penetapan tujuan meningkatkan persepsi peran dan menjelaskan arah upaya pegawai. Bila dilakukan secara efektif, penetapan tujuan juga dapat

³⁰ Robert Kreitner, *Management Eleventh Edition* (New York: Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company, 2009), h. 341.

³¹ Charles W. L., Hill Steven L. McShane, *Principles of Management* (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 325.

meningkatkan intensitas dan ketekunan usaha. Keadaan ini mampu mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi melalui ketekunan pegawai dan meningkatkan tingkat harapan tujuan pribadi.

Sedangkan Hellriegel dan Slocum mendefinisikan penetapan tujuan, “*goal setting is the process of specifying desired outcomes toward which individuals, teams, departments, and organizations will strive and is intended to increase organizational efficiency and effectiveness*”.³² Konsep ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan adalah proses menentukan hasil yang diinginkan ke arah mana individu, tim, departemen, dan organisasi akan berusaha dan dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi.

Proses penetapan tujuan menjadi penting bagi keberhasilan bisnis global saat ini dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Sebagai sebuah organisasi harus mampu berusaha untuk mencapai tujuan tertentu, dan individu juga termotivasi untuk berjuang untuk mencapai tujuan. Proses penentuan tujuan merupakan salah satu alat motivasi yang paling penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai di organisasi.

Menurut Mschane dan Glinow penetapan tujuan adalah “*the process of motivating employees and clarifying their role perceptions*

³² Hellriegel dan Slocum, *Organizational Behavior 13th edition* (USA: South-Western Cengage Learning, 2008), h. 192.

by establishing performance objectives".³³ Konsep ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan adalah proses motivasi pegawai dan memperjelas persepsi peran mereka dengan menetapkan tujuan kinerja.

Penetapan tujuan ini meningkatkan prestasi pegawai dalam dua cara : (1) dengan memperkuat intensitas dan ketekunan usaha dan (2) dengan memberikan pegawai persepsi peran yang lebih jelas sehingga usaha mereka disalurkan menuju perilaku yang akan meningkatkan kinerja kerja.

Lebih lanjut McShane dan Glinow menjelaskan terdapat enam kunci karakteristik penetapan tujuan, yaitu:

- a. *Specific goals*
- b. *Relevant goals*
- c. *Challenging goals*
- d. *Goal commitment*
- e. *Goal participation (sometimes)*
- f. *Goal feedback.³⁴*

Konsep ini menjelaskan karakteristik tentang penetapan tujuan, yaitu:

- a. *Tujuan yang spesifik.* Pegawai lebih berusaha melakukan suatu tugas ketika mereka bekerja dengan memiliki tujuan spesifik dari pada mencapai target "melakukan yang terbaik". Tujuan yang

³³ Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior* (USA: McGraw Hill, 2010), h. 146.

³⁴ *Ibid.*

spesifik memiliki tingkat perubahan terukur selama jangka waktu tertentu dan relatif singkat. Tujuan yang spesifik menyampaikan ekspektasi kinerja yang lebih tepat, sehingga pegawai dapat langsung berusaha lebih efisien dan handal.

- b. *Tujuan yang relevan.* Tujuan juga harus relevan dengan pekerjaan individu dan berada dalam kontrol. Sebagai contoh, tujuan untuk mengurangi limbah akan memiliki nilai yang kecil jika pegawai tidak memiliki banyak kontrol atas limbah dalam proses produksi.
- c. *Tujuan yang menantang.* Tujuan yang menantang menyebabkan orang untuk meningkatkan intensitas dan ketekunan dari usaha kerja mereka dan berpikir melalui informasi lebih aktif. Mereka juga memenuhi prestasi seseorang atau kebutuhan pertumbuhan ketika tujuannya tercapai.
- d. *Komitmen tujuan.* Idealnya, tujuan harus menantang tanpa begitu sulit bahwa pegawai kehilangan motivasi mereka untuk mencapainya.
- e. *Partisipasi tujuan,* penetapan tujuan biasanya lebih efektif ketika pegawai berpartisipasi dalam menentukan tujuan. Partisipasi membuat keyakinan bahwa masing-masing menciptakan tingkat yang lebih tinggi dari komitmen tujuan daripada yang ditemukan ketika tujuan. Partisipasi membuat keyakinan bahwa masing-masing menciptakan tingkat yang lebih tinggi dari komitmen tujuan

daripada yang ditemukan ketika tujuan yang diatur sendiri oleh pengawas. Partisipasi juga dapat meningkatkan kualitas tujuan, karena pegawai memiliki informasi berharga dan pengetahuan yang mungkin tidak diketahui kepada mereka yang awalnya dibentuk dari tujuan.

- f. *Umpan balik tujuan.* Umpan balik adalah kondisi lain yang diperlukan untuk penetapan tujuan yang efektif. Umpan balik adalah informasi yang memungkinkan kita tahu apakah kita telah mencapai tujuan atau benar mengarahkan upaya kita terhadap hal itu. Penentuan tujuan ini menekankan pentingnya umpan balik dalam rangka meningkatkan prestasi pegawai, meningkatkan rasa tanggung jawab pribadi untuk pekerjaan, mengurangi ketidakpastian dan memperbaiki kinerja.

Menurut Scermerhon, Hunt, Osborn dan Uhl-Bien penetapan tujuan adalah “*the process of developing, negotiating, and formalizing the targets or objectives that a person is responsible for accomplishing*”.³⁵ Konsep ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan adalah proses pengembangan, negoisasi, dan legalisasi target atau tujuan bahwa seseorang bertanggung jawab untuk menyelesaikan.

³⁵ John Schermercon, Jr., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior 11th Ed.* (USA: Jhon Wiley & Sons, Inc., 2010), h. 183.

Selain itu, menurut Schermeron, Hunt, Osborn dan Uhl-Bien menjelaskan penetapan tujuan memiliki pedoman penetapan tujuan adalah:

- a. *Difficult goals are more likely to lead to higher performance than are less difficult ones.*
- b. *Specific goals are more likely to lead to higher performance than are no goals or vague or very general ones.*
- c. *Task feedback, or knowledge of result, is likely to motivate people toward higher performance by encouraging the setting of higher performance goals.*
- d. *Goals are most likely to lead to higher performance when people have the abilities and feeling of self-efficacy required to accomplish them,*
- e. *Goals are most likely to motivate people toward higher performance when they are accepted and there is commitment to them.³⁶*

Konsep ini menjelaskan pedoman penetapan tujuan, yaitu:

- a. *Tujuan-tujuan yang sulit lebih cenderung mengarah pada kinerja yang lebih tinggi daripada yang kurang sulit.* Jika tujuan dipandang melebihi dari tingkat kesulitan atau tidak mungkin dari pencapaian hasil, maka akan semakin mempermudah dalam mencapai tujuan awal, karena tujuan awal dipandang menjadi lebih mudah untuk dicapai.
- b. *Tujuan spesifik lebih cenderung mengarah pada kinerja yang lebih tinggi daripada tindak tujuan atau yang samar-samar atau sangat umum.* Artinya, orang yang bekerja dengan tujuan umum seperti diberikan suatu dorongan untuk “melakukan yang terbaik”.

³⁶ *Ibid*, hh. 121-123.

- c. *Tugas umpan balik atau pengetahuan tentang hasil kemungkinan untuk memotivasi pegawai terhadap kinerja yang lebih tinggi dengan mendorong pengaturan tujuan kinerja yang lebih tinggi.* Umpan balik memungkinkan orang tahu di mana mereka berdiri dalam upaya mereka mencapai target kerja.
- d. *Tujuan yang paling mungkin untuk menyebabkan kinerja yang lebih tinggi adalah ketika orang memiliki kemampuan dan merasa percaya akan kemampuan diri untuk mencapai tujuan mereka.* Setiap individu harus mampu mencapai tujuan dan merasa percaya diri dalam kemampuan mereka.
- e. *Tujuan yang paling mungkin untuk memotivasi masyarakat terhadap kinerja yang lebih tinggi adalah ketika mereka diterima (ikut berpartisipasi) dan ada komitmen untuk mereka.* Berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan membantu membangun penerimaan dan komitmen, sehingga menciptakan rasa kepemilikan dari tujuan.

Selanjutnya Nancy dan Robbins menjelaskan agar penetapan tujuan lebih efektif maka perlu cara “SMART”, yaitu :

- a. *Specific: individuals know exactly what is to be achieved.*
- b. *Measurable: the goals proposed can be tracked and reviewed.*
- c. *Attainable: the goals, even if difficult, are reasonable and achievable.*
- d. *Results-oriented: the goals should support the vision of the organization.*

- e. *Time-bound: the goals are to be achieved whithin a stated time.*³⁷

Konsep ini menjelaskan bahwa *goal setting* lebih efektif maka diperlukan: 1) Spesifik, artinya setiap individu mengetahui dengan spesifik apa yang ingin dicapai. 2) Terukur, Tujuan yang diusulkan dapat diketahui dan ditinjau. 3) Dapat dicapai, Tujuan bahkan jika sulit, wajar dan dapat dicapai. 4) Berorientasi pada hasil, Tujuan harus mendukung visi organisasi. 5) terikat waktu, Tujuan adalah untuk dicapai dalam waktu yang ditetapkan.

Menurut Draft karakteristik penetapan tujuan agar tercapai secara efektif adalah:

- a. *Specific and measurable*
- b. *Cover key result areas*
- c. *Challenging but realistic*
- d. *Defined time period*
- e. *Linked to rewards.*³⁸

Konsep ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan: a) Spesifik dan terukur, Penetapan tujuan jika mungkin dapat diukur dengan menyebutkan jumlahnya agar jelas ukuran yang akan dicapai. b) Mencakup seluruh kunci target, Aktifitas dari setiap kunci target mampu meningkatkan prestasi kerja dan kompetisi, seperti kunci target keuangan, pelayanan, kepuasan, proses internal, inovasi, dan

³⁷ Nancy Langton and Stephen Robbins, *Fundamental of Organizational Behavior*, Third Canadian Edition (Canada: Pearson, 2006), h. 117.

³⁸ Richard L. Draft , *Management Eight Edition* (USA: Thomson higher Education, 2008), h. 217.

pembelajaran. c) Menantang tetapi realistik, Tujuan yang akan dicapai menantang tetapi kesulitannya rasional. Jika tidak, maka kegagalan pegawai akan terjadi dan mengurangi moral dari pegawai itu sendiri. d) Penjelasan jangka waktu, Penetapan tujuan harus menjelaskan waktu yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. e) Terkait dengan imbalan, Imbalan memberikan makna dan arti dari sebuah pencapaian tujuan dan membantu pegawai memiliki komitmen terhadap tujuan melalui penambahan gaji, promosi dan penghargaan dari prestasi kerja yang telah dicapai.

Menurut Gibson, penetapan tujuan jika diterapkan dari perspektif manajerial, seharusnya menunjukkan urutan kejadian untuk program penetapan tujuan.

The key steps in goal setting are (1) diagnosing whether the people, the organization, and the technology are suited for goal setting; (2) preparing employees via increased interpersonal interaction, communication, training, and action plans for goal setting; (3) emphasizing the attributes of goals that should be understood by a manager and subordinates; (4) conducting intermediate reviews to make necessary adjustment in established goals; and (5) performing a final review to check the goals set, modified, and accomplished.³⁹

Konsep ini menjelaskan langkah-langkah kunci dalam penetapan tujuan, yaitu; Pertama, mendiangnosis apakah orang-orang, organisasi, dan teknologi cocok untuk penetapan tujuan.

³⁹ James L. Gibson, Jhon M. Ivancevich, James H. Donelly, Robert Kanopaste, *Organizations Behavior, Structure, Process, Fourteenth Edition* (USA: MC, Graw-Hill, 2011), h. 168.

Kedua; menyiapkan pegawai melalui peningkatan interaksi interpersonal, rencana komunikasi, pelatihan, dan tindakan untuk menetapkan tujuan. *Ketiga*, menekankan atribut tujuan yang harus dipahami oleh seseorang manajer dan bawahan. *Keempat*, melakukan tinjauan menengah untuk membuat penyesuaian yang diperlukan dalam tujuan yang ditetapkan, dan; *Kelima*, melakukan review akhir untuk memeriksa tujuan yang ditetapkan, dimodifikasi, dan dicapai. setiap langkah perlu direncanakan dan di implementasikan jika penetapan tujuan adalah untuk menjadi teknik motivasi yang efektif dengan hati-hati.

Sedangkan menurut Robbins terdapat langkah-langkah penetapan tujuan, yaitu:

Goal setting involves these steps: review the organization's mission; evaluate available resources; determine the goals individually or with input from others; write down the goals and communicate them to all who need to know them; and review results and change goals as needed.⁴⁰

Konsep ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan melibatkan langkah-langkah berikut: meninjau misi organisasi, mengevaluasi sumber daya yang tersedia, menentukan tujuan secara individu atau dengan masukan dari orang lain, menuliskan tujuan dan

⁴⁰ Stephen Robbins and Mary Colter, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Educational, Inc, 2011), h. 201.

berkomunikasi kepada semua orang yang perlu mengenal mereka, dan hasil review, mengubah tujuan yang diperlukan.

Menurut Hellriegel dan Slocum model penetapan tujuan memiliki implikasi penting bagi pegawai, pemimpin, dan tim.

The goals-setting model has important implication for employees, leaders, and team alike. First, it provides an excellent framework to assist the leader or team in diagnosing the potential problems with low or overage performing employees. Diagnostic questions might include these: 1) How were the goals set?, 2) Are the goals challenging?, 3) What is affecting goal commitment? and 4) Does the employees know when he has done a good job?. Second, it provides concrete advice to the leader on how to create a high-performance work environment. Third, it portrays the relationships and interplay among key factors, such as goal difficulty, goal commitment, feedback, and rewards, to achieve high performance.⁴¹

Konsep ini menjelaskan bahwa model penetapan tujuan memiliki implikasi penting bagi pegawai, pemimpin, dan tim. Pertama, ia menyediakan kerangka kerja yang sangat baik untuk membantu pemimpin atau tim dalam mendiagnosis masalah potensial dengan karyawan yang berkinerja rendah atau rata-rata. Pertanyaan diagnostik mungkin bagaimana tujuan yang ditetapkan, apa tujuan yang menantang, apa yang mempengaruhi komitmen tujuan, apa pegawai tahu kapan ia telah melakukan pekerjaan yang baik. Kedua, memberikan saran konkret untuk pemimpin tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja kinerja tinggi. Ketiga, menggambarkan

⁴¹ Hellriegel dan Slocum, *Organizational Behavior 13th edition* (USA: South-Western Cengage Learning, 2008), h. 205.

hubungan dan interaksi antara faktor-faktor kunci, seperti kesulitan tujuan, komitmen pada tujuan, umpan balik dan penghargaan, untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disintesiskan bahwa penetapan tujuan adalah target kerja yang dilakukan oleh individu atau organisasi dalam proses memotivasi pegawai untuk menentukan hasil yang diinginkan. Indikatornya adalah membuat target kerja, adanya kejelasan terhadap tugas, menuliskan tujuan kerja, negoisasi terhadap target kerja, identifikasi menghadapi tujuan yang sulit, umpan balik untuk meninjau tujuan yang telah ditetapkan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian mengenai pengaruh kepribadian terhadap stres kerja antara lain dilakukan oleh Laurie J. Mullins menemukan bahwa, “*the cause of job stress: workload, personality, physical factors*”.⁴² Penyebab stress kerja adalah beban kerja, kepribadian dan faktor-faktor lingkungan fisik.

⁴² Laurie J. Mullins, *Essentials of Organisational Behaviour* (New York: Pranhil Designs and Patents Act 2006), h. 234.

2. Penelitian Scermerhon juga menjelaskan bagaimana kepribadian mempengaruhi stres kerja.⁴³
3. Menurut Stephen Robbins and Nancy, “*the use of goals can reduce stress as well as provide motivation.*⁴⁴
4. Penggunaan tujuan dapat mengurangi stres serta memberikan motivasi.
5. Menurut Gary P. Lathan, Menemukan bahwa kepribadian mempengaruhi penetapan tujuan.⁴⁵
6. *Conscientious employee are better at managing stress, perceiving lower key levels of key stressor, and being less affected by them at work.*⁴⁶
7. Bahwa Karyawan yang memiliki sifat conscientious ini akan lebih baik dalam mengelola stress.
8. Menurut Benjamin Schneider, mengatakan bahwa kepribadian mempengaruhi penetapan tujuan.⁴⁷

⁴³ John Schermercon, Jr., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior 11th Ed.* (USA: Jhon Wiley & Sons, Inc., 2010), h. 55.

⁴⁴ Stephen Robbins and Nancy Langton, *Fundamental of Organizational Behavior*, Third Canadian Edition (Canada: Pearson, 2006), h. 104.

⁴⁵ Gary P. Lathan, *Organizational Behavior Eleventh Edition* (Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2008), h. 63.

⁴⁶ Jason 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. 317.

⁴⁷ Benjamin Schneider, *Personality and Organizations* (London: New Jersey, 2004), h. 136.

C. Kajian Teoretik

1. Kepribadian terhadap Stres Kerja

Studi mengenai kepribadian dapat mempengaruhi stres kerja karyawan pada organisasi. Menurut Colquitt:

*Neuroticism also influences the way that people deal with stressfull situations. Specifically, neuroticism is associated with a differential exposure to stressor, meaning that neurotic people are more likely to appraise day-to-day situations as stressfull....Neuroticisms is also assiciated with a differential reactivity to stressor, meaning that neuritic people are less likely to believe they can cope with the stressor that they experience.*⁴⁸

Orang yang memiliki sifat *neuroticisms* dengan pandangan yang berbeda akan menilai situasi sehari-hari sebagai hal yang membuat stres. Dan orang yang memiliki sifat *neuroticisms* dengan reaksi yang berbeda akan kurang percaya diri dapat menanggulangi penyebab stres dengan pengalaman yang dimilikinya.

Colquitt kembali mengatakan bahwa, “*conscientious employee are better at managing stress, perceiving lower key levels of key stressor, and being less affected by them at work*”.⁴⁹ Karyawan yang memiliki sifat *conscientious* ini akan lebih baik dalam mengelola stres, karyawan ini memiliki tingkatan yang rendah dari penyebab stres dan stres kurang mempengaruhi pekerjaan yang akan diselesaikan.

⁴⁸ *Ibid.* h. 317.

⁴⁹ *Ibid.*

Sedangkan dilihat dari tipe B kebalikan dari A menurut Stephen Robbins, “*type B's never suffer from a sense of time urgency with its accompanying impatience, can relax without guilt an so on*”.⁵⁰ Tipe B ini akan menunjukkan perilaku tidak suka bersaing, kurang senang bekerja dan kurang merasakan pentingnya waktu. Stephen Robbins juga menjelaskan, “*employees are increasingly complaining that the line between work and nonwork time has become blurred, creating personal conflicts and stress*”.⁵¹ Karyawan semakin mengeluh bahwa garis antara kerja dan waktu nonwork telah menjadi kabur, menciptakan konflik pribadi dan stres.

Menurut Colquitt, Dilihat dari tipe *Personality* ada A dan B, “*first, Type A Behavior Pattern may have a direct influence on the level of stressor that a person confronts...*”.⁵² Tipe A cenderung tergesa-gesa dalam waktu, tidak sabar, kompetitor, senang mengendalikan sesuatu, agresif dan bermusuhan. Sehingga orang yang memiliki perilaku seperti ini akan mempengaruhi kemajuan hasil yang akan di capai, dan menganggap tuntutan kerja akan membuatnya stres.

⁵⁰ Stephen P. Robbins & mary Coulter, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice-Hall 2013), h. 177.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Colquitt, LePine & Wesson: *Organizational Behavior* (New York: The McGraw-Hill Companies,Inc.All rights reserved, 2011), h.155.

Scermerhon juga mengungkapkan yakni, “*personal stressor derive from personality type, needs, and values; they can influence how stressfull different situation become for different people*”⁵³. Tipe kepribadian, kebutuhan dan martabat merupakan penyebab stres yang dialami seseorang.

Pendapat tersebut juga didukung oleh Laurie J. Mullins, “*the cause of stress: workload, personality, physical factors*”⁵⁴. Penyebab stres adalah beban kerja, kepribadian dan faktor-faktor lingkungan fisik.

James L. Gibson juga menemukan bahwa, “*stress is an adaptif response mediated by individual characteristics and/or psychological proces, that is coscquences of any external actions, situations, or event that places special, physical and psychological demands, upon person*”⁵⁵. Stres adalah respon adaptif yang dimediasi oleh karakteristik individu, dan proses psikologi sebagai akibat dari aksi, situasi dan kondisi external, ataupun tuntutan psikologis dan fisik.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Laurie J. Mullins, *Essentials of Organisational Behaviour* (New York: Pranhil Designs and Patents Act 2006), h. 66.

⁵⁵ James L. Gibson, Donelly, Ivancevich, dan Robert Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill, 2012), h. 24.

Dari uraian teori tentang kepribadian dan stres kerja dapat diduga terdapat pengaruh langsung negatif kepribadian terhadap stres kerja.

2. Penetapan Tujuan dan Stres Kerja

Penetapan tujuan adalah tujuan dari sebuah organisasi. Jika pada sebuah organisasi ada penetapan tujuan yang jelas maka karyawan memiliki arahan yang jelas.

Seperti yang dikemukakan oleh Robert T. P., " *goals can also increase stress (anxiety), especially in cases in which there is high organizational pressure for performance and poor support*".⁵⁶ Tujuan juga dapat meningkatkan stres (kecemasan), terutama dalam kasus-kasus di mana ada tekanan organisasi yang tinggi untuk kinerja dan dukungan yang buruk.

Menurut Stephen Robbins and Nancy, " *in general, strategies to reduce stress include improved processes for choosing employees, placement of employees in appropriate jobs, realistic goal setting*".⁵⁷

Secara umum, strategi untuk mengurangi stres mencakup proses

⁵⁶ Robert T. Golembiewski, *Handbook of Organizational Behavior Second Edition, Revised and Expanded* (Georgia: The University of Georgia Athens, 2011), h. 48.

⁵⁷ Stephen Robbins and Nancy Langton, *Fundamental of Organizational Behavior*, Third Canadian Edition (Canada: Pearson, 2006), h. 104.

untuk memilih karyawan, penempatan karyawan dalam pekerjaan yang tepat, penetapan tujuan yang realistik.

Stephen Robbins juga menemukan, “*the use of goals can reduce stress as well as provide motivation*”.⁵⁸ Penggunaan tujuan dapat mengurangi stres serta memberikan motivasi.

Dari pendapat di atas diketahui apabila di dalam organisasi memiliki tujuan yang jelas maka karyawan akan bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang di buat. Penetapan tujuan memiliki pengaruh langsung negatif terhadap stres kerja.

3. Kepribadian terhadap Penetapan Tujuan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepribadian seseorang dapat disesuaikan dengan baik, maka pencapaian organisasi akan berhasil apalagi disesuaikan dengan penetapan tujuan yang jelas.

Menurut Benjamin, “*although personality has been implicated as a factor in employee motivation, absenteeism, leadership, job performance variability, goal setting, and organizational climate*”.⁵⁹

Kepribadian disini melibatkan berbagai faktor dalam motivasi

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Benjamin Schneider, *Personality and Organizations* (London: New Jersey, 2004), h. 136.

karyawan, variabilitas kinerja pekerjaan, penetapan tujuan, dan iklim organisasi.

Sedangkan Gary P. Lathan, “*work should be personally enhancing, thus one should use all aspects of the action sequence such as goal setting, information search, planning and feedback*”.⁶⁰

Pekerjaan harus meningkatkan kepribadian, sehingga kita harus menggunakan semua aspek dari urutan tindakan seperti penetapan tujuan, pencarian informasi, perencanaan dan umpan balik.

Robert T. G. Juga menemukan, “*for goal setting to work, there must be commitment to the goals and individuals must possess relevant knowledge concerning how to perform the task*”.⁶¹ Dalam penetapan tujuan untuk bekerja, harus ada komitmen terhadap tujuan dan individu harus memiliki pengetahuan yang relevan tentang bagaimana melakukan tugas.

Dari berbagai pendapat-pendapat tersebut di atas, maka diduga bahwa kepribadian berpengaruh langsung negatif terhadap penetapan tujuan.

⁶⁰ Gary P. Lathan, *Organizational Behavior Eleventh Edition* (Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2008), h. 63.

⁶¹ Robert T. Golembiewski, *Handbook of Organizational Behavior Second Edition, Revised and Expanded* (Georgia: The University of Georgia Athens, 2011), h. 44.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja.
2. Penetapan tujuan berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja.
3. Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap penetapan tujuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana tertulis pada Bab I, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang:

1. Kepribadian berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja.
2. Penetapan tujuan berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja
3. Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap penetapan tujuan pada Guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.

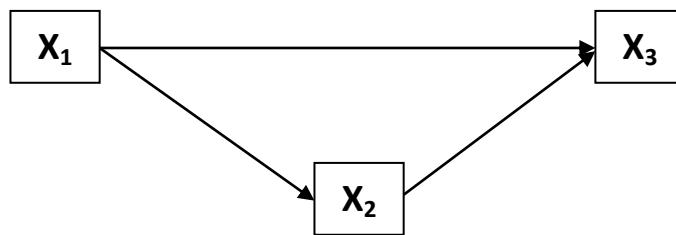
B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat. 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 kepribadian, penetapan tujuan dan stres kerja. Variabel endogen antara dalam penelitian ini yaitu stres kerja dan variabel

eksogen dalam penelitian ini yaitu kepribadian, serta variabel endogen antara yaitu penetapan tujuan. Konstelasi penelitiannya adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Hipotetik

Keterangan :

X₁ : Kepribadian (variabel eksogen)

X₂ : Penetapan Tujuan (variabel endogen antara)

X₃ : Stres Kerja (variabel endogen akhir)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi target dalam penelitian ini adalah semua Guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat. Sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah Guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.

2. Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana). Dari jumlah

populasi terjangkau yang ada, maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

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

Keterangan:

n : sampel

N : populasi

e : derajat kesalahan = 5% atau 0,05

Dengan demikian, penghitungan besaran sampel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{105}{1 + (103 \cdot 0,05^2)} = \frac{105}{1,2575} = 83,499 = 83$$

Dari hasil penghitungan, diketahui besaran sampel penelitian sebanyak 83 pegawai.

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 kuesioner 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. Stres Kerja

a. Definisi Konseptual

Stres kerja adalah respon adaptif individu terhadap situasi eksternal yang dapat menghasilkan deviasi secara fisik, psikologis, kognitif dan perilaku.

b. Definisi Operasional

Stres kerja adalah respon adaptif guru terhadap situasi eksternal yang dapat menghasilkan deviasi secara fisik, psikologis, kognitif dan perilaku, dengan indikator; 1) gejala fisik, 2) gejala psikologis, 3) gejala kognitif dan 4) gejala perilaku.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional mengenai stres kerja tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi instrumen sebanyak 40 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 Butir Instrumen Stres Kerja

No	Indikator	Nomor Butir	
		Sebelum uji Coba	Sesudah Uji Coba
1	Gejala Fisik	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	2,4,5,6,7,10
2	Gejala Psikologis	11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20	11,12,13,14,15, 16,17,18,20
3	Gejala Kognitif	21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30	21,22,23,24, 26,27,28,29
4	Gejala Perilaku	31,32,33,34,35, 36,37,38,39,40	31,32,33,34,35, 36,38,39,40
TOTAL		40	32

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Stres Kerja

Uji coba instrumen dilakukan pada 20 orang Guru. Uji coba ini dimaksudkan untuk menyempurnakan instrumen guna mendapatkan keabsahan (*validitas*) dan keandalan (*reliabilitas*) butir-butir pernyataan dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara suatu butir pernyataan dengan indikator dan dengan variabel.

1) Validitas Instrumen

Untuk mempermudah pengolahan data yang masuk untuk menguji validitas dan reliabilitas item instrumen yang ada, penulis melakukan pengolahan data ini dengan memanfaatkan

aplikasi program *Microsoft Excel*, dimana jumlah responden (n) sebanyak 20 orang pada alpha (α) 0,05. Adapun hasil pengolahan data yang ada adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Hasil pengolahan data untuk uji validitas terhadap 20 orang responden dan dengan alpha (α) = 0,05 diperoleh r_{tabel} sebesar 0,444. Kriteria yang dipakai untuk mengukur validitas item instrumen ini adalah dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , apabila hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil pengolahan datanya dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan data tersebut, diketahui hasil pengujian validitas setiap item sebagai berikut:

- 1) Terdapat 8 butir instrumen yaitu butir nomor 1, 3, 8, 9, 19, 25, 30, dan 37 yang r_{hitung} -nya lebih kecil dari r_{tabel} , sehingga butir tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari daftar instrumen;
- 2) Terdapat 32 butir instrumen yang r_{hitung} -nya positif dan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga butir tersebut dinyatakan valid dan dapat dipakai untuk menjaring data selanjutnya.

b. Reliabilitas Instrumen

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk dapat melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden, dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dari hasil ujicoba instrumen penelitian yang dilakukan, maka variabel stres kerja reliable karena diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach yang diperoleh adalah sebesar 0,947 sehingga instrumen tersebut dapat dipakai mengukur variabel stres kerja dan sangat reliabel.

2. Kepribadian

a. Definisi Konseptual

Kepribadian adalah sifat atau karakter hakiki yang tercermin pada seseorang yang dapat membedakan tindakannya dengan orang lain yang dipengaruhi oleh lingkungan dan situasi/kondisi.

b. Definisi Operasional

Kepribadian adalah sifat atau karakter hakiki yang tercermin pada seorang guru yang dapat membedakan tindakannya dengan orang lain yang dipengaruhi oleh lingkungan dan situasi/kondisi, dengan indikator; 1) *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), 2) *Agreeableness* (keramahan), 3) *Neuroticism* (gangguan emosi), 4) *Openness to Experience* (keterbukaan untuk pengalaman), dan 5) *Extraversion* (mementingkan hal-hal lahir).

c. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional mengenai kepribadian tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi instrumen sebanyak 40 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 3.2
Kisi-kisi Butir Instrumen Kepribadian

No	Indikator	Nomor Butir	
		Sebelum Uji Coba	Sesudah Uji Coba
1	<i>Conscientiousness</i> (sifat berhati-hati)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1,2,3,4,5,7,8
2	<i>Agreeableness</i> (keramahan)	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	9,10,11,12, 13,14,15,16,18
3	<i>Neuroticism</i> (gangguan emosi)	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	20,22,24,2526
4	<i>Openness to Experience</i> (keterbukaan untuk pengalaman)	29, 30, 31, 32,33	29,31,32,33
5	<i>Extraversion</i> (mementingkan hal-hal lahir)	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	34,35,36,37,38

TOTAL	40	30
--------------	-----------	-----------

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepribadian

Uji coba instrumen dilakukan pada 20 orang guru. Uji coba ini dimaksudkan untuk menyempurnakan instrumen guna mendapatkan keabsahan (*validitas*) dan keandalan (*reliabilitas*) butir-butir pernyataan dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara suatu butir pernyataan dengan indikator dan dengan variabel.

1) Validitas Instrumen

Hasil pengolahan data untuk uji validitas terhadap 20 orang responden dan dengan alpha (α) = 0.05 diperoleh r_{tabel} sebesar 0.444. Kriteria yang dipakai untuk mengukur validitas item instrumen ini adalah dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , apabila hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil pengolahan datanya dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan data tersebut di atas, diketahui hasil pengujian validitas setiap item sebagai berikut:

- a) Terdapat 10 butir instrumen yaitu butir nomor 6, 17, 19, 21, 23, 27, 28, 30, 39, dan 40 yang r_{hitung} -nya lebih kecil dari r_{tabel} , sehingga butir tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari daftar instrumen;
- b) Terdapat 30 butir instrumen yang r_{hitung} -nya positif dan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga butir tersebut dinyatakan valid dan dapat dipakai untuk menjaring data selanjutnya.

2) Reliabilitas Instrumen

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk dapat melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden, dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dari hasil ujicoba instrumen penelitian yang dilakukan, maka variable Kepribadian reliable karena diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach yang diperoleh adalah sebesar 0.929 sehingga instrumen tersebut dapat dipakai untuk mengukur variabel kepribadian dan sangat reliabel.

3. Penetapan Tujuan

a. Definisi Konseptual

Penetapan tujuan adalah target kerja yang dilakukan oleh individu atau organisasi dalam proses memotivasi pegawai untuk menentukan hasil yang diinginkan.

b. Definisi Operasional

Penetapan tujuan adalah target kerja yang dilakukan oleh individu atau organisasi dalam proses memotivasi pegawai untuk menentukan hasil yang diinginkan, dengan indikator; 1) membuat target kerja, 2) adanya kejelasan terhadap tugas, 3) menuliskan tujuan kerja, 4) negoisasi terhadap target kerja, 5) identifikasi menghadapi tujuan yang sulit, 6) umpan balik untuk meninjau tujuan yang telah ditetapkan.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi instrumen sebanyak 38 butir dan alternatif yang digunakan adalah sangat 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 3.3
Kisi-kisi Butir Instrumen Penetapan Tujuan

No	Indikator	Nomor Butir	
		Sebelum Uji Coba	Sesudah Uji Coba
1	Membuat target kerja	1,2,3,4,5,6,	1,2,5,6,
2	Adanya kejelasan terhadap tugas	7,8,9,10,11, 12, 13,	7,9,11,12,13
3	Menuliskan tujuan kerja	14,15,16,17, 18, 19, 20,	14,15,16,17, 18,19,20

4	Negoisasi terhadap target kerja	21, 22, 23,24, 25, 26, 27,	21,22,23,24, 26
5	Identifikasi menghadapi tujuan yang sulit	28,29,30,31, 32,	29,30,31,32
6	Umpang balik untuk meninjau tujuan yang telah ditetapkan.	33,34,35, 36, 37, 38	33,34,36, 37, 38
TOTAL		38	30

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penetapan Tujuan

Uji coba instrumen dilakukan pada 20 orang guru. Uji coba ini dimaksudkan untuk menyempurnakan instrumen guna mendapatkan keabsahan (*validitas*) dan keandalan (*reliabilitas*) butir-butir pernyataan dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara suatu butir pernyataan dengan indikator dan dengan variabel.

1) Validitas Instrumen

Hasil pengolahan data untuk uji validitas terhadap 20 orang responden dan dengan alpha (α) = 0.05 diperoleh r_{tabel} sebesar 0.444. Kriteria yang dipakai untuk mengukur validitas item instrumen ini adalah dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , apabila hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil pengolahan datanya dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan data tersebut di atas, diketahui hasil pengujian validitas setiap item sebagai berikut:

- a) Terdapat 8 butir instrumen yaitu butir nomor 3, 4, 8, 10, 25, 27, 28 dan 35 yang r_{hitung} -nya lebih kecil dari r_{tabel} , sehingga butir tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari daftar instrumen;
- b) Terdapat 30 butir instrumen yang r_{hitung} -nya positif dan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga butir tersebut dinyatakan valid dan dapat dipakai untuk menjaring data selanjutnya.

2) Reliabilitas Instrumen

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk dapat melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden, dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dari hasil ujicoba instrumen penelitian yang dilakukan, maka variable penetapan tujuan reliabel karena diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach yang diperoleh adalah sebesar 0,937 sehingga instrumen tersebut dapat dipakai untuk mengukur variabel penetapan tujuan dan sangat reliabel.

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

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

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

Hipotesis Kedua

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

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

Hipotesis Ketiga

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

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

Keterangan :

H_0 = Hipotesis nol

H_1 = Hipotesis penelitian

ρ_{31} = Koefisien pengaruh Stres Kerja terhadap Penetapan Tujuan

ρ_{32} = Koefisien pengaruh Kepribadian terhadap Penetapan Tujuan

ρ_{21} = Koefisien pengaruh Stres Kerja terhadap Kepribadian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel X_3 (Stres Kerja) sebagai variabel *endogenous* akhir, variabel X_1 (Kepribadian) sebagai variabel *exogenous* dan variabel X_2 (Penetapan Tujuan) sebagai variabel *endogenous* perantara. Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel X_3 , X_1 , dan X_2 .

1. Stres Kerja

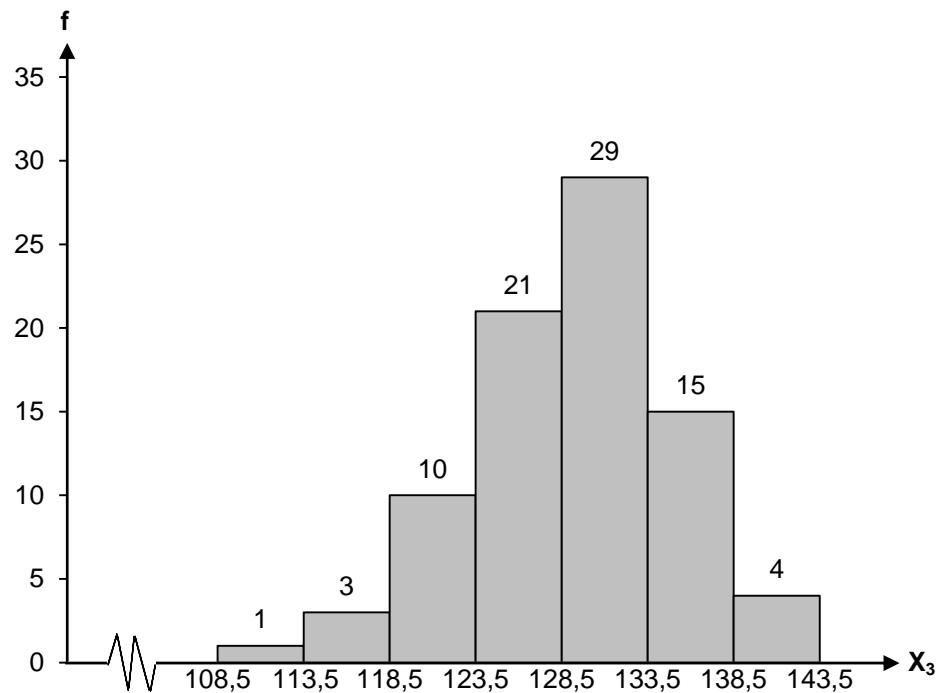
Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas dihitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 141 dan skor minimum 109, sehingga rentang skor sebesar 32. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data stres kerja mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 129,06 dengan nilai standar deviasi 6,14 dimana nilai variansnya sebesar 37,7158 nilai median 129,62 dan nilai modus sebesar 130,32. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Stres Kerja

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Komulatif	Relatif
1	109 - 113	108,5	113,5	1	1	1,20%
2	114 - 118	113,5	118,5	3	4	3,61%
3	119 - 123	118,5	123,5	10	14	12,05%
4	124 - 128	123,5	128,5	21	35	25,30%
5	129 - 133	128,5	133,5	29	64	34,94%
6	134 - 138	133,5	138,5	15	79	18,07%
7	139 - 143	138,5	143,5	4	83	4,82%
				83		100%

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 stres kerja. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 108,5 sampai 143,5. 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 stres kerja tersebut seperti tampak dalam gambar berikut.



Gambar 4.1
Histogram Data Stres Kerja

2. Kepribadian

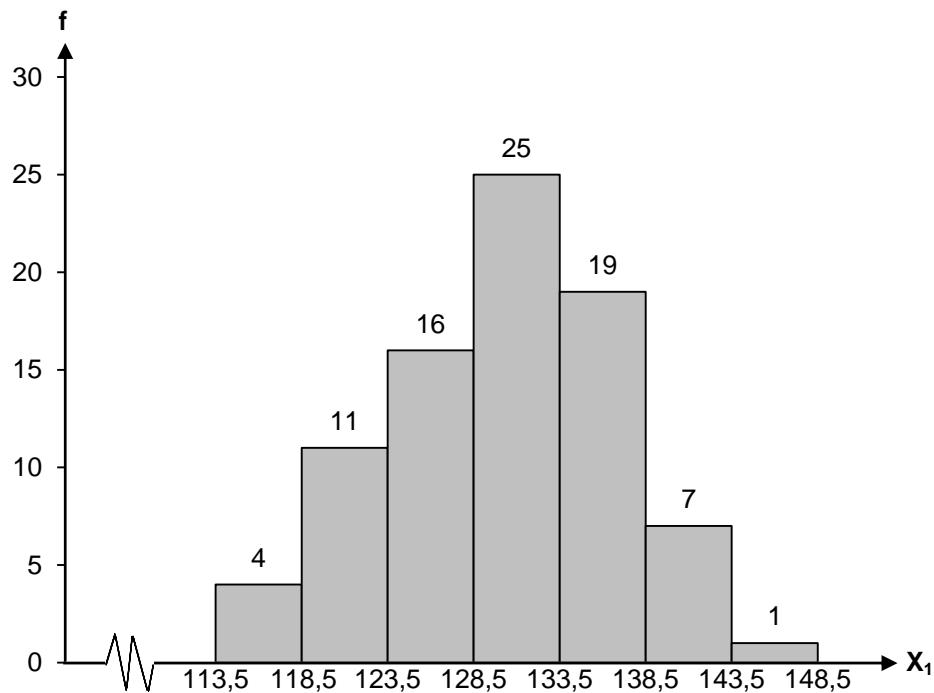
Data kepribadian mempunyai rentang skor teoretik antara 30 sampai 150 dan rentang skor empiris antara 114 sampai dengan 148, sehingga rentang skor sebesar 34. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 130,27; simpangan baku sebesar 6,52; varians sebesar 42,4899; median sebesar 130,60; dan modus sebesar 131,50. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kepribadian

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Komulatif	Relatif
1	114 - 118	113,5	118,5	4	4	4,82%
2	119 - 123	118,5	123,5	11	15	13,25%
3	124 - 128	123,5	128,5	16	31	19,28%
4	129 - 133	128,5	133,5	25	56	30,12%
5	134 - 138	133,5	138,5	19	75	22,89%
6	139 - 143	138,5	143,5	7	82	8,43%
7	144 - 148	143,5	148,5	1	83	1,20%
				83		100%

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 kepribadian. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 113,5 sampai 148,5. 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 kepribadian tersebut seperti tampak dalam gambar berikut.



Gambar 4.2
Histogram Data Kepribadian

3. Penetapan Tujuan

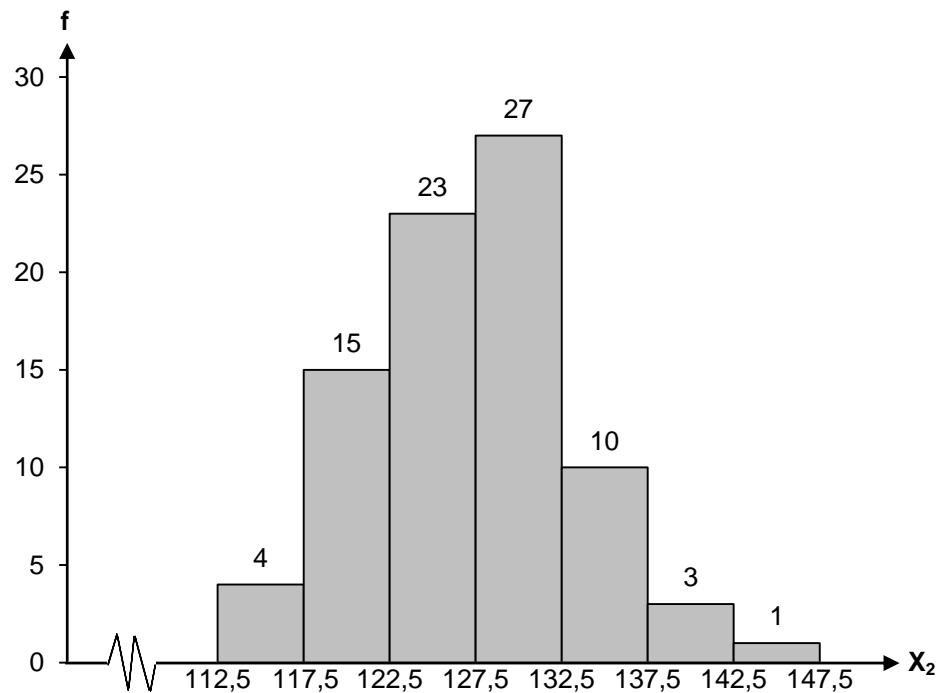
Data penetapan tujuan mempunyai rentang skor teoretik antara 30 sampai 150, dan rentang skor empiris antara 113 sampai dengan 147, sehingga rentang skor sebesar 34. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 126,94; simpangan baku sebesar 6,07; varians sebesar 36,8866; median sebesar 127,39; dan modus sebesar 128,45. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Penetapan Tujuan

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Komulatif	Relatif
1	113 - 117	112,5	117,5	4	4	4,82%
2	118 - 122	117,5	122,5	15	19	18,07%
3	123 - 127	122,5	127,5	23	42	27,71%
4	128 - 132	127,5	132,5	27	69	32,53%
5	133 - 137	132,5	137,5	10	79	12,05%
6	138 - 142	137,5	142,5	3	82	3,61%
7	143 - 147	142,5	147,5	1	83	1,20%
				83		100%

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 penetapan tujuan. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 112,5 sampai 147,5. 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 penetapan tujuan tersebut seperti tampak dalam gambar berikut.



Gambar 4.3
Histogram Data Penetapan Tujuan

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang 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 linear, 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 linear. 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:

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi

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 dianalisis.

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Liliefors*. Kriteria pengujian terima H_0 yang menyatakan bahwa skor tidak berdistribusi normal adalah, jika L_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan L_{tabel} . 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 *Liliefors* pada $\alpha = 0,05$ dan $n > 30$ adalah $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$.

Dari hasil perhitungan uji normalitas (perhitungan secara lengkap pada lampiran 5) diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0411$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 83$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,097. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data stres kerja atas kepribadian cenderung membentuk kurva normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0673$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 83$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,097. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data stres kerja atas penetapan tujuan cenderung membentuk kurva normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_2 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0519$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 83$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,097.

Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data penetapan tujuan atas kepribadian 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}		Keterangan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
X_3 atas X_1	83	0,0411	0,097	0,111	Normal
X_3 atas X_2	83	0,0673	0,097	0,111	Normal
X_2 atas X_1	83	0,0519	0,097	0,111	Normal

Berdasarkan harga-harga L_{hitung} dan L_{tabel} di atas dapat disimpulkan pasangan semua data baik stres kerja atas kepribadian, stres kerja atas penetapan tujuan, dan penetapan tujuan atas kepribadian berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas 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 terhadap 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 kelinearannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linearitas model regresi ditetapkan sebagai berikut:

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

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

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen.

a. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Stres Kerja atas Kepribadian

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara stres kerja dengan kepribadian pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 186,05$ dan koefisien regresi $b = -0,44$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 186,05 - 0,44X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 186,05 - 0,44X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	83	1385586				
Regresi a	1	1382493,30				
Regresi b/a	1	666,89	666,89	22,27 **	3,96	6,96
Residu	81	2425,81	29,95			
Tuna Cocok	25	972,40	38,90	1,50 ns	1,70	2,12
Galat	56	1453,41	25,95			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($22,27 > 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)

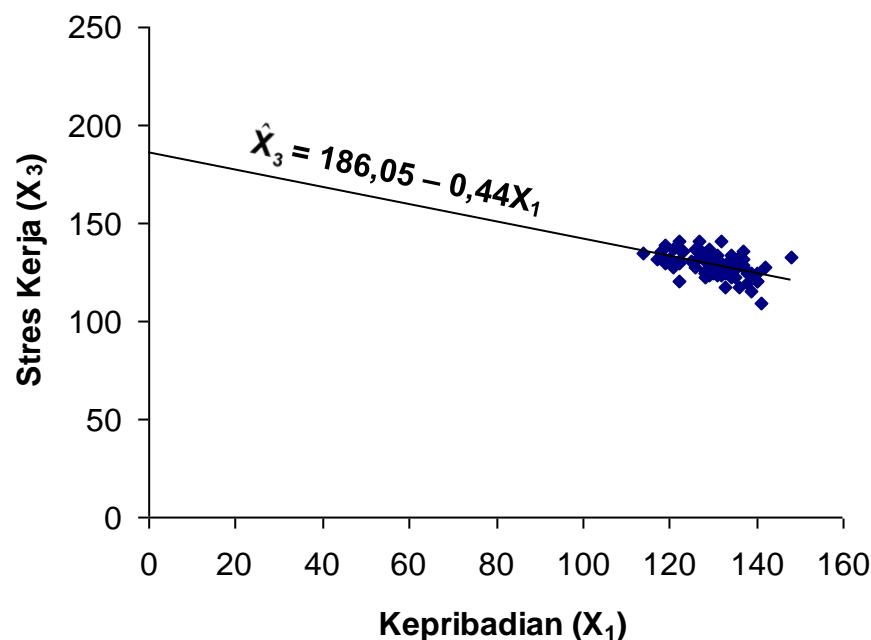
ns : Regresi berbentuk linear ($1,50 < 1,70$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 186,05 - 0,44X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh F_{hitung} 22,27 lebih besar dari pada $F_{\text{tabel}} (0,01;1:81)$ 6,96 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,50 lebih kecil dari pada $F_{\text{tabel}} (0,05;25:56)$ sebesar 1,70 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 186,05 - 0,44X_1$

b. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Stres Kerja atas Penetapan Tujuan

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara stres kerja dengan penetapan tujuan pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi $a = 188,18$ dan koefisien regresi $b = -0,47$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 188,18 - 0,47X_2$.

Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 188,18 - 0,47X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	83	1385586				
Regresi a	1	1382493,30				
Regresi b/a	1	656,08	656,08	21,81 **	3,96	6,96
Residu	81	2436,62	30,08			
Tuna Cocok	23	747,92	32,52	1,12 ^{ns}	1,72	2,15
Galat	58	1688,70	29,12			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($21,81 > 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)

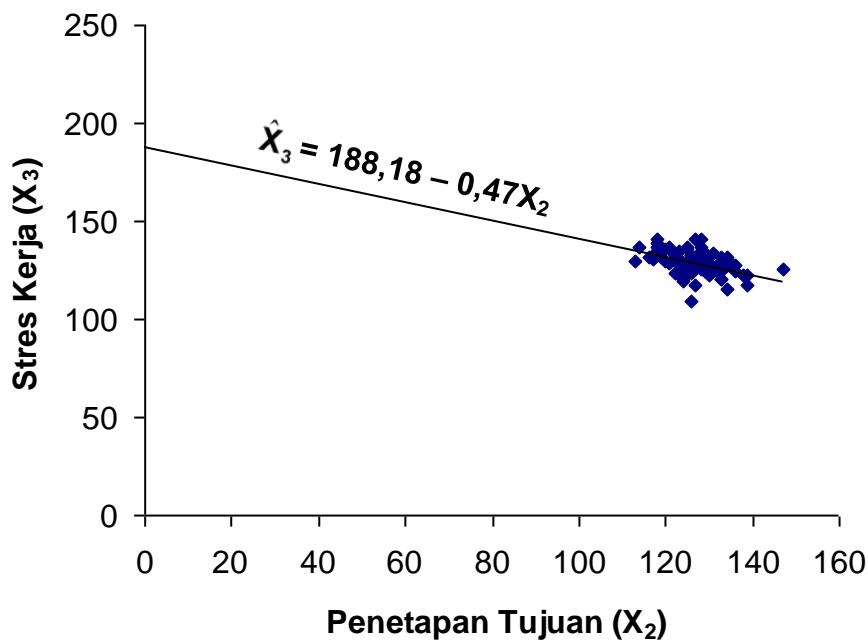
ns : Regresi berbentuk linear ($1,12 < 1,72$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 188,18 - 0,47X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh F_{hitung} 21,81 lebih besar dari pada $F_{\text{tabel}} (0,01;1:81)$ 6,96 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,12 lebih kecil dari pada $F_{\text{tabel}} (0,05;23:58)$ sebesar 1,72 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 188,18 - 0,47X_2$

c. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Penetapan Tujuan atas Kepribadian

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara penetapan tujuan dengan kepribadian pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 86,62$ dan koefisien regresi $b = 0,31$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_2 = 86,62 + 0,31X_1$.

Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 86,62 + 0,31X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	83	1340462				
Regresi a	1	1337437,30				
Regresi b/a	1	333,73	333,73	10,05 **	3,96	6,96
Residu	81	2690,97	33,22			
Tuna Cocok	25	800,82	32,03	0,95 ns	1,70	2,12
Galat	56	1890,15	33,75			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($10,05 > 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)

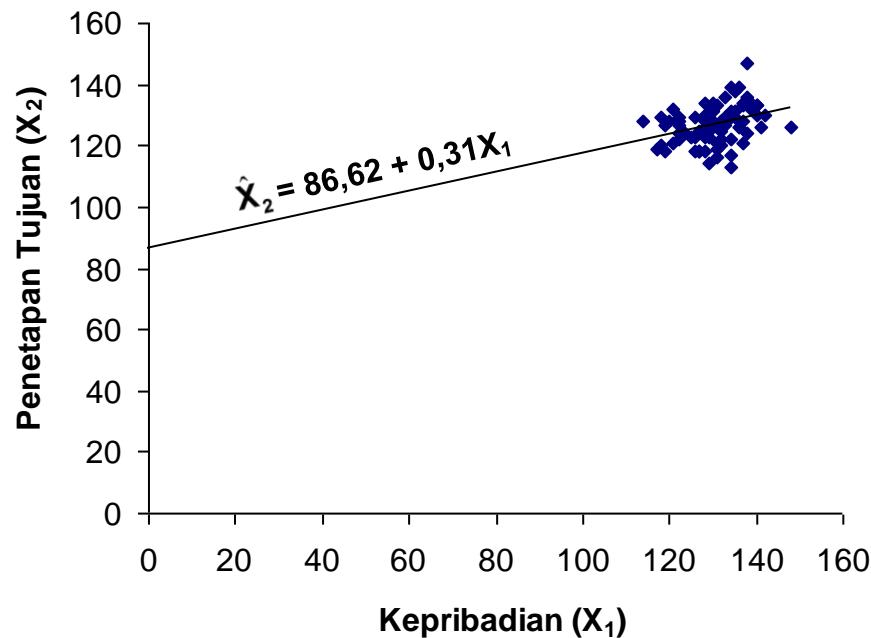
ns : Regresi berbentuk linear ($0,95 < 1,70$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 86,62 + 0,31X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh F_{hitung} 10,05 lebih besar dari pada $F_{tabel} (0,01;1:81)$ 6,96 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,95 lebih kecil dari pada $F_{tabel} (0,05;25:56)$ sebesar 1,70 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 86,62 + 0,31X_1$

Keseluruhan hasil uji signifikansi dan linearitas regresi dirangkum pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linearitas		Kesimpulan
		F _{hitung}	F _{tabel} $\alpha = 0,01$	F _{hitung}	F _{tabel} $\alpha = 0,05$	
X ₃ atas X ₁	$\hat{X}_3 = 186,05 - 0,44X_1$	22,27 **	6,96	1,50 ns	1,70	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
X ₃ atas X ₂	$\hat{X}_3 = 188,18 - 0,47X_2$	21,81 **	6,96	1,12 ns	1,72	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
X ₂ atas X ₁	$\hat{X}_2 = 86,62 + 0,31X_1$	10,05 **	6,96	0,95 ns	1,70	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear

Keterangan :

** : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linear)

C. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis pada bagian terdahulu dan proses perhitungan yang dilakukan pada lampiran 6, 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	0,332	-0,464
X ₂		1,00	-0,461
X ₃			1,00

Dari tabel 4.9 dapat terlihat bahwa korelasi antara kepribadian dengan penetapan tujuan sebesar 0,332. Korelasi antara kepribadian dengan stres kerja sebesar -0,464. Korelasi antara penetapan tujuan dengan stres kerja sebesar -0,461.

1. Hipotesis Pertama

Kepribadian berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja.

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

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

H_0 ditolak, jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepribadian terhadap stres kerja, nilai koefisien jalur sebesar -0,349 dan nilai $-t_{\text{hitung}}$ sebesar -3,58. Nilai $-t_{\text{tabel}}$ untuk $\alpha = 0,01$ sebesar -2,64. Oleh karena nilai $-t_{\text{hitung}}$ lebih kecil dari pada nilai $-t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian kepribadian berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres kerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa kepribadian berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja dipengaruhi secara langsung negatif oleh kepribadian. Meningkatnya kepribadian mengakibatkan penurunan stres kerja.

Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_3

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$-t_{\text{hitung}}$	$-t_{\text{tabel}}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X_1 terhadap X_3	-0,349	-3,58 **	-1,99	-2,64

** Koefisien jalur sangat signifikan ($-3,58 < -2,64$ pada $\alpha = 0,01$)

2. Hipotesis Kedua

Penetapan tujuan berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja.

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

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

H_0 ditolak , jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung penetapan tujuan terhadap stres kerja, nilai koefisien jalur sebesar -0,345 dan nilai $-t_{hitung}$ sebesar -3,53. Nilai $-t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,01$ sebesar -2,64. Oleh karena nilai $-t_{hitung}$ lebih kecil dari pada nilai $-t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian penetapan tujuan berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres kerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa penetapan tujuan berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja dipengaruhi secara langsung negatif oleh penetapan tujuan. Meningkatnya penetapan tujuan mengakibatkan penurunan stres kerja.

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	-0,345	-3,53 **	-1,99	-2,64

** Koefisien jalur sangat signifikan ($-3,53 < -2,64$ pada $\alpha = 0,01$)

3. Hipotesis Ketiga

Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap penetapan tujuan.

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

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

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

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepribadian terhadap penetapan tujuan, nilai koefisien jalur sebesar 0,332 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,17. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,64. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian kepribadian berpengaruh secara langsung positif terhadap penetapan tujuan dapat diterima.

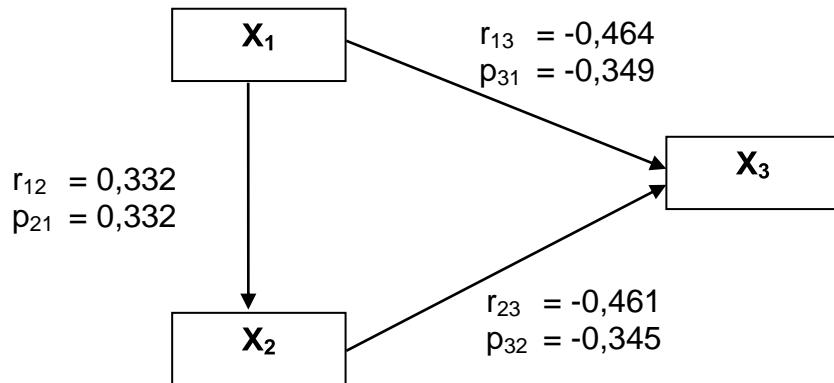
Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa kepribadian berpengaruh secara langsung positif terhadap penetapan tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penetapan tujuan dipengaruhi secara langsung positif oleh kepribadian. Meningkatnya kepribadian mengakibatkan peningkatan penetapan tujuan.

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	0,332	3,17 **	1,99	2,64

** Koefisien jalur sangat signifikan ($3,17 > 2,64$ pada $\alpha = 0,01$)

Ringkasan model analisis jalur dapat terlihat pada gambar 4.7 sebagai berikut:



Gambar 4.7
Model Empiris Antar Variabel

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Stres Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepribadian terhadap stres kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,464 dan nilai koefisien

jalur sebesar -0,349. Ini memberikan makna kepribadian berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Menurut Colquitt:

Neuroticism also influences the way that people deal with stressfull situations. Specifically, neuroticism is associated with a differential exposure to stressor, meaning that neurotic people are more likely to appraise day-to-day situations as stressfull....Neuroticisms is also assiated with a differential reactivity to stressor, meaning that neuritic people are less likely to believe they can cope with the stressor that they experience.¹

Guru yang memiliki sifat *neuroticisms* dengan pandangan yang berbeda akan menilai situasi sehari-hari sebagai hal yang membuat stres. Dan guru yang memiliki sifat *neuroticisms* dengan reaksi yang berbeda akan kurang percaya diri dapat menanggulangi penyebab stres dengan pengalaman yang dimilikinya.

Colquitt kembali mengatakan bahwa, “*conscientious employee are better at managing stress, perceiving lower key levels of key stressor, and being less affected by them at work*”.² Guru yang memiliki sifat *conscientious* ini akan lebih baik dalam mengelola stres, guru ini memiliki tingkatan yang rendah dari penyebab stres dan stres kurang mempengaruhi pekerjaan yang akan diselesaikan.

¹ Jason 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. 317

² *Ibid.* h.317

Sedangkan dilihat dari tipe B kebalikan dari A menurut Stephen Robbins, “*type B's never suffer from a sense of time urgency with its accompanying impatience, can relax without guilt and so on*”.³ Tipe B ini akan menunjukkan perilaku tidak suka bersaing, kurang senang bekerja dan kurang merasakan pentingnya waktu. Stephen Robbins juga menjelaskan, “*employees are increasingly complaining that the line between work and nonwork time has become blurred, creating personal conflicts and stress*”.⁴ Guru semakin mengeluh bahwa garis antara kerja dan waktu nonwork telah menjadi kabur, menciptakan konflik pribadi dan stres.

Menurut Colquitt, dilihat dari tipe *Personality* ada A dan B, “*first, Type A Behavior Pattern may have a direct influence on the level of stressor that a person confronts...*”.⁵ Tipe A cenderung tergesa-gesa dalam waktu, tidak sabar, kompetitor, senang mengendalikan sesuatu, agresif dan bermusuhan. Sehingga guru yang memiliki perilaku seperti ini akan mempengaruhi kemajuan hasil yang akan dicapai. Guru menganggap tuntutan kerja akan membuatnya stres.

Scermerhon juga mengungkapkan yakni, “*personal stressor derive from personality type, needs, and values; they can influence*

³ Stephen P. Robbins & Mary Coulter, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice-Hall 2013), h. 177.

⁴ *Ibid.* h.177.

⁵ Colquitt, LePine & Wesson: *Organizational Behavior* (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. All rights reserved, 2011), h.155.

*how stressfull different situation become for different people*⁶. Tipe kepribadian, kebutuhan dan martabat merupakan penyebab stres yang dialami seorang guru.

Pendapat tersebut juga didukung oleh Laurie J. Mullins, “*the cause of stress: workload, personality, physical factors*”.⁷ Penyebab stres adalah beban kerja, kepribadian dan faktor-faktor lingkungan fisik.

James L. Gibson juga menemukan bahwa, “*stress is an adaptif response mediated by individual characteristics and or psychological procces, that is coscquences of any external actions, situations, or event that places special, physical and psychological demands, upon person*”.⁸

Stres adalah respon adaptif yang dimediasi oleh karakteristik guru, dan proses psikologi sebagai akibat dari aksi, situasi dan kondisi external, ataupun tuntutan psikologis dan fisik. Dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif dari kepribadian terhadap stres kerja guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta pusat.

⁶ *Ibid.* h.155.

⁷ Laurie J. Mullins, *Essentials of Organisational Behaviour* (New York: Pranhil Designs and Patents Act 2006). h. 66.

⁸ James L. Gibson, Donelly, Ivancevich, dan Robert Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill, 2012). h. 24.

2. Pengaruh Penetapan Tujuan terhadap Stres Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif penetapan tujuan terhadap stres kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,461 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,345. Ini memberikan makna penetapan tujuan berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Robert T. P., "*goals can also increase stress (anxiety), especially in cases in which there is high organizational pressure for performance and poor support*".⁹ Tujuan juga dapat meningkatkan stres (kecemasan), terutama dalam kasus-kasus di mana ada tekanan organisasi yang tinggi untuk kinerja dan dukungan yang buruk.

Menurut Stephen Robbins and Nancy, "*in general, strategies to reduce stress include improved processes for choosing employees, placement of employees in appropriate jobs, realistic goal setting*".¹⁰ Secara umum, strategi untuk mengurangi stres mencakup proses untuk memilih guru, penempatan guru dalam pekerjaan yang tepat, penetapan tujuan yang realistik.

⁹ Robert T. Golembiewski, *Handbook of Organizational Behavior Second Edition, Revised and Expanded* (Georgia: The University of Georgia Athens, 2011), h. 48.

¹⁰ Stephen Robbins and Nancy Langton, *Fundamental of Organizational Behavior*, Third Canadian Edition (Canada: Pearson, 2006), h. 104.

Stephen Robbins juga menemukan, “*the use of goals can reduce stress as well as provide motivation*”.¹¹ Penggunaan tujuan dapat mengurangi stres serta memberikan motivasi.

Apabila di dalam organisasi memiliki tujuan yang jelas maka guru akan bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang dibuat. Dengan demikian penetapan tujuan memiliki pengaruh langsung negatif terhadap stres kerja guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.

3. Pengaruh Kepribadian terhadap Penetapan Tujuan

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap penetapan tujuan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,332 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,332. Ini memberikan makna kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap penetapan tujuan.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Menurut Benjamin, “*although personality has been implicated as a factor in employee motivation, absenteeism, leadership, job performance variability, goal setting, and organizational climate*”.¹² Kepribadian disini melibatkan berbagai faktor dalam

¹¹ *Ibid.* h.104

¹² Benjamin Schneider, *Personality and Organizations* (London: New Jersey, 2004), h. 136

motivasi guru, variabilitas kinerja pekerjaan, penetapan tujuan, dan iklim organisasi.

Sedangkan Gary P. Lathan, “*work should be personally enhancing, thus one should use all aspects of the action sequence such as goal setting, information search, planning and feedback*”.¹³

Pekerjaan harus meningkatkan kepribadian, sehingga guru harus menggunakan semua aspek dari urutan tindakan seperti penetapan tujuan, pencarian informasi, perencanaan dan umpan balik.

Robert T. G. Juga menemukan, “*for goal setting to work, there must be commitment to the goals and individuals must possess relevant knowledge concerning how to perform the task*”.¹⁴ Dalam penetapan tujuan untuk bekerja, harus ada komitmen terhadap tujuan dan guru harus memiliki pengetahuan yang relevan tentang bagaimana melakukan tugas. Kepribadian guru mempengaruhi penetapan tujuan. Dengan demikian kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap penetapan tujuan SD negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.

¹³ Gary P. Lathan, *Organizational Behavior Eleventh Edition* (Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2008), h. 63.

¹⁴ Robert T. Golembiewski, *Handbook of Organizational Behavior Second Edition, Revised and Expanded* (Georgia: The University of Georgia Athens, 2011), h. 44.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, melalui penelitian yang dilakukan pada guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kepribadian berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. Artinya, kepribadian yang akurat mengakibatkan penurunan stres kerja guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.
2. Penetapan tujuan berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. Artinya, ketepatan dalam penetapan tujuan mengakibatkan penurunan stres kerja guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.
3. Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap penetapan tujuan. Artinya, kepribadian yang akurat mengakibatkan ketepatan dalam penetapan tujuan guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.

B. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepribadian terhadap stres kerja, pengaruh langsung negatif penetapan tujuan terhadap stres kerja, dan pengaruh langsung positif kepribadian terhadap penetapan tujuan. Seorang guru harus mampu menghadapi tingginya stres kerja ketika dalam bertugas, agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik. Stres kerja merupakan masalah yang sudah semestinya mendapatkan perhatian yang serius. Semakin akurat kepribadian dan ketepatan dalam penetapan tujuan , maka semakin tepat mengurangi stres kerja guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat. Dengan demikian dapat di ungkapkan bahwa untuk menurunkan stres kerja guru perlu di lakukan upaya kepribadian yang akurat dan ketepatan penentuan tujuan.

1. Upaya Menurunkan Stres Kerja Melalui Kepribadian yang Akurat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja guru. Kepribadian yang akurat mengakibatkan menurun stres kerja guru. Atas dasar itu stres kerja guru dapat menurun melalui kepribadian yang akurat. Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk kepribadian guru yang akurat sebagai berikut :

- a. Perlu memiliki sifat berhati-hati dalam mengerjakan tugas sesuai jadwal yang ada, menjalankan amanah, serta dapat menjaga nama baik sekolah diluar lingkungan sekolah.
- b. Perlu menunjukkan sikap ramah pada warga sekolah, saling tegur sapa saat bertemu dimana saja.
- c. Perlu menjaga emosi terhadap setiap permasalahan yang terjadi.
- d. Perlu keterbukaan untuk menggali pengalaman dengan saling berbagi informasi, bertukar pikiran demi tujuan sekolah.
- e. Perlu memeringkatkan hal-hal lahir dengan bersikap optimis dalam menyelesaikan pekerjaan, menjadi teladan bagi warga sekolah.

2. Upaya Menurunkan Stres Kerja Melalui Ketepatan dalam Penetapan Tujuan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penetapan tujuan berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja guru. Ketepatan dalam penetapan tujuan mengakibatkan menurun stres kerja guru. Atas dasar itu stres kerja guru dapat menurun melalui ketepatan dalam penetapan tujuan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk ketepatan dalam penentuan tujuan guru sebagai berikut :

- a. Perlu membuat target kerja dengan kualitas sesuai dengan standar yang dapat dicapai serta mempertimbangkan sumber daya yang ada di sekolah.

- b. Perlu adanya kejelasan terhadap tugas untuk menentukan hasil yang diinginkan.
- c. Perlu menuliskan tujuan kerja dengan mempublikasikan visi ,misi sekolah sehingga menambah semangat dalam bekerja.
- d. Perlu negosiasi terhadap target kerja yang proposional dan dapat diterima oleh semua pihak.
- e. Perlu mengidentifikasi menghadapi tujuan yang sulit sehingga dapat memecahkan masalah secara tuntas dalam tugasnya.
- f. Perlu umpan balik untuk meninjau tujuan yang telah ditetapkan, dengan meminta pendapat kepala sekolah atas hasil kerja yang telah dicapai.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, dapat dikemukakan beberapa saran untuk dapat meringankan stres kerja, sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang organisasi khususnya terkait dengan kepribadian, penetapan tujuan dan stres kerja.
2. Diharapkan juga meningkatkan wawasan pengetahuan mengenai stres kerja guru SDN Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.
3. 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. Untuk pegawai : penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi akan berbagai permasalahan tidak efektifnya kepegawaian di lembaga tersebut, khususnya pada pegawai guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.
- b. Untuk mahasiswa dan masyarakat : penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, khususnya jurusan Manajemen Pendidikan, serta masyarakat lainnya yang tertarik untuk meneliti tentang kepribadian, penetapan tujuan dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGrawHill/Irwin, 2011.
- Draft, Richard L. *Management Eight Edition*. USA: Thomson higher Education, 2008.
- Gibson, James L. Donelly, Ivancevich dan Robert Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill, 2012.
- Golembiewski Robert T., *Handbook of Organizational Behavior* Second Edition, Revised and Expanded Georgia: The University of Georgia Athens, 2011.
- Gordon Allport. Dalam Artikel, *Kepribadian*, Wikipedia Bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas, h. 2
- _____. Dalam Robbins: *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Upper Saddle River, 2001.
- Hellriegel dan Slocum, *Organizational Behavior 13th edition*. USA: South-Westrem Cengage Learning, 2008.
- <http://pusat.jakarta.go.id/?berita=60.PNS.ikut.manajemen.stress&mod=main&sub=info &action=news&id=0000000215> (diakses tanggal 17 Desember 2015).
- <https://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/07/16/0907123/sebagian.perusahaan.gagal.berubah> (diakses tanggal 15 Desember 2015)
- Informasi diperoleh dari koordinator pengawas SD Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.
- Jex, Steve M. *Organizational Psychological A. Scientist-Practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons, 2002.
- Kondalkar, V. G. *Organization Development*. New Delhi: New Age International, 2009.

- Kreitner, Robert. *Management Eleventh Edition* (New York: Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company, 2009.
- Lahey. *Psychology An Introduction, Eleven Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc. All rights reserved, 2012.
- Langton, Nancy and Stephen Robbins, *Fundamental of Organizational Behavior*, Third Canadian Edition. Canada: Pearson, 2006.
- Lathan, Gary P. *Organizational Behavior Eleventh Edition*. Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2008.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior An Evidence Based Approach 12th Edition*. USA McGraw Hill, 2011.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior Eleventh Edition* Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2008.
- Luthans, Freds. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008.
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*. USA: McGraw Hill, 2010.
- Mullins, Laurie J. *Essentials of Organisational Behaviour*. New York: Pranhil Designs and Patents Act, 2006.
- Raymond B. Cattell. dalam Safrida: *Definisi Kepribadian*, Artikel, 03 Juni 2012.
- Robbins, C and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Educational, Inc, 2011.
- Robbins, Stephen and Mary Colter, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Educational, Inc, 2011.
- Robbins, Stephen and Nancy Langton, *Fundamental of Organizational Behavior*, Third Canadian Edition. Canada: Pearson, 2006.
- Robbins, Stephen P. dan Timothi A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Educational, Inc, 2011.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter, *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall 2013.

Robbins, Stephen. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Upper S River, 2013.

Schermercon, John. Jr., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior 11th Ed.* USA: Jhon Wiley & Sons, Inc., 2010.

Schneider, Benjamin. *Personality and Organizations*. London: New Jersey, 2004.

Syamsuddin. Artikel: *Kepribadian*. Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Bebas. 2003.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional* (<http://www.inherent-dikti.net?files/siskdiknas.pdf>), h. 4 (diakses tanggal 13 Desember 2015)

W. L., Charles. Hill Steven L. Mcshane, *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill, 2008.

Wagner, John A. and John R. Hollanback, *Organizational Behavior Scurring Competitive Advantage*. New York: Routledge, 2010.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
INSTRUMEN PENELITIAN

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, ... Juli 2016
Hormat Kami,

Susi Agustina

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : Tahun.

Jenis Kelamin : L/P

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja Sebagai Guru :

Pangkat/Golongan :

Sertifikat Pendidik : sudah/belum

Responden,

(.....)

INSTRUMEN PENELITIAN STRES KERJA

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.

PERNYATAAN			
1. Saya pergi ke UKS saat jam mengajar dengan alasan sakit kepala	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat		
2. Saya cepat merasa lelah saat diajak bersih-bersih lingkungan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat		
3. Saya jantungnya berdebar debar saat dipanggil kepala sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat		
4. Saya merasa sakit jantungnya saat dibentak oleh pimpinan	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat		
5. Saya kurang semangat saat diajak berdiskusi masalah tujuan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat		

6. Saya sulit tidur saat akan ada akreditasi sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
7. Saya merasa tidak puas dengan keputusan kepala sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
8. Setiap kesal saya sengaja memecahkan gelas dikantor	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
9. Saya merasa depresi saat beban kerja semakin menumpuk	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
10. Saya kurang semangat saat ada acara disekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
11. Saya membawa fasilitas kerja ke luar sekolah tanpa ijin	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
12. Saya tidak melaksanakan hasil rapat	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
13. Saya mengabaikan program sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

14. Saya mencela kebijakan kepala sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
15. Saya tidak mengikuti upacara bendera	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
16. Saya mudah lupa saat diberikan tanggung jawab	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
17. Saya tidak bisa memberikan gagasan/ide saat dimintai pendapat oleh teman kerja	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
18. Saya sulit untuk berkonsentrasi saat mengajar	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
19. Saya terlihat sering melamun saat di kelas	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
20. Saya piket meninggalkan kunci sekolah dirumah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

21. Saya terlihat daya ingatnya menurun saat diskusi	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
22. Saya bosan dengan semua pekerjaan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
23. Saya sulit mengingat apa yang di perintahkan kepala sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
24. Saya senang mengadu domba rekan kerja	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
25. Saya acuh dengan sesama teman kerja	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
26. Saya mudah mengingkari janji pada teman kerja	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
27. Saya berkata kasar saat berdebat dalam rapat	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

28. Saya senang menyalahkan orang lain saat diskusi	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
29. Saya senang mendiamkan orang lain saat dikantor	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
30. Saya menjadikan rekan kerja sebagai gunjingan dalam bekerja	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
31. Saya mencela pendapat rekan kerja saat rapat	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
32. Saya senang membicarakan kejelekan rekan kerja di kantor	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

INSTRUMEN PENELITIAN KEPRIBADIAN

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.

PERNYATAAN			
1. Saya mengerjakan tugas sesuai jadwal yang ada	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat		
<input type="checkbox"/> Kurang Akurat			
2. Saya menjalankan amanah dengan penuh hati-hati	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat		
<input type="checkbox"/> Kurang Akurat			
3. Saya dapat menjaga nama baik sekolah di luar lingkungan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat		
<input type="checkbox"/> Kurang Akurat			
4. Saya menjaga ucapan saat debat rapat tujuan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat		
<input type="checkbox"/> Kurang Akurat			
5. Saya menjalankan tugas persiapan akreditasi dengan baik	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat		
<input type="checkbox"/> Kurang Akurat			

6. Saya dapat menjaga fasilitas kantor ke luar sekolah dengan baik	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
7. Saya mengembalikan barang milik sekolah tepat waktu	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
8. Saya memperhatikan program sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
9. Saya menghormati kebijakan kepala sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
10. Saya saling berjabat tangan saat memasuki ruang kantor	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
11. Saya tersenyum saat berpapasan dengan rekan kerja	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
12. Saya saling tegur sapa saat bertemu dimana saja	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

13. Saya saling menghormati saat beradu argumen saat rapat	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
14. Saya saling menghargai pendapat sesama rekan kerja kantor	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
15. Saya menghargai prestasi siswa dengan penuh keramahan	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
16. Saat memasuki lingkungan sekolah saya tersenyum pada semua orang	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
17. Saya membicarakan kebaikan guru lain di kantor	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
18. Saya tidak sakit hati saat kepala sekolah tidak menyetujui usulannya	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
19. Saya tidak keluar saat rapat sedang berlangsung	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

20. Saya tidak membalias saat ada rekan kerja meremehkan kinerjaku	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
21. Saya senang dan datang mengajar tepat waktu	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
22. Saya senang berbagi cerita tentang riwayat pendidikan	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
23. Saya senang bertukar pikiran demi kepentingan tujuan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
24. Saya senang membantu pekerjaan teman yang belum selesai untuk kepentingan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
25. Saya tetap mengerjakan tugas saat banyak gangguan	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
26. Saya berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

27. Saya bersikap optimis dalam menyelesaikan pekerjaan	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
28. Saya berangkat setiap ada rapat kerja di sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
29. Saya datang tepat waktu ke sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
30. Saya tak mengacuhkan rekan kerja	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

INSTRUMEN PENELITIAN PENETAPAN TUJUAN

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.

PERNYATAAN			
1. Kepala sekolah membuat visi dalam mencapai tujuan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat		
2. Kepala sekolah merencanakan program sekolah untuk mendukung visi sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat		
3. Kepala sekolah membuat target kerja dengan kualitas sesuai dengan standar	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat		
4. Kepala sekolah membuat target yang dapat dicapai dengan mempertimbangkan sumber daya yang ada di sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat		

5. Kepala sekolah mengetahui kejelasan tugas seluruh guru	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
6. Kepala sekolah membuat kerangka kerja dalam mencapai tujuan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
7. Kepala sekolah mengetahui perilaku guru dalam mendukung target kerja penyelenggaraan program sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
8. Kepala sekolah memahami dasar hukum dalam membuat tujuan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
9. Kepala sekolah memantau kembali kinerja para guru	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
10. Kepala sekolah mempublikasikan visi sekolah dalam bentuk tulisan yang mudah untuk di baca	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

11. Kepala sekolah mempublikasikan program sekolah dalam bentuk website sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
12. Kepala sekolah membuat arsip program-program sekolah dengan terawat	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
13. Kepala sekolah membuat arsip target kerja guru sekolah dengan terawatt	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
14. Kepala sekolah mempublikasikan peraturan tata tertib sekolah secara tertulis untuk diketahui seluruh guru	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
15. Kepala sekolah menuliskan tujuan dari setiap target kerja sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
16. Kepala sekolah mengarsipkan hasil rapat tujuan target sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

17. Kepala sekolah melibatkan semua guru dalam menetapkan tujuan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
18. Kepala sekolah menentukan program-program sekolah yang merupakan pilihan terbaik untuk kemajuan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
19. Kepala sekolah menanggapi dengan positif kritik yang disampaikan guru dalam pengelolaan sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
20. Kepala sekolah bertanya target kerja yang akan dicapai kepada guru	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
21. Kepala sekolah menerima usulan dari guru untuk target sekolah	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
22. Kepala sekolah mencatat kesulitan yang dihadapi guru dalam mencapai target kerja	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

23. Kepala sekolah berkomunikasi tentang alternatif solusi dari kesulitan yang dihadapi guru dalam mencapai target kerja	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
24. Kepala sekolah mendampingi guru dalam menghadapi tantangan kerja yang sulit	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
25. Kepala sekolah memberikan reward bagi guru yang mampu mencapai target tantangan yang sulit	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
26. Kepala sekolah meminta pendapat guru atas hasil kerja yang telah dicapai	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
27. Kepala sekolah mencatat pencapaian target yang telah dicapai	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	
28. Kepala sekolah meriview ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam proses pencapaian target	<input type="checkbox"/> Sangat Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat
	<input type="checkbox"/> Kurang Akurat	

29. Kepala sekolah merevisi tujuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang perlu dilakukan perbaikan

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Sangat Akurat | <input type="checkbox"/> Tidak Akurat |
| <input type="checkbox"/> Akurat | <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat |
| <input type="checkbox"/> Kurang Akurat | |

30. Kepala sekolah mengikutsertakan guru yang dinilai perlu perbaikan dalam kinerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Sangat Akurat | <input type="checkbox"/> Tidak Akurat |
| <input type="checkbox"/> Akurat | <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Akurat |
| <input type="checkbox"/> Kurang Akurat | |

LAMPIRAN 2

DATA HASIL UJI COBA

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

**DATA HASIL UJI COBA VARIABEL X_3
STRES KERJA**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																						X_t	X_t^2		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	4	1	4	2	1	1	3	5	5	1	3	4	2	3	1	1	1	3	4	2	1	4	3	4	5	4	2	1	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	113	12769
2	4	4	4	4	3	5	5	2	5	3	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	173	29929
3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	165	27225	
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	21904	
5	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	4	5	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	158	24964	
6	1	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169	28561	
7	1	2	5	3	2	3	4	3	3	2	3	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155	24025	
8	1	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	5	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	151	22801	
9	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	147	21609	
10	5	3	4	4	2	2	4	3	4	2	4	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	161	25921	
11	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	24025	
12	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	5	2	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	152	23104	
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	165	27225	
14	5	5	4	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	191	36481	
15	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	24964	
16	4	4	4	4	4	1	5	1	4	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	24649	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	198	39204	
18	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	5	2	4	5	4	4	4	3	150	22500			
19	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	157	24649	
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179	32041	
ΣX_i	72	75	77	75	62	71	80	66	78	59	73	91	68	79	83	78	82	87	85	83	81	76	80	84	79	87	77	81	80	69	86	89	83	92	89	86	92	92	90	85	3202	518550
ΣX_i^2	290	305	305	293	212	279	332	240	314	193	285	419	256	325	363	316	354	385	369	357	343	304	328	358	329	383	311	349	330	255	382	401	361	428	401	374	432	428	410	379	ΣX_t^2	5909,80

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X₃ (Stres Kerja)**

NB	ΣX_i	ΣX_i^2	Σx_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	72	290	30,80	11640	112,80	0,264	0,444	Drop
2	75	305	23,75	12260	252,50	0,674	0,444	Valid
3	77	305	8,55	12363	35,30	0,157	0,444	Drop
4	75	293	11,75	12197	189,50	0,719	0,444	Valid
5	62	212	19,80	10187	260,80	0,762	0,444	Valid
6	71	279	26,95	11639	271,90	0,681	0,444	Valid
7	80	332	12,00	12968	160,00	0,601	0,444	Valid
8	66	240	22,20	10508	-58,60	-0,162	0,444	Drop
9	78	314	9,80	12566	78,20	0,325	0,444	Drop
10	59	193	18,95	9596	150,10	0,449	0,444	Valid
11	73	285	18,55	11858	170,70	0,516	0,444	Valid
12	91	419	4,95	14656	86,90	0,508	0,444	Valid
13	68	256	24,80	11103	216,20	0,565	0,444	Valid
14	79	325	12,95	12824	176,10	0,637	0,444	Valid
15	83	363	18,55	13519	230,70	0,697	0,444	Valid
16	78	316	11,80	12700	212,20	0,804	0,444	Valid
17	82	354	17,80	13316	187,80	0,579	0,444	Valid
18	87	385	6,55	14063	134,30	0,683	0,444	Valid
19	85	369	7,75	13676	67,50	0,315	0,444	Drop
20	83	357	12,55	13464	175,70	0,645	0,444	Valid
21	81	343	14,95	13217	248,90	0,837	0,444	Valid
22	76	304	15,20	12327	159,40	0,532	0,444	Valid
23	80	328	8,00	12961	153,00	0,704	0,444	Valid
24	84	358	5,20	13564	115,60	0,659	0,444	Valid
25	79	329	16,95	12760	112,10	0,354	0,444	Drop
26	87	383	4,55	14033	104,30	0,636	0,444	Valid
27	77	311	14,55	12511	183,30	0,625	0,444	Valid
28	81	349	20,95	13166	197,90	0,562	0,444	Valid
29	80	330	10,00	13026	218,00	0,897	0,444	Valid
30	69	255	16,95	11168	121,10	0,383	0,444	Drop
31	86	382	12,20	13910	141,40	0,527	0,444	Valid
32	89	401	4,95	14333	84,10	0,492	0,444	Valid
33	83	361	16,55	13494	205,70	0,658	0,444	Valid
34	92	428	4,80	14825	95,80	0,569	0,444	Valid
35	89	401	4,95	14346	97,10	0,568	0,444	Valid
36	86	374	4,20	13865	96,40	0,612	0,444	Valid
37	92	432	8,80	14809	79,80	0,350	0,444	Drop
38	92	428	4,80	14812	82,80	0,492	0,444	Valid
39	90	410	5,00	14500	91,00	0,529	0,444	Valid
40	85	379	17,75	13820	211,50	0,653	0,444	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X₃ (Stres Kerja)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3202

2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 518550

$$3. \text{ Kolom } \Sigma x_t^2 = \sum x_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n} = 518550 - \frac{3202^2}{20} = 5909,80$$

4. Kolom ΣX_i = Jumlah skor tiap butir = 72

$$5. \text{ Kolom } \Sigma X_i^2 = \text{Jumlah kuadrat skor tiap butir} \\ = 4^2 + 4^2 + 4^2 + 3^2 + \dots + 4^2 = 290$$

$$6. \text{ Kolom } \Sigma x_i^2 = \sum x_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n} = 290 - \frac{72^2}{20} = 30,80$$

7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.

$$= 4 \times 113 + 4 \times 173 + 4 \times 165 + \dots + 4 \times 179 = 11640$$

$$8. \text{ Kolom } \Sigma x_i \cdot X_t = \sum x_i \cdot X_t - \frac{(\sum X_i)(\sum X_t)}{n} = 11640 - \frac{72 \times 3202}{20} = 112,80$$

$$9. \text{ Kolom } r_{\text{hitung}} = \frac{\sum x_i \cdot X_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum X_t^2}} = \frac{112,80}{\sqrt{30,80 \times 5909,80}} = \frac{112,80}{426,64} = 0,264$$

Kriteria valid adalah lebih dari 0,444.
0,444 atau kurang dinyatakan drop.

**PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL X₈
STRES KERJA**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																															X _t	X _t ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	1	2	1	1	3	1	3	4	2	3	1	1	1	3	2	1	4	3	4	4	2	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	1	81	6561
2	4	4	3	5	5	3	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	142	20164
3	4	3	3	4	4	3	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	134	17956
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	119	14161
5	4	3	3	4	4	2	4	5	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	131	17161
6	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139	19321
7	2	3	2	3	4	2	3	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	126	15876
8	5	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	122	14884
9	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	119	14161	
10	3	4	2	2	4	2	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	128	16384
11	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	123	15129
12	4	3	2	4	4	3	3	5	2	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	124	15376
13	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	131	17161
14	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	155	24025
15	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	16129
16	4	4	4	1	5	2	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	126	15876
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	25600
18	2	4	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	5	2	4	5	4	4	4	3	121	14641
19	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	129	16641
20	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	21609	
ΣX_i	75	75	62	71	80	59	73	91	68	79	83	78	82	87	83	81	76	80	84	87	77	81	80	86	89	83	92	89	86	92	90	85	2584	338816
ΣX_i^2	305	293	212	279	332	193	285	419	256	325	363	316	354	385	357	343	304	328	358	383	311	349	330	382	401	361	428	401	374	428	410	379	Σx_t^2	4963,20

**HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS VARIABEL X_8
STRES KERJA**

NO	VARIANS
1	1,188
2	0,588
3	0,990
4	1,348
5	0,600
6	0,947
7	0,928
8	0,247
9	1,240
10	0,647
11	0,928
12	0,590
13	0,890
14	0,328
15	0,628
16	0,747
17	0,760
18	0,400
19	0,260
20	0,228
21	0,728
22	1,048
23	0,500
24	0,610
25	0,247
26	0,828
27	0,240
28	0,247
29	0,210
30	0,240
31	0,250
32	0,888
ΣS_i^2	20,518

S_t^2	r_{11}
248,160	0,947

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Mencari Varians Butir : } S_i^2 &= \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n} \\
 \text{contoh : butir ke - 1} &= \frac{305 - \frac{75^2}{20}}{20} \\
 &= \frac{23,750}{20} = 1,188 \\
 2. \text{ Mencari Varians Total : } S_t^2 &= \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n} \\
 &= \frac{338816 - \frac{2584^2}{20}}{20} \\
 &= \frac{4963,200}{20} = 248,160 \\
 3. \text{ Mencari Reliabilitas Variabel : } r_{11} &= \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \\
 &= \left\{ \frac{32}{31} \right\} \left\{ 1 - \frac{20,518}{248,160} \right\} \\
 &= \frac{32}{31} (0,91731947) \\
 &= 0,947
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen stres kerja berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

**DATA HASIL UJI COBA VARIABEL X_1
KEPRIBADIAN**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																						X_t	X_t^2			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	164	26896		
2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	169	28561	
3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	160	25600		
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	147	21609			
5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	1	2	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	3	3	4	153	23409		
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	188	35344			
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	24025			
8	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	149	22201		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	148	21904				
10	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	152	23104		
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	24964			
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	152	23104			
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	167	27889			
14	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	1	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	177	31329			
15	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163	26569			
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	158	24964			
17	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	191	36481		
18	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	160	25600
19	5	4	5	5	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	166	27556			
20	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	161	25921			
ΣX_t	82	78	87	87	72	80	78	85	82	86	87	87	92	85	88	84	78	85	61	67	84	81	74	78	85	82	76	73	80	84	82	78	77	82	83	82	78	84	80	84	3238	527030	
ΣX_t^2	344	312	385	383	272	328	312	367	344	376	385	385	428	367	392	360	310	369	211	237	356	333	284	312	367	344	296	287	330	360	342	314	305	342	349	340	316	362	324	364	ΣX_t^2	2797,80	

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X₁ (Kepribadian)**

NB	ΣX_i	ΣX_i^2	Σx_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	82	344	7,80	13381	105,20	0,712	0,444	Valid
2	78	312	7,80	12699	70,80	0,479	0,444	Valid
3	87	385	6,55	14169	83,70	0,618	0,444	Valid
4	87	383	4,55	14150	64,70	0,573	0,444	Valid
5	72	272	12,80	11747	90,20	0,477	0,444	Valid
6	80	328	8,00	12998	46,00	0,307	0,444	Drop
7	78	312	7,80	12698	69,80	0,472	0,444	Valid
8	85	367	5,75	13839	77,50	0,611	0,444	Valid
9	82	344	7,80	13390	114,20	0,773	0,444	Valid
10	86	376	6,20	13996	72,60	0,551	0,444	Valid
11	87	385	6,55	14155	69,70	0,515	0,444	Valid
12	87	385	6,55	14175	89,70	0,663	0,444	Valid
13	92	428	4,80	14953	58,20	0,502	0,444	Valid
14	85	367	5,75	13833	71,50	0,564	0,444	Valid
15	88	392	4,80	14323	75,80	0,654	0,444	Valid
16	84	360	7,20	13667	67,40	0,475	0,444	Valid
17	78	310	5,80	12663	34,80	0,273	0,444	Drop
18	85	369	7,75	13865	103,50	0,703	0,444	Valid
19	61	211	24,95	9946	70,10	0,265	0,444	Drop
20	67	237	12,55	10937	89,70	0,479	0,444	Valid
21	84	356	3,20	13628	28,40	0,300	0,444	Drop
22	81	333	4,95	13176	62,10	0,528	0,444	Valid
23	74	284	10,20	11998	17,40	0,103	0,444	Drop
24	78	312	7,80	12714	85,80	0,581	0,444	Valid
25	85	367	5,75	13824	62,50	0,493	0,444	Valid
26	82	344	7,80	13372	96,20	0,651	0,444	Valid
27	76	296	7,20	12349	44,60	0,314	0,444	Drop
28	73	287	20,55	11846	27,30	0,114	0,444	Drop
29	80	330	10,00	13034	82,00	0,490	0,444	Valid
30	84	360	7,20	13642	42,40	0,299	0,444	Drop
31	82	342	5,80	13353	77,20	0,606	0,444	Valid
32	78	314	9,80	12718	89,80	0,542	0,444	Valid
33	77	305	8,55	12559	92,70	0,599	0,444	Valid
34	82	342	5,80	13360	84,20	0,661	0,444	Valid
35	83	349	4,55	13501	63,30	0,561	0,444	Valid
36	82	340	3,80	13328	52,20	0,506	0,444	Valid
37	78	316	11,80	12711	82,80	0,456	0,444	Valid
38	84	362	9,20	13690	90,40	0,563	0,444	Valid
39	80	324	4,00	12985	33,00	0,312	0,444	Drop
40	84	364	11,20	13658	58,40	0,330	0,444	Drop

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X₁ (Kepribadian)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3238

2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 527030

$$3. \text{ Kolom } \Sigma x_t^2 = \sum x_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n} = 527030 - \frac{3238^2}{20} = 2797,80$$

4. Kolom ΣX_i = Jumlah skor tiap butir = 82

$$5. \text{ Kolom } \Sigma X_i^2 = \text{Jumlah kuadrat skor tiap butir} \\ = 4^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 3^2 = 344$$

$$6. \text{ Kolom } \Sigma x_i^2 = \sum x_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n} = 344 - \frac{82^2}{20} = 7,80$$

7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.

$$= 4 \times 164 + 5 \times 169 + 4 \times 160 + \dots + 3 \times 161 = 13381$$

$$8. \text{ Kolom } \Sigma x_i \cdot X_t = \sum x_i \cdot X_t - \frac{(\sum X_i)(\sum X_t)}{n} = 13381 - \frac{82 \times 3238}{20} = 105,20$$

$$9. \text{ Kolom } r_{\text{hitung}} = \frac{\sum x_i \cdot X_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum X_t^2}} = \frac{105,20}{\sqrt{7,80 \times 2797,80}} = \frac{105,20}{147,73} = 0,712$$

Kriteria valid adalah lebih dari 0,444.
0,444 atau kurang dinyatakan drop.

PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL X_{KEPRIBADIAN}

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																													X_t	X_t^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		
1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	122	14884
2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	131	17161
3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	122	14884
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	110	12100
5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	3	117	13689
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	145	21025
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	13689
8	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	113	12769
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	113	12769
10	3	3	4	4	2	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	113	12769
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	14161
12	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	113	12769
13	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	128	16384	
14	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	140	19600
15	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	14884
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	122	14884
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	146	21316
18	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	121	14641
19	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	131	17161
20	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	119	14161	
ΣX_i	82	78	87	87	72	78	85	82	86	87	87	92	85	88	84	85	67	81	78	85	82	80	82	78	77	82	83	82	78	84	2464	305700
ΣX_i^2	344	312	385	383	272	312	367	344	376	385	385	428	367	392	360	369	237	333	312	367	344	330	342	314	305	342	349	340	316	362	Σx_t^2	2135,20

HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS VARIABEL X_{KEPRIBADIAN}

NO	VARIANS
1	0,390
2	0,390
3	0,328
4	0,228
5	0,640
6	0,390
7	0,288
8	0,390
9	0,310
10	0,328
11	0,328
12	0,240
13	0,288
14	0,240
15	0,360
16	0,388
17	0,628
18	0,247
19	0,390
20	0,288
21	0,390
22	0,500
23	0,290
24	0,490
25	0,428
26	0,290
27	0,228
28	0,190
29	0,590
30	0,460
ΣS_i^2	10,935

1. Mencari Varians Butir :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

contoh : butir ke – 1

$$= \frac{344 - \frac{82^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{7,800}{20} = 0,390$$

2. Mencari Varians Total :

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{305700 - \frac{2464^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{2135,200}{20} = 106,760$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel : $r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$

$$= \left\{ \frac{30}{29} \right\} \left\{ 1 - \frac{10,935}{106,760} \right\}$$

$$= \frac{30}{29} (0,897574)$$

$$= 0,929$$

Kesimpulan :

Hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen kepribadian berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

S_t^2	r_{11}
106,760	0,929

DATA HASIL UJI COBA VARIABEL X_2
PENETAPAN TUJUAN

NR	NB	BUTIR PERNYATAAN																																					X_t	X_t^2	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	1	2	4	4	4	3	3	137	18769	
2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	143	20449		
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	153	23409		
4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	151	22801		
5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	146	21316		
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	187	34969	
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	156	24336	
8	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	164	26896	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	24964	
10	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	164	26896	
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	23104	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	158	24964	
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	158	24964	
14	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	165	27225
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151	22801	
16	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	23104	
17	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	185	34225	
18	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	150	22500	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	159	25281
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	158	24964	
ΣX_i	86	85	76	82	83	80	83	84	83	85	77	79	80	82	76	78	79	85	81	87	87	84	84	81	88	83	84	80	83	84	88	81	87	88	85	83	82	84	3147	497937	
ΣX_i^2	374	367	298	340	349	334	347	360	349	365	303	319	326	348	302	310	317	379	335	383	385	358	358	333	396	349	362	324	359	362	392	343	389	394	365	347	340	360	ΣX_t^2	2756,55	

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X₂ (Penetapan Tujuan)**

NB	ΣX_i	ΣX_i^2	Σx_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	86	374	4,20	13599	66,90	0,622	0,444	Valid
2	85	367	5,75	13440	65,25	0,518	0,444	Valid
3	76	298	9,20	11952	-6,60	-0,041	0,444	Drop
4	82	340	3,80	12917	14,30	0,140	0,444	Drop
5	83	349	4,55	13116	55,95	0,500	0,444	Valid
6	80	334	14,00	12692	104,00	0,529	0,444	Valid
7	83	347	2,55	13124	63,95	0,763	0,444	Valid
8	84	360	7,20	13258	40,60	0,288	0,444	Drop
9	83	349	4,55	13119	58,95	0,526	0,444	Valid
10	85	365	3,75	13412	37,25	0,366	0,444	Drop
11	77	303	6,55	12195	79,05	0,588	0,444	Valid
12	79	319	6,95	12501	70,35	0,508	0,444	Valid
13	80	326	6,00	12673	85,00	0,661	0,444	Valid
14	82	348	11,80	13037	134,30	0,745	0,444	Valid
15	76	302	13,20	12066	107,40	0,563	0,444	Valid
16	78	310	5,80	12347	73,70	0,583	0,444	Valid
17	79	317	4,95	12493	62,35	0,534	0,444	Valid
18	85	379	17,75	13522	147,25	0,666	0,444	Valid
19	81	335	6,95	12854	108,65	0,785	0,444	Valid
20	87	383	4,55	13742	52,55	0,469	0,444	Valid
21	87	385	6,55	13757	67,55	0,503	0,444	Valid
22	84	358	5,20	13283	65,60	0,548	0,444	Valid
23	84	358	5,20	13279	61,60	0,515	0,444	Valid
24	81	333	4,95	12845	99,65	0,853	0,444	Valid
25	88	396	8,80	13914	67,20	0,431	0,444	Drop
26	83	349	4,55	13124	63,95	0,571	0,444	Valid
27	84	362	9,20	13250	32,60	0,205	0,444	Drop
28	80	324	4,00	12631	43,00	0,410	0,444	Drop
29	83	359	14,55	13204	143,95	0,719	0,444	Valid
30	84	362	9,20	13313	95,60	0,600	0,444	Valid
31	88	392	4,80	13911	64,20	0,558	0,444	Valid
32	81	343	14,95	12872	126,65	0,624	0,444	Valid
33	87	389	10,55	13798	108,55	0,637	0,444	Valid
34	88	394	6,80	13917	70,20	0,513	0,444	Valid
35	85	365	3,75	13399	24,25	0,239	0,444	Drop
36	83	347	2,55	13116	55,95	0,667	0,444	Valid
37	82	340	3,80	12979	76,30	0,746	0,444	Valid
38	84	360	7,20	13286	68,60	0,487	0,444	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X₂ (Penetapan Tujuan)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3147

2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 497937

$$3. \text{ Kolom } \Sigma x_t^2 = \sum x_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n} = 497937 - \frac{3147^2}{20} = 2756,55$$

4. Kolom ΣX_i = Jumlah skor tiap butir = 86

$$5. \text{ Kolom } \Sigma X_i^2 = \text{Jumlah kuadrat skor tiap butir} \\ = 4^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2 = 374$$

$$6. \text{ Kolom } \Sigma x_i^2 = \sum x_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n} = 374 - \frac{86^2}{20} = 4,20$$

7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.

$$= 4 \times 137 + 4 \times 143 + 4 \times 153 + \dots + 4 \times 158 = 13599$$

$$8. \text{ Kolom } \Sigma x_i \cdot x_t = \sum x_i \cdot x_t - \frac{(\sum X_i)(\sum X_t)}{n} = 13599 - \frac{86 \times 3147}{20} = 66,90$$

$$9. \text{ Kolom } r_{\text{hitung}} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}} = \frac{66,90}{\sqrt{4,20 \times 2756,55}} = \frac{66,90}{107,60} = 0,622$$

Kriteria valid adalah lebih dari 0,444.
0,444 atau kurang dinyatakan drop.

PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL X₂
PENETAPAN TUJUAN

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																													X _t	X _t 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		
1	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	1	3	5	3	4	4	3	3	2	2	4	1	2	4	4	3	3	103	10609
2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	109	11881
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	121	14641
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	115	13225
5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	112	12544
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	21609
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	124	15376
8	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	131	17161
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	15876
10	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	131	17161
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	120	14400
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	125	15625
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	126	15876
14	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	132	17424
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	14161
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	14884
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	22500
18	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	120	14400
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	126	15876
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	124	15376
ΣX_i	86	85	83	80	83	83	77	79	80	82	76	78	79	85	81	87	87	84	84	81	83	83	84	88	81	87	88	83	82	84	2483	310605
ΣX_i^2	374	367	349	334	347	349	303	319	326	348	302	310	317	379	335	383	385	358	358	333	349	359	362	392	343	389	394	347	340	360	Σx_t^2	2340,55

HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS VARIABEL X_2 PENETAPAN TUJUAN

NO	VARIANS
1	0,210
2	0,288
3	0,228
4	0,700
5	0,128
6	0,228
7	0,328
8	0,347
9	0,300
10	0,590
11	0,660
12	0,290
13	0,247
14	0,888
15	0,347
16	0,228
17	0,328
18	0,260
19	0,260
20	0,247
21	0,228
22	0,728
23	0,460
24	0,240
25	0,747
26	0,528
27	0,340
28	0,128
29	0,190
30	0,360
ΣS_i^2	11,051

1. Mencari Varians Butir :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

contoh : butir ke – 1

$$= \frac{374 - \frac{86^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{4,200}{20} = 0,210$$

2. Mencari Varians Total :

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{310605 - \frac{2483^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{2340,550}{20} = 117,028$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel :

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

$$= \left\{ \frac{30}{29} \right\} \left\{ 1 - \frac{11,051}{117,028} \right\}$$

$$= \frac{30}{29} (0,90556961)$$

$$= 0,937$$

Kesimpulan :

Hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen penetapan tujuan berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

S_t^2	r_{11}
117,028	0,937

LAMPIRAN 3
KISI-KISI AKHIR INSTRUMEN

TABEL KISI-KISI BUTIR INSTRUMEN STRES KERJA

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Butir Drop	Nomor Butir Setelah Uji Coba	Jumlah Butir
1	Gejala Fisik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 3, 8, 9	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	Gejala Psikologis	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	19	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	9
3	Gejala Kognitif	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	25, 30	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	8
4	Gejala Perilaku	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	37	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	9
TOTAL BUTIR					32

TABEL KISI-KISI BUTIR INSTRUMEN KEPRIBADIAN

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Butir Drop	Nomor Butir Setelah Uji Coba	Jumlah Butir
1	<i>Conscientiousness</i> (sifat berhati-hati)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	6	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2	<i>Agreeableness</i> (keramahan)	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	17	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9
3	<i>Neuroticism</i> (gangguan emosi)	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	19, 21, 23, 27, 28	17, 18, 19, 20, 21	5
4	<i>Openness to Experience</i> (keterbukaan untuk pengalaman)	29, 30, 31, 32, 33	30	22, 23, 24, 25	4
5	<i>Extraversion</i> (mementingkan hal-hal lahir)	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	38, 40	26, 27, 28, 29, 30	5
TOTAL BUTIR					30

TABEL KISI-KISI BUTIR INSTRUMEN PENETAPAN TUJUAN

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Butir Drop	Nomor Butir Setelah Uji Coba	Jumlah Butir
1	Membuat target kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6	3, 4	1, 2, 3, 4	4
2	Adanya kejelasan terhadap tugas	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	8, 10	5, 6, 7, 8, 9	5
3	Menuliskan tujuan kerja	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	7
4	Negoisasi terhadap target kerja	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	25, 27	17, 18, 19, 20, 21	5
5	Identifikasi menghadapi tujuan yang sulit	28, 29, 30, 31, 32	28	22, 23, 24, 25	4
6	Umpan balik untuk meninjau tujuan yang telah ditetapkan.	33, 34, 35, 36, 37, 38	35	26, 27, 28, 29, 30	5
TOTAL BUTIR					30

LAMPIRAN 4
DATA HASIL PENELITIAN

DATA MENTAH VARIABEL X_3
STRES KERJA

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																															X_3	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	2	2	4	4	2	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	117
2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	132	
3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	125
4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	3	2	4	4	2	4	4	5	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	120
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	130
6	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	133
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
8	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	2	2	2	2	109
9	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	141
10	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	125	
11	4	3	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	132	
12	4	3	3	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	5	2	5	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	2	4	4	5	2	124
13	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	131		
14	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	126	
15	4	3	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	2	122	
16	3	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	132	
17	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	2	4	5	126		
18	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	5	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	126	
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	3	4	122
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	120	
21	3	3	5	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	119		
22	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	115		
23	4	4	3	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	123		
24	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
25	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	131	
26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	137	
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	126	
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	137		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	130		
30	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	139	
31	4	4	4	4	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	131	
32	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	3	5	4	4	133	
33	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	137	
34	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	134	
35	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	132	
36	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	130
37	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	129	
38	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	128
39	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
40	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	123
41	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	5	5	125	
42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	133		

DATA VARIABEL X₃

Lanjutan

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																														X ₃			
	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		
43	5	4	5	4	3	3	2	2	4	4	4	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	124
44	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	135
45	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	129
46	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	130
47	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	131
48	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	137
49	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
50	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	134
51	3	4	5	5	4	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130
52	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	135	
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	132	
54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	136	
55	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	132	
56	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	136	
57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	136		
58	5	5	4	4	4	5	3	3	2	2	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	128
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	128	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	132	
61	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
62	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	122	
63	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	131
64	4	4	3	5	4	4	4	2	2	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	120	
65	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	132			
66	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	4	125
67	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	134		
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	137		
69	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	125	
70	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	1	2	3	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	4	4	124		
71	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	2	4	3	3	4	4	4	5	4	4	129	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	128	
73	4	5	3	3	2	2	4	4	5	5	2	4	4	4	3	1	1	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	117	
74	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	5	5	127	
75	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	2	4	5	4	2	4	5	5	5	129	
76	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	141		
77	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	123	
78	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	141	
79	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	130
80	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	135	
81	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	126	
82	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	127		
83	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	135		

DATA MENTAH VARIABEL X₁
KEPRIBADIAN

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	29	30	
1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	138	
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	131	
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	
7	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	139	
8	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	141	
9	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	132	
10	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	133	
11	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	2	130
12	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	129
13	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	129	
14	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	128
15	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	128	
16	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	137		
17	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	130	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	130	
19	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	135	
20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	140	
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	138	
22	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	139	
23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	132		
24	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
27	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	138	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
31	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	128	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
33	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
34	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	131	
35	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	134	
36	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
37	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	131	
38	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	126	
39	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	134	
40	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
41	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	128	
42	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	136	

DATA VARIABEL X₁

Lanjutan

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	29	30		
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	128	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	114
45	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	137
46	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	134
47	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	125	
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	127	
49	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	121	
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	118	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	122	
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	128	
53	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	128	
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	137	
55	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	117	
56	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	118	
57	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	123	
58	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	142	
59	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	133	
60	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	134		
61	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	132	
62	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	134		
63	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	122		
64	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	140		
65	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4	5	5	131	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	130	
67	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	134	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
69	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	131	
70	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	140	
71	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	136	
72	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	137	
73	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	136	
74	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	132	
75	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	134	
76	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
77	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
78	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
79	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	132	
80	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
81	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
82	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
83	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	127	

10812

DATA MENTAH VARIABEL X₂
PENETAPAN TUJUAN

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		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	127		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	128		
3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	136		
4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	124		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	127		
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	126
7	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	132		
8	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	126	
9	5	5	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	128		
10	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	129			
11	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	134		
12	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	126	
13	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	126		
14	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	129	
15	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	130
16	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	133		
17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	131	
18	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	128	
19	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	138		
20	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	133	
21	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124		
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	134			
23	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	122			
24	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	123			
25	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	129		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	118	
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147		
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	127		
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118		
31	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	134			
32	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	126			
33	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	114			
34	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	119		
35	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	122	
36	5	4	5	4	4	2	2	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	125	
37	5	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	2	3	4	5	121		
38	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	1	5	123	
39	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	1	117		
40	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	3	2	3	5	5	126			
41	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	125		
42	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	126			

DATA VARIABEL X₂

Lanjutan

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	
43	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	129
44	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	128
45	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	128
46	2	4	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	1	3	1	113
47	2	2	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	2	123
48	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	3	4	125
49	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	132	
50	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	129
51	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	129
52	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	118	
53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	128	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	121
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	119	
56	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	3	4	4	5	4	3	120
57	4	5	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	125	
58	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	130		
59	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	136		
60	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	129	
61	4	5	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	128	
62	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	139	
63	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	4	3	4	5	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	122		
64	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	133		
65	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	116	
66	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	132	
67	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	131	
68	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	2	4	5	5	5	4	2	4	4	128	
69	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	133	
70	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	130	
71	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	2	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	128	
72	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	134	
73	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	139		
74	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	2	4	125	
75	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	130			
76	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	127	
77	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	130	
78	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	118		
79	4	2	3	3	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	120	
80	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	123	
81	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
82	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	131
83	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	118

10536

REKAPITULASI DATA MENTAH PENELITIAN

No	X ₃	X ₁	X ₂	(X ₃ - \bar{X}_3)	(X ₁ - \bar{X}_1)	(X ₂ - \bar{X}_2)	(X ₃ - \bar{X}_3) ²	(X ₁ - \bar{X}_1) ²	(X ₂ - \bar{X}_2) ²	x ₁ x ₃	x ₂ x ₃	x ₁ x ₂
				(x ₃)	(x ₁)	(x ₂)	(x ₃) ²	(x ₁) ²	(x ₂) ²			
1	117	133	127	-12,06	2,73	0,06	145,45	7,48	0,00	-32,98	-0,73	0,16
2	132	120	128	2,94	-10,27	1,06	8,64	105,37	1,12	-30,18	3,12	-10,88
3	125	138	136	-4,06	7,73	9,06	16,49	59,83	82,09	-31,41	-36,79	70,08
4	120	122	124	-9,06	-8,27	-2,94	82,09	68,31	8,64	74,88	26,63	24,30
5	130	131	127	0,94	0,73	0,06	0,88	0,54	0,00	0,69	0,06	0,04
6	133	148	126	3,94	17,73	-0,94	15,52	314,53	0,88	69,87	-3,70	-16,67
7	124	139	132	-5,06	8,73	5,06	25,61	76,30	25,61	-44,20	-25,61	44,20
8	109	141	126	-20,06	10,73	-0,94	402,41	115,24	0,88	-215,35	18,85	-10,09
9	141	132	128	11,94	1,73	1,06	142,56	3,01	1,12	20,71	12,66	1,84
10	125	133	129	-4,06	2,73	2,06	16,49	7,48	4,24	-11,10	-8,37	5,63
11	132	130	134	2,94	-0,27	7,06	8,64	0,07	49,85	-0,78	20,76	-1,87
12	124	129	126	-5,06	-1,27	-0,94	25,61	1,60	0,88	6,40	4,76	1,19
13	131	129	126	1,94	-1,27	-0,94	3,76	1,60	0,88	-2,45	-1,82	1,19
14	126	128	129	-3,06	-2,27	2,06	9,37	5,13	4,24	6,93	-6,30	-4,67
15	122	128	130	-7,06	-2,27	3,06	49,85	5,13	9,37	15,99	-21,61	-6,93
16	132	137	133	2,94	6,73	6,06	8,64	45,36	36,73	19,80	17,82	40,82
17	126	130	131	-3,06	-0,27	4,06	9,37	0,07	16,49	0,81	-12,43	-1,08
18	126	130	128	-3,06	-0,27	1,06	9,37	0,07	1,12	0,81	-3,24	-0,28
19	122	135	138	-7,06	4,73	11,06	49,85	22,42	122,33	-33,43	-78,09	52,37
20	120	140	133	-9,06	9,73	6,06	82,09	94,77	36,73	-88,20	-54,91	59,00
21	119	138	124	-10,06	7,73	-2,94	101,21	59,83	8,64	-77,82	29,57	-22,74
22	115	139	134	-14,06	8,73	7,06	197,69	76,30	49,85	-122,82	-99,27	61,67
23	123	132	122	-6,06	1,73	-4,94	36,73	3,01	24,40	-10,51	29,94	-8,57
24	131	129	123	1,94	-1,27	-3,94	3,76	1,60	15,52	-2,45	-7,64	4,98
25	131	126	129	1,94	-4,27	2,06	3,76	18,19	4,24	-8,27	4,00	-8,79
26	137	126	118	7,94	-4,27	-8,94	63,04	18,19	79,92	-33,86	-70,98	38,13
27	126	138	147	-3,06	7,73	20,06	9,37	59,83	402,41	-23,67	-61,39	155,16
28	137	121	121	7,94	-9,27	-5,94	63,04	85,84	35,28	-73,56	-47,16	55,03

REKAPITULASI DATA PENELITIAN

Lanjutan

No	X ₃	X ₁	X ₂	(X ₃ - \bar{X}_3)	(X ₁ - \bar{X}_1)	(X ₂ - \bar{X}_2)	(X ₃ - \bar{X}_3) ²	(X ₁ - \bar{X}_1) ²	(X ₂ - \bar{X}_2) ²	x ₁ x ₃	x ₂ x ₃	x ₁ x ₂
				(x ₃)	(x ₁)	(x ₂)	(x ₃) ²	(x ₁) ²	(x ₂) ²			
29	130	119	127	0,94	-11,27	0,06	0,88	126,90	0,00	-10,59	0,06	-0,68
30	139	119	118	9,94	-11,27	-8,94	98,80	126,90	79,92	-111,97	-88,86	100,71
31	131	128	134	1,94	-2,27	7,06	3,76	5,13	49,85	-4,39	13,70	-15,99
32	133	128	126	3,94	-2,27	-0,94	15,52	5,13	0,88	-8,92	-3,70	2,13
33	137	129	114	7,94	-1,27	-12,94	63,04	1,60	167,44	-10,04	-102,74	16,37
34	134	131	119	4,94	0,73	-7,94	24,40	0,54	63,04	3,63	-39,22	-5,84
35	132	134	122	2,94	3,73	-4,94	8,64	13,95	24,40	10,98	-14,52	-18,45
36	130	129	125	0,94	-1,27	-1,94	0,88	1,60	3,76	-1,19	-1,82	2,45
37	129	131	121	-0,06	0,73	-5,94	0,00	0,54	35,28	-0,04	0,36	-4,37
38	128	126	123	-1,06	-4,27	-3,94	1,12	18,19	15,52	4,52	4,18	16,80
39	131	134	117	1,94	3,73	-9,94	3,76	13,95	98,80	7,24	-19,28	-37,12
40	123	131	126	-6,06	0,73	-0,94	36,73	0,54	0,88	-4,45	5,70	-0,69
41	125	128	125	-4,06	-2,27	-1,94	16,49	5,13	3,76	9,20	7,88	4,39
42	133	136	126	3,94	5,73	-0,94	15,52	32,89	0,88	22,59	-3,70	-5,39
43	124	128	129	-5,06	-2,27	2,06	25,61	5,13	4,24	11,46	-10,43	-4,67
44	135	114	128	5,94	-16,27	1,06	35,28	264,55	1,12	-96,61	6,30	-17,24
45	129	137	128	-0,06	6,73	1,06	0,00	45,36	1,12	-0,41	-0,06	7,14
46	130	134	113	0,94	3,73	-13,94	0,88	13,95	194,32	3,51	-13,10	-52,06
47	131	125	123	1,94	-5,27	-3,94	3,76	27,72	15,52	-10,21	-7,64	20,74
48	137	127	125	7,94	-3,27	-1,94	63,04	10,66	3,76	-25,92	-15,40	6,33
49	128	121	132	-1,06	-9,27	5,06	1,12	85,84	25,61	9,82	-5,37	-46,88
50	134	118	129	4,94	-12,27	2,06	24,40	150,43	4,24	-60,59	10,18	-25,27
51	130	122	129	0,94	-8,27	2,06	0,88	68,31	4,24	-7,77	1,94	-17,03
52	135	128	118	5,94	-2,27	-8,94	35,28	5,13	79,92	-13,45	-53,10	20,25
53	132	128	128	2,94	-2,27	1,06	8,64	5,13	1,12	-6,66	3,12	-2,40
54	136	137	121	6,94	6,73	-5,94	48,16	45,36	35,28	46,74	-41,22	-40,00
55	132	117	119	2,94	-13,27	-7,94	8,64	175,96	63,04	-39,00	-23,34	105,32
56	136	118	120	6,94	-12,27	-6,94	48,16	150,43	48,16	-85,12	-48,16	85,12

REKAPITULASI DATA PENELITIAN

Lanjutan

LAMPIRAN 5
PERSYARATAN ANALISIS

PERSAMAAN REGRESI

Persamaan regresi dengan rumus $\hat{Y} = a + bX$

1. Regresi X_3 atas X_1 : $\hat{X}_3 = a + bX_1$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{\sum x_1 x_3}{\sum x_1^2} = \frac{-1524,33}{3484,17} \\
 &= -0,44 & a &= \bar{X}_3 - b\bar{X}_1 \\
 &&&= 129,06 - (-0,44 \times 130,27) \\
 &&&= 129,06 - (-56,99) \\
 &&&= 186,05
 \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi Pertama adalah: $\hat{X}_3 = 186,05 - 0,44 X_1$

2. Regresi X_3 atas X_2 : $\hat{X}_3 = a + bX_2$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{\sum x_2 x_3}{\sum x_2^2} = \frac{-1408,70}{3024,70} \\
 &= -0,47 & a &= \bar{X}_3 - b\bar{X}_2 \\
 &&&= 129,06 - (-0,47 \times 126,94) \\
 &&&= 129,06 - (-59,12) \\
 &&&= 188,18
 \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi Kedua adalah: $\hat{X}_3 = 188,18 - 0,47 X_2$

3. Regresi X_2 atas X_1 : $\hat{X}_2 = a + bX_1$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{\sum x_1 x_2}{\sum x_1^2} = \frac{1078,33}{3484,17} \\
 &= 0,31 & a &= \bar{X}_2 - b\bar{X}_1 \\
 &&&= 126,94 - 0,31 \times 130,27 \\
 &&&= 126,94 - 40,32 \\
 &&&= 86,62
 \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi Ketiga adalah: $\hat{X}_2 = 86,62 + 0,31 X_1$

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_3 = 186,05 - 0,44X_1$$

No	X ₁	X ₃	\hat{X}_3	X ₃ - \hat{X}_3	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (X_3 - \bar{\hat{X}}_3) \right\}$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (X_3 - \bar{\hat{X}}_3) \right\}^2$
1	114	135	136,18	-1,18	-1,180	1,392
2	117	132	134,86	-2,86	-2,860	8,180
3	118	134	134,43	-0,43	-0,430	0,185
4	118	136	134,43	1,57	1,570	2,465
5	119	130	133,99	-3,99	-3,990	15,920
6	119	139	133,99	5,01	5,010	25,100
7	120	132	133,55	-1,55	-1,550	2,403
8	121	137	133,11	3,89	3,890	15,132
9	121	128	133,11	-5,11	-5,110	26,112
10	122	120	132,68	-12,68	-12,680	160,782
11	122	130	132,68	-2,68	-2,680	7,182
12	122	131	132,68	-1,68	-1,680	2,822
13	122	137	132,68	4,32	4,320	18,662
14	122	141	132,68	8,32	8,320	69,222
15	123	136	132,24	3,76	3,760	14,138
16	125	131	131,36	-0,36	-0,360	0,130
17	126	131	130,93	0,07	0,070	0,005
18	126	137	130,93	6,07	6,070	36,845
19	126	128	130,93	-2,93	-2,930	8,585
20	127	137	130,49	6,51	6,510	42,380
21	127	141	130,49	10,51	10,510	110,460
22	127	135	130,49	4,51	4,510	20,340
23	128	126	130,05	-4,05	-4,050	16,403
24	128	122	130,05	-8,05	-8,050	64,803
25	128	131	130,05	0,95	0,950	0,903
26	128	133	130,05	2,95	2,950	8,703
27	128	125	130,05	-5,05	-5,050	25,503
28	128	124	130,05	-6,05	-6,050	36,603
29	128	135	130,05	4,95	4,950	24,503
30	128	132	130,05	1,95	1,950	3,803
31	128	135	130,05	4,95	4,950	24,503
32	129	124	129,61	-5,61	-5,610	31,472
33	129	131	129,61	1,39	1,390	1,932
34	129	131	129,61	1,39	1,390	1,932
35	129	137	129,61	7,39	7,390	54,612
36	129	130	129,61	0,39	0,390	0,152
37	129	123	129,61	-6,61	-6,610	43,692
38	130	132	129,18	2,82	2,820	7,952
39	130	126	129,18	-3,18	-3,180	10,112
40	130	126	129,18	-3,18	-3,180	10,112
41	130	125	129,18	-4,18	-4,180	17,472
42	130	126	129,18	-3,18	-3,180	10,112
43	131	130	128,74	1,26	1,260	1,588
44	131	134	128,74	5,26	5,260	27,668

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku: $\hat{X}_3 = a + bX_1$

Lanjutan

No	X ₁	X ₃	\hat{X}_3	X ₃ - \hat{X}_3	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\bar{X}_3 - \hat{X}_3) \right\}$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\bar{X}_3 - \hat{X}_3) \right\}^2$
45	131	129	128,74	0,26	0,260	0,068
46	131	123	128,74	-5,74	-5,740	32,948
47	131	132	128,74	3,26	3,260	10,628
48	131	125	128,74	-3,74	-3,740	13,988
49	132	141	128,30	12,70	12,700	161,290
50	132	123	128,30	-5,30	-5,300	28,090
51	132	130	128,30	1,70	1,700	2,890
52	132	127	128,30	-1,30	-1,300	1,690
53	132	130	128,30	1,70	1,700	2,890
54	133	117	127,86	-10,86	-10,860	117,940
55	133	125	127,86	-2,86	-2,860	8,180
56	133	128	127,86	0,14	0,140	0,020
57	134	132	127,43	4,57	4,570	20,885
58	134	131	127,43	3,57	3,570	12,745
59	134	130	127,43	2,57	2,570	6,605
60	134	132	127,43	4,57	4,570	20,885
61	134	122	127,43	-5,43	-5,430	29,485
62	134	134	127,43	6,57	6,570	43,165
63	134	129	127,43	1,57	1,570	2,465
64	135	122	126,99	-4,99	-4,990	24,900
65	135	127	126,99	0,01	0,010	0,000
66	136	133	126,55	6,45	6,450	41,603
67	136	129	126,55	2,45	2,450	6,003
68	136	117	126,55	-9,55	-9,550	91,203
69	137	132	126,11	5,89	5,890	34,692
70	137	129	126,11	2,89	2,890	8,352
71	137	136	126,11	9,89	9,890	97,812
72	137	128	126,11	1,89	1,890	3,572
73	138	125	125,68	-0,68	-0,680	0,462
74	138	119	125,68	-6,68	-6,680	44,622
75	138	126	125,68	0,32	0,320	0,102
76	139	124	125,24	-1,24	-1,240	1,538
77	139	115	125,24	-10,24	-10,240	104,858
78	140	120	124,80	-4,80	-4,800	23,040
79	140	120	124,80	-4,80	-4,800	23,040
80	140	124	124,80	-0,80	-0,800	0,640
81	141	109	124,36	-15,36	-15,360	235,930
82	142	128	123,93	4,07	4,070	16,565
83	148	133	121,30	11,70	11,700	136,890
				-0,03		2425,652

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_3 = 188,18 - 0,47X_2$$

No	X ₂	X ₃	\hat{X}_3	X ₃ - \hat{X}_3	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (X_3 - \bar{\hat{X}}_3) \right\}$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (X_3 - \bar{\hat{X}}_3) \right\}^2$
1	113	130	135,55	-5,55	-5,550	30,803
2	114	137	135,09	1,91	1,910	3,648
3	116	132	134,16	-2,16	-2,160	4,666
4	117	131	133,69	-2,69	-2,690	7,236
5	118	137	133,22	3,78	3,780	14,288
6	118	139	133,22	5,78	5,780	33,408
7	118	135	133,22	1,78	1,780	3,168
8	118	141	133,22	7,78	7,780	60,528
9	118	135	133,22	1,78	1,780	3,168
10	119	134	132,76	1,24	1,240	1,538
11	119	132	132,76	-0,76	-0,760	0,578
12	120	136	132,29	3,71	3,710	13,764
13	120	130	132,29	-2,29	-2,290	5,244
14	121	137	131,83	5,17	5,170	26,729
15	121	129	131,83	-2,83	-2,830	8,009
16	121	136	131,83	4,17	4,170	17,389
17	122	123	131,36	-8,36	-8,360	69,890
18	122	132	131,36	0,64	0,640	0,410
19	122	131	131,36	-0,36	-0,360	0,130
20	123	131	130,90	0,10	0,100	0,010
21	123	128	130,90	-2,90	-2,900	8,410
22	123	131	130,90	0,10	0,100	0,010
23	123	135	130,90	4,10	4,100	16,810
24	124	120	130,43	-10,43	-10,430	108,785
25	124	119	130,43	-11,43	-11,430	130,645
26	125	130	129,96	0,04	0,040	0,002
27	125	125	129,96	-4,96	-4,960	24,602
28	125	137	129,96	7,04	7,040	49,562
29	125	136	129,96	6,04	6,040	36,482
30	125	127	129,96	-2,96	-2,960	8,762
31	126	133	129,50	3,50	3,500	12,250
32	126	109	129,50	-20,50	-20,500	420,250
33	126	124	129,50	-5,50	-5,500	30,250
34	126	131	129,50	1,50	1,500	2,250
35	126	133	129,50	3,50	3,500	12,250
36	126	123	129,50	-6,50	-6,500	42,250
37	126	133	129,50	3,50	3,500	12,250
38	127	117	129,03	-12,03	-12,030	144,721
39	127	130	129,03	0,97	0,970	0,941
40	127	130	129,03	0,97	0,970	0,941
41	127	141	129,03	11,97	11,970	143,281
42	127	126	129,03	-3,03	-3,030	9,181
43	128	132	128,57	3,43	3,430	11,765
44	128	141	128,57	12,43	12,430	154,505

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku: $\hat{X}_3 = a + bX_2$

Lanjutan

No	X ₂	X ₃	\hat{X}_3	X ₃ - \hat{X}_3	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\bar{X}_3 - \hat{X}_3) \right\}$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\bar{X}_3 - \hat{X}_3) \right\}^2$
45	128	126	128,57	-2,57	-2,570	6,605
46	128	135	128,57	6,43	6,430	41,345
47	128	129	128,57	0,43	0,430	0,185
48	128	132	128,57	3,43	3,430	11,765
49	128	130	128,57	1,43	1,430	2,045
50	128	137	128,57	8,43	8,430	71,065
51	128	129	128,57	0,43	0,430	0,185
52	129	125	128,10	-3,10	-3,100	9,610
53	129	126	128,10	-2,10	-2,100	4,410
54	129	131	128,10	2,90	2,900	8,410
55	129	124	128,10	-4,10	-4,100	16,810
56	129	134	128,10	5,90	5,900	34,810
57	129	130	128,10	1,90	1,900	3,610
58	129	132	128,10	3,90	3,900	15,210
59	130	122	127,64	-5,64	-5,640	31,810
60	130	128	127,64	0,36	0,360	0,130
61	130	124	127,64	-3,64	-3,640	13,250
62	130	129	127,64	1,36	1,360	1,850
63	130	123	127,64	-4,64	-4,640	21,530
64	131	126	127,17	-1,17	-1,170	1,369
65	131	134	127,17	6,83	6,830	46,649
66	131	127	127,17	-0,17	-0,170	0,029
67	132	124	126,70	-2,70	-2,700	7,290
68	132	128	126,70	1,30	1,300	1,690
69	132	125	126,70	-1,70	-1,700	2,890
70	133	132	126,24	5,76	5,760	33,178
71	133	120	126,24	-6,24	-6,240	38,938
72	133	120	126,24	-6,24	-6,240	38,938
73	133	125	126,24	-1,24	-1,240	1,538
74	134	132	125,77	6,23	6,230	38,813
75	134	115	125,77	-10,77	-10,770	115,993
76	134	131	125,77	5,23	5,230	27,353
77	134	128	125,77	2,23	2,230	4,973
78	136	125	124,84	0,16	0,160	0,026
79	136	128	124,84	3,16	3,160	9,986
80	138	122	123,91	-1,91	-1,910	3,648
81	139	122	123,44	-1,44	-1,440	2,074
82	139	117	123,44	-6,44	-6,440	41,474
83	147	126	119,72	6,28	6,280	39,438
				-0,04		2436,671

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_2 = 86,62 + 0,31X_1$$

No	X ₁	X ₂	\hat{X}_2	X ₂ - \hat{X}_2	$\left\{ (X_2 - \hat{X}_2) - (\bar{X}_2 - \hat{X}_2) \right\}$	$\left\{ (X_2 - \hat{X}_2) - (\bar{X}_2 - \hat{X}_2) \right\}^2$
1	114	128	121,90	6,10	6,095	37,149
2	117	119	122,83	-3,83	-3,835	14,707
3	118	129	123,14	5,86	5,855	34,281
4	118	120	123,14	-3,14	-3,145	9,891
5	119	127	123,45	3,55	3,545	12,567
6	119	118	123,45	-5,45	-5,455	29,757
7	120	128	123,76	4,24	4,235	17,935
8	121	121	124,07	-3,07	-3,075	9,456
9	121	132	124,07	7,93	7,925	62,806
10	122	124	124,38	-0,38	-0,385	0,148
11	122	129	124,38	4,62	4,615	21,298
12	122	122	124,38	-2,38	-2,385	5,688
13	122	128	124,38	3,62	3,615	13,068
14	122	127	124,38	2,62	2,615	6,838
15	123	125	124,69	0,31	0,305	0,093
16	125	123	125,31	-2,31	-2,315	5,359
17	126	129	125,62	3,38	3,375	11,391
18	126	118	125,62	-7,62	-7,625	58,141
19	126	123	125,62	-2,62	-2,625	6,891
20	127	125	125,93	-0,93	-0,935	0,874
21	127	118	125,93	-7,93	-7,935	62,964
22	127	118	125,93	-7,93	-7,935	62,964
23	128	129	126,23	2,77	2,765	7,645
24	128	130	126,23	3,77	3,765	14,175
25	128	134	126,23	7,77	7,765	60,295
26	128	126	126,23	-0,23	-0,235	0,055
27	128	125	126,23	-1,23	-1,235	1,525
28	128	129	126,23	2,77	2,765	7,645
29	128	118	126,23	-8,23	-8,235	67,815
30	128	128	126,23	1,77	1,765	3,115
31	128	123	126,23	-3,23	-3,235	10,465
32	129	126	126,54	-0,54	-0,545	0,297
33	129	126	126,54	-0,54	-0,545	0,297
34	129	123	126,54	-3,54	-3,545	12,567
35	129	114	126,54	-12,54	-12,545	157,377
36	129	125	126,54	-1,54	-1,545	2,387
37	129	130	126,54	3,46	3,455	11,937
38	130	134	126,85	7,15	7,145	51,051
39	130	131	126,85	4,15	4,145	17,181
40	130	128	126,85	1,15	1,145	1,311
41	130	132	126,85	5,15	5,145	26,471
42	130	127	126,85	0,15	0,145	0,021
43	131	127	127,16	-0,16	-0,165	0,027
44	131	119	127,16	-8,16	-8,165	66,667

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku: $\hat{X}_2 = a + bX_1$

Lanjutan

No	X ₁	X ₂	\hat{X}_2	X ₂ - \hat{X}_2	$\left\{ (X_2 - \hat{X}_2) - (\bar{X}_2 - \hat{X}_2) \right\}$	$\left\{ (X_2 - \hat{X}_2) - (\bar{X}_2 - \hat{X}_2) \right\}^2$
45	131	121	127,16	-6,16	-6,165	38,007
46	131	126	127,16	-1,16	-1,165	1,357
47	131	116	127,16	-11,16	-11,165	124,657
48	131	133	127,16	5,84	5,835	34,047
49	132	128	127,47	0,53	0,525	0,276
50	132	122	127,47	-5,47	-5,475	29,976
51	132	128	127,47	0,53	0,525	0,276
52	132	125	127,47	-2,47	-2,475	6,126
53	132	120	127,47	-7,47	-7,475	55,876
54	133	127	127,78	-0,78	-0,785	0,616
55	133	129	127,78	1,22	1,215	1,476
56	133	136	127,78	8,22	8,215	67,486
57	134	122	128,09	-6,09	-6,095	37,149
58	134	117	128,09	-11,09	-11,095	123,099
59	134	113	128,09	-15,09	-15,095	227,859
60	134	129	128,09	0,91	0,905	0,819
61	134	139	128,09	10,91	10,905	118,919
62	134	131	128,09	2,91	2,905	8,439
63	134	130	128,09	1,91	1,905	3,629
64	135	138	128,40	9,60	9,595	92,064
65	135	131	128,40	2,60	2,595	6,734
66	136	126	128,71	-2,71	-2,715	7,371
67	136	128	128,71	-0,71	-0,715	0,511
68	136	139	128,71	10,29	10,285	105,781
69	137	133	129,02	3,98	3,975	15,801
70	137	128	129,02	-1,02	-1,025	1,051
71	137	121	129,02	-8,02	-8,025	64,401
72	137	134	129,02	4,98	4,975	24,751
73	138	136	129,33	6,67	6,665	44,422
74	138	124	129,33	-5,33	-5,335	28,462
75	138	147	129,33	17,67	17,665	312,052
76	139	132	129,64	2,36	2,355	5,546
77	139	134	129,64	4,36	4,355	18,966
78	140	133	129,95	3,05	3,045	9,272
79	140	133	129,95	3,05	3,045	9,272
80	140	130	129,95	0,05	0,045	0,002
81	141	126	130,26	-4,26	-4,265	18,190
82	142	130	130,57	-0,57	-0,575	0,331
83	148	126	132,42	-6,42	-6,425	41,281
				0,42		2690,945

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**Regresi $\hat{X}_3 = 186,05 - 0,44X_1$**

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum(X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\
 &= \frac{-0,03}{83} \\
 &= -0,0004 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{2425,652}{82} \\
 &= 29,5811 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{29,5811} \\
 &= 5,44
 \end{aligned}$$

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**Regresi $\hat{X}_3 = 188,18 - 0,47X_2$**

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum(X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\
 &= \frac{-0,04}{83} \\
 &= -0,0005 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{2436,671}{82} \\
 &= 29,7155 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{29,7155} \\
 &= 5,45
 \end{aligned}$$

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_2 = 86,62 + 0,31X_1$$

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_2 - \hat{X}_2} &= \frac{\sum (X_2 - \hat{X}_2)}{n} \\
 &= \frac{0,42}{83} \\
 &= 0,0051 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \{(X_2 - \hat{X}_2) - (\overline{X_2 - \hat{X}_2})\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{2690,945}{82} \\
 &= 32,8164 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{32,8164} \\
 &= 5,73
 \end{aligned}$$

**Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ($X_3 - \hat{X}_3$)
Regrasi X_3 atas X_1 dengan Uji Liliefors**

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\bar{X}_3 - \hat{\bar{X}}_3 \right) \right\}$	Z_i	Z_t	$F(Z_i)$	$S(Z_i)$	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	-15,36	-15,360	-2,82	0,4976	0,0024	0,012	0,0096
2	-12,68	-12,680	-2,33	0,4901	0,0099	0,024	0,0141
3	-10,86	-10,860	-2,00	0,4772	0,0228	0,036	0,0132
4	-10,24	-10,240	-1,88	0,4699	0,0301	0,048	0,0179
5	-9,55	-9,550	-1,76	0,4608	0,0392	0,060	0,0208
6	-8,05	-8,050	-1,48	0,4306	0,0694	0,072	0,0026
7	-6,68	-6,680	-1,23	0,3907	0,1093	0,084	0,0253
8	-6,61	-6,610	-1,22	0,3888	0,1112	0,096	0,0152
9	-6,05	-6,050	-1,11	0,3665	0,1335	0,108	0,0255
10	-5,74	-5,740	-1,06	0,3554	0,1446	0,120	0,0246
11	-5,61	-5,610	-1,03	0,3485	0,1515	0,133	0,0185
12	-5,43	-5,430	-1,00	0,3413	0,1587	0,145	0,0137
13	-5,30	-5,300	-0,97	0,3340	0,1660	0,157	0,0090
14	-5,11	-5,110	-0,94	0,3264	0,1736	0,169	0,0046
15	-5,05	-5,050	-0,93	0,3238	0,1762	0,181	0,0048
16	-4,99	-4,990	-0,92	0,3212	0,1788	0,193	0,0142
17	-4,80	-4,800	-0,88	0,3106	0,1894	0,205	0,0156
18	-4,80	-4,800	-0,88	0,3106	0,1894	0,217	0,0276
19	-4,18	-4,180	-0,77	0,2794	0,2206	0,229	0,0084
20	-4,05	-4,050	-0,74	0,2704	0,2296	0,241	0,0114
21	-3,99	-3,990	-0,73	0,2673	0,2327	0,253	0,0203
22	-3,74	-3,740	-0,69	0,2549	0,2451	0,265	0,0199
23	-3,18	-3,180	-0,58	0,2190	0,2810	0,277	0,0040
24	-3,18	-3,180	-0,58	0,2190	0,2810	0,289	0,0080
25	-3,18	-3,180	-0,58	0,2190	0,2810	0,301	0,0200
26	-2,93	-2,930	-0,54	0,2054	0,2946	0,313	0,0184
27	-2,86	-2,860	-0,53	0,2019	0,2981	0,325	0,0269
28	-2,86	-2,860	-0,53	0,2019	0,2981	0,337	0,0389
29	-2,68	-2,680	-0,49	0,1879	0,3121	0,349	0,0369
30	-1,68	-1,680	-0,31	0,1217	0,3783	0,361	0,0173
31	-1,55	-1,550	-0,28	0,1103	0,3897	0,373	0,0167
32	-1,30	-1,300	-0,24	0,0948	0,4052	0,386	0,0192
33	-1,18	-1,180	-0,22	0,0871	0,4129	0,398	0,0149
34	-1,24	-1,240	-0,23	0,0910	0,4090	0,410	0,0010
35	-0,80	-0,800	-0,15	0,0596	0,4404	0,422	0,0184
36	-0,68	-0,680	-0,13	0,0517	0,4483	0,434	0,0143
37	-0,43	-0,430	-0,08	0,0319	0,4681	0,446	0,0221
38	-0,36	-0,360	-0,07	0,0279	0,4721	0,458	0,0141
39	0,01	0,010	0,00	0,0000	0,5000	0,470	0,0300
40	0,07	0,070	0,01	0,0040	0,5040	0,482	0,0220
41	0,14	0,140	0,03	0,0120	0,5120	0,494	0,0180
42	0,26	0,260	0,05	0,0199	0,5199	0,506	0,0139
43	0,32	0,320	0,06	0,0239	0,5239	0,518	0,0059
44	0,39	0,390	0,07	0,0279	0,5279	0,530	0,0021

Normalitas Galat Taksiran X_3 atas X_1

Lanjutan

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (Z_i - \hat{Z}_3) \right\}$	Z_i	Z_t	$F(Z_i)$	$S(Z_i)$	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
45	0,95	0,950	0,17	0,0675	0,5675	0,542	0,0255
46	1,26	1,260	0,23	0,0910	0,5910	0,554	0,0370
47	1,39	1,390	0,26	0,1026	0,6026	0,566	0,0366
48	1,39	1,390	0,26	0,1026	0,6026	0,578	0,0246
49	1,57	1,570	0,29	0,1141	0,6141	0,590	0,0241
50	1,57	1,570	0,29	0,1141	0,6141	0,602	0,0121
51	1,70	1,700	0,31	0,1217	0,6217	0,614	0,0077
52	1,70	1,700	0,31	0,1217	0,6217	0,627	0,0053
53	1,89	1,890	0,35	0,1368	0,6368	0,639	0,0022
54	1,95	1,950	0,36	0,1406	0,6406	0,651	0,0104
55	2,45	2,450	0,45	0,1736	0,6736	0,663	0,0106
56	2,57	2,570	0,47	0,1808	0,6808	0,675	0,0058
57	2,82	2,820	0,52	0,1985	0,6985	0,687	0,0115
58	2,89	2,890	0,53	0,2019	0,7019	0,699	0,0029
59	2,95	2,950	0,54	0,2054	0,7054	0,711	0,0056
60	3,26	3,260	0,60	0,2258	0,7258	0,723	0,0028
61	3,57	3,570	0,66	0,2454	0,7454	0,735	0,0104
62	3,76	3,760	0,69	0,2549	0,7549	0,747	0,0079
63	3,89	3,890	0,72	0,2642	0,7642	0,759	0,0052
64	4,07	4,070	0,75	0,2734	0,7734	0,771	0,0024
65	4,32	4,320	0,79	0,2852	0,7852	0,783	0,0022
66	4,51	4,510	0,83	0,2967	0,7967	0,795	0,0017
67	4,57	4,570	0,84	0,2996	0,7996	0,807	0,0074
68	4,57	4,570	0,84	0,2996	0,7996	0,819	0,0194
69	4,95	4,950	0,91	0,3186	0,8186	0,831	0,0124
70	4,95	4,950	0,91	0,3186	0,8186	0,843	0,0244
71	5,01	5,010	0,92	0,3212	0,8212	0,855	0,0338
72	5,26	5,260	0,97	0,3340	0,8340	0,867	0,0330
73	5,89	5,890	1,08	0,3599	0,8599	0,880	0,0201
74	6,07	6,070	1,12	0,3686	0,8686	0,892	0,0234
75	6,45	6,450	1,19	0,3830	0,8830	0,904	0,0210
76	6,51	6,510	1,20	0,3849	0,8849	0,916	0,0311
77	6,57	6,570	1,21	0,3869	0,8869	0,928	0,0411
78	7,39	7,390	1,36	0,4131	0,9131	0,940	0,0269
79	8,32	8,320	1,53	0,4370	0,9370	0,952	0,0150
80	9,89	9,890	1,82	0,4656	0,9656	0,964	0,0016
81	10,51	10,510	1,93	0,4732	0,9732	0,976	0,0028
82	11,70	11,700	2,15	0,4842	0,9842	0,988	0,0038
83	12,70	12,700	2,33	0,4901	0,9901	1,000	0,0099

$L_{hitung} = 0,0411$ dan $L_{tabel} = 0,097$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 83.

$L_{hitung} = (0,0411) < L_{tabel} = (0,097)$ maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi X_3 atas X_1 berdistribusi normal.

**Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ($X_3 - \hat{X}_3$)
Regrasi X_3 atas X_2 dengan Uji Liliefors**

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\bar{X}_3 - \hat{\bar{X}}_3 \right) \right\}$	Z_i	Z_t	$F(Z_i)$	$S(Z_i)$	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	-20,50	-20,500	-3,76	0,4999	0,0001	0,012	0,0119
2	-12,03	-12,030	-2,21	0,4864	0,0136	0,024	0,0104
3	-11,43	-11,430	-2,10	0,4821	0,0179	0,036	0,0181
4	-10,77	-10,770	-1,98	0,4761	0,0239	0,048	0,0241
5	-10,43	-10,430	-1,91	0,4719	0,0281	0,060	0,0319
6	-8,36	-8,360	-1,53	0,4370	0,0630	0,072	0,0090
7	-6,50	-6,500	-1,19	0,3830	0,1170	0,084	0,0330
8	-6,44	-6,440	-1,18	0,3810	0,1190	0,096	0,0230
9	-6,24	-6,240	-1,14	0,3729	0,1271	0,108	0,0191
10	-6,24	-6,240	-1,14	0,3729	0,1271	0,120	0,0071
11	-5,64	-5,640	-1,03	0,3485	0,1515	0,133	0,0185
12	-5,55	-5,550	-1,02	0,3461	0,1539	0,145	0,0089
13	-5,50	-5,500	-1,01	0,3438	0,1562	0,157	0,0008
14	-4,96	-4,960	-0,91	0,3186	0,1814	0,169	0,0124
15	-4,64	-4,640	-0,85	0,3023	0,1977	0,181	0,0167
16	-4,10	-4,100	-0,75	0,2734	0,2266	0,193	0,0336
17	-3,64	-3,640	-0,67	0,2486	0,2514	0,205	0,0464
18	-3,10	-3,100	-0,57	0,2157	0,2843	0,217	0,0673
19	-3,03	-3,030	-0,56	0,2123	0,2877	0,229	0,0587
20	-2,96	-2,960	-0,54	0,2054	0,2946	0,241	0,0536
21	-2,90	-2,900	-0,53	0,2019	0,2981	0,253	0,0451
22	-2,83	-2,830	-0,52	0,1985	0,3015	0,265	0,0365
23	-2,69	-2,690	-0,49	0,1879	0,3121	0,277	0,0351
24	-2,70	-2,700	-0,50	0,1915	0,3085	0,289	0,0195
25	-2,57	-2,570	-0,47	0,1808	0,3192	0,301	0,0182
26	-2,29	-2,290	-0,42	0,1628	0,3372	0,313	0,0242
27	-2,16	-2,160	-0,40	0,1554	0,3446	0,325	0,0196
28	-2,10	-2,100	-0,39	0,1517	0,3483	0,337	0,0113
29	-1,91	-1,910	-0,35	0,1368	0,3632	0,349	0,0142
30	-1,70	-1,700	-0,31	0,1217	0,3783	0,361	0,0173
31	-1,44	-1,440	-0,26	0,1026	0,3974	0,373	0,0244
32	-1,24	-1,240	-0,23	0,0910	0,4090	0,386	0,0230
33	-1,17	-1,170	-0,21	0,0832	0,4168	0,398	0,0188
34	-0,76	-0,760	-0,14	0,0557	0,4443	0,410	0,0343
35	-0,36	-0,360	-0,07	0,0279	0,4721	0,422	0,0501
36	-0,17	-0,170	-0,03	0,0120	0,4880	0,434	0,0540
37	0,04	0,040	0,01	0,0040	0,5040	0,446	0,0580
38	0,10	0,100	0,02	0,0080	0,5080	0,458	0,0500
39	0,10	0,100	0,02	0,0080	0,5080	0,470	0,0380
40	0,16	0,160	0,03	0,0120	0,5120	0,482	0,0300
41	0,36	0,360	0,07	0,0279	0,5279	0,494	0,0339
42	0,43	0,430	0,08	0,0319	0,5319	0,506	0,0259
43	0,43	0,430	0,08	0,0319	0,5319	0,518	0,0139
44	0,64	0,640	0,12	0,0478	0,5478	0,530	0,0178

Normalitas Galat Taksiran X_3 atas X_2

Lanjutan

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (Z_i - \hat{Z}_3) \right\}$	Z_i	Z_t	$F(Z_i)$	$S(Z_i)$	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
45	0,97	0,970	0,18	0,0714	0,5714	0,542	0,0294
46	0,97	0,970	0,18	0,0714	0,5714	0,554	0,0174
47	1,24	1,240	0,23	0,0910	0,5910	0,566	0,0250
48	1,30	1,300	0,24	0,0948	0,5948	0,578	0,0168
49	1,36	1,360	0,25	0,0987	0,5987	0,590	0,0087
50	1,43	1,430	0,26	0,1026	0,6026	0,602	0,0006
51	1,50	1,500	0,28	0,1103	0,6103	0,614	0,0037
52	1,78	1,780	0,33	0,1293	0,6293	0,627	0,0023
53	1,78	1,780	0,33	0,1293	0,6293	0,639	0,0097
54	1,91	1,910	0,35	0,1368	0,6368	0,651	0,0142
55	1,90	1,900	0,35	0,1368	0,6368	0,663	0,0262
56	2,23	2,230	0,41	0,1591	0,6591	0,675	0,0159
57	2,90	2,900	0,53	0,2019	0,7019	0,687	0,0149
58	3,16	3,160	0,58	0,2190	0,7190	0,699	0,0200
59	3,43	3,430	0,63	0,2357	0,7357	0,711	0,0247
60	3,43	3,430	0,63	0,2357	0,7357	0,723	0,0127
61	3,50	3,500	0,64	0,2389	0,7389	0,735	0,0039
62	3,50	3,500	0,64	0,2389	0,7389	0,747	0,0081
63	3,50	3,500	0,64	0,2389	0,7389	0,759	0,0201
64	3,71	3,710	0,68	0,2518	0,7518	0,771	0,0192
65	3,78	3,780	0,69	0,2549	0,7549	0,783	0,0281
66	3,90	3,900	0,72	0,2642	0,7642	0,795	0,0308
67	4,10	4,100	0,75	0,2734	0,7734	0,807	0,0336
68	4,17	4,170	0,77	0,2794	0,7794	0,819	0,0396
69	5,17	5,170	0,95	0,3289	0,8289	0,831	0,0021
70	5,23	5,230	0,96	0,3315	0,8315	0,843	0,0115
71	5,78	5,780	1,06	0,3554	0,8554	0,855	0,0004
72	5,76	5,760	1,06	0,3554	0,8554	0,867	0,0116
73	5,90	5,900	1,08	0,3599	0,8599	0,880	0,0201
74	6,04	6,040	1,11	0,3665	0,8665	0,892	0,0255
75	6,23	6,230	1,14	0,3729	0,8729	0,904	0,0311
76	6,28	6,280	1,15	0,3749	0,8749	0,916	0,0411
77	6,43	6,430	1,18	0,3810	0,8810	0,928	0,0470
78	6,83	6,830	1,25	0,3944	0,8944	0,940	0,0456
79	7,04	7,040	1,29	0,4015	0,9015	0,952	0,0505
80	7,78	7,780	1,43	0,4236	0,9236	0,964	0,0404
81	8,43	8,430	1,55	0,4394	0,9394	0,976	0,0366
82	11,97	11,970	2,20	0,4861	0,9861	0,988	0,0019
83	12,43	12,430	2,28	0,4887	0,9887	1,000	0,0113

$L_{hitung} = 0,0673$ dan $L_{tabel} = 0,097$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 83.

$L_{hitung} = (0,0673) < L_{tabel} = (0,097)$ maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi X_3 atas X_2 berdistribusi normal.

Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ($X_2 - \hat{X}_2$)
Regresi X_2 atas X_1 dengan Uji Liliefors

No	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left(X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left(X_2 - \hat{X}_2 \right) \right\}$	Z_i	Z_t	$F(Z_i)$	$S(Z_i)$	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	-15,09	-15,095	-2,63	0,4958	0,0042	0,012	0,0078
2	-12,54	-12,545	-2,19	0,4857	0,0143	0,024	0,0097
3	-11,16	-11,165	-1,95	0,4744	0,0256	0,036	0,0104
4	-11,09	-11,095	-1,94	0,4738	0,0262	0,048	0,0218
5	-8,23	-8,235	-1,44	0,4251	0,0749	0,060	0,0149
6	-8,16	-8,165	-1,42	0,4222	0,0778	0,072	0,0058
7	-8,02	-8,025	-1,40	0,4192	0,0808	0,084	0,0032
8	-7,93	-7,935	-1,38	0,4162	0,0838	0,096	0,0122
9	-7,93	-7,935	-1,38	0,4162	0,0838	0,108	0,0242
10	-7,62	-7,625	-1,33	0,4082	0,0918	0,120	0,0282
11	-7,47	-7,475	-1,30	0,4032	0,0968	0,133	0,0362
12	-6,42	-6,425	-1,12	0,3686	0,1314	0,145	0,0136
13	-6,16	-6,165	-1,08	0,3599	0,1401	0,157	0,0169
14	-6,09	-6,095	-1,06	0,3554	0,1446	0,169	0,0244
15	-5,45	-5,455	-0,95	0,3289	0,1711	0,181	0,0099
16	-5,47	-5,475	-0,96	0,3315	0,1685	0,193	0,0245
17	-5,33	-5,335	-0,93	0,3238	0,1762	0,205	0,0288
18	-4,26	-4,265	-0,74	0,2704	0,2296	0,217	0,0126
19	-3,83	-3,835	-0,67	0,2486	0,2514	0,229	0,0224
20	-3,54	-3,545	-0,62	0,2324	0,2676	0,241	0,0266
21	-3,23	-3,235	-0,56	0,2123	0,2877	0,253	0,0347
22	-3,14	-3,145	-0,55	0,2088	0,2912	0,265	0,0262
23	-3,07	-3,075	-0,54	0,2054	0,2946	0,277	0,0176
24	-2,71	-2,715	-0,47	0,1808	0,3192	0,289	0,0302
25	-2,62	-2,625	-0,46	0,1772	0,3228	0,301	0,0218
26	-2,47	-2,475	-0,43	0,1664	0,3336	0,313	0,0206
27	-2,38	-2,385	-0,42	0,1628	0,3372	0,325	0,0122
28	-2,31	-2,315	-0,40	0,1554	0,3446	0,337	0,0076
29	-1,54	-1,545	-0,27	0,1064	0,3936	0,349	0,0446
30	-1,23	-1,235	-0,22	0,0871	0,4129	0,361	0,0519
31	-1,16	-1,165	-0,20	0,0793	0,4207	0,373	0,0477
32	-1,02	-1,025	-0,18	0,0714	0,4286	0,386	0,0426
33	-0,93	-0,935	-0,16	0,0636	0,4364	0,398	0,0384
34	-0,78	-0,785	-0,14	0,0557	0,4443	0,410	0,0343
35	-0,71	-0,715	-0,12	0,0478	0,4522	0,422	0,0302
36	-0,54	-0,545	-0,10	0,0398	0,4602	0,434	0,0262
37	-0,54	-0,545	-0,10	0,0398	0,4602	0,446	0,0142
38	-0,57	-0,575	-0,10	0,0398	0,4602	0,458	0,0022
39	-0,38	-0,385	-0,07	0,0279	0,4721	0,470	0,0021
40	-0,23	-0,235	-0,04	0,0160	0,4840	0,482	0,0020
41	-0,16	-0,165	-0,03	0,0120	0,4880	0,494	0,0060
42	0,05	0,045	0,01	0,0040	0,5040	0,506	0,0020
43	0,15	0,145	0,03	0,0120	0,5120	0,518	0,0060
44	0,31	0,305	0,05	0,0199	0,5199	0,530	0,0101

Normalitas Galat Taksiran X_2 atas X_1

Lanjutan

No	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ (X_2 - \hat{X}_2) - (Z_i - \hat{Z}_i) \right\}$	Z_i	Z_t	$F(Z_i)$	$S(Z_i)$	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
45	0,53	0,525	0,09	0,0359	0,5359	0,542	0,0061
46	0,53	0,525	0,09	0,0359	0,5359	0,554	0,0181
47	0,91	0,905	0,16	0,0636	0,5636	0,566	0,0024
48	1,15	1,145	0,20	0,0793	0,5793	0,578	0,0013
49	1,22	1,215	0,21	0,0832	0,5832	0,590	0,0068
50	1,77	1,765	0,31	0,1217	0,6217	0,602	0,0197
51	1,91	1,905	0,33	0,1293	0,6293	0,614	0,0153
52	2,36	2,355	0,41	0,1591	0,6591	0,627	0,0321
53	2,62	2,615	0,46	0,1772	0,6772	0,639	0,0382
54	2,60	2,595	0,45	0,1736	0,6736	0,651	0,0226
55	2,77	2,765	0,48	0,1844	0,6844	0,663	0,0214
56	2,77	2,765	0,48	0,1844	0,6844	0,675	0,0094
57	2,91	2,905	0,51	0,1950	0,6950	0,687	0,0080
58	3,05	3,045	0,53	0,2019	0,7019	0,699	0,0029
59	3,05	3,045	0,53	0,2019	0,7019	0,711	0,0091
60	3,38	3,375	0,59	0,2224	0,7224	0,723	0,0006
61	3,46	3,455	0,60	0,2258	0,7258	0,735	0,0092
62	3,55	3,545	0,62	0,2324	0,7324	0,747	0,0146
63	3,62	3,615	0,63	0,2357	0,7357	0,759	0,0233
64	3,77	3,765	0,66	0,2454	0,7454	0,771	0,0256
65	3,98	3,975	0,69	0,2549	0,7549	0,783	0,0281
66	4,15	4,145	0,72	0,2642	0,7642	0,795	0,0308
67	4,24	4,235	0,74	0,2704	0,7704	0,807	0,0366
68	4,36	4,355	0,76	0,2764	0,7764	0,819	0,0426
69	4,62	4,615	0,81	0,2910	0,7910	0,831	0,0400
70	4,98	4,975	0,87	0,3078	0,8078	0,843	0,0352
71	5,15	5,145	0,90	0,3159	0,8159	0,855	0,0391
72	5,86	5,855	1,02	0,3461	0,8461	0,867	0,0209
73	5,84	5,835	1,02	0,3461	0,8461	0,880	0,0339
74	6,10	6,095	1,06	0,3554	0,8554	0,892	0,0366
75	6,67	6,665	1,16	0,3770	0,8770	0,904	0,0270
76	7,15	7,145	1,25	0,3944	0,8944	0,916	0,0216
77	7,77	7,765	1,36	0,4131	0,9131	0,928	0,0149
78	7,93	7,925	1,38	0,4162	0,9162	0,940	0,0238
79	8,22	8,215	1,43	0,4236	0,9236	0,952	0,0284
80	9,60	9,595	1,67	0,4525	0,9525	0,964	0,0115
81	10,29	10,285	1,79	0,4633	0,9633	0,976	0,0127
82	10,91	10,905	1,90	0,4713	0,9713	0,988	0,0167
83	17,67	17,665	3,08	0,4990	0,9990	1,000	0,0010

$L_{hitung} = 0,0519$ dan $L_{tabel} = 0,097$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 83.

$L_{hitung} = (0,0519) < L_{tabel} = (0,097)$ maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi X_2 atas X_1 berdistribusi normal.

Langkah-langkah Uji Normalitas dengan Uji Lilliefors
Disertai Contoh No.1 Regresi X_3 atas X_1

1. Kolom $(X_3 - \hat{X}_3)$

Data diurutkan dari yang terkecil sampai yang terbesar

2. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\bar{X}_3 - \hat{\bar{X}}_3)\}}{S} = \frac{-15,36}{5,44} = -2,82$$

3. Kolom Z_t

Nilai Z_t dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari -2,82 diperoleh $Z_t = 0,4976$

4. Kolom F (Z_i)

Jika Z_i negatif, maka $F(Z_i) = 0,5 - Z_t$

Jika Z_i positif, maka $F(Z_i) = 0,5 + Z_t$

5. Kolom S (Z_i)

$$S(Z_i) = \frac{\text{Nomor responden}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1}{83} = 0,012$$

6. Kolom $|F(Z_i) - S(Z_i)|$

Merupakan harga mutlak dan selisih $F(Z_i)$ dan $S(Z_i)$.

Dari analisis pengujian normalitas galat taksiran seperti disajikan di atas, maka hasilnya dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran

Nomor	Galat Taksiran Regresi	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keterangan
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
1	X_3 atas X_1	83	0,0411	0,097	0,111	Normal
2	X_3 atas X_2	83	0,0673	0,097	0,111	Normal
3	X_2 atas X_1	83	0,0519	0,097	0,111	Normal

Keterangan:

X_1 : Instrumen Kepribadian

X_2 : Instrumen Penetapan Tujuan

X_3 : Instrumen Stres Kerja

UJI SIGNIFIKANSI DAN LINEARITAS REGRESI

Regresi X_3 atas X_1

1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_3 atas X_1

1) $JK(T) = \sum X_3^2 = 1385586$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{10712}{83}^2 \\ &= 1382493,30 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \sum x_1 x_3 = -0,44 \times -1524,33 \\ &= 666,89 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 1385586 - 1382493,30 - 666,89 \\ &= 2425,81 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} n \text{ untuk } X_3 &= 83 \\ 1 = \text{untuk } JK(a) &= 1 \\ 1 = \text{untuk } JK(b/a) &= 1 \\ (n-2) = \text{untuk } JK(S) &= 83 - 2 = 81 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{666,89}{1} = 666,89$$

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{n-2} = \frac{2425,81}{81} = 29,95$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{666,89}{29,95} = 22,27$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1
dan dk penyebut $n - 2 = 83 - 2 = 81$ pada taraf
signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar = 3,96

Kriteria pengujian :

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (22,27) > F_{\text{tabel}} (3,96)$ maka
tolak H_0 artinya regresi berarti.

2. Perhitungan Uji Linearitas Regresi Sederhana X_3 atas X_1

Tabel Perhitungan Uji Linearitas Regresi

K	n	X_1	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
I	1	114	135	18225			
II	1	117	132	17424			
III	2	118	134	17956	36452	36450,00	2,00
		118	136	18496			
IV	2	119	130	16900	36221	36180,50	40,50
		119	139	19321			
V	1	120	132	17424			
VI	2	121	137	18769	35153	35112,50	40,50
		121	128	16384			
VII	5	122	120	14400	87111	86856,20	254,80
		122	130	16900			
		122	131	17161			
		122	137	18769			
		122	141	19881			
VIII	1	123	136	18496			
IX	1	125	131	17161			
X	3	126	131	17161	52314	52272,00	42,00
		126	137	18769			
		126	128	16384			
XI	3	127	137	18769	56875	56856,33	18,67
		127	141	19881			
		127	135	18225			
XII	9	128	126	15876	150485	150285,44	199,56
		128	122	14884			
		128	131	17161			
		128	133	17689			
		128	125	15625			
		128	124	15376			
		128	135	18225			
		128	132	17424			
		128	135	18225			
XIII	6	129	124	15376	100496	100362,67	133,33
		129	131	17161			
		129	131	17161			
		129	137	18769			
		129	130	16900			
		129	123	15129			
XIV	5	130	132	17424	80677	80645,00	32,00
		130	126	15876			
		130	126	15876			
		130	125	15625			
		130	126	15876			

Uji Linieritas Regresi X_3 atas X_1

Lanjutan

K	n	X_1	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
XV	6	131	130	16900	99675	99588,17	86,83
		131	134	17956			
		131	129	16641			
		131	123	15129			
		131	132	17424			
		131	125	15625			
XVI	5	132	141	19881	84939	84760,20	178,80
		132	123	15129			
		132	130	16900			
		132	127	16129			
		132	130	16900			
XVII	3	133	117	13689	45698	45633,33	64,67
		133	125	15625			
		133	128	16384			
XVIII	7	134	132	17424	118390	118300,00	90,00
		134	131	17161			
		134	130	16900			
		134	132	17424			
		134	122	14884			
		134	134	17956			
		134	129	16641			
XIX	2	135	122	14884	31013	31000,50	12,50
		135	127	16129			
XX	3	136	133	17689	48019	47880,33	138,67
		136	129	16641			
		136	117	13689			
XXI	4	137	132	17424	68945	68906,25	38,75
		137	129	16641			
		137	136	18496			
		137	128	16384			
XXII	3	138	125	15625	45662	45633,33	28,67
		138	119	14161			
		138	126	15876			
XXIII	2	139	124	15376	28601	28560,50	40,50
		139	115	13225			
XXIV	3	140	120	14400	44176	44165,33	10,67
		140	120	14400			
		140	124	15376			
XXV	1	141	109	11881			
XXVI	1	142	128	16384			
XXVII	1	148	133	17689			
K = 27	83			1385586			1453,41

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linearitas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$Jk \text{ Galat} = 1453,41$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(s) - JK(G) \\ &= 2425,81 - 1453,41 \\ &= 972,40 \end{aligned}$$

- 3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} - (K - 2) \text{ untuk } JK(TC) &= 27 - 2 = 25 \\ - (n - k) \text{ untuk } JK(G) &= 83 - 27 = 56 \end{aligned}$$

- 4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$\begin{aligned} RJK(TC) &= \frac{972,40}{25} = 38,90 \\ RJK(G) &= \frac{1453,41}{56} = 25,95 \end{aligned}$$

- 5) Menentukan Kelinieran model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{38,90}{25,95} = 1,50$$

$$F_{\text{hitung}} = 1,50$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang
 $K - 2 = 27 - 2 = 25$ dan
 $dk \text{ penyebut } n - k = 83 - 27 = 56$
pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar 1,70

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Terima H_1 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (1,50) < F_{\text{tabel}} (1,70)$, maka terima H_0 , artinya model regresi linear.

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi

$$\hat{X}_3 = 186,05 - 0,44X_1$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	83	1385586				
Regresi a	1	1382493,30				
Regresi b/a	1	666,89	666,89	22,27 **	3,96	6,96
Residu	81	2425,81	29,95			
Tuna Cocok	25	972,40	38,90	1,50 ns	1,70	2,12
Galat	56	1453,41	25,95			

Keterangan :

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

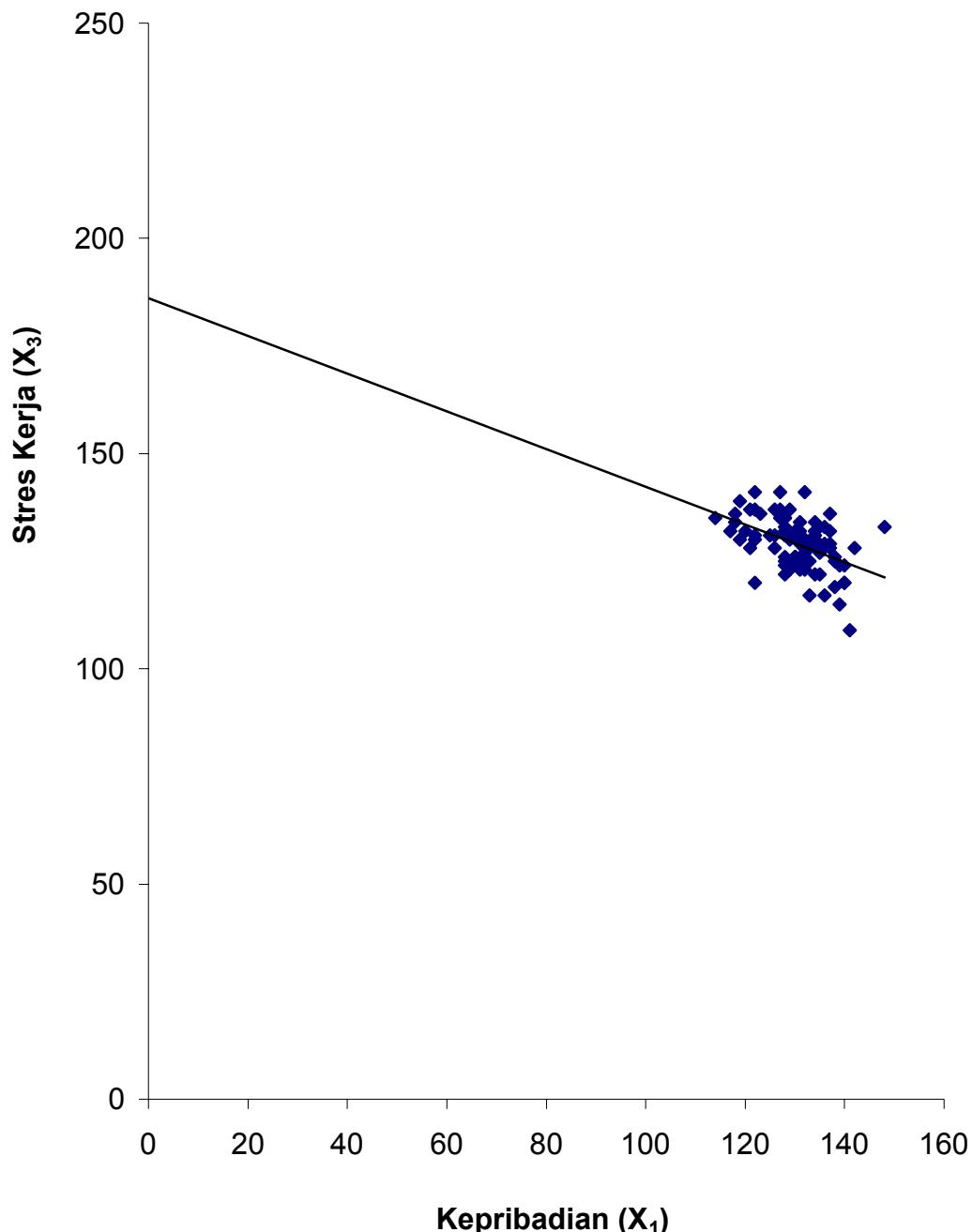
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 22,27 > F_{tabel} = 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)

ns Regresi linear ($F_{hitung} = 1,50 < F_{tabel} = 1,70$ pada $\alpha = 0,05$)

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_3 = 186,05 - 0,44X_1$$



Regresi X_3 atas X_2

1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_3 atas X_2

$$1) \ JK(T) = \sum X_3^2 = 1385586$$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{10712}{83}^2 \\ &= 1382493,30 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \sum x_2 x_3 = -0,47 \times -1408,70 \\ &= 656,08 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 1385586 - 1382493,30 - 656,08 \\ &= 2436,62 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} n \text{ untuk } X_3 &= 83 \\ 1 = \text{untuk } JK(a) &= 1 \\ 1 = \text{untuk } JK(b/a) &= 1 \\ (n-2) = \text{untuk } JK(S) &= 83 - 2 = 81 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{656,08}{1} = 656,08$$

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{n-2} = \frac{2436,62}{81} = 30,08$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{656,08}{30,08} = 21,81$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1
dan dk penyebut $n - 2 = 83 - 2 = 81$ pada taraf
signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar = 3,96

Kriteria pengujian :

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (21,81) > F_{\text{tabel}} (3,96)$ maka
tolak H_0 artinya regresi berarti.

2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana X_3 atas X_2

Tabel Perhitungan Uji Linearitas Regresi

K	n	X_2	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
I	1	113	130	16900			
II	1	114	137	18769			
III	1	116	132	17424			
IV	1	117	131	17161			
V	5	118	137	18769	94421	94393,80	27,20
		118	139	19321			
		118	135	18225			
		118	141	19881			
		118	135	18225			
VI	2	119	134	17956	35380	35378,00	2,00
		119	132	17424			
VII	2	120	136	18496	35396	35378,00	18,00
		120	130	16900			
VIII	3	121	137	18769	53906	53868,00	38,00
		121	129	16641			
		121	136	18496			
IX	3	122	123	15129	49714	49665,33	48,67
		122	132	17424			
		122	131	17161			
X	4	123	131	17161	68931	68906,25	24,75
		123	128	16384			
		123	131	17161			
		123	135	18225			
XI	2	124	120	14400	28561	28560,50	0,50
		124	119	14161			
XII	5	125	130	16900	85919	85805,00	114,00
		125	125	15625			
		125	137	18769			
		125	136	18496			
		125	127	16129			
XIII	7	126	133	17689	112614	112142,29	471,71
		126	109	11881			
		126	124	15376			
		126	131	17161			
		126	133	17689			
		126	123	15129			
		126	133	17689			
XIV	5	127	117	13689	83246	82947,20	298,80
		127	130	16900			
		127	130	16900			
		127	141	19881			
		127	126	15876			

Uji Linieritas Regresi X_3 atas X_2

Lanjutan

K	n	X_2	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
XV	9	128	132	17424	157781	157609,00	172,00
		128	141	19881			
		128	126	15876			
		128	135	18225			
		128	129	16641			
		128	132	17424			
		128	130	16900			
		128	137	18769			
		128	129	16641			
XVI	7	129	125	15625	116318	116229,14	88,86
		129	126	15876			
		129	131	17161			
		129	124	15376			
		129	134	17956			
		129	130	16900			
		129	132	17424			
XVII	5	130	122	14884	78414	78375,20	38,80
		130	128	16384			
		130	124	15376			
		130	129	16641			
		130	123	15129			
XVIII	3	131	126	15876	49961	49923,00	38,00
		131	134	17956			
		131	127	16129			
XIX	3	132	124	15376	47385	47376,33	8,67
		132	128	16384			
		132	125	15625			
XX	4	133	132	17424	61849	61752,25	96,75
		133	120	14400			
		133	120	14400			
		133	125	15625			
XXI	4	134	132	17424	64194	64009,00	185,00
		134	115	13225			
		134	131	17161			
		134	128	16384			
XXII	2	136	125	15625	32009	32004,50	4,50
		136	128	16384			
XXIII	1	138	122	14884			
XXIV	2	139	122	14884	28573	28560,50	12,50
		139	117	13689			
XXV	1	147	126	15876			
K = 25	83			1385586			1688,70

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linearitas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$Jk \text{ Galat} = 1688,70$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(s) - JK(G) \\ &= 2436,62 - 1688,70 \\ &= 747,92 \end{aligned}$$

- 3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} - (K - 2) \text{ untuk } JK(TC) &= 25 - 2 = 23 \\ - (n - k) \text{ untuk } JK(G) &= 83 - 25 = 58 \end{aligned}$$

- 4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$RJK(TC) = \frac{747,92}{23} = 32,52$$

$$RJK(G) = \frac{1688,70}{58} = 29,12$$

- 5) Menentukan Kelinieran model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{32,52}{29,12} = 1,12$$

$$F_{\text{hitung}} = 1,12$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang

$$K - 2 = 25 - 2 = 23 \text{ dan}$$

$$\text{dk penyebut } n - k = 83 - 25 = 58$$

pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar 1,72

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Terima H_1 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (1,12) < F_{\text{tabel}} (1,72)$, maka terima H_0 , artinya model regresi linear.

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi

$$\hat{X}_3 = 188,18 - 0,47X_2$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	83	1385586				
Regresi a	1	1382493,30				
Regresi b/a	1	656,08	656,08	21,81 **	3,96	6,96
Residu	81	2436,62	30,08			
Tuna Cocok	23	747,92	32,52	1,12 ns	1,72	2,15
Galat	58	1688,70	29,12			

Keterangan :

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

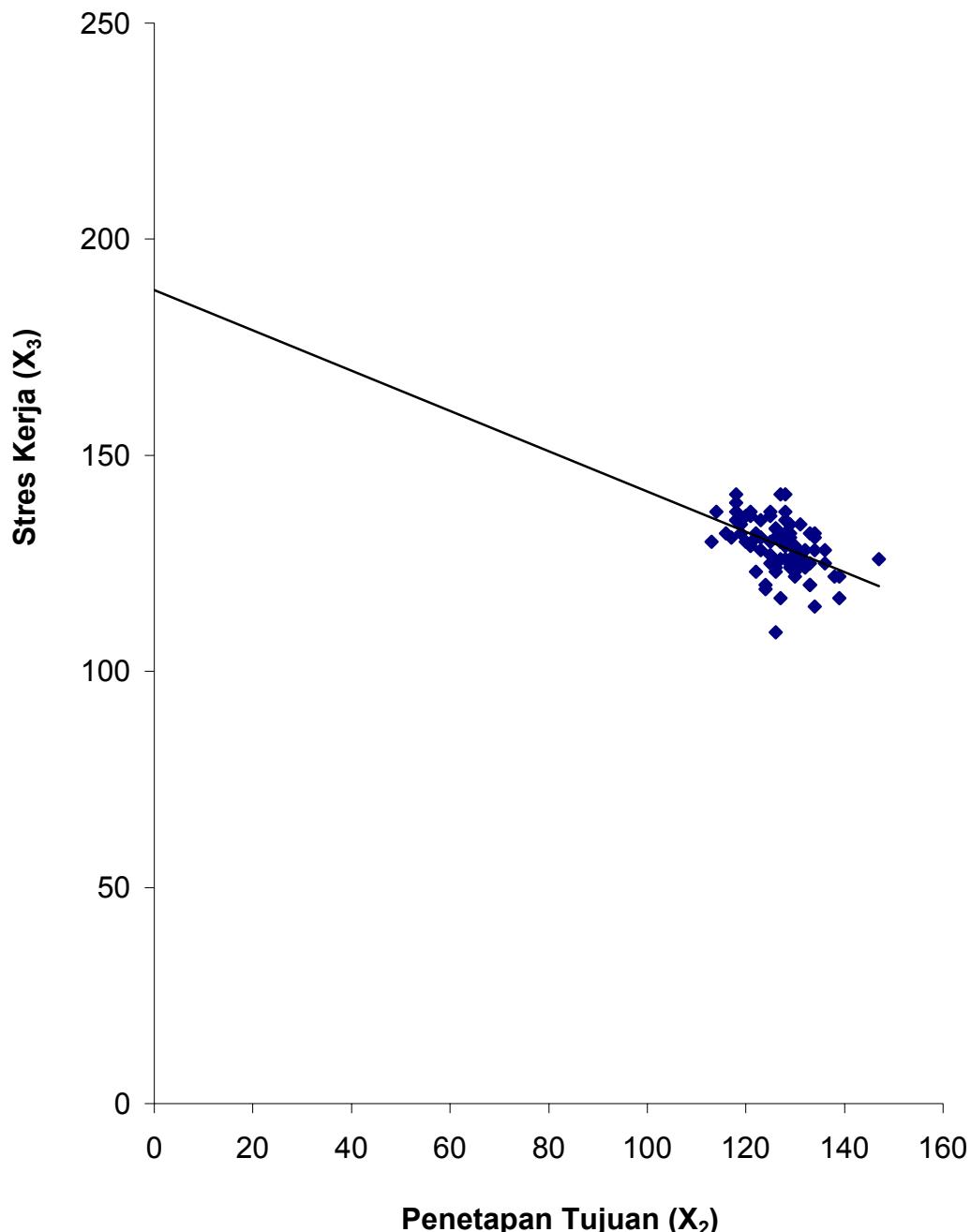
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 21,81 > F_{tabel} = 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)

ns Regresi linear ($F_{hitung} = 1,12 < F_{tabel} = 1,72$ pada $\alpha = 0,05$)

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_3 = 188,18 - 0,47X_2$$



Regresi X_2 atas X_1

1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 atas X_1

$$1) \ JK(T) = \sum X_2^2 = 1340462$$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum X_2)^2}{n} = \frac{10536}{83}^2 \\ &= 1337437,30 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \sum X_1 X_2 = 0,31 \times 1078,33 \\ &= 333,73 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 1340462 - 1337437,30 - 333,73 \\ &= 2690,97 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} n \text{ untuk } X_2 &= 83 \\ 1 = \text{untuk } JK(a) &= 1 \\ 1 = \text{untuk } JK(b/a) &= 1 \\ (n-2) = \text{untuk } JK(S) &= 83 - 2 = 81 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{333,73}{1} = 333,73$$

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{n-2} = \frac{2690,97}{81} = 33,22$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{333,73}{33,22} = 10,05$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1
dan dk penyebut $n - 2 = 83 - 2 = 81$ pada taraf
signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar = 3,96

Kriteria pengujian :

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (10,05) > F_{\text{tabel}} (3,96)$ maka
tolak H_0 artinya regresi berarti.

2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana X_2 atas X_1

Tabel Perhitungan Uji Linearitas Regresi

K	n	X_1	X_2	X_2^2	ΣX_2^2	$(\Sigma X_2)^2/nK$	$\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2/nK$
I	1	114	128	16384			
II	1	117	119	14161			
III	2	118	129	16641	31041	31000,50	40,50
		118	120	14400			
IV	2	119	127	16129	30053	30012,50	40,50
		119	118	13924			
V	1	120	128	16384			
VI	2	121	121	14641	32065	32004,50	60,50
		121	132	17424			
VII	5	122	124	15376	79414	79380,00	34,00
		122	129	16641			
		122	122	14884			
		122	128	16384			
		122	127	16129			
VIII	1	123	125	15625			
IX	1	125	123	15129			
X	3	126	129	16641	45694	45633,33	60,67
		126	118	13924			
		126	123	15129			
XI	3	127	125	15625	43473	43440,33	32,67
		127	118	13924			
		127	118	13924			
XII	9	128	129	16641	145076	144907,11	168,89
		128	130	16900			
		128	134	17956			
		128	126	15876			
		128	125	15625			
		128	129	16641			
		128	118	13924			
		128	128	16384			
		128	123	15129			
XIII	6	129	126	15876	92402	92256,00	146,00
		129	126	15876			
		129	123	15129			
		129	114	12996			
		129	125	15625			
		129	130	16900			
XIV	5	130	134	17956	85054	85020,80	33,20
		130	131	17161			
		130	128	16384			
		130	132	17424			
		130	127	16129			

Uji Linieritas Regresi X_2 atas X_1

Lanjutan

K	n	X_1	X_2	X_2^2	ΣX_2^2	$(\Sigma X_2)^2/nK$	$\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2/nK$
XV	6	131	127	16129	91952	91760,67	191,33
		131	119	14161			
		131	121	14641			
		131	126	15876			
		131	116	13456			
		131	133	17689			
XVI	5	132	128	16384	77677	77625,80	51,20
		132	122	14884			
		132	128	16384			
		132	125	15625			
		132	120	14400			
XVII	3	133	127	16129	51266	51221,33	44,67
		133	129	16641			
		133	136	18496			
XVIII	7	134	122	14884	111365	110880,14	484,86
		134	117	13689			
		134	113	12769			
		134	129	16641			
		134	139	19321			
		134	131	17161			
		134	130	16900			
XIX	2	135	138	19044	36205	36180,50	24,50
		135	131	17161			
XX	3	136	126	15876	51581	51483,00	98,00
		136	128	16384			
		136	139	19321			
XXI	4	137	133	17689	66670	66564,00	106,00
		137	128	16384			
		137	121	14641			
		137	134	17956			
XXII	3	138	136	18496	55481	55216,33	264,67
		138	124	15376			
		138	147	21609			
XXIII	2	139	132	17424	35380	35378,00	2,00
		139	134	17956			
XXIV	3	140	133	17689	52278	52272,00	6,00
		140	133	17689			
		140	130	16900			
XXV	1	141	126	15876			
XXVI	1	142	130	16900			
XXVII	1	148	126	15876			
K = 27	83			1340462			1890,15

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linearitas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$Jk \text{ Galat} = 1890,15$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(s) - JK(G) \\ &= 2690,97 - 1890,15 \\ &= 800,82 \end{aligned}$$

- 3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} - (K - 2) \text{ untuk } JK(TC) &= 27 - 2 = 25 \\ - (n - k) \text{ untuk } JK(G) &= 83 - 27 = 56 \end{aligned}$$

- 4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$RJK(TC) = \frac{800,82}{25} = 32,03$$

$$RJK(G) = \frac{1890,15}{56} = 33,75$$

- 5) Menentukan Kelinieran model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{32,03}{33,75} = 0,95$$

$$F_{\text{hitung}} = 0,95$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang

$$K - 2 = 27 - 2 = 25 \text{ dan}$$

$$\text{dk penyebut } n - k = 83 - 27 = 56$$

pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar 1,70

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Terima H_1 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena F_{hitung} (0,95) $< F_{\text{tabel}}$ (1,70), maka terima H_0 , artinya model regresi linear.

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi

$$\hat{X}_2 = 86,62 + 0,31X_1$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	83	1340462				
Regresi a	1	1337437,30				
Regresi b/a	1	333,73	333,73	10,05 **	3,96	6,96
Residu	81	2690,97	33,22			
Tuna Cocok	25	800,82	32,03	0,95 ns	1,70	2,12
Galat	56	1890,15	33,75			

Keterangan :

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

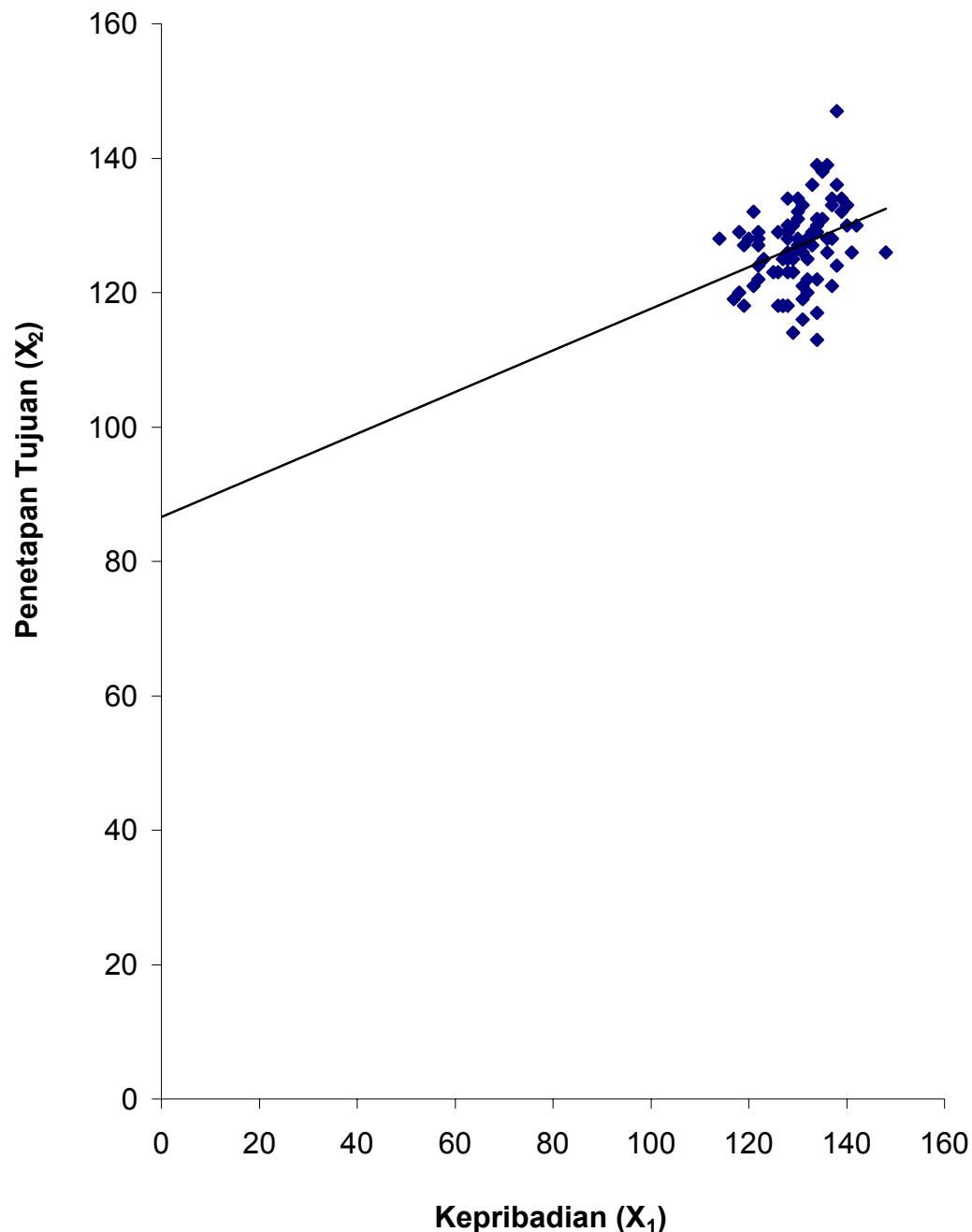
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 10,05 > F_{tabel} = 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)

ns Regresi linear ($F_{hitung} = 0,95 < F_{tabel} = 1,70$ pada $\alpha = 0,05$)

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_2 = 86,62 + 0,31X_1$$



LAMPIRAN 6
HASIL PERHITUNGAN

1. Statistik Dasar

Rata-rata X_3

$$\bar{X}_3 = \frac{\sum X_3}{n}$$

$$= \frac{10712}{83}$$

$$= 129,06$$

Rata-rata X_1

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

$$= \frac{10812}{83}$$

$$= 130,27$$

Rata-rata X_2

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n}$$

$$= \frac{10536}{83}$$

$$= 126,94$$

Varians X_3

$$S^2 = \frac{\sum (X_3 - \bar{X}_3)^2}{n-1}$$

$$= \frac{3092,70}{82}$$

$$= 37,7158$$

Varians X_1

$$S^2 = \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2}{n-1}$$

$$= \frac{3484,17}{82}$$

$$= 42,4899$$

Varians X_2

$$S^2 = \frac{\sum (X_2 - \bar{X}_2)^2}{n-1}$$

$$= \frac{3024,70}{82}$$

$$= 36,8866$$

Simpangan Baku X_3

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \sqrt[3]{37,7158}$$

$$= 6,14$$

Simpangan Baku X_1

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \sqrt[3]{42,4899}$$

$$= 6,52$$

Simpangan Baku X_2

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \sqrt[3]{36,8866}$$

$$= 6,07$$

Median

$$Md = L + \frac{\frac{n}{2} - CF}{f} \cdot i$$

Keterangan:

- Md = Nilai median
- L = Batas bawah atau tepi kelas dimana median berada
- CF = Frekuensi komulatif sebelum kelas median berada
- f = Frekuensi dimana kelas median berada
- i = Besarnya interval kelas (jarak antara batas atas kelas dengan batas bawah kelas)

$$\text{Letak median} = n/2 = 83/2 = 41,5$$

- Median X_3

Nilai median berada pada kelas 129-133 dengan frekuensi komulatif 64

$$\begin{aligned} Md &= 128,5 + \frac{41,5 - 35}{29} \cdot 5 \\ &= 129,62 \end{aligned}$$

- Median X_1

Nilai median berada pada kelas 129-133 dengan frekuensi komulatif 56

$$\begin{aligned} Md &= 128,5 + \frac{41,5 - 31}{25} \cdot 5 \\ &= 130,60 \end{aligned}$$

- Median X_2

Nilai median berada pada kelas 123-127 dengan frekuensi komulatif 42

$$\begin{aligned} Md &= 122,5 + \frac{41,5 - 19}{23} \cdot 5 \\ &= 127,39 \end{aligned}$$

Modus

$$Mo = L + \frac{d_1}{d_1 + d_2} \cdot i$$

Keterangan:

Mo = Nilai modus

L = Batas bawah atau tepi kelas dimana modus berada

d_1 = Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sebelumnya

d_2 = Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sesudahnya

i = Besarnya interval kelas

- Modus X_3

Data distribusi frekuensi variabel X_3 paling banyak adalah 29 maka nilai modus berada pada kelas 129-133.

$$\begin{aligned} Mo &= 128,5 + \frac{8}{8 + 14} \cdot 5 \\ &= 130,32 \end{aligned}$$

- Modus X_1

Data distribusi frekuensi variabel X_1 paling banyak adalah 25 maka nilai modus berada pada kelas 129-133.

$$\begin{aligned} Mo &= 128,5 + \frac{9}{9 + 6} \cdot 5 \\ &= 131,50 \end{aligned}$$

- Modus X_2

Data distribusi frekuensi variabel X_2 paling banyak adalah 27 maka nilai modus berada pada kelas 128-132.

$$\begin{aligned} Mo &= 127,5 + \frac{4}{4 + 17} \cdot 5 \\ &= 128,45 \end{aligned}$$

2. Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X₃ (Stres Kerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 141 - 109 \\ &= 32 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 83 \\ &= 1 + 6,33 \\ &= 7,33 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{32}{7} = 4,57 \longrightarrow 5$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	109 - 113	108,5	113,5	1	1	1,20%
2	114 - 118	113,5	118,5	3	4	3,61%
3	119 - 123	118,5	123,5	10	14	12,05%
4	124 - 128	123,5	128,5	21	35	25,30%
5	129 - 133	128,5	133,5	29	64	34,94%
6	134 - 138	133,5	138,5	15	79	18,07%
7	139 - 143	138,5	143,5	4	83	4,82%
				83		100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X_1
(Kepribadian)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 148 - 114 \\ &= 34 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 83 \\ &= 1 + 6,33 \\ &= 7,33 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{34}{7} = 4,86 \longrightarrow 5$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	114 - 118	113,5	118,5	4	4	4,82%
2	119 - 123	118,5	123,5	11	15	13,25%
3	124 - 128	123,5	128,5	16	31	19,28%
4	129 - 133	128,5	133,5	25	56	30,12%
5	134 - 138	133,5	138,5	19	75	22,89%
6	139 - 143	138,5	143,5	7	82	8,43%
7	144 - 148	143,5	148,5	1	83	1,20%
				83		100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X_2
(Penetapan Tujuan)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 147 - 113 \\ &= 34 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 83 \\ &= 1 + 6,33 \\ &= 7,33 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

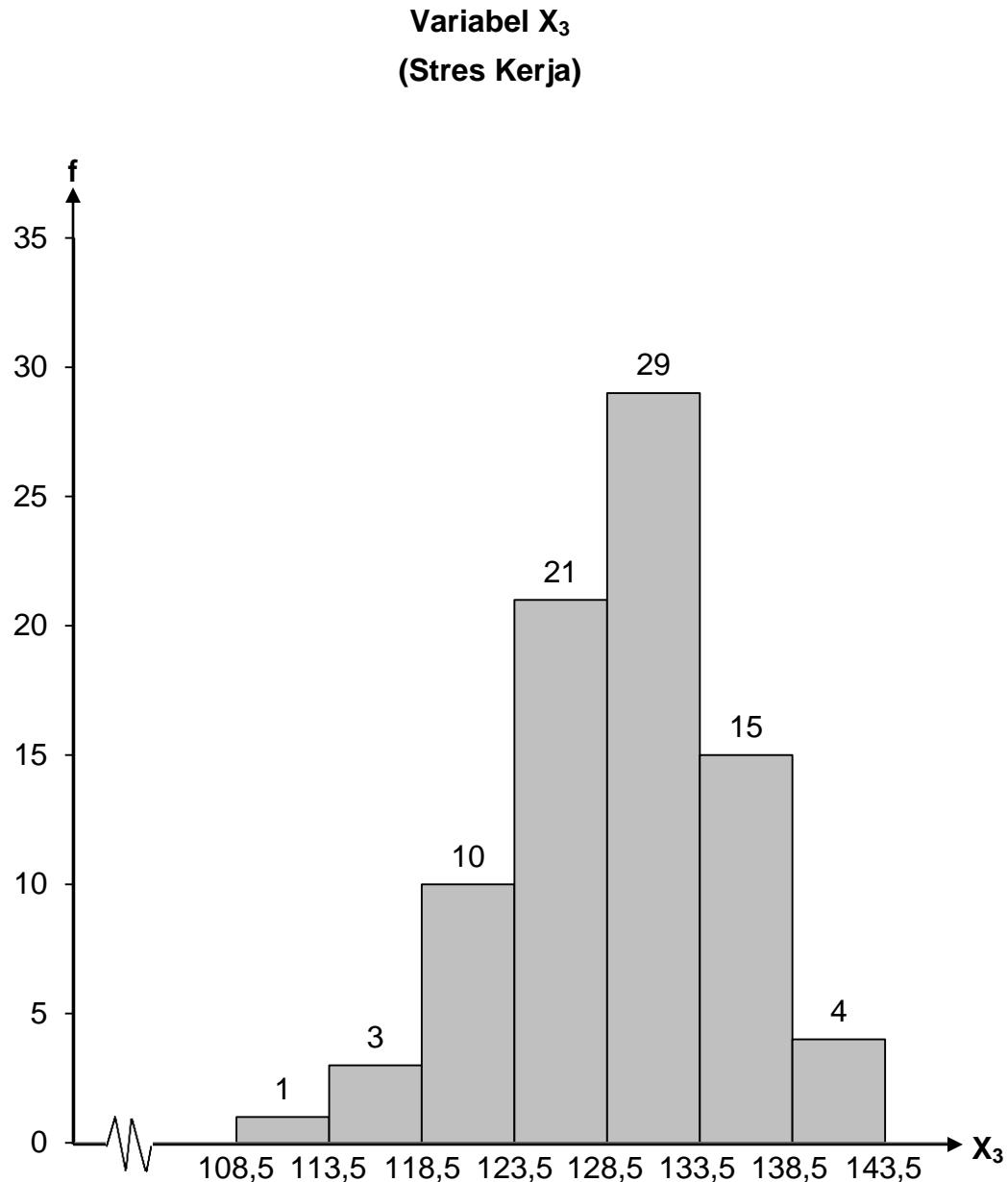
3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{34}{7} = 4,86 \longrightarrow 5$$

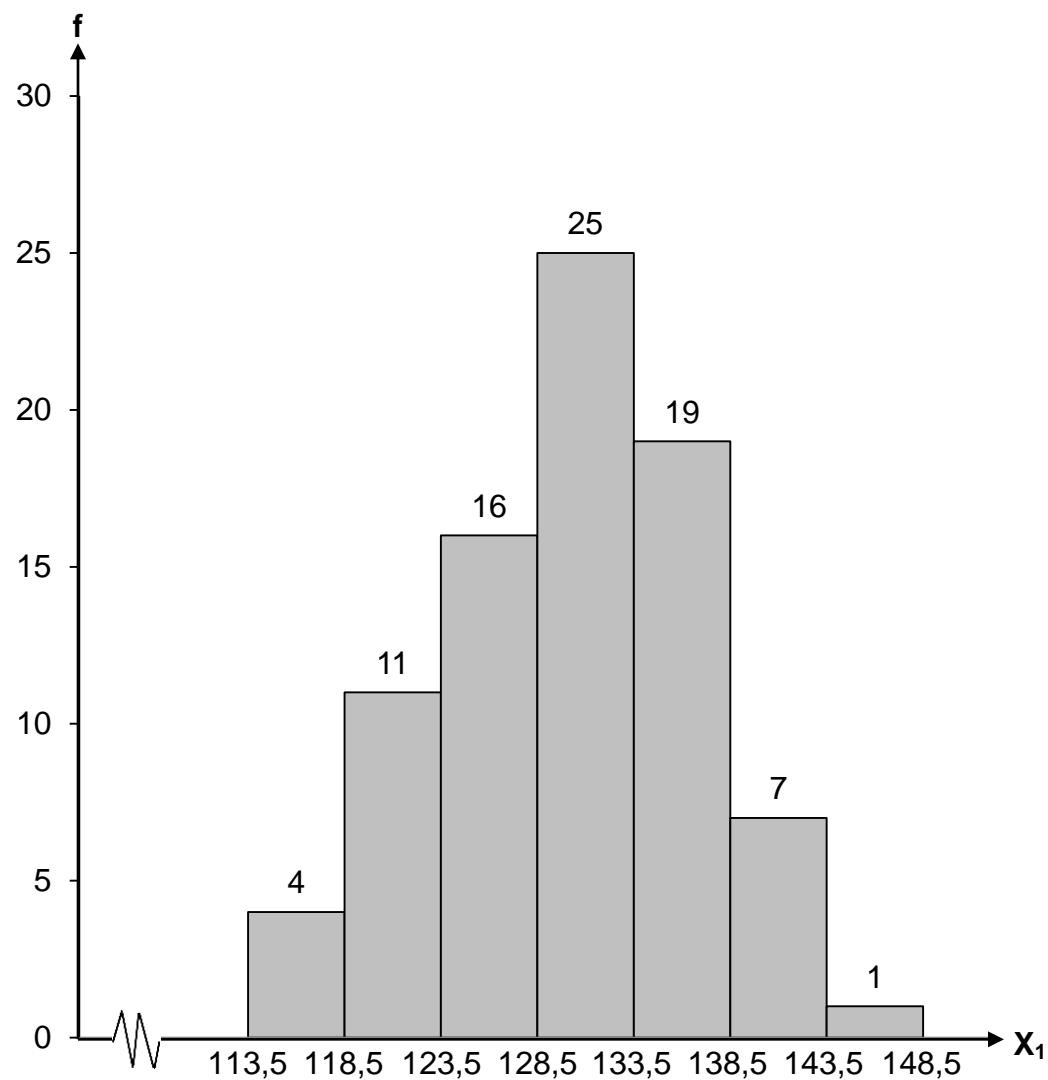
4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	113 - 117	112,5	117,5	4	4	4,82%
2	118 - 122	117,5	122,5	15	19	18,07%
3	123 - 127	122,5	127,5	23	42	27,71%
4	128 - 132	127,5	132,5	27	69	32,53%
5	133 - 137	132,5	137,5	10	79	12,05%
6	138 - 142	137,5	142,5	3	82	3,61%
7	143 - 147	142,5	147,5	1	83	1,20%
				83		100%

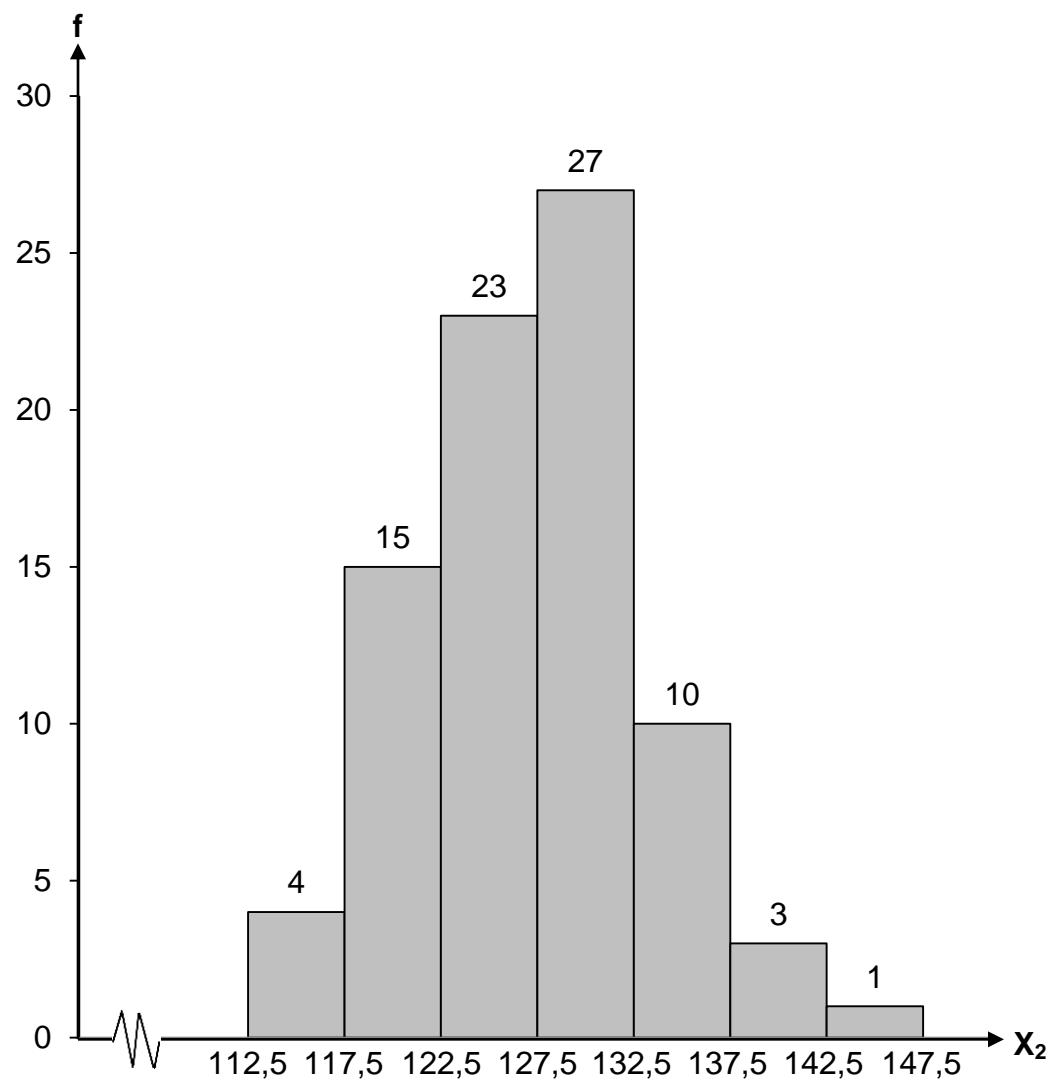
3. Grafik Histogram



Variabel X_1
(Kepribadian)



Variabel X_2
(Penetapan Tujuan)



Tabel Rangkuman Deskripsi Statistik Data Penelitian

No.	Keterangan	X ₃	X ₁	X ₂
1.	Mean	129,06	130,27	126,94
2.	Standard Error	0,67	0,72	0,67
3.	Median	129,62	130,60	127,39
4.	Mode	130,32	131,50	128,45
5.	Standard Deviation	6,14	6,52	6,07
6.	Sample Variance	37,7158	42,4899	36,8866
7.	Range	32	34	34
8.	Minimum	109	114	113
9.	Maximum	141	148	147
10.	Sum	10712	10812	10536
11.	Count	83	83	83

Keterangan:

X₁ : Instrumen Kepribadian

X₂ : Instrumen Penetapan Tujuan

X₃ : Instrumen Stres Kerja

PENGUJIAN KOEFISIEN KORELASI

1. X_3 dengan X_1

1) Mencari Koefisien Korelasi X_3 dengan X_1 dengan Rumus Product Moment

$$\begin{aligned}
 r_{13} &= \frac{\sum x_1 x_3}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_3^2)}} \\
 &= \frac{-1524,33}{\sqrt{(3484,17)(3092,70)}} \\
 &= \frac{-1524,33}{3282,6} \\
 &= -0,464
 \end{aligned}$$

$$r_{13}^2 = 0,2153$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_3 dengan X_1

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{-0,464 \sqrt{83 - 2}}{\sqrt{1 - (-0,464)^2}} \\
 &= \frac{-(0,464)(9,000)}{\sqrt{0,784704}} \\
 &= \frac{-4,17600}{0,8860} \\
 &= -4,71
 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan dk = n - 2 = 83 - 2 = 81 adalah sebesar -1,99

Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{hitung} -4,71 < t_{tabel} -1,99$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif antara variabel X_1 (Kepribadian) terhadap variabel X_3 (Stres Kerja).

2. X_3 dengan X_2

1) Mencari Koefisien Korelasi X_3 dengan X_2 dengan Rumus Product Moment

$$\begin{aligned}
 r_{23} &= \frac{\sum x_2 x_3}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum x_3^2)}} \\
 &= \frac{-1408,70}{\sqrt{(3024,70)(3092,70)}} \\
 &= \frac{-1408,70}{3058,51} \\
 &= -0,461 \\
 r_{23}^2 &= 0,2125
 \end{aligned}$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_3 dengan X_2

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{-0,461 \sqrt{83 - 2}}{\sqrt{1 - (-0,461)^2}} \\
 &= \frac{-(0,461) (9,000)}{\sqrt{0,787479}} \\
 &= \frac{-4,14900}{0,8870} \\
 &= -4,68
 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan dk = n - 2 = 83 - 2 = 81 adalah sebesar -1,99

Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{hitung} -4,68 < t_{tabel} -1,99$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif antara variabel X_2 (Penetapan Tujuan) terhadap variabel X_3 (Stres Kerja).

3. X_2 dengan X_1

1) Mencari Koefisien Korelasi X_2 dengan X_1 dengan Rumus Product Moment

$$\begin{aligned}
 r_{12} &= \frac{\sum x_1 x_2}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)}} \\
 &= \frac{1078,33}{\sqrt{(3484,17)(3024,70)}} \\
 &= \frac{1078,33}{3246,31} \\
 &= 0,332 \\
 r_{12}^2 &= 0,1102
 \end{aligned}$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_2 dengan X_1

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,332 \sqrt{83 - 2}}{\sqrt{1 - 0,332^2}} \\
 &= \frac{(0,332)(9,000)}{\sqrt{0,889776}} \\
 &= \frac{2,98800}{0,9430} \\
 &= 3,17
 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan dk = n - 2 = 83 - 2 = 81 adalah sebesar 1,99

Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{hitung} = 3,17 > t_{tabel} = 1,99$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_1 (Kepribadian) terhadap variabel X_2 (Penetapan Tujuan).

Tabel untuk Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana

dk	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
81	$r_{13} = -0,464$	0,2153	-4,71 **	-1,99	-2,64
81	$r_{23} = -0,461$	0,2125	-4,68 **	-1,99	-2,64
81	$r_{12} = 0,332$	0,1102	3,17 **	1,99	2,64

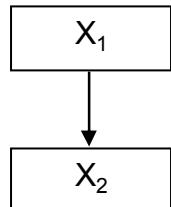
* Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$

** Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$

LAMPIRAN 7
PENGUJIAN HIPOTESIS

Perhitungan Koefisien Analisis Jalur

a. Nilai Koefisien Jalur Stuktur 1

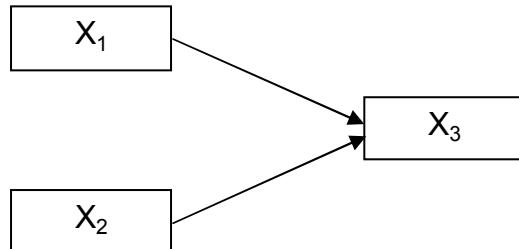


Menentukan koefisien jalur struktur 1

$$\rho_{21} = r_{12} = 0,332$$

$$\begin{aligned} t_{\text{hitung}} &= 3,17 \\ t_{\text{tabel (0,05; 81)}} &= 1,99 \\ t_{\text{tabel (0,01; 81)}} &= 2,64 \end{aligned}$$

b. Nilai Koefisien Jalur Stuktur 2



1) Menentukan matriks korelasi antar variabel

	X₁	X₂	X₃
X₁	1	0,332	-0,464
X₂	0,332	1	-0,461
X₃	-0,464	-0,461	1

2) Matriks korelasi antar variabel eksogenus:

	Coloum A	Coloum B
Row 1	1	0,332
Row 2	0,332	1

3) Mencari matriks invers korelasi antar variabel eksogenus:

	X₁	X₂
X₁	d/((a*d)-(b*c))	b/((b*c)-(a*d))
X₂	c/((b*c)-(a*d))	a/((a*d)-(b*c))

4) Matriks invers korelasi antar variabel eksogenus:

	X_1	X_2
X_1	1,124	-0,373
X_2	-0,373	1,124

5) Menentukan koefisien jalur:

$$\begin{pmatrix} \rho_{31} \\ \rho_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1,124 & -0,373 \\ -0,373 & 1,124 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} -0,464 \\ -0,461 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} -0,349 \\ -0,345 \end{pmatrix}$$

c. Nilai Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} R^2_{3(12)} &= \begin{pmatrix} \rho_{31} & \rho_{32} \end{pmatrix} \begin{pmatrix} r_{13} \\ r_{23} \end{pmatrix} \\ &= \begin{pmatrix} -0,349 & -0,345 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} -0,464 \\ -0,461 \end{pmatrix} \\ &= 0,3212 \end{aligned}$$

d. Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} F_{\text{hitung}} &= \frac{(n - k - 1)(R_{3.12})^2}{k(1 - R_{3.12})^2} \\ &= \frac{(83 - 2 - 1) \quad 0,3212}{(2) \quad (1 - 0,3212)} \\ &= \frac{25,695}{1,358} \\ &= 18,93 \end{aligned}$$

F_{tabel} pada dk pembilang 2 dan dk penyebut $(83 - 2 - 1) = 80$ dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,11.

Kesimpulan: Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan untuk $\alpha = 0,05$.

e. Pengujian Signifikansi Setiap Koefisien Jalur

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-R^2)C}{n-k-1}}}$$

Keterangan:

t = tabel distribusi t, dengan derajat bebas = $n - k - 1 = 80$

k = banyaknya variabel eksogen

R^2 = koefisien korelasi ganda

C = Interpolasi

1) Uji t Koefisien Jalur untuk $\rho_{31} = -0,349$

$$\begin{aligned} t &= \frac{\rho_{31}}{\sqrt{\frac{(1-R_{3,12}^2)C_{11}}{n-k-1}}} \\ &= \frac{-0,349}{\sqrt{\frac{(1 - 0,3212) \cdot 1,124}{83 - 2 - 1}}} \end{aligned}$$

$$t_{\text{hitung}} = -3,58$$

$$t_{\text{tabel}}(0,05; 80) = -1,99$$

$$t_{\text{tabel}}(0,01; 80) = -2,64$$

Kesimpulan : $t_{\text{hitung}} = -3,58 < t_{\text{tabel}}(0,05; 80) = -1,99$, dengan demikian H_0 ditolak, dan $\rho_{31} = -0,349$ signifikan dan diterima.

2) Uji t Koefisien Jalur untuk $\rho_{32} = -0,345$

$$\begin{aligned} t &= \frac{\rho_{32}}{\sqrt{\frac{(1-R_{3,12}^2)C_{22}}{n-k-1}}} \\ &= \frac{-0,345}{\sqrt{\frac{(1 - 0,3212) \cdot 1,124}{83 - 2 - 1}}} \end{aligned}$$

$$t_{\text{hitung}} = -3,53$$

$$t_{\text{tabel}}(0,05; 80) = -1,99$$

$$t_{\text{tabel}}(0,01; 80) = -2,64$$

Kesimpulan : $t_{\text{hitung}} = -3,53 < t_{\text{tabel}}(0,05; 80) = -1,99$, dengan demikian H_0 ditolak, dan $\rho_{32} = -0,345$ signifikan dan diterima.

f. Perhitungan Besar Pengaruh Langsung Antar Variabel Eksogenus terhadap Variabel Endogenus

a. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_3 = ρ_{31} = -0,349

b. Pengaruh langsung X_2 terhadap X_3 = ρ_{32} = -0,345

c. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_2 = ρ_{21} = 0,332

g. Pengaruh Langsung Antarvariabel dan t_{hitung}

No.	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	dk	t_{hitung}	t_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
1.	X_1 terhadap X_3	-0,349	80	-3,58 **	-1,99	-2,64
2.	X_2 terhadap X_3	-0,345	80	-3,53 **	-1,99	-2,64
3.	X_1 terhadap X_2	0,332	81	3,17 **	1,99	2,64

* = Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$)

** = Sangat Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,01$)

LAMPIRAN 8
SURAT-SURAT



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka Jakarta, Timur 13220
Telp. (021) 4721340, Fax (021) 4897047, website: <http://pps.unj.ac.id>, e-mail: tu.pps@unj.ac.id



Cert.No.QS4500

Nomor : A895 /UN39.6.PPs/LT/2016
Lamp. : -
Hal : Izin Uji Coba Instrumen

30 Juni 2016

Kepada Yth.

di
Tempat

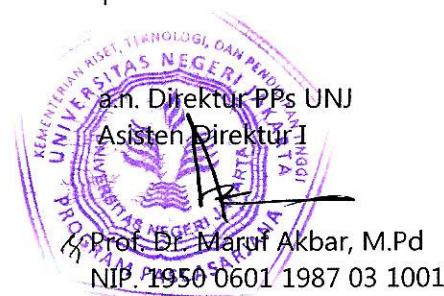
Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta bersama ini menyampaikan permohonan izin dan bantuan bagi mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, yaitu :

Nama	:	Susi Agustina
No. Registrasi	:	7616090512
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Strata	:	S2
Angkatan	:	2009/2010
No. HP	:	-

Untuk pengambilan data di instansi Saudara dalam rangka penulisan tugas akhir/Tesis yang berjudul :

"PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PENETAPAN TUJUAN TERHADAP STRES KERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN KEMAYORAN JAKARTA-PUSAT".

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



Tembusan :

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



PEMERINTAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT
SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH II

SEKSI DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KEMAYORAN

Jl. Kemayoran Gempol Galindra No. 34

Telp./Fax. (021) 4254089, e-mail : disdikkemayoran@gmail.com

JAKARTA PUSAT

Kode Pos : 10630

219

SURAT REKOMENDASI

No. 353.03/1.851.3

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FAKHRUL ALAM, M. Pd
NIP/NRK : 197003142000031003
Jabatan : Kepala Seksi
Tempat Tugas : Seksi Dinas Pendidikan Kecamatan Kemayoran

Dengan ini merekomendasikan kepada :

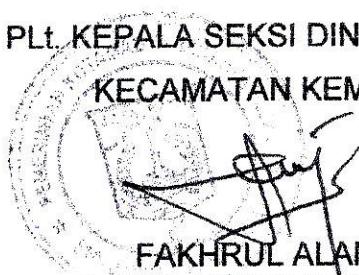
Nama : SUSI AGUSTINA
No. Registrasi : 7616090512
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Strata : S2
Angkatan : 2009/2010
Judul Tesis : "Pengaruh Kepribadian dan Penetapan Tujuan Terhadap Stres Kerja Guru SD Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat".

Untuk melaksanakan kegiatan Uji Coba Instrumen di Sekolah Wilayah Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 21 Juli 2016

PLt. KEPALA SEKSI DINAS PENDIDIKAN
KECAMATAN KEMAYORAN



FAKHRUL ALAM, M. Pd.
NIP. 197003142000031003



Building
Future
Leaders

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

220



Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka Jakarta-Timur 13220
Telp. (021) 4721340, Fax (021) 4897047, website: <http://pps.unj.ac.id>, e-mail: tu.pps@unj.ac.id

Cert.No.QS4500

Nomor : 6882 /UN39.6.PPs/LT/2016
Lamp. : -
Hal : Izin Penelitian

22 September 2016

Kepada Yth.

di

Tempat

Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta bersama ini menyampaikan dengan hormat permohonan izin dan bantuan bagi mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, yaitu :

Nama : Susi Agustina
No. Registrasi : 7616090512
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Strata : S2
Angkatan : 2009/2010
No. HP : -

Untuk melaksanakan penelitian di instansi Saudara dalam rangka penulisan tugas akhir/Tesis yang berjudul :

"PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PENETAPAN TUJUAN TERHADAP STRES KERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN KEMAYORAN JAKARTA-PUSAT".

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



Tembusan :

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



PEMERINTAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT
SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH II
SEKSI DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KEMAYORAN
Jalan Kemayoran Gempol Galindra No. 34 Telepon/Faksimile (021)4254089
E-mail : dikdaskemayoran@yahoo.co.id
J A K A R T A
Kode Pos : 10630

September 2016

Nomor : 84 /073.554
Sifat : Biasa
Lampiran : Pemberian Izin Penelitian

Kepada,
Yth. Kepala SDN. Kec. Kemayoran
di

Jakarta

Menindaklanjuti surat Direktur PPs UNJ Nomor 6882/NU39.6.PPs/LT/2016 tanggal 22 September 2016 tentang izin penelitian di SDN. Kec. Kemayoran untuk saudara :

Nama	:	SUSI AGUSTINA
No. Registrasi	:	7616090512
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Strata	:	S2
Angkatan	:	2009/2010
Judul Tesis	:	" Pengaruh Kepribadian dan Penetapan Tujuan Terhadap Stres Kerja Guru SD. Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat "

Pada Prinsipnya saya Kepala Seksi Dinas Pendidikan Kecamatan Kemayoran dapat memberikan izin untuk mengadakan penelitian di SDN. Kec. Kemayoran dengan catatan tidak mengganggu KBM dan melaporkan hasil penelitiannya

Demikian pemberian izin ini dibuat untuk dapat diketahui dan digunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA SEKSI DINAS PENDIDIKAN
KECAMATAN KEMAYORAN



Drs. ANDA RUPANDA, MM
NIP. 196301141985031009

Tembusan :

1. Ka. Dinas Pendidikan Prov. DKI. Jakarta
2. Direktur PPs UNJ
3. Pertinggal

RIWAYAT HIDUP



SUSI AGUSTINA lahir pada tanggal 30 Agustus 1970 di Jakarta. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan ayahanda I.Putu Selamat,BA (Alm) dan ibunda Hj. Aminah. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar tahun 1982 dari SD negeri Harapan Mulia 05 Kota Jakarta. Tahun 1985, tamat dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 77 Jakarta, Tahun 1988, tamat Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 10 Jakarta. Tahun 2009, penulis lulus dari Universitas Islam 45 Bekasi dengan jurusan Pendidikan Agama Islam. Karena keinginan yang kuat dari penulis untuk mengembangkan pengetahuan, maka penulis memutuskan melanjutkan studi di Program pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (2009/2010) Program S2 Manajemen Pendidikan. Riwayat Pekerjaan, pernah bekerja di maskapai penerbangan PT Garuda Indonesia sebagai Pramugari tahun 1990 sampai dengan tahun 2007, selanjutnya tahun 2007 di Yayasan Arrahman Alhakim Bekasi sebagai ketua yayasan hingga sekarang.