

**PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF GURU
SMP NEGERI KECAMATAN SIPORA
DI KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI**



**YULIA MERIANI
No. Reg : 7616130543**

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Magister

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2015**

**THE EFFECT OF TRUST AND JOB SATISFACTION
TO COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOUR OF JUNIOR HIGH SCHOOL
TEACHERS OF SMPN INSIPORA SUB DISTRICTS
OF MENTAWAI ISLAND REGENCY**

YULIA MERIANI

ABSTRACT

The objective of this research is to understanding comprehensively the effect of Trust and job satisfaction to conterproductive behaviour of junior high school teachers of SMPN in sipora sub districts of mentawai island regency.

The research methodology is a survey method to form the causal path analysis. Research based on junior high schools in sipora teachers with total sample 72 teachers.

The data analysis and interpretation indicator that (1) trust has negative influence to counterproductive behaviour (2) job satisfaction has negative influence to counterproductive behaviour (3) trust has positive influence to job satisfaction.

Keywords: trust, job satisfaction, counterproductive behavior.

RINGKASAN

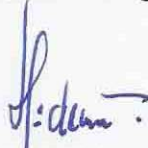



Guru sangat penting dalam pencapaian visi dan misi sekolah. Sekolah merupakan salah satu organisasi pelayanan publik dalam bidang pendidikan yang dijadikan wadah bagi para guru dan murid untuk melakukan kegiatan belajar mengajar. Sekolah juga akan sangat erat kaitannya dengan masyarakat sebagai konsumen yang mengharapkan pelayanan dan mutu terbaik dari sekolah. Salah satu hal yang dapat mendukung peningkatan mutu sekolah adalah kualitas guru sebagai tenaga pendidik, terutama di sekolah menengah pertama, dimana proses pembelajaran dan pembentukan karakter murid masih lebih mudah untuk ditanamkan. Jason A. Colquitt mengatakan bahwa, *“trust has moderate positive effect on performance. Employees who are willing to authorities tend to have higher levels of task performance. They are also more likely to engage in counterproductive behavior”*. Kepercayaan berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif, Stephen P. Robbins, yang menjelaskan bahwa, *“the impact of satisfied and dissatisfied employees on the workplace, the responses are as follows; the loyalty response means passively but optimistically waiting for conditions to improve, including speaking up for the organization in the face of external criticism and trusting the organization and its management to “do the right thing”*. Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif. Janasz, Dowd, & Schneider, *“organizations with low or no trust are susceptible to a range of negative employee responses, including high turn-over, reduced job satisfaction, less cooperation, and increased absenteeism”*. Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian penting untuk mengkaji tentang pengaruh kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif Guru SMP Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Metodologi dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan menjelaskan hubungan kausal dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji coba instrumen perilaku kontraproduktif dari 40 butir yang diujicobakan, terdapat 10 butir soal yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,952. Hasil uji coba instrumen kepercayaan dari 40 butir yang diujicobakan, terdapat 7 butir soal yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,957. Hasil uji coba instrumen kepuasan kerja dari 40 butir yang diujicobakan, terdapat 8 butir soal yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,943, analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan inferensial.

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistika, diperoleh koefisien korelasi $r_{13} = -0,482$, $r_{23} = -0,479$, dan $r_{12} = 0,363$. Selanjutnya, diperoleh koefisien jalur p_{31} sebesar -0,355, p_{32} sebesar -0,350, dan p_{21} sebesar 0,363. Dengan demikian koefisien jalur p_{31} , p_{32} , dan p_{21} dinyatakan sangat signifikan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1) terdapat pengaruh langsung negatif kepercayaan terhadap perilaku kontraproduktif; 2) terdapat pengaruh langsung negatif kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif; 3) terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap kepuasan kerja. Implikasinya adalah: 1) Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan perilaku kontraproduktif melalui kepercayaan adalah dengan berkata jujur tentang kapasitas pribadi, kompeten dalam bekerja, berprasangka baik, menunjukkan perhatian terhadap sekolah, dan membangun komunikasi yang terbuka dengan para guru; 2) Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan perilaku kontraproduktif melalui kepuasan kerja adalah dengan memberikan rasa nyaman kepada guru sehingga kepuasan kerja guru dapat tercermin dari perilaku guru yang memiliki keyakinan terhadap pekerjaan dan bersikap positif terhadap pekerjaan.

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN







DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM MAGISTER

Pembimbing I		Pembimbing II	
			
Dr. Dwi Deswary, M. Pd Tanggal : ... 2/7 2015		Dr. Nurjannah, M. Pd Tanggal : ... 1/7 2015	
PANITIA UJIAN MAGISTER			
Nama		Tanda tangan	Tanggal
Prof. Dr. Moch. Asmawi, M. Pd (Ketua) ¹			3/7-2015
Dr. Dwi Deswary, M. Pd (Sekretaris) ²			2/7 2015
Nama	: Yulia Meriani		
No. Registrasi	: 7616130543		
Tanggal Lulus	:		

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
2. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan S2 PPs UNJ

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

Nama : Yulia Meriani
 No Registrasi : 7616130543
 Program Studi : Manajemen Pendidikan

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M. Pd (Direktur PPs UNJ / Ketua)		3/7-2015
2	Dr. Dwi Deswary, M. Pd (Kaprosdi MP S2 UNJ / Sekretaris)		2/7 2015
3	Dr. Dwi Deswary, M. Pd (Pembimbing I)		2/7 2015
4	Dr. Nurjannah, M. Pd (Pembimbing II)		1/7 2015
5	Dr. Matin, M. Pd (Penguji)		30/6/2015
6	Dr. Francis Tantri, SE., M. M (Penguji)		30/6 2015

LEMBAR PERNYATAAN

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

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

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

Jakarta, Mei 2015



YULIA MERIANI

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti berupa kesehatan dan keselamatan sehingga dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya salawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam berupa ajaran yang *haq* lagi sempurna bagi seluruh penghuni alam.

Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan di Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, maka peneliti menyusun tesis yang berjudul “Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru SMP Negeri Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai”.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu, peneliti berterima kasih pada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati dan rasa bangga saya menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. H. Djaali, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd, Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Dwi Deswary, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Matin, M.Pd, Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan dan sekaligus sebagai dosen penguji.
5. Dr. Francis Tantri, S.E., M.M., selaku dosen penguji

6. Dr. Nurjannah, M.Pd, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan motivasi, kritikan dan sarannya kepada peneliti semenjak pembuatan proposal hingga menjadi tesis.
7. Segenap Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah membagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti.
8. Seluruh Petugas Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
9. Bapak Kepala SMP Negeri 1,2 Sipora dan SMP Negeri 1 Bosua.
10. Ayahanda (Bustamam), Ibunda (Gusniwar), suami (Wildon Yufrizal), serta rekan-rekan tercinta, terima kasih atas segala doa dan kasih sayang dalam memberikan dorongan moril selam menempuh S2.

Kemudian dengan kerendahan hati peneliti menyampaikan bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan yang tentunya banyak mengalami kekurangan baik menyangkut teknis maupun dari segi ilmiahnya, oleh karena itu kepada pembaca peneliti mengharapkan partisipasi korektif guna perbaikan dan penyempurnaan tesis ini, agar dapat lebih bermanfaat bagi peneliti dan segenap pembaca.

Akhirnya peneliti berharap tesis ini dapat menimbulkan terobosan yang baru dalam dunia pendidikan, semoga dengan tesis ini dapat memacu dalam ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen pendidikan di sekolah-sekolah maupun perguruan tinggi dan bermanfaat bagi pembaca pada umumnya. *Amin ya Rabbal 'alamin.*

Jakarta, Mei 2015

YM

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
RINGKASAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN YUDISIUM MAGISTER	iv
LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS.....	v
LEMBAR PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual.....	11
1. Perilaku Kontraproduktif.....	11
2. Kepercayaan.....	18
3. Kepuasan Kerja	24
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Teoretik	34
1. Kepercayaan dan Perilaku Kontraproduktif.....	34
2. Kepuasan Kerja dan Perilaku Kontraproduktif	36
3. Kepercayaan dan Kepuasan Kerja.....	39
D. Hipotesis Penelitian.....	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
C. Metodologi Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
1. Perilaku Kontraproduktif	46
2. Kepercayaan	50
3. Kepuasan Kerja	55
F. Teknik Analisis Data.....	59
G. Hipotesis Statistika.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	61
1. Perilaku Kontraproduktif.....	61
2. Kepercayaan.....	63
3. Kepuasan Kerja	65
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	67
1. Uji Normalitas	68
2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi.....	71
C. Pengujian Hipotesis.....	78
D. Pembahasan Hasil Penelitian	83

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	92
B. Implikasi	93
C. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA.....	97
---------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	100
-------------------------	-----

RIWAYAT HIDUP	219
---------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kontraproduktif.....	48
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kepercayaan.....	52
Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen kepuasan Kerja	56
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Perilaku Kontraproduktif	62
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kepercayaan	64
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi.....	70
Tabel 4.5 Anava untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 167,82 - 0,33X_1$	72
Tabel 4.6 Anava untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 160,26 - 0,29X_2$	74
Tabel 4.7 Anava untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 74,98 + 0,41X_1$	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi	78
Tabel 4.9 Matriks Koefisien Sederhana antar Variabel	78
Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_3	80
Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh X_2 terhadap X_3	81
Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_2	82
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Hipotetik Penelitian	44
Gambar 4.1 Histogram Instrumen Perilaku Kontraproduktif.....	63
Gambar 4.2 Histogram Instrumen Kepercayaan.....	65
Gambar 4.3 Histogram Instrumen Kepuasan Kerja	67
Gambar 4.4 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 167,82 - 0,33X_1$	73
Gambar 4.5 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 160,26 - 0,29X_2$	75
Gambar 4.6 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 74,98 + 0,41X_1$	77
Gambar 4.7 Model Empiris Antar Variabel.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	101
Lampiran 2. Data Hasil Uji Coba.....	120
Lampiran 3. Kisi-kisi Akhir Instrumen.....	136
Lampiran 4. Data Hasil Penelitian.....	140
Lampiran 5. Persyaratan Analisis	147
Lampiran 6. Hasil Perhitungan.....	190
Lampiran 7. Pengujian Hipotesis	207
Lampiran 8. Surat-surat	212

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, seluruh aspek kehidupan bangsa terguncang dahsyat hingga daya adaptif kita sebagai suatu bangsa dalam suatu sistem sangat terpengaruh oleh perubahan, perubahan yang sangat cepat. Dalam dunia pendidikan, proses akulturasi dan perubahan perilaku bangsa mau tidak mau terdorong menjadi masyarakat yang memasuki *complex adaptive system*.¹

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun dalam kenyataan sehari-hari, kinerja tinggi bagi pegawai bukanlah hal yang mudah untuk dicapai. Banyak hal yang menghalangi seorang pegawai mencapai kinerja tinggi tersebut.

Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah suatu hal yang mudah untuk diimplementasikan. Semua pihak, baik pemerintah, tenaga pendidik

¹H. Endang Sumantri. 2012. *Upaya Membangkitkan Nasionalisme Melalui Pendidikan*. http://www.setneg.go.id/index2.php?option=com.content&do_pdf=1&id=2252 (di akses tanggal 1 oktober 2014)

dan kependidikan, maupun masyarakat, memiliki tanggungjawab bersama dalam memajukan pendidikan di Indonesia.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pelayanan publik dalam bidang pendidikan yang dijadikan wadah bagi para guru dan murid untuk melakukan kegiatan belajar mengajar. Sekolah juga akan sangat erat kaitannya dengan masyarakat sebagai konsumen yang mengharapkan pelayanan dan mutu terbaik dari sekolah. Salah satu hal yang dapat mendukung peningkatan mutu sekolah adalah kualitas guru sebagai tenaga pendidik, terutama di sekolah menengah pertama, dimana proses pembelajaran dan pembentukan karakter murid masih lebih mudah untuk ditanamkan.

Dalam era organisasi, kinerja yang tinggi ditentukan oleh banyak variabel, dan salah satunya adalah variabel perilaku individu dalam bekerja. Jika kita memahami konsep kompetensi, maka kita tahu bahwa perilaku (*attitude*) adalah salah satu komponen dalam kompetensi. Komponen kompetensi lainnya adalah pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Selain kompetensi, juga terdapat variabel lainnya, seperti motivasi.

Setidaknya, ada 3 (tiga) perilaku kontraproduktif dalam bekerja (*work attitude*) di dalam organisasi yang harus diwaspadai. Ketiga perilaku tersebut adalah (1) perilaku kerja simbolik, (2) perilaku kerja minimalis, serta (3) perilaku kerja individu atau sektoral. Perilaku kerja simbolik

adalah suatu perilaku dalam bekerja yang hanya bertujuan untuk memuaskan atasan atau pihak lain, sementara kondisi sebenarnya berbeda dengan yang dilaporkan. Perilaku ini lebih mementingkan hal-hal yang sifatnya seremonial, tetapi substansi pekerjaan cenderung kurang mendapat perhatian. Pengertian seremonial disini sangat luas, mulai dari sekedar menyenangkan atasan, sampai dengan sekedar menyenangkan masyarakat banyak melalui simbol-simbol yang tidak relevan dengan substansi pekerjaan. Tujuan pekerjaan hanyalah untuk memperoleh pengakuan simbolik, bukanlah untuk mengukir prestasi dalam kerangka tugas pokok yang sesungguhnya.

Perilaku kerja yang kedua yang kontraproduktif adalah perilaku kerja minimalis, yaitu suatu perilaku kerja yang tidak menghasilkan kerja yang tinggi, melainkan kerja yang seadanya, alias minimalis. Prinsip perilaku ini adalah kerja seadanya tanpa ada keinginan untuk memberikan yang terbaik dengan mengerahkan segala daya upaya.

Perilaku kerja kontraproduktif yang terakhir adalah perilaku kerja sektoral yang sangat bertentangan dengan semangat *teamwork* atau sinergi. Perilaku kerja sektoral adalah suatu perilaku dimana orang-orang bekerja dengan saling penuh curiga, hanya ingin memajukan individu atau kelompoknya semata, dan tidak ada keinginan untuk mencapai kinerja yang tinggi secara organisasional.

Adapun isu pendidikan yang berkembang yang terjadi di Kabupaten Kepulauan Mentawai, antara lain; Yudas Sabagalet selaku Bupati Mentawai mengeluhkan banyaknya guru yang tidak berada di tempat saat jam mengajar. Malah ia mengatakan dengan agak keras tentang sekolah-sekolah yang tidak terurus kebersihannya lalu bagaimana kita mau mencerdaskan anak didik katanya. Yudas sempat mengatakan, saya mohon agar guru tidak meninggalkan tempat tugas disekolah masing-masing karena laporan tentang hal itu sangat banyak dari masyarakat. Sebagai seorang guru yang telah memilih jalan hidup untuk mengabdikan kepada negara, Yudas meminta agar semua guru yang bertugas di Kabupaten Kepulauan Mentawai untuk tidak meninggalkan tempat tugasnya.²

Kepala Cabang Dinas Pendidikan Mentawai, Job Sirirui menyadari mutu pendidikan di wilayah pengawasannya masih tertinggal dibanding cabang pendidikan wilayah lain. Job Sirirui bertekad mengejar peningkatan mutu dengan melakukan berbagai evaluasi. Ia mengatakan, rendahnya disiplin sekolah dan para guru menjadi indikator merosotnya mutu pendidikan. Langkah pertama dengan membuat aturan tegas bagi para guru yang tidak disiplin. Ia mengakui, selama ini penegakan disiplin terhadap guru sering longgar. Sebagai contoh guru sering bolos alias

²Warta Andalas, "Bupati Mentawai Minta Guru Tak Tinggalkan Sekolah Saat Jam Belajar". <http://www.Wartaandalas.com/berita-bupati-mentawai-minta-guru-tak-tinggalkan-sekolah-saat-jam-belajar.html> (diakses 30 oktober 2014)

tidak masuk mengajar tanpa mengantongi izin yang jelas. Belum lagi Proses Belajar Mengajar (PBM) tidak teratur, akibatnya nilai siswa banyak yang anjlok. Job Sirirui juga menyorot sejumlah sekolah yang tidak teratur melaksanakan jadwal libur dan masuk sekolah.³

Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai, Yudas Sabaggalet dengan visi misinya sangat berkomitmen dalam bidang memajukan pendidikan yang saat ini di proritaskan di setiap kunjungan kerjanya ke beberapa daerah pedesaan. Ia juga mengatakan agar semua guru di Kabupaten Kepulauan Mentawai mengikuti pendidikan yang bisa menambah kualitas dan integritas para guru.⁴

Berdasarkan fakta, perilaku tersebut tidak dapat dibiarkan berlarut-larut karena akan berdampak pada rendahnya efektifitas dan efisiensi organisasi. Era globalisasi saat ini menuntut efektifitas dan efisiensi organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat antar organisasi. Namun demikian, usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua pegawai itu akan tercapai bila ada kemauan dari masing-masing individu pegawai untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja.

³Pauliggoubat, "Tertinggal Disdik Siberut Utara Kejar Peningkatan Mutu" [Issuu.com/paulliggoubat/docs/243/18](http://issuu.com/paulliggoubat/docs/243/18) (diakses 31 oktober 2014)

⁴Warta Andalas, "Yudas Sabaggalet Terus Berkomitmen Majukan Pendidikan Mentawai" <http://warta-andalas.com/berita-yudas-sabaggalet-terus-berkomitmen-majukan-pendidikan-mentawai.html> (di akses 2 oktober 2014)

Seseorang akan dianggap bersikap profesional apabila mampu menjauhkan diri dari kepentingan-kepentingan pribadi yang akan menimbulkan *conflict of interest* dengan profesinya. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan sosok-sosok pribadi yang dapat membangun kemajuan organisasi. Dalam hal ini adalah kepala sekolah yang diharapkan mampu menjadi pribadi yang dapat dijadikan panutan bagi guru untuk kemajuan sekolah.

Dengan demikian disimpulkan perilaku kontraproduktif guru bisa menjadi masalah serius di sekolah, tanpa peduli apapun bentuk dan tingkat kompleksitasnya suatu sekolah tersebut. Perilaku kontraproduktif guru mungkin bukan sebuah “harga mati” bagi sebagian sekolah, namun merupakan hal penting bagi keberlangsungan pendidikan di Indonesia dan suatu gejala yang perlahan tapi pasti dapat membuat rusaknya masa depan pendidikan bangsa kita.

Menurut Robbins, “*trust is a positive expectation that another will not -trough words, actions, decisions – act opportunistically.*”⁵ Kepercayaan didefinisikan oleh Robbins sebagai sebuah harapan positif bahwa orang lain tidak akan bertindak oportunistis, baik melalui ucapan, tindakan, maupun keputusan. Seseorang harus memiliki kemampuan yang memadai sebagai daya tarik tersendiri untuk bisa dan layak dipercaya oleh

⁵Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2003), h. 336.

orang lain, karena membangun kepercayaan itu amatlah sulit, namun untuk menghilangkannya sangatlah mudah.

Kepercayaan merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi dan tim. Tujuan organisasi dan tim akan lebih mudah tercapai ketika kepercayaan dapat dibangun dengan baik antara sesama anggota di dalamnya.

*“Job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one’s job”.*⁶ Dalam pernyataan tersebut yang diungkapkan oleh Kreitner, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan kecenderungan secara emosi menuju berbagai aspek pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan sikap pekerja untuk dapat melakukan hal-hal yang mematuhi dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan organisasi. Sehingga apabila ada seseorang yang melanggar aturan maupun berperilaku menyimpang maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut belum dikatakan memiliki kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti berpendapat bahwa kepercayaan dan kepuasan kerja ikut menentukan tinggi rendahnya perilaku kontraproduktif, sebab guru yang merasa puas dengan

⁶Robert Kreitner, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010), h. 170.

pekerjaannya akan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan optimal. Untuk lebih mendalami perilaku kontraproduktif guru, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “pengaruh kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif guru SMP kecamatan sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fakta yang melandasi pemikiran di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian. Diantaranya masih rendahnya keinginan dan motivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi secara organisasional. Perilaku kontraproduktif guru masih dianggap tinggi dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti kurangnya rasa tanggung jawab, pengambilan keputusan yang tidak taat prosedur sehingga mengurangi rasa kepercayaan, serta tidak tercapainya kepuasan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, ruang lingkungannya sangat luas dan berkaitan dengan banyak faktor sehingga dapat mengaburkan eksistensi dari permasalahan yang akan dikaji, maka peneliti membatasi penelitian ini pada: pengaruh kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif guru SMP se-Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah kepercayaan berpengaruh langsung terhadap perilaku kontraproduktif ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap perilaku kontraproduktif?
3. Apakah kepercayaan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?

E. Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberi beberapa kegunaan antara lain :

a. Manfaat teoritis

1. Untuk menambah literatur yang ada didalam perpustakaan menjadi referensi yang dapat digunakan oleh masyarakat umum.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepercayaan terhadap perilaku kontraproduktif.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepercayaan terhadap kepuasan kerja.

b. Manfaat praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi dunia pendidikan, bagaimana membangun kepercayaan yang tinggi dan menciptakan kepuasan kerja agar dapat menurunkan perilaku kontraproduktif. Dengan demikian diharapkan dapat bermanfaat bagi kepala sekolah, guru, dan lembaga pendidikan lainnya untuk memajukan pendidikan di daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Perilaku Kontraproduktif

Jason A. Colquitt menyatakan bahwa, *“job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”*.¹ Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja merupakan nilai dari perilaku karyawan baik positif atau negatif, berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sementara Stephen Robbins menyatakan bahwa dalam kinerja terdiri dari tiga perilaku yang dimiliki oleh karyawan antara lain:

- a) *Task performance. Performing the duties and responsibilities that contribute to the production of a good or service or to administrative tasks. This includes most of the tasks in a conventional job description.*
- b) *Citizenship. Action that contribute to the psychological environment of the organization, such as helping others when not required, supporting organizational objectives, treating coworkers with respect, making constructive suggestions, and saying positive things about the workplace.*
- c) *Counterproductivity. Actions that actively damage the organization. These behaviors include stealing, damaging*

¹ Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 35.

*company property, behaving aggressively toward co-workers, and avoidable absences.*²

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa *task performance* merupakan tanggungjawab dan tugas yang diemban oleh setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Bagian kedua dalam kinerja adalah perilaku kewarganegaraan. Dalam hal ini merupakan tindakan seseorang secara psikologis terhadap organisasi. Perilaku karyawan di sini lebih kepada hubungan seorang karyawan dengan lingkungan disekitar tempat bekerja. Bagian ketiga dari kinerja adalah *counterproductive behaviors*. *Conterproductive behaviors* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan menentang atau menyalahi aturan yang berlaku didalam organisasi. Dari ketiga jenis kinerja di atas dapat diketahui bahwa *counterproductive behavior* merupakan tindakan yang cenderung berbeda dari jenis kinerja yang lain. Dalam *conterproductive behavior*, dapat diketahui bahwa sikap dari karyawan cenderung negatif dalam sebuah organisasi.

Schermerhorn menyatakan bahwa:

Counterproductive workplace behaviors cover a wide range from things like work avoidance to physical and verbal aggression of others to bad mouthing to outright work sabotage

²Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Educational Inc, 2011), h. 599.

*to theft. Counterproductive work behaviors, intentionally disrupt relationships or performance at work.*³

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa *counterproductive behaviors* merupakan perilaku yang sengaja dilakukan oleh karyawan untuk mengganggu hubungan pekerjaan didalam sebuah organisasi. Tindakan yang merusak atau mengganggu dalam bekerja seperti dengan bersikap tidak baik secara hubungan sosial dan menyalahi aturan yang ada di dalam organisasi. Akibat dari seseorang yang berperilaku kontraproduktif maka akan berpengaruh dengan unjuk kerja yang dihasilkan.

Sementara Colquitt menyatakan bahwa:

Counterproductive behavior can be grouped into more specific categories: Property deviance refers "to behaviors that harm the organizations assets and possessions. 1) Sabotage represents the purposeful destruction of physical equipment, organizational processes, or company products. Theft represents another form of property deviance and can be just as expensive as sabotage (if not more). 2) production deviance is also directed against the organization but focuses specifically on reducing the efficiency of work output. Wasting resources is the most common form of production deviance, when employees use too many materials or too much time to do too little work. Substance abuse represents another form of production deviance. If employees abuse drugs or alcohol while on the job or shortly before coming to work, then the efficiency of their production will be compromised because their work will be done more slowly and less accurately. 3) Political deviance refers to behaviors that intentionally disadvantage other individuals rather than the larger organization. Gossiping-casual conversations about other people in which the facts are not confirmed as true. Incivility

³John R. Schermerhorn, Jr, *Organizational Behavior* (USA: John Wiley and Sons Inc, 2011), h. 74.

represents communication that is rude, impolite, discourteous, and lacking in good manners. 4) Personal aggression, defined as hostile verbal and physical actions directed toward other employees. Harassment falls under this heading and occurs when employees are subjected to unwanted physical contact or verbal remarks from a colleague. Abuse also falls under this heading; it occurs when an employee is assaulted or endangered in such a way that physical and psychological injuries may occur.⁴

Berdasarkan pernyataan di atas, diketahui bahwa perilaku kontraproduktif di kategorikan: 1) Penyimpangan properti mengacu pada perilaku yang membahayakan aset dan harta benda organisasi. Sabotase mewakili tujuan penghancuran peralatan fisik, proses organisasi, atau produk. Pencurian mewakili bentuk lain dari penyimpangan properti, 2) Penyimpangan produksi juga diarahkan terhadap organisasi tapi berfokus secara khusus dalam mengurangi efisiensi kerja. Membuang-buang sumber daya adalah bentuk paling umum dari penyimpangan produksi, ketika karyawan menggunakan terlalu banyak bahan atau terlalu banyak waktu untuk melakukan terlalu sedikit bekerja. Penyalahgunaan zat mewakili bentuk lain deviasi produksi. Jika karyawan menyalahgunakan obat atau alkohol sementara ditempat kerja atau tak lama sebelum datang ketempat kerja maka, pekerjaan mereka dilakukan lebih lambat dan kurang akurat, 3) Deviasi politik mengacu pada perilaku yang sengaja merugikan orang lain dari pada organisasi. Membicarakan orang lain

⁴ Jason A. Colquitt, *op.cit.*, hh. 47-50.

dimana fakta-fakta tidak dikonfirmasi sebagai benar. ketidaksopanan mewakili komunikasi yang kasar, dan kurang sopan santun, 4) Agresi pribadi, yang didefinisikan sebagai tindakan verbal dan fisik diarahkan ke karyawan lainnya. Pelecehan merupakan mengalami kontak fisik yang tidak diinginkan atau komentar dari rekan kerja. Kekerasan terjadi ketika seorang karyawan diserang atau terancam sehingga luka fisik dan psikis yang terjadi.

Selain itu, Kreitner menyatakan:

*These costly behaviors, along with some that are even more disturbing, are part of a category of behavior known as counterproductive work behaviors (CWBs), types of behavior that harm employees and the organization as a whole. CWBs include but are not limited to theft, white collar crime, absenteeism, tardiness, drug and alcohol abuse, disciplinary problems, accidents, sabotage, sexual harassment, and violence.*⁵

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa perilaku ini lebih bersifat mengganggu sebuah organisasi. Hal ini dapat dilihat dari jenis perilaku yang merugikan karyawan secara keseluruhan. Mulai dari masalah disiplin dalam bekerja, pelecehan seksual sampai kekerasan.

Colquitt menyatakan tentang *counterproductive behavior* bahwa, "*employee behaviors that intentionally hinder organizational*

⁵Robert Kreitner, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010), h. 177.

goal accomplishment".⁶ Berdasarkan pernyataan Colquitt tersebut, dapat diasumsikan bahwa perilaku ini sengaja menghambat pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dengan sengaja merusak atau mengganggu segala aktivitas dalam pekerjaannya sehingga akan menghancurkan organisasi tersebut. Dengan adanya perilaku ini, maka tujuan organisasi secara keseluruhan tidak akan tercapai.

Sementara McShane menyatakan bahwa, "*counterproductive work behaviors are voluntary behaviors that have the potential to directly or indirectly harm the organization*".⁷ Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang memiliki potensi secara langsung atau tidak langsung merugikan organisasi.

Dapat diketahui bahwa penyimpangan tempat kerja menciptakan empat jenis penyimpangan perilaku politik, perilaku yang ditargetkan pada individu mencerminkan perilaku yang menempatkan orang lain seperti gosip, penyebaran desas-desus, dan favoritisme. Membentuk perilaku individu yang disebut agresi pribadi termasuk perilaku seperti penyiksaan, serangan verbal, dan ancaman yang membahayakan fisik. Penyimpangan yang diarahkan pada organisasi mencerminkan penyimpangan produksi mencakup

⁶Colquitt, Lepine dan Wesson, *op.cit.*, h. 44.

⁷Steven L. McShane, *Organizational Behavior. Emerging Knowledge and Practice for the Real World* (New York: McGraw-Hill, 2010), h. 18.

mengambil istirahat, bilang sakit, sengaja bekerja lambat, dan umumnya melanggar norma mengenai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang harus dicapai. Dan penyimpangan properti termasuk penyimpangan perilaku seperti pencurian dari organisasi, pembangkangan, kesalahan disengaja, dan menyabotase mesin atau peralatan.

Menurut Robbins dan Coulter, penjelasan *Counterproductive Behavior* yakni:

*Workplace misbehavior is any intentional employee behavior that is potentially harmful to the organizational or individual within the organization. Workplace misbehavior shows, antisocial behavior, and violence. Such behaviors can range from playing loud music just to irritate coworkers to verbal aggression to sabotaging work, all of which can create havoc in any organization.*⁸

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

⁸ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management, 11th Edition* (New Jersey : pearson Education, Inc, 2012), h. 374.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis perilaku kontraproduktif adalah perilaku individu yang cenderung melakukan tindakan negatif dalam bekerja sehingga membahayakan pencapaian tujuan organisasi, dengan indikator : (1) sabotase, (2) membuang sumber daya, (3) membicarakan orang lain, (4) ketidaksopanan, (5) kekerasan.

2. Kepercayaan

Kepercayaan menurut Colquitt, Lepine, Wesson, *“trust is defined as the willingness to be vulnerable to a trustee based on positive expectations about the trustee’s action and intentions”*.⁹ Kepercayaan adalah adanya kesediaan untuk menerima kepercayaan yang diberikan seseorang bekerja dengan penuh niat yang dilandasi dengan harapan-harapan positif. George & Jones berpendapat sama, *“trust is the willingness of one person or group to have faith or confidence in the goodwill of another person, even though this puts them at risk”*.¹⁰ Kepercayaan adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk beriktikad baik kepada orang lain dengan menempatkan pada situasi yang tidak biasa.

⁹ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael A. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance & Commitment in the Workplace 3rd Edition* (New York: McGraw-Hill, 2013), h.219.

¹⁰ Jennifer M. George & Gareth R. Jones, *Understanding & Managing Organizational Behavior 6th Edition* (New Jersey: Pearson Education Ltd., 2012), h. 389.

Kreitner & Kinicki menyampaikan pendapat berbeda, “*trust is defined as a reciprocal faith in others intentions and bahavior, experts on the subject explain the reciprocal (give-and-take)*”.¹¹ Kepercayaan itu adalah suatu keyakinan timbal balik dalam mewujudkan kebaikan dan membentuk perilaku seseorang, timbal-balik dapat diartikan sebagai memberi dan menerima. Pendapat yang sama juga disampaikan juga oleh McShane & Von Glinov, “*trust refers to positive expectations one person has toward another person in situation involving risk, trust means putting faith in the other person or group*”.¹²Kepercayaan adalah harapan positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang tidak biasa, dengan memberi kepercayaan kepada seseorang atau kelompok merupakan pengaruh timbal-balik.

Janasz, Dowd, dan Schneider, berpendapat bahwa, “*trust is a multifaced concept that captures one’s faith or belief in the integrity or reliability of another person or thing*”.¹³ Pendapat ini menjelaskan kepercayaan sebagai keyakinan seseorang terhadap orang lain yang muncul berdasarkan integritas atau reliabilitas yang dimiliki orang

¹¹Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 9th Edition*(New York: McGraw-Hill, 2010), h. 318.

¹²Steven L. McShane & Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior 5th Edition* (New York: McGraw-Hill, 2010), h. 113.

¹³ Suzanne C. De Janasz, Karen O. Dowd , dan Beth Z. Schneider, *Intrerpersional Skill in Organization* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 33.

tersebut. Integritas atau reliabilitas inilah yang menjadi tolak ukur layak atau tidaknya seseorang untuk dipercaya oleh orang lain.

Pendapat lain kemudian disampaikan juga oleh Andre yang memaknai konsep kepercayaan sebagai berikut, *“trust is defined as one party’s optimistic expectation of the behavior of another, when the other must make a decision about how to act”*.¹⁴ Kepercayaan didefinisikan dalam pendapat ini sebagai sebuah harapan yang optimis dari sebuah kelompok terhadap tindakan orang lain yang dipercayai dalam mengambil suatu keputusan untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Selanjutnya pendapat dari Newstrom yang menjelaskan kepercayaan sebagai berikut, *“the capacity to voluntarily depend on each other’s word and actions”*.¹⁵ Kepercayaan merupakan kapasitas untuk dapat bergantung kepada ucapan dan tindakan satu sama lain. Pendapat ini menunjukkan bahwa kepercayaan muncul karena adanya kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga dianggap layak untuk dipercaya.

¹⁴ Rea Andre, *Organizational Behavior. An Introduction to Your Life in Organization* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008), h. 187.

¹⁵ John W. Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 277.

Luthans menyampaikan pendapat berbeda, *“trust is relationship make companies farmore reliant on each other”*.¹⁶Kepercayaan adalah hubungan yang bergantung satu sama lain. Dapat diartikan bahwa kepercayaan dibangun dengan adanya hubungan yang saling terkait antara satu orang dengan orang lainnya.

Robbins & Coulter menyampaikan pendapat berbeda, ada 5 (lima) dimensi konsep kepercayaan:

*Research has identified 5 (five) dimensions that make up the concept of trust, (1) Integrity : honesty and truthffulness, (2) Competence : technical and interpersonal knowledge and skills, (3) Consistency : reliability, predictability, and good judgment in handling situations, (4) Loyalty : willingness to protect a person, physically, and emotionally, (5) Openness : Willingness to share ideas and nformation freely.*¹⁷

Dalam penelitian ada 5 (lima) konsep dimensi kepercayaan : (1) integritas: kejujuran dan menyatakan keadaan yang sebenarnya, (2) kompetensi: memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis dan hubungan antar manusia, (3) konsistensi: dapat dipercaya, dapat memperkirakan, memiliki pendapat yang baik dalam menangani situasi, (4) loyalitas (kesetiaan): melindungi seseorang secara fisik dan emosional, (5) keterbukaan: adanya keinginan untuk berbagi ide dan informasi lainnya dengan bebas. Kepercayaan melahirkan kepercayaan; ketidakpercayaan melahirkan ketidakpercayaan.

¹⁶Fred Luthans, *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach 12th Edition* (New York: McGraw- Hill, 2011), h.70.

¹⁷Stephen P. Robbins & Mary Coulter, *op.cit.*, h. 473.

Kepercayaan dapat pula menjadi rapuh. Robbins dan Judge juga mendefinisikan, *“trust is a psychological state that exists when you agree to make yourself vulnerable to another because you have positive expectations about how things are going to turn out”*.¹⁸

Kepercayaan adalah keadaan psikologis yang terjadi ketika anda setuju untuk membuat diri anda rentan terhadap orang lain karena anda memiliki harapan yang positif tentang perubahan. Meskipun anda tidak sepenuhnya mengendalikan situasi, anda bersedia untuk mengambil kesempatan bahwa orang lain akan melakukannya untuk anda. Robbins dan Judge meyakini kepercayaan sebagai sebuah proses. Mereka menyebut istilah *trust propensity* yang merujuk pada *“...how likely a particular employee is to trust a leader. Some people are simply more likely to believe others can be trusted”*.¹⁹ Kecenderungan kepercayaan mengacu pada seberapa besar seorang karyawan mempercayai seorang pemimpin. Beberapa orang lebih cenderung percaya kepada orang lain.

Kepercayaan dan kurangnya rasa percaya, merupakan faktor penting dalam organisasi, karyawan bisa menyenangi/tidak menyenangi pekerjaannya, suka/tidak suka dengan pemimpinnya, atau merasa puas/tidak puas dengan lingkungan/situasi yang

¹⁸Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. Upper Saddle River (New Jersey: Pearson Hall, 2013), h. 429.

¹⁹*Ibid.*, h. 430.

dihadapi di tempat kerjanya, apabila karyawan memiliki kepercayaan kepada pimpinan atau organisasi tempat kerjanya, karyawan tersebut akan bekerja dengan penuh kejujuran, loyalitas, kredibilitas tinggi dan selalu termotivasi bekerja, karena ia memiliki keyakinan berupa harapan positif bahwa Pimpinan atau organisasi tidak akan menyalahgunakan hasil kerja kerasnya selama ini.

Kepercayaan itu adalah aspek dari hubungan baik beserta beberapa macamnya. Seseorang tidak akan mendapatkan kepercayaan secara otomatis dari setiap individu dalam setiap situasi. Barangkali kepercayaan bukanlah aspek segalanya bagi seseorang. Jika karyawan mensupport pimpinan, berarti ia percaya dengan pimpinannya, sebaliknya, pimpinan akan mempercayainya apabila ia dapat menyimpan isu-isu sensitif yang sangat rahasia. Membangun suatu hubungan yang dilandasi dengan kepercayaan sangatlah mudah, begitu banyak faktor yang mempengaruhi, dan salah satunya adalah adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan dengan penilaian yang masuk akal atau memiliki rasionalitas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesisakan kepercayaan adalah harapan-harapan seseorang terhadap orang lain dalam membangun hubungan kerja yang dilandasi dengan kerjasama yang saling mendukung, dengan indikator : (1) integritas (kejujuran dan menyatakan keadaan yang sebenarnya), (2) konsistensi (dapat

dipercaya, dapat memperkirakan, memiliki pendapat yang baik dalam menangani situasi), (3) loyalitas/kesetiaan (melindungi seseorang secara fisik dan emosional), (4) keterbukaan (adanya keinginan untuk berbagi ide dan informasi lainnya dengan bebas).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan konsep yang kompleks dan multi segi yang bisa berarti lain bagi orang yang berbeda *“job satisfaction is a complex and multifaceted concept, which can mean different people”*.²⁰ Ini berarti bahwa kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya, seseorang yang tidak puas mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada hakikatnya merupakan penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang dirasakannya. Robbins dan Judge menyatakan *“job satisfaction, which describes a positive*

²⁰ Laurie J. Mullins, *Management and Organization Behavior Ninth Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2010), h. 282.

feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics".²¹ Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan oleh evaluasi tentang karakteristik pekerjaannya. Perasaan positif yang dimaksud adalah adanya perasaan senang, bangga, lega, dan perasaan lain yang mengungkapkan adanya kesesuaian antara harapan dengan kenyataan dalam kaitan dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Mullins menjelaskan bahwa, *"the level of job satisfaction is affected by a wide range of variables relating to individual, social, cultural, organizational and environmental factor"*.²² Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai variabel yang berhubungan dengan individu, sosial, budaya, organisasi dan faktor lingkungan.

Luthans mendeskripsikan lima dimensi kerja yang dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu:

- a) *The work itself. The extent to which the job provides the individual with interesting tasks, opportunities for learning, and the chance to accept responsibility*
- b) *Pay. The amount of financial remuneration that is received and the degree to which this is viewed as equitable vis-a-vis that of others in the organization*
- c) *Promotion opportunities. The chances for advancement in the organization*
- d) *Supervision. The abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support*

²¹Stephen P. Robbins, and Timothy A. Judge, *op.cit.*, h. 74.

²²Mullins, *op. cit.*, h. 282.

e) *Coworkers. The degree to which fellow workers are technically proficient and socially supportive*²³

Lima dimensi kerja yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya adalah:

- a) Pekerjaan itu sendiri, apakah pekerjaan seseorang memberi tugas yang menarik, kesempatan belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b) Imbalan, besarnya gaji dan persepsi bahwa gaji yang diterima sepadan dengan yang diperoleh orang lain dalam organisasi.
- c) Kesempatan promosi, kesempatan untuk memperoleh karir yang sesuai.
- d) Supervisi, kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknik dan dukungan moral.
- e) Rekan kerja, tingkat kemampuan rekan kerja secara teknik dan kemampuan untuk bekerjasama dalam tim kerja.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson menyatakan, *“job satisfaction is an attitude that workwrs have about their job. It results from their perception of the jobs”*.²⁴ Kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari persepsi terhadap pekerjaannya.

²³ Fred Luthans, *Organizational Behavior : an evidence-based approach- 12th edition* (New York : McGraw Hill, 2011), h.141.

²⁴ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. *Organizational Behavior and Management* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), h. 141.

Pendapat senada dari McShane dan Von Glinov, “*job satisfaction is a person’s evaluation of his or her job and work context*”.²⁵ Kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang terhadap kerjanya dan konteks pekerjaannya, lebih lanjut dijelaskan bahwa “*...it is an appraisal of the perceived job characteristics, work environment, and emotioal experiences at work.*”²⁶ Penilaian terhadap karakteristik kerja yang dirasa, faktor lingkungan, dan pengalaman emosional pada saat kerja. Dengan demikian, pegawai yang merasa puas dalam bekerja akan mempunyai penilaian yang menyenangkan pada pekerjaannya yang didasarkan pengamatan dan pengalaman emosionalnya. Kepuasan kerja merupakan kumpulan sikap puas, senang, dan adanya kesesuaian antara berbagai aspek dan konteks pekerjaan.

George & Jones juga menyampaikan pendapat tentang kepuasan kerja yakni:

Herzberg’s theory proposes that every employee has two sets of needs or requirements: motivator needs and hygiene needs. Motivator needs are associated with the actual work itself and how challenging it is. Job facet such as how interesting the work is, autonomy on the job, and the responsibility it affords satisfy motivator needs. Hygiene needs are associated with the physical and psychological context in which the work is performed. Job facets such as the physical working conditions (for example, the temperature and pleasantness of the

²⁵Steven L. McShane, Mary Ann Von Glinov, *op. cit.*, h. 108.

²⁶*Ibid*

*surrounding), the nature of supervision, amount of pay, and job security satisfy hygiene needs.*²⁷

Dapat diartikan menurut teori *Frederich Herzberg (Motivation-Hygiene Needs Theory)* setiap karyawan memiliki 2 (dua) kebutuhan, seperti: kebutuhan motivator dan kebutuhan kesehatan. Kebutuhan motivator maksudnya adalah, yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri seperti, pekerjaan yang menantang, pekerjaan yang menarik, memiliki kewenangan dan tanggung jawab, sedangkan kebutuhan kesehatan, sangat berkaitan dengan efek fisik psikologis terhadap hasil pekerjaan seperti kondisi fisik pekerjaan (temperatur/kelembaban yang mempengaruhi kenyamanan sekeliling, pimpinan yang apa adanya, gaji yang sesuai, dan keamanan/kenyamanan kerja).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya secara luas. Seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaan, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukkan tindakan negatif. Konsekuensinya adalah orang yang puas akan bersikap positif, misalnya rajin bekerja, sungguh-sungguh, dan mempunyai semangat kerja, sementara orang yang tidak puas akan berperilaku negatif, misalnya jarang masuk kerja, melalaikan

²⁷ Jennifer M. George & Gareth R. Jones, *Understanding & Managing Organizational Behavior 6th Edition* (New Jersey: Pearson Education Ltd., 2012), h. 107.

tugas, dan malas. Kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan, bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda-beda.

Lussier memaknai bahwa, *“job satisfaction is a set of attitudes toward work. Job satisfaction is what most employees want from their jobs, even more than they want job security or higher pay”*.²⁸

Kepuasan kerja adalah seperangkat sikap terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah apa yang kebanyakan pegawai inginkan dari pekerjaan mereka, bahkan lebih dulu ketimbang mereka ingin keamanan kerja atau gaji yang lebih tinggi.

Luthans mengartikan, *“job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important”*.²⁹ Kepuasan kerja adalah hasil persepsi pegawai dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.

²⁸ Robert N. Lussier, *Human Relations in Organizations Eighth Edition* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010), h. 78.

²⁹ Fred Luthans, *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition* (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 141.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaannya, rekan kerjanya dan lingkungan kerjanya. Schermerhorn, Hunt, Osborn, Bien menyatakan:

*Job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about a job. Job satisfaction, an attitude reflecting a person's positive and negative feeling toward a job, coworkers, and the work environment.*³⁰

Kepuasan kerja adalah tingkat dari perasaan positif atau negatif dari seseorang mengenai suatu pekerjaan. Kepuasan kerja sebuah sikap yang menggambarkan perasaan positif dan negatif seseorang mengenai pekerjaan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

Menurut George and Jones, *"job satisfaction is the collection of feeling and beliefs that people have about their current job"*.³¹ Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dan keyakinan orang-orang dalam melakukan pekerjaan saat ini.

Colquitt, Lepine, and Wesson mendefinisikan, *"job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences"*.³² Kepuasan kerja sebagai

³⁰John R. Schermerhorn, Jr et. al., *op. cit.*, h. 72.

³¹Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2005), h. 75.

³²Jason A. Colquitt Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2009), h. 105.

keadaan emosional yang menyenangkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman-pengalaman kerjanya.

Pendapat senada dari Wagner dan Hollenbeck, *“job satisfaction is a pleasurable feeling that results from the perception that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values”*.³³ Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi seseorang.

Lebih lanjut Fred Luthans menjelaskan, *“job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things that are viewed as important”*.³⁴ Kepuasan kerja adalah akibat dari pandangan karyawan mengenai seberapa nyaman pekerjaannya yang mendorong berbagai pandangan tersebut sebagai sesuatu yang penting.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas, dapat disintesisakan kepuasan kerja adalah perasaan senang dan tidak senang berkaitan dengan pekerjaannya dengan indikator perasaan terhadap kondisi organisasi, perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri, perasaan

³³John A. Wagner III, dan John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior. Securing Competitive Advantage* (Madison Ave: Routledge, 2010), hh. 105-121.

³⁴Fred Luthans, *Organizational behavior: An Evidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011), h. 141.

terhadap upah/gaji, perasaan terhadap kesempatan promosi, perasaan terhadap pengawasan dan perasaan terhadap rekan kerja.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian M. Sheik Mohamed, M. Mohiadeen Abdul Kader dan H. Anisa (Jamal Institute of Management, India), dari journal International meneliti tentang: *“Relationship among Organizational Commitment, Trust and Job Satisfaction : an Empirical Study in Banking Industry”*.³⁵ Dijelaskan bahwa kepercayaan adalah harapan positif/non positif dari kepuasan kerja terhadap suatu hasil yang dapat diterima berdasarkan pada tindakan yang diharapkan dari pihak lain dalam suatu interaksi yang diliputi oleh ketidakpastian.
2. Penelitian Christopher M. Berry, Nichelle C. Carpenter, and Clare L. Barratt (Texas a&M University) membuat jurnal yang dipublikasikan Journal of Applied Psychology 2012, Vol. 97, no. 3, 613-636. 2011 American Psychological Association 0021-9010/12/\$12.00 DOI: 10.1037/a0026739. *“Do Other-Reports of Counterproductive Work*

³⁵M. Sheik Mohamed, M. Mohiadeen Abdul Kader, H. Anisa (jamal Institute of Management, India) www.isca.in, (diakses hari sabtu, 7 november 2014)

Behavior Provide an Incremental Contribution Over Self-Reports? A Meta-Analytic Comparison". Ditemukan hasil sebagai berikut:

Counterproductive work behaviors (CWBs) refer to voluntary employee behaviors that are viewed by the organization as contrary to its legitimate interests, violate significant organizational norms, and threaten the well-being of the organization or its members (e.g., theft, withholding effort, interpersonal aggression, poor attendance; Bennett & Robinson, 2000; Sackett & DeVore, 2002). Studies have estimated that CWBs not only cost organizations billions of dollars annually (Camara & Schneider, 1994; murphy, 1993; Vardi & Weitz, 2004), but they have negative consequences for employees as well. For instance, being the target of CWB can lead to decreased job satisfaction and increased stress and intentions to quit, among other things (Budd, Arvey, & Law-less, 1996; Glomb, 2002). As a result, a great deal of reseach has been devoted to the measurement and prediction of CWBs (Berry, Ones, & Sackett, 2007).³⁶

Dijelaskan bahwa perilaku kontraproduktif dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan peningkatan stres dan niat untuk berhenti.

3. Penelitian Afsheen Fatima, Qureshi muhammad Atif, Adeel Saqib , and Ali haider menulis jurnal yang disahkan oleh *International Journal of innovation, Management and Technology*, Vol, 3, No. 6. Desember 2012. "A Parth model examining the Relations among Organizational Injustice, Counterproductive Work Behavior and Job Satisfaction", dengan hasil:

³⁶Journal of Applied Psychology, "Do Other-Report of Counterproductive Work Behavior Provide an Incremental Contribution Over Self-Report? A Meta-Analytic comparison", Online:<http://people.tamu.edu/~w-athur/2010-2012/Berry%20Carpenter%20Barratt%205282012%29.pdf> (diakses 8 november 2014)

The aim of the present study was twofold; to examine the impact of organizational injustice on job satisfaction and, to find the impact of job satisfaction on counterproductive work behaviors. A sample of 297 managers from the banking industry of Pakistan was purposively selected. To examine the hypotheses of this empirical study, data were analyzed through structural equation modeling technique using AMOS software. The result reveal significant and negative impact of organizational injustice on job satisfaction. The result further reveal significant negative association between job satisfaction and counterproductive work behavior. Implications of these findings are discussed, and suggestions are made for the future reseach.³⁷

Dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

C. Kerangka Teoretik

1. Kepercayaan dan Perilaku Kontraproduktif

Kepercayaan mempengaruhi perilaku kontraproduktif seperti yang disampaikan oleh Jason A. Colquitt bahwa:

Trust has moderate positive effect on performance. Employees who are willing to authorities end to have higher levels of task performance. They are also more likely to engage in counterproductive behavior.³⁸

Jason A. Colquitt menyatakan bahwa, kepercayaan memiliki pengaruh langsung positif pada kinerja. Dalam hal ini kinerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu; *“task performance, citizenship behavior,*

³⁷International Journal of Innovation, “A Path Model Examining the Relations among Organizational Injustice, Counterproductive Work Behavior and Job Satisfaction”.Online: <http://ijimt.org/papers/322-CM310.pdf> (diakses 7 november 2014).

³⁸Jason A. Colquitt, *op.cit.*, h. 240.

dan counterproductive behavior". Pada kerangka teoritik ini, kepercayaan memiliki pengaruh langsung positif pada kedua bagian tersebut di atas; *task performance* dan *citizenship Behavior*, namun untuk bagian *counterproductive behavior* atau perilaku kontraproduktif, kepercayaan berpengaruh langsung negatif. Karyawan yang bersedia rentan terhadap otoritas akhir untuk memiliki tingkat yang lebih tinggi kinerja tugas. Mereka juga lebih mungkin untuk terlibat dalam *citizenship behavior* dan lebih kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam Perilaku Kontraproduktif. Ran Xia dalam Journal International, "*this study examined the effect of trust on counterproductive work behavior(CWB) in organization. Individual's trust in their coworkers and supervisors are negatively related to CWB*".³⁹ Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari kepercayaan terhadap perilaku kontraproduktif dalam suatu organisasi. Kepercayaan individu pada teman sekerja dan pengawas memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa, kepercayaan berpengaruh positif pada kinerja, mengurangi perilaku kontraproduktif, sehingga meningkatkan hasil kerja, karena itu dapat

³⁹ International Journal, "*The Influence of Trust on Counterproductive Work Behavior*". [ieeexplore.ieee.org/xpls/abs_all.jsp?arnumber\(diakses 1 maret 2015\)](http://ieeexplore.ieee.org/xpls/abs_all.jsp?arnumber(diakses 1 maret 2015)).

diduga bahwa kepercayaan memiliki pengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

2. Kepuasan Kerja dan Perilaku Kontraproduktif

Kepuasan kerja merupakan impian dan harapan setiap karyawan. Karyawan yang terpuaskan akan membawa efek positif dalam melaksanakan tugasnya, namun sebaliknya ketidakpuasan kerja akan membawa setiap karyawan mengarah pada perilaku kontraproduktif. Hal ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, yang menjelaskan bahwa:

The Impact of Satisfied and Dissatisfied Employees on the Workplace, the responses are as follows; The loyalty response means passively but optimistically waiting for conditions to improve, including speaking up for the organization in the face of external criticism and trusting the organization and its management to “do the right thing.”⁴⁰

Dampak kepuasan dan ketidakpuasan karyawan di tempat kerja, diantaranya adalah; Respon loyalitas yang pasif tetapi optimis menunggu perubahan kondisi termasuk berbicara untuk organisasi dalam menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang benar.

Ketika seorang guru bekerja pada suatu sekolah maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap pencapaian

⁴⁰ Robbins, Stephen P. And Timothy A. Judge, *op, cit.*, h. 83.

tujuan sekolah, oleh karena itu kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain guru tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar dapat tercapai tujuan sekolah. Adapun kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap guru memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dimana guru memandang pekerjaannya. Oleh sebab itu bila kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perilaku kontraproduktif.

Seperti dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki sebagai berikut, *“counterproductive work behaviors (CWBs) may result from personal characteristics coupled with a lack of autonomy and job satisfaction”*.⁴¹ Perilaku kontraproduktif dapat diakibatkan dari karakteristik pribadi ditambah dengan kurangnya otonomi dan kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Griffin, otonomi termasuk dari salah satu dimensi karakteristik kerja dalam

⁴¹Kreitner and Kinicki, *op. cit.*, h. 179.

desain kerja, selain itu tampak jelas bahwa tidak terpenuhinya kepuasan kerja dapat menyebabkan perilaku kontraproduktif.

John R. Schermerhorn menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif, seperti berikut ini:

The flip-side of organizational citizenship show up in a variety of possible counterproductive work behaviors shown in OB savvy. Often associated with some from of job dissatisfaction, they purposely disrupt relationships, organizational culture or performance in the workplace.⁴²

Selain *organizational citezenship* juga terdapat berbagai kemungkinan perilaku kontraproduktif ditampilkan dalam *Savvy OB*. Sering dihubungkan dengan beberapa dari ketidakpuasan kerja, mereka sengaja mengganggu hubungan, budaya organisasi atau kinerja di tempat kerja.

Pengaruh antara kepuasan kerja dan perilaku kontraproduktif diungkapkan juga oleh Colquitt, Lepine dan Wesson yang menyatakan bahwa:

Job satisfaction has a moderate positive effect on performance. People who experience higer levels of tas performance, higher levels of citizenship behavior and lower levels of Counterproductive Behavior.⁴³

Kepuasan kerja memiliki efek positif moderat pada prestasi kerja. Orang yang mengalami tingkat yang tinggi kepuasan kerjanya cenderung memiliki tingkat yang lebih tinggi kinerja tugasnya, tingkat

⁴²John R. Schermerhorn, *op. cit.*, h. 74.

⁴³Colquitt, Lepine, and Wesson, *op. cit.*, h. 242.

yang lebih tinggi perilaku kewarganegaraannya dan tingkat yang lebih rendah dari perilaku kontraproduktifnya.

Dari beberapa uraian di atas diduga terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan perilaku kontraproduktif guru. Dengan kata lain, penurunan perilaku kontraproduktif guru dilakukan dengan peningkatan kepuasan kerja guru.

3. Kepercayaan dan Kepuasan Kerja

Kepercayaan mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang disampaikan oleh Janasz, Dowd, & Schneider, *“organizations with low or no trust are susceptible to a range of negative employee responses, including high turn-over, reduced job satisfaction, less cooperation, and increased absenteeism”*.⁴⁴ Suatu organisasi yang rendah atau tidak adanya kepercayaan akan menghasilkan respons negatif karyawan, seperti tingginya keluar masuk karyawan, mengurangi kepuasan kerja, rendahnya kerjasama, dan meningkatnya absensi. Terrence dan rekan-rekan dalam *Journal International*, *“co-worker trust and supervisor trust were found to be significantly and directly associated with both job satisfaction”*.⁴⁵

⁴⁴Suzanne C. De Janasz, Karen O, Dowd & Beth Z. Schneider, *Interpersonal Skill in Organization 3rd Edition* (New York : McGraw-Hill, 2009), h. 35.

⁴⁵ Terrence Kelly, Damon Lercel & Manoj Patankar, *Influence of Trust and Job Satisfaction on Safety Climate among Managers at a Large US Air Carrier* www.parks.slu.edu/myos/my-uploads/2011/12/13, (diakses hari kamis, 26 februari 2015)

Kepercayaan antara rekan kerja dengan supervisor berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kristiin L. Straiter dalam *Journal International*,

*This study focused on supervisors' trust of their subordinates and of the organization and how this affects their job satisfaction and affective organizational commitment. Results showed that supervisors' trust of their subordinates and the organization proved to be important in both supervisors' job satisfaction and affective organizational commitment. However, supervisors' trust of the organization had a stronger affect to job satisfaction and organizational commitment than that of trust of subordinates.*⁴⁶

Penelitian ini fokus pada kepercayaan pengawas terhadap bawahannya dan organisasi, serta bagaimana efeknya terhadap kepuasan kerja. Komitmen afektif organisasi hasilnya menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap bawahannya dan organisasi terbukti menjadi sangat penting, diantara kepuasan kerja pengawas dan afektif organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dibandingkan kepercayaan yang dimiliki bawahan.

Efektifitas kerja guru sering kali terlihat dari aspek kepercayaan yang timbul antara guru dengan pimpinan, membangun kerjasama dengan semua guru adalah kunci utama yang akan

⁴⁶ International Journal of Leadership Studies, *The Effects of supervisors' Trust of Subordinates and thier Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment.* <http://coloweb.site.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol1ss1/straiter/trust.pdf> (diakses 26 februari 2015)

membawa pengaruh timbal balik. Kinerja guru baik tergantung dari kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan dalam menjalin kerjasama dengan semua guru, dan pimpinan akan menilai apakah guru tersebut memiliki nilai-nilai kebersamaan dalam membangun timnya. Untuk membangun kerjasama pimpinan akan memperlihatkan perilaku yang menggambarkan pentingnya kerjasama dan kerja berkelompok, memberi *support* dan keuntungan-keuntungan lainnya, seperti membuat *reward* yang berkaitan dalam keterlibatan tim, membuat keputusan yang tepat dan membangun terhadap kemajuan tim. Guru akan menilai bahwa pimpinan memiliki integritas, konsisten dalam setiap tindakan dan ucapan-ucapannya.

Guru akan rajin bekerja, karena yang dirasakannya lebih banyak manfaatnya, mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam bekerja, tingkat keluar masuk (*turn-over*) karyawan berkurang, tingkat absensi juga berkurang, karena guru akan merasa rugi apabila absen tentu akan kehilangan kesempatan untuk maju dan berprestasi. Iktikat baik atau kepercayaan tinggi dari guru sangat penting diciptakan karena akan membawa pengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Kepercayaan berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif
2. Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif
3. Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban, pemahaman dan gambaran yang tepat serta terbukti secara empirik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu:

1. Pengaruh langsung negatif kepercayaan terhadap perilaku kontraproduktif Guru SMP Negeri Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai
2. Pengaruh langsung negatif kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif Guru SMP Negeri Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai
3. Pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap kepuasan kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai

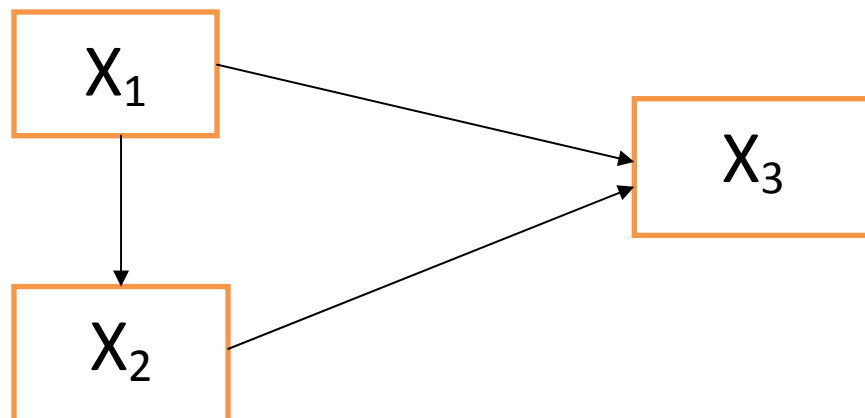
B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Sipora, Kabupaten Kepulauan Mentawai. 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 dan variabel eksogen. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah kepercayaan, kepuasan kerja, dan perilaku kontraproduktif. Variabel endogen akhir dalam penelitian ini yaitu perilaku kontraproduktif dan variabel endogen perantara dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu kepercayaan.

Konstelasi penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Hipotetik Penelitian

Keterangan:

- X₁ : Kepercayaan (variabel eksogen)
- X₂ : Kepuasan kerja (variabel endogen perantara)
- X₃ : Perilaku Kontraproduktif (variabel endogen akhir)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi target dalam penelitian ini adalah Guru SMP Negeri Kecamatan Sipora, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah Guru PNS SMP Negeri Kecamatan Sipora yang terdiri dari 88 guru.

2. Sampel

Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

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

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Derajat kesalahan = 5% atau 0,05

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

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{88}{1 + (88 \cdot 0,05^2)} = \frac{88}{1,22} = 72$$

Dari hasil perhitungan, diketahui besarnya sampel adalah sebesar 72. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

yaitu menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa daftar pernyataan. Daftar pernyataan ini kemudian disebarakan untuk diisi oleh para responden. Pengisian kuesioner ini bersifat tertutup, dan didalam daftar pernyataan telah disediakan beberapa alternatif jawaban agar responden dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi nyata yang dialaminya.

Daftar pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan indikator-indikator yang telah dikembangkan dari berbagai konsep variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Perilaku Kontraproduktif

a. Definisi konseptual

Perilaku kontraproduktif adalah perilaku individu yang cenderung melakukan tindakan negatif dalam bekerja sehingga membahayakan pencapaian tujuan organisasi dengan indikator: (1) sabotase, (2) membuang sumber daya, (3) membicarakan orang lain, (4) ketidaksopanan, (5) kekerasan.

b. Definisi operasional

Perilaku kontraproduktif adalah penilaian kepala sekolah terhadap perilaku guru yang cenderung melakukan tindakan negatif dalam bekerja sehingga membahayakan pencapaian tujuan organisasi dengan indikator: (1) sabotase, (2) membuang sumber daya, (3) membicarakan orang lain, (4) ketidaksopanan, (5) kekerasan.

c. Kisi-kisi instrumen

Data instrumen variabel Perilaku Kontraproduktif diperoleh melalui penyebaran angket kepada kepala sekolah, disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang relevan. Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan berupa pernyataan negatif. Untuk mengukur variabel perilaku kontraproduktif terdiri dari 40 butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban yaitu; sangat sering, nilai = 1, sering, nilai = 2, jarang, nilai = 3, pernah, nilai = 4, tidak pernah, nilai = 5, dimaksudkan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk uji keabsahan butir. Untuk lebih jelas dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Perilaku Kontraproduktif

No	Indikator	NomorButir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba	Nomor Gugur
1	Sabotase	1,2,3,4,5,6,7	1,2,3,4,5	2
2	Membuang sumber daya	8,9,10,11,12	6,7,8,9,10	-
3	Membicarakan orang lain	13,14,15	11,12	1
4	Ketidaksopanan	16,17,18,19,20,21, 22,23,24,25,26,27, 28,29,30,31,32,33, 34,35	13,14,15,16, 17,18,19,20,21, 22,23,24,25,26	6
5	Kekerasan	36,37,38,39,40	27,28,29,30	1
Jumlah Pernyataan		40	30	

d. Pengujian validitas instrumen dan penghitungan reliabilitas

1) Pengujian validitas instrumen

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

Adapun rumus yang dimaksud adalah:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} : Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

$\sum x_t^2$: Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan korelasi butir soal dengan skor total. Kriteria yang dilakukan untuk menguji kesahihan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir tidak valid

Variabel perilaku kontraproduktif terdiri dari 5 indikator dengan 40 butir kuisisioner. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba terdapat 30 butir yang dinyatakan valid dan 10 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 4, 6, 14, 16, 20, 23, 25, 30, 35, dan 36.

2) Pengujian reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

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

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen (alpha cronbach)
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum S_i^2$ = total varians butir
 S_t^2 = total varians

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas seperti tertera pada lampiran, diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel perilaku kontraproduktif adalah sebesar 0,952. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel perilaku kontraproduktif bersifat reliabel.

2. Kepercayaan

a. Definisi konseptual

Kepercayaan adalah harapan-harapan seseorang terhadap orang lain dalam membangun hubungan kerja yang dilandasi

dengan kerjasama yang saling mendukung, dengan indikator : (1) integritas (kejujuran yang menyatakan keadaan yang sebenarnya), (2) konsistensi (dapat dipercaya, dapat memperkirakan, memiliki pendapat yang baik dalam menangani situasi), (3) loyalitas/kesetiaan (melindungi seseorang secara fisik dan emosional), (4) keterbukaan (adanya keinginan untuk berbagi ide dan informasi lainnya dengan bebas).

b. Definisi operasional

Kepercayaan adalah harapan-harapan guru terhadap pimpinan dalam membangun hubungan kerja yang dilandasi dengan kerjasama yang saling mendukung, dengan indikator : (1) integritas (kejujuran yang menyatakan keadaan yang sebenarnya), (2) konsistensi (dapat dipercaya, dapat memperkirakan, memiliki pendapat yang baik dalam menangani situasi), (3) loyalitas/kesetiaan (melindungi seseorang secara fisik dan emosional), (4) keterbukaan (adanya keinginan untuk berbagi ide dan informasi lainnya dengan bebas).

c. kisi-kisi instrumen

Data instrumen variabel kepercayaan diperoleh melalui penyebaran angket kepada guru, disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang relevan. Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan berupa positif. Untuk

mengukur kepercayaan terdiri dari 40 butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban yaitu; sangat setuju, nilai = 5, setuju, nilai = 4, netral, nilai = 3, tidak setuju, nilai = 2, sangat tidak setuju, nilai = 1 dimaksudkan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk uji keabsahan butir. Untuk lebih jelas dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Kepercayaan

No	Indikator	NomorButir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba	Nomor Gugur
1	Integritas (kejujuran dan menyatakan keadaan yang sebenarnya)	1,2,3,4,5,6,7,8	1,2,3,,5,6,7	1
2	Konsistensi (dapat dipercaya, dapat memperkirakan, dan memiliki pendapat yang baik dalam menangani situasi)	9,10,11,12,13,14,15,16	8,9,10,11,12,13,14	1
3	Loyalitas/kesetiaan (melindungi seseorang secara fisik dan emosional)	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25	2
4	Keterbukaan (adanya keinginan untuk berbagi ide dan informasi lainnya dengan bebas)	29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	26,27,28,29,30,31,32,33	3
Jumlah Pernyataan		40	33	

d. Pengujian validitas instrumen dan penghitungan reliabilitas

1) Pengujian validitas instrumen

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

Adapun rumus yang dimaksud adalah:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

- r_{it} : Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total
 $\sum x_i$: Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i
 $\sum x_t$: Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan korelasi butir soal dengan skor total. Kriteria yang dilakukan untuk menguji kesahihan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir tidak valid

Variabel kepercayaan terdiri dari 4 indikator dengan 40 butir kuisisioner. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba terdapat 33 butir yang dinyatakan valid dan 7 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 3, 12, 22, 24, 30, 33, dan 36.

2) Pengujian reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

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

Keterangan:

- r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen (alpha cronbach)
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum S_i^2$ = total varians butir
- S_t^2 = total varians

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas seperti tertera pada lampiran, diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel kepercayaan adalah sebesar 0,957. Hal tersebut menunjukkan

bahwa instrumen penelitian untuk variabel perilaku kepercayaan bersifat reliabel.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang seseorang berkaitan dengan pekerjaannya dengan indikator perasaan terhadap organisasi, perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri, perasaan terhadap upah/gaji, perasaan terhadap kesempatan promosi, perasaan terhadap pengawasan, perasaan terhadap rekan kerja.

b. Definisi operasional

Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan tidak senang guruberkaitan dengan pekerjaannya dengan indikator perasaan terhadap organisasi, perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri, perasaan terhadap upah/gaji, perasaan terhadap kesempatan promosi jabatan, perasaan terhadap pengawasan, perasaan terhadap hubungan dengan rekan kerja.

c. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja berbentuk kuesioner, terdiri dari 40 butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban yaitu; Sangat Menyenangkan, nilai = 5,

Menyenangkan, nilai = 4, Cukup Menyenangkan, nilai = 3, Kurang Menyenangkan, nilai = 2, Sangat Tidak Menyenangkan, nilai = 1. Kisi-kisi instrumen uji coba variabel kepuasan kerja disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba	Nomor Gugur
1	Perasaan terhadap kondisi organisasi sekolah	1,2,3,4,5,6,7	1,2,3,4,5,6,7	-
2	Perasaan terhadap kondisi pekerjaan	8,9,10,11,12,13,14	8,9,10,11,12,13,14	-
3	Perasaan terhadap pembayaran gaji/upah	15,16,17,18,19,20,21,22	15,16,17,18,19,20	2
4	Perasaan terhadap kondisi supervisi oleh kepala sekolah	23,24,25,26,27,28,29	21,22,23,24,25	2
5	Hubungan dengan guru dan karyawan lain	30,31,32,33,34	26,27,28,29	1
6	Promosi jabatan	35,36,37,38,39,40	30,31,32	3
Jumlah Pernyataan		40	32	

d. Pengujian validitas instrumen dan penghitungan reliabilitas

1) Pengujian validitas instrumen

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrumen ini diukur

dengan menggunakan korelasi antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$

Adapun rumus yang dimaksud adalah:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

- r_{it} : Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total
- $\sum x_i$: Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i
- $\sum x_t$: Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan korelasi butir soal dengan skor total. Kriteria yang dilakukan untuk menguji kesahihan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir tidak valid

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 6 indikator dengan 40 butir kuesioner. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba terdapat 32 butir yang dinyatakan valid dan 8 butir yang dinyatakan tidak valid karena

diperoleh r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 15, 22, 23, 27, 33, 37, 39, dan 40.

2) Pengujian reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

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

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen (alpha cronbach)
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum S_i^2$ = total varians butir
 S_t^2 = total varians

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas seperti tertera pada lampiran, diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,943. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja bersifat reliabel.

F. Teknik Analisis 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 dilakukan dengan menggunakan uji lilliefors, galat taksiran, 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 Statistik

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

Hipotesis pertama

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

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

Hipotesis kedua

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

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

Hipotesis ketiga

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

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

Keterangan:

H_0 : Hipotesis Nol

H_1 : Hipotesis Penelitian

β_{31} : Koefisien pengaruh kepercayaan terhadap perilaku kontraproduktif

β_{32} : Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif

β_{21} : Koefisien pengaruh kepercayaan terhadap kepuasan kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel X_3 (Perilaku Kontraproduktif) sebagai variabel *endogenous* akhir, variabel X_1 (Kepercayaan) sebagai variabel *exogenous* dan variabel X_2 (Kepuasan Kerja) sebagai variabel *endogenous* perantara. Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel X_3 , X_1 , dan X_2 .

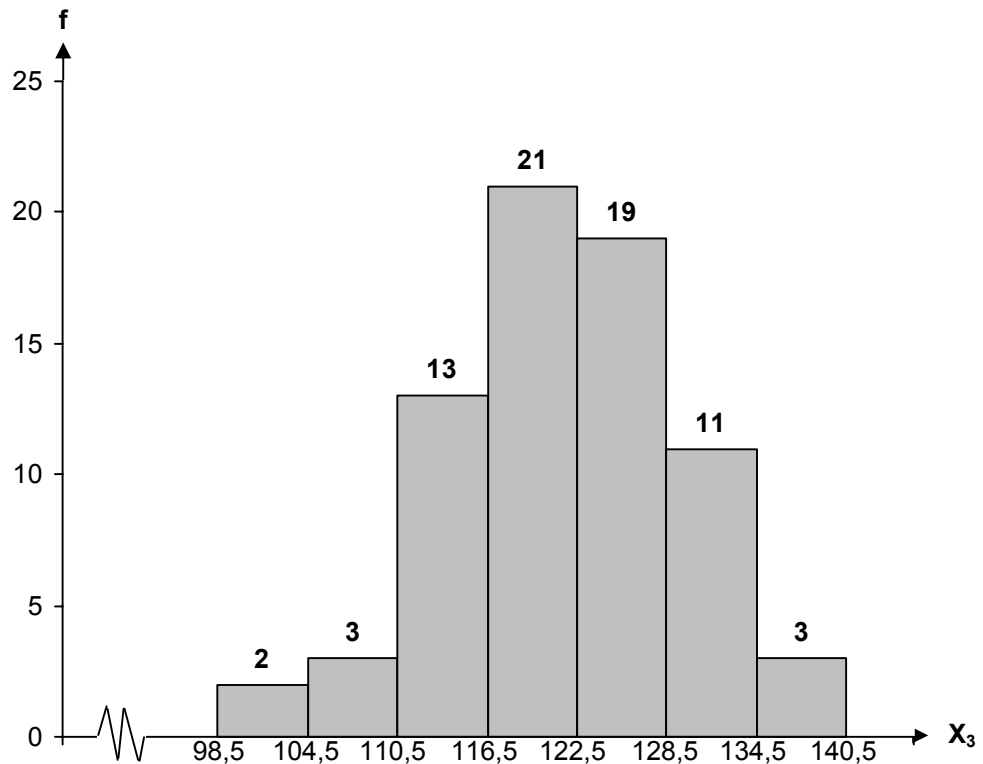
1. Perilaku Kontraproduktif

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 140 dan skor minimum 99, sehingga rentang skor sebesar 41. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel perilaku kontraproduktif mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 121,58 dengan nilai standar deviasi 7,82 dimana nilai variansnya sebesar 61,1761 nilai median 121,64 dan nilai modus sebesar 121,30. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Data variabel Perilaku Kontraproduktif

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	99 - 104	98,5	104,5	2	2	2,78%
2	105 - 110	104,5	110,5	3	5	4,17%
3	111 - 116	110,5	116,5	13	18	18,06%
4	117 - 122	116,5	122,5	21	39	29,17%
5	123 - 128	122,5	128,5	19	58	26,39%
6	129 - 134	128,5	134,5	11	69	15,28%
7	135 - 140	134,5	140,5	3	72	4,17%
				72		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 perilaku kontraproduktif. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas kelas interval yaitu mulai dari 98,5 sampai 140,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen perilaku kontraproduktif tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



Gambar 4.1

Histogram Distribusi Data Variabel Perilaku Kontraproduktif

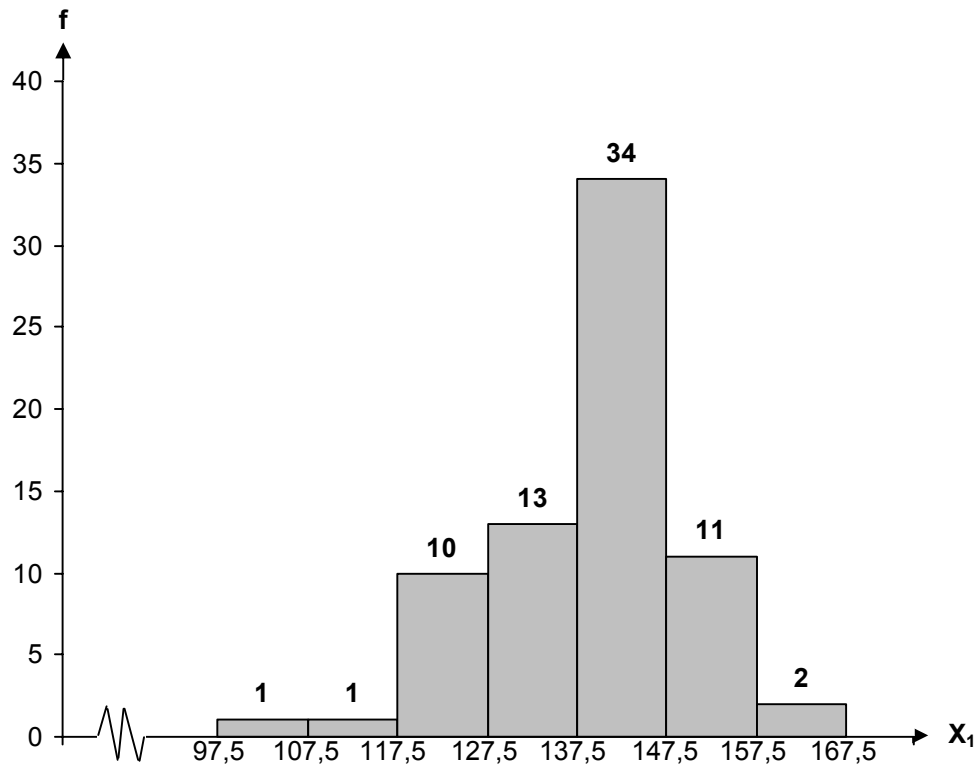
2. Kepercayaan

Data kepercayaan mempunyai rentang skor teoretik antara 33 sampai 165 dan rentang skor empiris antara 98 sampai dengan 165, sehingga rentang skor sebesar 67. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 138,88; simpangan baku sebesar 11,33; varians sebesar 128,4208; median sebesar 140,74; dan modus sebesar 142,27. Selanjutnya data kepercayaan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Data Variabel Kepercayaan

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	98 - 107	97,5	107,5	1	1	1,39%
2	108 - 117	107,5	117,5	1	2	1,39%
3	118 - 127	117,5	127,5	10	12	13,89%
4	128 - 137	127,5	137,5	13	25	18,06%
5	138 - 147	137,5	147,5	34	59	47,22%
6	148 - 157	147,5	157,5	11	70	15,28%
7	158 - 167	157,5	167,5	2	72	2,78%
				72		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 kepercayaan. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas kelas interval yaitu mulai dari 97,5 sampai 167,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen kepercayaan tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



Gambar 4.2

Histogram Distribusi Data Variabel Kepercayaan

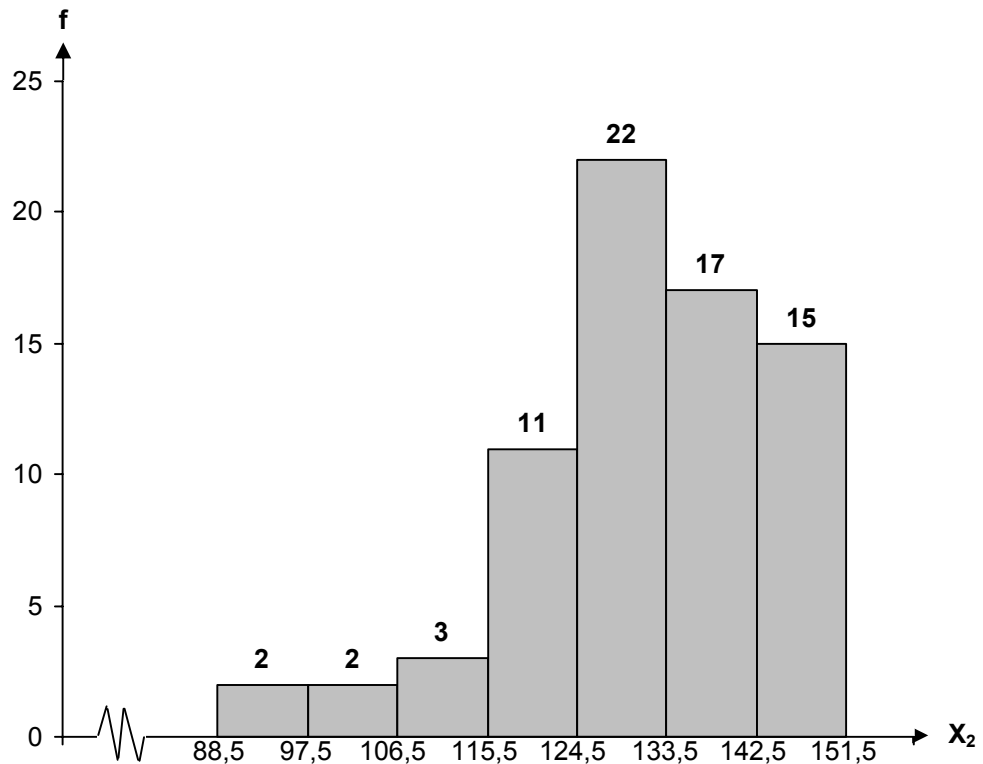
3. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja mempunyai rentang skor teoretik antara 32 sampai 160, dan rentang skor empiris antara 89 sampai dengan 151, sehingga rentang skor sebesar 62. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 131,53; simpangan baku sebesar 12,73; varians sebesar 161,9992; median sebesar 131,86; dan modus sebesar 130,69. Selanjutnya data kepuasan kerja disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Data Variabel Kepuasan Kerja

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	89 - 97	88,5	97,5	2	2	2,78%
2	98 - 106	97,5	106,5	2	4	2,78%
3	107 - 115	106,5	115,5	3	7	4,17%
4	116 - 124	115,5	124,5	11	18	15,28%
5	125 - 133	124,5	133,5	22	40	30,56%
6	134 - 142	133,5	142,5	17	57	23,61%
7	143 - 151	142,5	151,5	15	72	20,83%
				72		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 kepuasan kerja. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas kelas interval yaitu mulai dari 88,5 sampai 151,5. 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 instrumen kepuasan kerja tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



Gambar 4.3
Histogram Distribusi Data Variabel Kepuasan Kerja

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 linier, dengan demikian

persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linier. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut. Pengujian analisis yang dilakukan adalah:

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Signifikansi dan Linieritas 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 tolak 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 $L_{hitung} = 0,0517$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 72$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,104. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data perilaku kontraproduktif atas kepercayaan cenderung membentuk kurva normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0728$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 72$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,104. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data perilaku kontraproduktif atas kepuasan kerja cenderung membentuk kurva normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_2 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0936$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 72$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,104. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data kepuasan kerja atas kepercayaan 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	72	0,0517	0,104	0,119	Normal
X_3 atas X_2	72	0,0728	0,104	0,119	Normal
X_2 atas X_1	72	0,0936	0,104	0,119	Normal

Berdasarkan harga-harga L_{hitung} dan L_{tabel} di atas dapat disimpulkan pasangan semua data dari instrumen baik perilaku kontraproduktif atas kepercayaan, perilaku kontraproduktif atas kepuasan kerja, dan kepuasan kerja atas kepercayaan berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

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

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh antara masing-masing variabel eksogen dengan variabel endogen dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linieritas model regresi ditetapkan sebagai berikut:

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

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

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

a. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Perilaku Kontraproduktif atas Kepercayaan

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara perilaku kontraproduktif dengan kepercayaan pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 167,82$ dan koefisien regresi $b = -0,33$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 167,82 - 0,33X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 167,82 - 0,33X_1$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	72	1068684				
Regresi a	1	1064340,50				
Regresi b/a	1	1010,74	1010,74	21,23 **	3,98	7,01
Residu	70	3332,76	47,61			
Tuna Cocok	33	1801,84	54,60	1,32 ^{ns}	1,75	2,22
Galat	37	1530,92	41,38			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($21,23 > 7,01$ pada $\alpha = 0,01$)

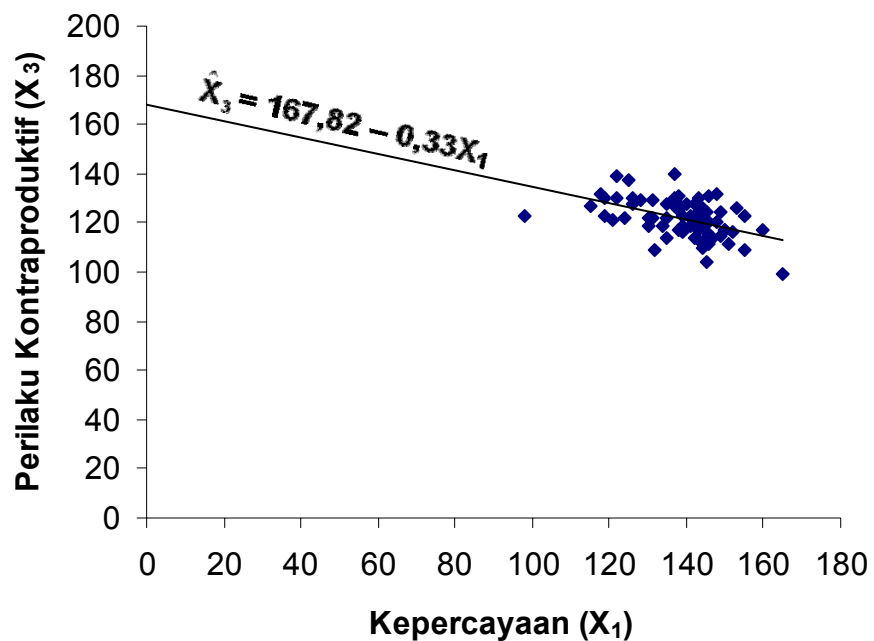
ns : Regresi berbentuk linier ($1,32 < 1,75$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 167,82 - 0,33X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh F_{hitung} 21,23 lebih besar dari pada $F_{tabel (0,01;1:70)}$ 7,01 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,32 lebih kecil dari pada $F_{tabel (0,05;33:37)}$ sebesar 1,75 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 167,82 - 0,33X_1$

b. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Perilaku Kontraproduktif atas Kepuasan Kerja

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara perilaku kontraproduktif dengan kepuasan kerja pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi $a = 160,26$ dan koefisien regresi $b = -0,29$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 160,26 - 0,29X_2$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 160,26 - 0,29X_2$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	72	1068684				
Regresi a	1	1064340,50				
Regresi b/a	1	994,53	994,53	20,79 **	3,98	7,01
Residu	70	3348,97	47,84			
Tuna Cocok	36	1826,72	50,74	1,13 ^{ns}	1,76	2,23
Galat	34	1522,25	44,77			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($20,79 > 7,01$ pada $\alpha = 0,01$)

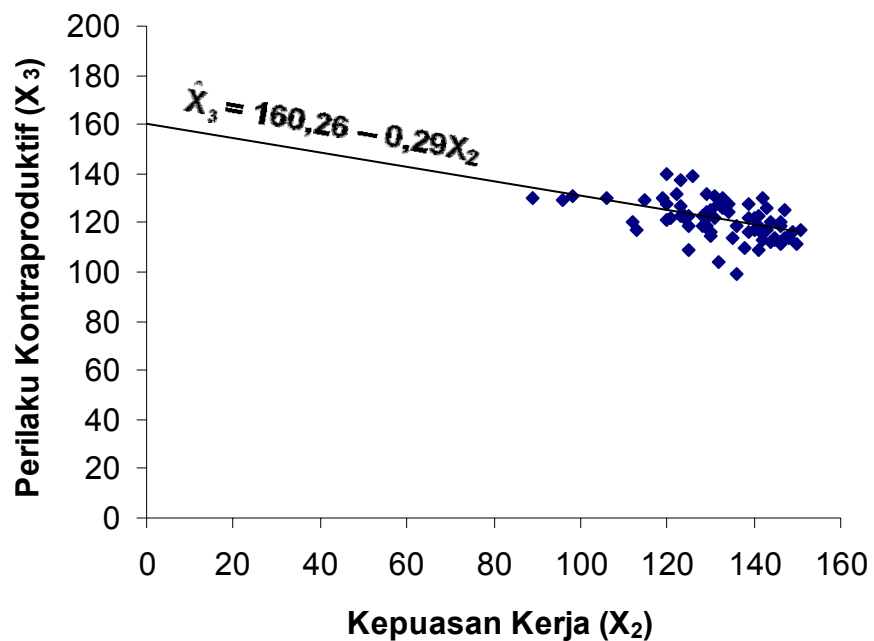
ns : Regresi berbentuk linier ($1,13 < 1,76$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 160,26 - 0,29X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh F_{hitung} 20,79 lebih besar dari pada $F_{tabel (0,01;1:70)}$ 7,01 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,13 lebih kecil dari pada $F_{tabel (0,05;36:34)}$ sebesar 1,76 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 160,26 - 0,29X_2$

c. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Kepuasan Kerja atas Kepercayaan

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kepuasan kerja dengan kepercayaan pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 74,98$ dan koefisien regresi $b = 0,41$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_2 = 74,98 + 0,41X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 74,98 + 0,41X_1$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	72	1257070				
Regresi a	1	1245568,06				
Regresi b/a	1	1511,81	1511,81	10,59 **	3,98	7,01
Residu	70	9990,13	142,72			
Tuna Cocok	33	3736,13	113,22	0,67 ^{ns}	1,75	2,22
Galat	37	6254,00	169,03			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($10,59 > 7,01$ pada $\alpha = 0,01$)

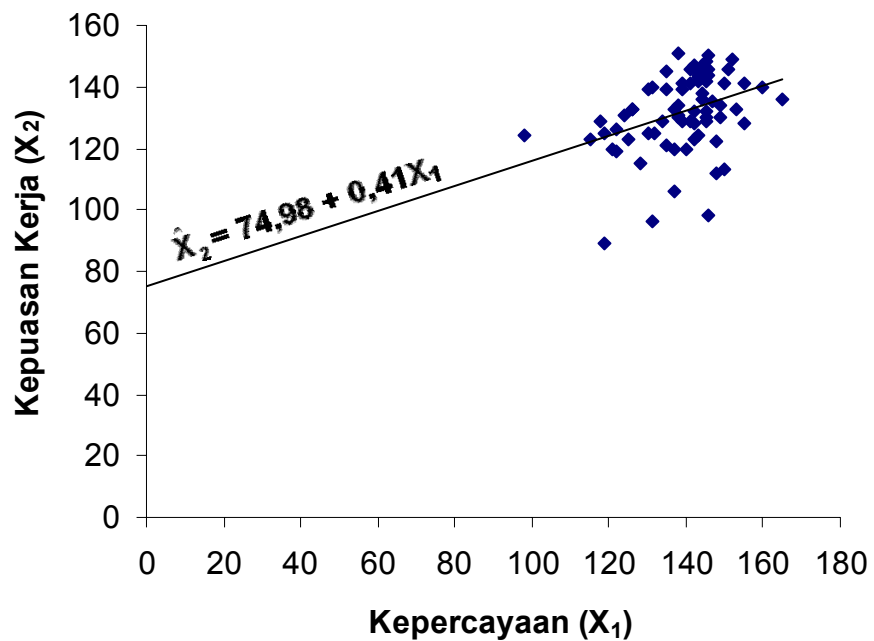
ns : Regresi berbentuk linier ($0,67 < 1,75$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 74,98 + 0,41X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh F_{hitung} 10,59 lebih besar dari pada $F_{tabel (0,01;1:70)}$ 7,01 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,67 lebih kecil dari pada $F_{tabel (0,05;33:37)}$ sebesar 1,75 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 74,98 + 0,41X_1$

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

Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linieritas		Kesimpulan
		F _{hitung}	F _{tabel} α = 0,01	F _{hitung}	F _{tabel} α = 0,05	
X ₃ atas X ₁	$\hat{X}_3 = 167,82 - 0,33X_1$	21,23 **	7,01	1,32 ^{ns}	1,75	Regresi sangat signifikan/ Regresi linier
X ₃ atas X ₂	$\hat{X}_3 = 160,26 - 0,29X_2$	20,79 **	7,01	1,13 ^{ns}	1,76	Regresi sangat signifikan/ Regresi linier
X ₂ atas X ₁	$\hat{X}_2 = 74,98 + 0,41X_1$	10,59 **	7,01	0,67 ^{ns}	1,75	Regresi sangat signifikan/ Regresi linier

Keterangan :

** : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linier)

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	0,363	-0,482
X ₂		1,00	-0,479
X ₃			1,00

Dari tabel 4.9 dapat terlihat bahwa korelasi antara kepercayaan dengan kepuasan kerja sebesar 0,363. Korelasi antara kepercayaan dengan perilaku kontraproduktif sebesar -0,482. Korelasi antara kepuasan kerja dengan perilaku kontraproduktif sebesar -0,479.

1. Hipotesis Pertama

Kepercayaan berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

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

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

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

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepercayaan terhadap perilaku kontraproduktif, nilai koefisien jalur sebesar -0,355 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar -3,38. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar -2,65. Oleh karena nilai koefisien $-t_{hitung}$ lebih kecil dari pada nilai $-t_{tabel}$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa kepercayaan berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kontraproduktif dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa kepercayaan berpengaruh secara langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kontraproduktif dipengaruhi secara langsung negatif oleh kepercayaan. Meningkatnya kepercayaan mengakibatkan penurunan perilaku kontraproduktif.

Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_3

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X_1 terhadap X_3	-0,355	-3,38 **	-1,99	-2,65

** Koefisien jalur sangat signifikan ($-3,38 < -2,65$ pada $\alpha = 0,01$)

2. Hipotesis Kedua

Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

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

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

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

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif, nilai koefisien jalur sebesar -0,350 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar -3,33. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar -2,65. Oleh karena nilai koefisien $-t_{hitung}$ lebih kecil dari pada nilai koefisien $-t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kontraproduktif dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat

disimpulkan bahwa perilaku kontraproduktif dipengaruhi secara langsung negatif oleh kepuasan kerja. Meningkatnya kepuasan kerja mengakibatkan penurunan perilaku kontraproduktif.

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	-0,350	-3,33 **	-1,99	-2,65

** Koefisien jalur sangat signifikan ($-3,33 < -2,65$ pada $\alpha = 0,01$)

3. Hipotesis Ketiga

Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

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

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

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

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepercayaan terhadap kepuasan kerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,363 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,26. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,65. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa kepercayaan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa kepercayaan berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh kepercayaan. Meningkatnya kepercayaan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

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	0,363	3,26 **	1,99	2,65

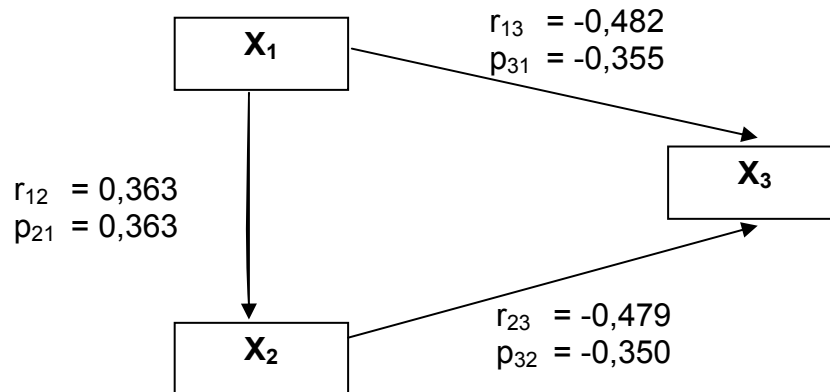
** Koefisien jalur sangat signifikan ($3,26 > 2,65$ pada $\alpha = 0,01$)

Rangkuman hasil pengujian hipotesis dapat terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan

Hipotesis	Hipotesis Statistik	Keputusan	Kesimpulan
Kepercayaan berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif	$H_0 : \beta_{31} \geq 0$ $H_1 : \beta_{31} < 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung negatif
Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif	$H_0 : \beta_{32} \geq 0$ $H_1 : \beta_{32} < 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung negatif
Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif

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 Kepercayaan terhadap Perilaku Kontraproduktif

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepercayaan terhadap perilaku kontraproduktif dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,482

dan nilai koefisien jalur sebesar -0,355. Ini memberikan makna kepercayaan berpengaruh langsung terhadap perilaku kontraproduktif.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Kepercayaan mempengaruhi perilaku kontraproduktif seperti yang disampaikan oleh Jason A. Colquitt bahwa:

Trust has moderate positive effect on performance. Employees who are willing to authorities end to have higher levels of task performance. They are also more likely to engage in counterproductive behavior.¹

Jason A. Colquitt menyatakan bahwa, kepercayaan memiliki pengaruh langsung positif pada kinerja. Dalam hal ini kinerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu; *“task Performance, citizenship behavior, dan counterproductive behavior”*. Pada kerangka teoritik ini, kepercayaan memiliki pengaruh langsung positif pada kedua bagian tersebut di atas; *task performance* dan *citizenship behavior*, namun untuk bagian *counterproductive behavior* atau perilaku Kontraproduktif, kepercayaan berpengaruh langsung negatif. Karyawan yang bersedia rentan terhadap otoritas akhir untuk memiliki tingkat yang lebih tinggi kinerja tugas. Mereka juga lebih mungkin untuk terlibat dalam *citizenship behavior* dan lebih kecil

¹. Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 240.

kemungkinannya untuk terlibat dalam Perilaku Kontraproduktif. Ran Xia dalam Journal International, *“this study examined the effect of trust on counterproductive work behavior(CWB) in organization. Individual’s trust in their coworkers and supervisors are negatively related to CWB”*.² Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari kepercayaan terhadap perilaku kontraproduktif dalam suatu organisasi. Kepercayaan guru pada teman sekerja dan pengawas memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

Teori dan penelitian yang relevan tersebut ikut mendukung bahwa kepercayaan mempengaruhi perilaku kontraproduktif dengan diperlukan meningkatkan kepercayaan. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan kepercayaan berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,479 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,350. Ini memberikan makna kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap perilaku kontraproduktif.

² International Journal, *“The Influence of Trust on Counterproductive Work Behavior”*. [eeexplore.ieee.org/xpls/abs_all.jsp?arnumber\(diakses 1 maret 2015\)](http://eeexplore.ieee.org/xpls/abs_all.jsp?arnumber(diakses 1 maret 2015)).

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, yang menjelaskan bahwa:

The Impact of Satisfied and Dissatisfied Employees on the Workplace, the responses are as follows; The loyalty response means passively but optimistically waiting for conditions to improve, including speaking up for the organization in the face of external criticism and trusting the organization and its management to “do the right thing.”³

Dampak kepuasan dan ketidakpuasan karyawan di tempat kerja, diantaranya adalah; respon loyalitas yang pasif tetapi optimis menunggu perubahan kondisi termasuk berbicara untuk organisasi dalam menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang benar.

Ketika seorang guru bekerja pada suatu sekolah maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan sekolah, oleh karena itu kepuasan kerja guru terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain guru tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar dapat tercapai tujuan sekolah. Adapun kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap guru memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan

³. Stephen P. Robbins, and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. Upper Sadle River (New Jersey: Pearson Hall, 2013), h. 83.

sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dimana guru memandang pekerjaannya. Oleh sebab itu bila kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perilaku kontraproduktif.

Seperti dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki sebagai berikut, *“counterproductive work behaviors (CWBs) may result from personal characteristics coupled with a lack of autonomy and job satisfaction”*.⁴ Perilaku kontraproduktif dapat diakibatkan dari karakteristik pribadi ditambah dengan kurangnya otonomi dan kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Griffin, otonomi termasuk dari salah satu dimensi karakteristik kerja dalam desain kerja, selain itu tampak jelas bahwa tidak terpenuhinya kepuasan kerja dapat menyebabkan perilaku kontraproduktif.

John R. Schermerhorn menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif, seperti berikut ini:

The flip-side of organizational citizenship show up in a variety of possible counterproductive work behaviors shown in OB savvy. Often associated with some from of job dissatisfaction,

⁴ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 9th Edition*(New York: McGraw-Hill, 2010), h. 179.

*they purposely disrupt relationships, organizational culture or performance in the workplace.*⁵

Selain *organizational citizenship* juga terdapat berbagai kemungkinan perilaku kontraproduktif ditampilkan dalam *Savvy OB*. Sering dihubungkan dengan beberapa dari ketidakpuasan kerja, mereka sengaja mengganggu hubungan, budaya organisasi atau kinerja di tempat kerja.

Pengaruh antara kepuasan kerja dan perilaku kontraproduktif diungkapkan juga oleh Colquitt, Lepine dan Wesson yang menyatakan bahwa:

*Job satisfaction has a moderate positive effect on performance. People who experience higher levels of job satisfaction, higher levels of citizenship behavior and lower levels of Counterproductive Behavior.*⁶

Kepuasan kerja memiliki efek positif moderat pada prestasi kerja. Orang yang mengalami tingkat yang tinggi kepuasan kerjanya cenderung memiliki tingkat yang lebih tinggi kinerja tugasnya, tingkat yang lebih tinggi perilaku kewarganegaraannya dan tingkat yang lebih rendah dari perilaku kontraproduktifnya.

Teori dan penelitian yang relevan tersebut ikut mendukung bahwa untuk menurunkan perilaku kontraproduktif perlu ditingkatkan

⁵ John R. Schermerhorn, Jr, *Organizational Behavior* (USA: John Wiley and Sons Inc, 2011), h. 74.

⁶ Colquitt, Lepine, and Wesson, *op. cit.*, h. 242.

kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

3. Pengaruh Kepercayaan terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,363 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,363. Ini memberikan makna kepercayaan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Kepercayaan mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang disampaikan oleh Janasz, Dowd, & Schneider, *“organizations with low or no trust are susceptible to a range of negative employee responses, including high turn-over, reduced job satisfaction, less cooperation, and increased absenteeism”*.⁷ Suatu organisasi yang rendah atau tidak adanya kepercayaan akan menghasilkan respons negatif seseorang, seperti tingginya keluar masuk karyawan, mengurangi kepuasan kerja, rendahnya kerjasama, dan meningkatnya absensi. Terrence dan rekan-rekan dalam *Journal International*, *“co-worker trust and supervisor trust were found to be*

⁷Suzanne C. De Janasz, Karen O, Dowd & Beth Z. Schneider, *Interpersonal Skill in Organization 3rd Edition* (New York : McGraw-Hill, 2009), h. 35.

*significantly and directly associated with both job satisfaction”.*⁸

Kepercayaan antara rekan kerja dengan supervisor berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kristiin L. Straiter dalam *Journal International*:

*This study focused on supervisors’ trust of their subordinates and of the organization and how this affects their job satisfaction and affective organizational commitment. Results showed that supervisors’ trust of their subordinates and the organization proved to be important in both supervisors’ job satisfaction and affective organizational commitment. However, supervisors’ trust of the organization had a stronger affect to job satisfaction and organizational commitment than that of trust of subordinates.*⁹

Penelitian ini fokus pada kepercayaan pengawas terhadap bawahannya dan organisasi, serta bagaimana efeknya terhadap kepuasan kerja. Komitmen afektif organisasi hasilnya menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap bawahannya dan organisasi terbukti menjadi sangat penting, diantara kepuasan kerja pengawas dan afektif organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dibandingkan kepercayaan yang dimiliki bawahan.

⁸ Terrence Kelly, Damon Lercel & Manoj Patankar, *Influence of Trust and Job Satisfaction on Safety Climate among Managers at a Large US Air Carrier*
www.parks.slu.edu/myos/my-uploads/2011/12/13, (diakses hari kamis, 26 februari 2015)

⁹ *International Journal of Leadership Studies, The Effects of supervisors’ Trust of Subordinates and thier Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment.*
<http://coloweb.site.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol1ss1/straiter/trust.pdf>
(diakses 26 februari 2015)

Efektifitas kerja guru sering kali terlihat dari aspek kepercayaan yang timbul antara guru dengan kepala sekolah, membangun kerjasama dengan semua guru adalah kunci utama yang akan membawa pengaruh timbal balik. Kinerja guru baik tergantung dari kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan dalam menjalin kerjasama dengan semua guru, dan pimpinan akan menilai apakah guru tersebut memiliki nilai-nilai kebersamaan dalam membangun timnya. Untuk membangun kerjasama pimpinan akan memperlihatkan perilaku yang menggambarkan pentingnya kerjasama dan kerja berkelompok, memberi *support* dan keuntungan-keuntungan lainnya, seperti membuat *reward* yang berkaitan dalam keterlibatan tim, membuat keputusan yang tepat dan membangun terhadap kemajuan tim. Guru akan menilai bahwa pimpinan memiliki integritas, konsisten dalam setiap tindakan dan ucapan-ucapannya.

Teori dan penelitian yang relevan tersebut ikut mendukung bahwa untuk mencapai tingginya kepercayaan perlu ditingkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab IV dengan semua persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas serta keberartian regresi telah dipenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepercayaan berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif. Artinya penurunan kepercayaan mengakibatkan peningkatan perilaku kontraproduktif guru SMP Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif. Artinya penurunan kepuasan kerja mengakibatkan peningkatan perilaku kontraproduktif guru SMP Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan kepercayaan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Dengan demikian, berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kontraproduktif para guru di SMP Negeri Kecamatan Sipora dipengaruhi oleh kepercayaan dan kepuasan kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan dari hasil temuan di atas, maka implikasi hasil dari penelitian diarahkan kepada upaya penurunan perilaku kontraproduktif melalui variabel kepercayaan dan kepuasan kerja. Adapun rincian implikasinya sebagai berikut:

1.Upaya Penurunan Perilaku Kontraproduktif Melalui Kepercayaan

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan perilaku kontraproduktif melalui kepercayaan adalah dengan sosialisasi yang transparan tentang kebijakan sekolah, sehingga setiap guru dapat terlibat aktif didalamnya, peningkatan kesejahteraan guru melalui gaji dan tunjangan yang memadai sesuai dengan profesionalitasnya. Jadi, untuk penurunan perilaku kontraproduktif dapat dilakukan melalui peningkatan kepercayaan.

2.Upaya Penurunan Perilaku Kontraproduktif Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang penting dalam upaya menurunkan perilaku kontraproduktif guru, seperti:

- a. Kepala sekolah perlu memberikan rasa nyaman kepada guru dengan demikian kepuasan kerja guru dapat tercermin dari perilaku

guru yang memiliki keyakinan terhadap pekerjaan dan bersikap positif terhadap pekerjaan.

- b. Kepala sekolah perlu senantiasa menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru, sehingga bila ada kendala guru dalam pencapaian tugas dapat dibantu dengan cepat dan tidak merugikan sekolah.
- c. Kepala sekolah perlu memenuhi hal-hal yang sering menjadi kebutuhan dan hak guru, sehingga guru merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

Jadi, untuk penurunan perilaku kontraproduktif dapat dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, dapat dikemukakan beberapa saran untuk menurunkan perilaku kontraproduktif pada guru SMP Negeri Kecamatan Sipora sebagai berikut:

1. Kepala sekolah harus berusaha membuat lingkungan kerja yang nyaman, seperti: menciptakan situasi dan lingkungan kerja dengan kondisi fisik yang tidak berbahaya, berada dalam fasilitas bersih, relatif modern, dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai, pengaturan waktu kerja yang baik, pengaturan keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara. Melalui jaminan keamanan kerja

dan lingkungan kerja yang baik, maka dapat menciptakan peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah.

2. Diciptakan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, seperti: kepala sekolah mampu memahami guru dan bersikap ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang bagus, mendengar pendapat guru, dan menunjukkan ketertarikan pribadi kepada guru. Jadi, bila ada kendala guru dalam menjalankan tugas dapat dibantu dengan cepat dan tidak merugikan sekolah.
3. Perlu dilakukan dialog terbuka secara berkala sehingga kepala sekolah dapat mengetahui persoalan yang dihadapi guru selama proses belajar mengajar dan diharapkan selektif dalam memberikan tugas dan tanggung jawab yang baru.
4. Berkaitan dengan kepuasan kerja para guru dalam menjalankan tugas tambahan, hal ini tidak hanya karena tunjangan yang diberikan kepadanya melainkan tanggung jawab moral dan profesional kepala sekolah, oleh sebab itu sebaiknya kepala sekolah harus senantiasa memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan dan hak-hak dasar para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
5. Guru sebaiknya menjalin hubungan yang baik dengan kepala sekolah dan rekan sesama guru terutama yang berkaitan dalam menyelesaikan tugas tambahan, seperti: kerja sama dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, pemberian penghargaan dan dorongan

terhadap setiap upaya yang bersifat positif, perbedaan status yang tidak terlalu tajam di antara kepala sekolah dengan guru, sehingga memungkinkan terjalin hubungan yang manusiawi dan semua tugas dapat selesai tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

6. Bagi para peneliti agar menindaklanjuti penelitian ini melalui penelitian-penelitian serupa dengan mengembangkan variabel bebas, jumlah responden, dan cakupan wilayah penelitian. Hal ini disebabkan masih banyak faktor yang mempengaruhi variabel perilaku kontraproduktif selain kepercayaan dan kepuasan kerja, dan karakteristik responden dari wilayah penelitian yang beragam menjadi bahan perbandingan dengan tesis yang penulis buat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, Rae. *Organizational Behavior: An Introduction to Your Life in Organization*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- , *OB: Improving Performance & Commitment in the Workplece 3rd Edition*, New York: McGraw-Hill, 2013.
- George, Jennifer M., Gareth jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson education, Inc., 2012.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. *Organizational Behavior and Management*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008.
- International Journal of Innovation, "A Path Model Examining the Relations among Organizational Injustice, Counterproductive Work Behavior and Job Satisfaction".Online: <http://ijimt.org/papers/322-CM310.pdf> diakses 7 november 2014..
- International Juornal of Leadership Studies, *The Effects of supervisors' Trust of Subordinates and thier Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment*.
<http://colowebste.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol1ss1/straiter/trust.pdf>(diakses 26 februari 2015)
- Janasz, Suzanne C. De, Karen O. Dowd, Beth Z. Schneider, *Interpersonal Skill in Organizations 3rd Edition*, New York: McGraw-Hill, 2009.
- Jones, Gareth R., Jennifer M. George, *Understanding & Managing Organizational Behavior 6th. Edition*, New Jersey: Pearson, Education Ltd., 2012.

Journal of Applied Psychology, "Do Other-Report of Counterproductive Work Behavior Provide an Incremental Contribution Over Self-Report? A Meta-Analytic comparison", Online: <http://people.tamu.edu/~wathur/20102012/Berry%20Carpenter%20Barratt%205282012%29.pdf> (diakses 8 november 2014)

International Journal, "The Influence of Trust on Counterproductive Work Behavior". ieeexplore.ieee.org/xpls/abs_all.jsp?arnumber= (diakses 1 maret 2015).

Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 9th Edition*, New York: McGraw-Hill, 2010.

Kelly Terrence, Damon Lercel & Manoj Paankar, "Influence of Trust and Job Satisfaction on Safety Climate among Managers at a Large US Air Carrier". www.parks.slu.edu/myos/my-uploads/2011/2013 (diakses 26 februari 2015).

Luthans, Fred, *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach 12th Edition*, New York: McGraw-Hill, 2011.

Lussier, Robert. N. *Human Relations in Organizations Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill/irwin, 2010.

McShane, Steven L., & Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior 5th Edition*, New York: McGraw-Hill, 2010.

-----, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*, New York: McGraw-Hill, 2010.

Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behavior Ninth edition*. New Jersey: Prentice Hall, 2010.

Pauliggoubat, "Tertinggal Disdik Siberut Utara Kejar Peningkatan Mutu" lssuu.com/paulliggoubat/docs/243/18 (diakses 31 oktober 2014)

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Educational Inc, 2011.

Robbins, Stephen P., & Mary Coulter, *Management 11th Edition*, New Jersey: Pearson Education Ltd., 2012.

Schermerhorn John R, *Organizational Behavior*, USA: John Wiley and Sons Inc, 2011.

Sumantri, Endang. *Upaya Membangkitkan Nasionalisme Melalui Pendidikan*.
<http://www.setneg.go.id/>

Warta Andalas, "Bupati Mentawai Minta Guru Tak Tinggalkan Sekolah Saat Jam Belajar".

<http://www.Wartaandalas.com/berita-bupati-mentawai-minta-guru-tak-tinggalkan-sekolah-saat-jam-belajar.html> (diakses 30 oktober 2014)

-----, "Yudas Sabaggalet Terus Berkomitmen Majukan Pendidikan Mentawai" <http://warta-andalas.com/berita-yudas-sabaggalet-terus-berkomitmen-majukan-pendidikan-mentawai.html> (di akses 2 oktober 2014)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
INSTRUMEN PENELITIAN

INSTRUMEN PENELITIAN

PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Instrumen

Lampiran : Satu Berkas

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tesis yang berjudul Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif, maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu guru untuk menjawab beberapa pertanyaan instrumen penelitian yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu guru diharapkan objektif artinya diisi sesuai dengan pengalaman yang dirasakan.

Instrumen ini bukan tes psikologi dari atasan atau darimanapun, maka dari itu Bapak/Ibu guru tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Saya sangat berharap semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu guru sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi status Bapak/Ibu sebagai guru.

Demikian pengantar ini dibuat, atas perhatian, bantuan, dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

NOMOR RESPONDEN :

IDENTITAS RESPONDEN (*Identitas akan kami rahasiakan*)

Nama :

Nama Sekolah :

Tanda Tangan :

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN:

Berilah tanda *Cheklis* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu Guru.

Variabel Kepercayaan (X1)

1. Pimpinan berterus terang tentang kompetensi yang dimiliki dalam bekerja.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Pimpinan berani mengakui kesalahan.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Pimpinan menolak untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Pimpinan mengatakan sebenarnya tentang keterbatasan keterampilan yang dimilikinya.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Pimpinan mendorong kompetensi yang sehat antara guru.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Pimpinan menunjukkan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Pimpinan bekerja tanpa banyak mengeluh.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Pimpinan mementingkan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Pimpinan mampu mengelola sekolah secara bertanggung jawab.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Pimpinan terampil dalam memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia di sekolah.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Pimpinan menilai kritikan dari guru sebagai masukan positif.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Pimpinan mendukung setiap kebijakan yang dilakukan oleh pihak manajemen sekolah.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Pimpinan membangun komunikasi yang terbuka dengan para guru.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Pimpinan tidak gampang mengambil kebijakan guru berdasarkan gossip.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Pimpinan menilai secara positif setiap keputusan yang diambil oleh pihak manajemen sekolah

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Pimpinan memberikan saran yang membangun demi kemajuan sekolah.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Pimpinan peka terhadap persoalan yang dihadapi oleh sekolah.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Pimpinan memberikan solusi atas persoalan yang berkaitan dengan proses belajar mengajar.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Pimpinan mendengarkan saran dengan pikiran yang terbuka.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Pimpinan berusaha meningkatkan kesejahteraan guru sesuai dengan prestasi kerja.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Pimpinan menerima kritikan dari sesama rekan kerja.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Pimpinan berperilaku sesuai dengan kode etik yang ditetapkan oleh sekolah.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Pimpinan peduli terhadap kesulitan guru di sekolah.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Pimpinan mendiskusikan rasa kecewa secara bertanggung jawab.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Pimpinan mengetahui persoalan sekolah melalui rumor dari para guru.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Pimpinan mengungkapkan kekecewaan secara terbuka.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Pimpinan berterus terang untuk mengakui kesalahan ditempat kerja.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Pimpinan terbuka dalam pendelegasian tugas.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Pimpinan mengatakan sebenarnya tentang keterbatasan kompetensi pribadi.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Pimpinan terbuka dengan masalah yang dihadapi sekolah.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Pimpinan terbuka tentang pengeluaran dana di sekolah.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Pimpinan berterus terang tentang bantuan-bantuan yang datang ke sekolah.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Pimpinan mendiskusikan permasalahan yang ada di sekolah secara terbuka.

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN:

Berilah tanda *Cheklis* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu Guru.

Variabel Kepuasan Kerja(X2)

1. Kesesuaian rumusan tujuan sekolah dengan kebutuhan pendidikan saat ini.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Perhatian pihak sekolah kepada guru.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Kesesuaian fasilitas tempat kerja dengan pekerjaan yang dilakukan.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Keberpihakan rekan kerja terhadap rekan lain yang mendapat tugas.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Kemampuan sekolah dalam memberi kenyamanan dalam bekerja

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Kemampuan sekolah dalam membuat kondisi kelas yang bersih.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

7. Pencahayaan di sekolah membantu saya dalam kelancaran kerja.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

8. Ruang kerja yang tidak bising membuat saya konsentrasi penuh dalam menyelesaikan tugas-tugas tambahan dari kepala sekolah.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

9. Kepala sekolah mendukung saya untuk menggunakan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

10. Kualitas fasilitas kerja selalu terawat dengan baik oleh pihak sekolah.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

11. Pengelolaan keuangan sekolah saat ini dikomunikasikan secara transparan sehingga tidak menimbulkan kecurigaan

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Kemampuan sekolah dalam memberikan keamanan lingkungan sekolah dari gangguan masyarakat sekitar.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Perhatian pemerintah kota terhadap kesejahteraan guru.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Pencahayaan di sekolah membantu saya dalam kelancaran kerja.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Ketetapan dalam pengajuan kenaikan pangkat.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Terpeliharanya kebersihan lingkungan sekolah membuat saya semangat dalam bekerja.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

17. Terdapat jaminan keamanan kerja dari pihak sekolah terhadap saya dalam segala kondisi.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

18. Saya mendapat kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri melalui diklat.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

19. Ketelitian kepala sekolah dalam memeriksa kehadiran guru secara rutin.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

20. Ketegasan kepala sekolah menuntut para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

21. Kesesuaian besarnya penghasilan/gaji setiap bulan yang diterima dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

22. Kesesuaian insentif/tunjangan jabatan yang diterima pada setiap kegiatan tambahan.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

23. Kesesuaian besar tunjangan kinerja dari pemerintah daerah.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

24. Bimbingan kepala sekolah dalam kegiatan supervisi.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

25. Motivasi kepala sekolah terhadap kemajuan profesional guru.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

26. Keberpihakan kepala sekolah menanggapi keluhan dari guru.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

27. Kesesuaian kegiatan supervisi oleh kepala sekolah.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

28. Keterbukaan kepala sekolah dalam mendiskusikan hasil supervisi.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

29. Rasa persaudaraan dengan rekan kerja.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

30. Bantuan rekan kerja mau menggantikan tugas saat berhalangan hadir.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

31. Dukungan rekan kerja terhadap prestasi kerja.

Sangat	Menyenangkan	Cukup	Tidak	Sangat Tidak
Menyenangkan		Menyenangkan	Menyenangkan	Menyenangkan
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

32. Penunjukan kepala sekolah untuk menempatkan bawahannya menjadi panitia dalam setiap kegiatan antar sekolah.

Sangat Menyenangkan	Menyenangkan	Cukup Menyenangkan	Tidak Menyenangkan	Sangat Tidak Menyenangkan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN:

Berilah tanda *Cheklis* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu Guru.

Perilaku Kontraproduktif (X3)

1. Guru meniru pekerjaan rekan guru lainnya dengan pengakuan bahwa karya tersebut merupakan karya sendiri .

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

2. Guru mengajar tidak sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah tersusun.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

3. Guru memanipulasi anggaran sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

4. Guru memotong dana bantuan siswa untuk kepentingan pribadi.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

5. Guru mengakui hasil pekerjaan yang sebenarnya bukan dia yang mengerjakan .

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

6. Guru menunda-nunda pekerjaan sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

7. Guru tidak memberikan tugas tambahan kepada siswa yang tidak masuk sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

8. Guru tidak mematikan listrik di ruangan setelah jam srkolah usai.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

9. Tugas yang banyak membuat guru kesulitan untuk memulai suatu pekerjaan.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

10. Pantang bagi guru mengorbankan waktu istirahat untuk menyelesaikan tugas sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

11. Guru membicarakan kejelekan rekan guru di depan guru yang lain

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

12. Guru menceritakan sesuatu yang belum pasti kebenarannya kepada rekan guru

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

13. Guru menggunakan dana fasilitas sekolah untuk kepentingan pribadi

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

14. Guru sering keluar pada jam sekolah tanpa alasan yang jelas.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

15. Guru sering terlambat datang ke sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

16. Guru tidak mengembalikan buku perpustakaan sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

17. Guru menggunakan telepon sekolah untuk menghubungi kerabat

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

18. Guru mencela pendapat guru lain dalam rapat sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

19. Guru tidak menerima kemampuan rekan guru lain di sekolah melebihi kemampuan pribadi

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

20. Guru meminta siswa mengerjakan sesuatu tugas dengan nada tinggi

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

21. Guru menegur warga sekolah dengan memaki-maki

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

22. Guru tidak mengikuti peraturan yang berlaku disekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

23. Guru bercanda berlebihan di sekolah

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

24. Guru berterus terang untuk tidak merugikan sekolah

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

25. Guru jenuh mengikuti peraturan yang berlaku di sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

26. Guru jujur mengungkapkan pendapat yang bisa menyinggung orang lain.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

27. Guru merokok di lingkungan sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

28. Guru bertindak kasar kepada rekan guru yang mempermalukannya dalam rapat sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

29. Guru berbicara kasar di sekolah

Sangat sering Sering Jarang Pernah tidak pernah

30. Guru melakukan kekerasan dengan warga sekolah untuk menyelesaikan masalah.

Sangat sering

Sering

Jarang

Pernah

tidak pernah

LAMPIRAN 2

DATA HASIL UJI COBA

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

**DATA HASIL UJI COBA VARIABEL X_3
PERILAKU KONTRAPRODUKTIF**

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	1	1	2	2	2	5	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	5	1	2	2	2	77	5929	
2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	4	4	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4	5	3	2	4	3	130	16900	
3	3	4	3	4	3	5	2	4	2	4	3	5	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	124	15376	
4	3	4	2	4	3	3	2	2	5	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	127	16129	
5	2	4	5	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	3	3	5	2	3	4	3	4	5	3	3	3	5	3	3	2	4	3	5	3	3	3	3	134	17956	
6	2	5	4	3	4	4	2	3	5	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	5	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	2	4	4	4	5	3	5	143	20449	
7	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	3	4	163	26569	
8	2	1	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	1	85	7225	
9	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	1	2	4	4	4	2	4	4	4	135	18225		
10	1	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	2	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	139	19321		
11	4	4	3	3	4	2	3	2	5	4	2	2	4	4	2	2	3	4	5	5	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	137	18769	
12	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	136	18496	
13	4	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	143	20449	
14	2	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	2	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	142	20164	
15	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	3	5	4	1	5	5	5	4	4	173	29929	
16	4	5	5	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	3	1	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	167	27889	
17	4	5	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	5	5	4	1	4	5	4	2	3	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	157	24649	
18	2	4	2	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	138	19044	
19	2	4	4	2	1	2	4	4	2	2	4	2	3	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	2	4	3	2	5	4	4	2	132	17424	
20	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	2	133	17689
ΣX_t	60	76	71	68	67	72	63	62	70	75	66	67	73	69	71	62	65	63	68	64	69	69	64	68	63	74	68	71	63	65	71	56	68	66	71	72	74	73	71	67	2715	378581	
ΣX_t^2	206	314	273	244	247	276	213	210	284	303	234	253	283	257	273	210	235	219	248	234	257	261	226	246	213	298	248	275	227	237	267	178	260	240	267	284	300	287	263	245	ΣX_t^2	10019,75	

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total
Variabel X₃ (Perilaku Kontraproduktif)**

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	60	206	26,00	8440	295,00	0,578	0,444	Valid
2	76	314	25,20	10754	437,00	0,870	0,444	Valid
3	71	273	20,95	9918	279,75	0,611	0,444	Valid
4	68	244	12,80	9325	94,00	0,262	0,444	Drop
5	67	247	22,55	9402	306,75	0,645	0,444	Valid
6	72	276	16,80	9768	-6,00	-0,015	0,444	Drop
7	63	213	14,55	8744	191,75	0,502	0,444	Valid
8	62	210	17,80	8629	212,50	0,503	0,444	Valid
9	70	284	39,00	9863	360,50	0,577	0,444	Valid
10	75	303	21,75	10484	302,75	0,649	0,444	Valid
11	66	234	16,20	9174	214,50	0,532	0,444	Valid
12	67	253	28,55	9357	261,75	0,489	0,444	Valid
13	73	283	16,55	10220	310,25	0,762	0,444	Valid
14	69	257	18,95	9463	96,25	0,221	0,444	Drop
15	71	273	20,95	9973	334,75	0,731	0,444	Valid
16	62	210	17,80	8562	145,50	0,345	0,444	Drop
17	65	235	23,75	9141	317,25	0,650	0,444	Valid
18	63	219	20,55	8852	299,75	0,661	0,444	Valid
19	68	248	16,80	9460	229,00	0,558	0,444	Valid
20	64	234	29,20	8900	212,00	0,392	0,444	Drop
21	69	257	18,95	9615	248,25	0,570	0,444	Valid
22	69	261	22,95	9704	337,25	0,703	0,444	Valid
23	64	226	21,20	8762	74,00	0,161	0,444	Drop
24	68	246	14,80	9529	298,00	0,774	0,444	Valid
25	63	213	14,55	8637	84,75	0,222	0,444	Drop
26	74	298	24,20	10389	343,50	0,698	0,444	Valid
27	68	248	16,80	9547	316,00	0,770	0,444	Valid
28	71	275	22,95	9854	215,75	0,450	0,444	Valid
29	63	227	28,55	9000	447,75	0,837	0,444	Valid
30	65	237	25,75	9047	223,25	0,440	0,444	Drop
31	71	267	14,95	9850	211,75	0,547	0,444	Valid
32	56	178	21,20	7832	230,00	0,499	0,444	Valid
33	68	260	28,80	9600	369,00	0,687	0,444	Valid
34	66	240	22,20	9281	321,50	0,682	0,444	Valid
35	71	267	14,95	9705	66,75	0,172	0,444	Drop
36	72	284	24,80	9842	68,00	0,136	0,444	Drop
37	74	300	26,20	10451	405,50	0,791	0,444	Valid
38	73	287	20,55	10258	348,25	0,767	0,444	Valid
39	71	263	10,95	9823	184,75	0,558	0,444	Valid
40	67	245	20,55	9426	330,75	0,729	0,444	Valid

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

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 2715
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 378581
3. Kolom ΣX_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 378581 - \frac{2715^2}{20} = 10019,75$
4. Kolom ΣX_i = Jumlah skor tiap butir = 60
5. Kolom ΣX_i^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $1^2 + 4^2 + 3^2 + 3^2 + \dots + 4^2 = 206$
6. Kolom ΣX_i^2 = $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 206 - \frac{60^2}{20} = 26,00$
7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.
= $1 \times 77 + 4 \times 130 + 3 \times 124 + \dots + 4 \times 133 = 8440$
8. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = $\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} = 8440 - \frac{60 \times 2715}{20} = 295,00$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{295,00}{\sqrt{26,00 \times 10019,75}} = \frac{295,00}{510,41} = 0,578$

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

**PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL X_3
PERILAKU KONTRAPRODUKTIF**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																														X_i	X_i^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	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	50	2500	
2	4	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	3	2	4	3	93	8649	
3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	5	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	4	3	3	2	4	4	3	3	90	8100	
4	3	4	2	3	2	2	5	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	94	8836
5	2	4	5	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	96	9216	
6	2	5	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	2	4	5	3	5	112	12544	
7	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	3	4	125	15625	
8	2	1	3	2	3	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	3	1	58	3364	
9	4	4	2	4	3	4	4	5	4	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	2	4	2	4	4	4	101	10201	
10	1	4	4	5	3	4	5	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	104	10816	
11	4	4	3	4	3	2	5	4	2	2	4	2	3	4	5	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	102	10404	
12	3	4	3	3	3	4	5	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	101	10201	
13	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	109	11881	
14	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	107	11449	
15	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	135	18225	
16	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	2	4	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	131	17161	
17	4	5	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	124	15376	
18	2	4	2	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	108	11664	
19	2	4	4	1	4	4	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	2	104	10816
20	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	2	4	2	3	4	2	101	10201	
ΣX_i	60	76	71	67	63	62	70	75	66	67	73	71	65	63	68	69	69	68	74	68	71	63	71	56	68	66	74	73	71	67	2045	217229	
ΣX_i^2	206	314	273	247	213	210	284	303	234	253	283	273	235	219	248	257	261	246	298	248	275	227	267	178	260	240	300	287	263	245	ΣX_i^2	8127,75	

**DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X₃
PERILAKU KONTRAPRODUKTIF**

NO	VARIANS
1	1,300
2	1,260
3	1,048
4	1,128
5	0,728
6	0,890
7	1,950
8	1,088
9	0,810
10	1,428
11	0,828
12	1,048
13	1,188
14	1,028
15	0,840
16	0,947
17	1,148
18	0,740
19	1,210
20	0,840
21	1,148
22	1,428
23	0,747
24	1,060
25	1,440
26	1,110
27	1,310
28	1,028
29	0,547
30	1,028
ΣS_i²	32,293

1. Mencari Varians Butir :

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

contoh : butir ke – 1

$$= \frac{206 - \frac{60^2}{20}}$$

$$= \frac{26,000}{20} = 1,300$$

2. Mencari Varians Total :

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

$$= \frac{217229 - \frac{2045^2}{20}}$$

$$= \frac{8127,750}{20} = 406,388$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel :

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

$$= \left\{ \frac{30}{29} \right\} \left\{ 1 - \frac{32,293}{406,388} \right\}$$

$$= \frac{30}{29} (0,92053653)$$

$$= 0,952$$

Kesimpulan :

Hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen perilaku kontraproduktif berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

S_t²	r₁₁
406,388	0,952

**DATA HASIL UJI COBA VARIABEL X_1
KEPERCAYAAN**

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	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	5	5	2	4	5	2	4	154	23716		
2	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	5	3	4	2	4	155	24025		
3	4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	156	24336		
4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	1	145	21025	
5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	2	4	4	5	163	26569		
6	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	3	1	4	5	159	25281		
7	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	159	25281
8	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	162	26244	
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	169	28561		
10	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	1	5	5	146	21316		
11	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3	1	4	114	12996		
12	2	2	1	4	4	3	4	3	3	2	3	1	2	2	4	3	4	3	3	3	3	1	1	3	1	1	2	3	4	3	2	2	1	1	4	4	2	2	3	2	101	10201		
13	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	3	1	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	4	3	5	4	2	2	3	2	112	12544		
14	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	2	1	1	1	4	3	4	4	2	2	3	2	136	18496		
15	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	1	3	1	138	19044		
16	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	5	3	2	4	2	3	3	5	4	3	3	4	4	1	3	1	137	18769		
17	5	4	1	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	3	2	2	2	3	1	4	5	1	3	4	3	5	5	4	145	21025			
18	4	5	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	2	1	3	3	1	3	5	1	1	5	3	1	2	4	129	16641		
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	1	4	5	4	2	2	1	4	1	2	2	1	1	5	4	1	2	2	123	15129		
20	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	3	1	2	5	1	2	5	1	1	4	1	1	2	2	73	5329		
ΣX_t	84	81	50	85	83	83	80	77	76	61	73	46	74	82	81	78	79	78	80	75	77	49	58	65	66	67	60	64	61	64	55	65	64	58	68	76	64	57	66	66	2776	396528		
ΣX_t^2	368	347	156	383	359	361	342	309	304	207	277	128	296	348	343	316	329	320	334	297	311	143	216	221	260	245	202	224	209	222	185	231	242	208	268	308	230	217	246	262	ΣX_t^2	11219,20		

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total
Variabel X₁ (Kepercayaan)**

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	84	368	15,20	11934	274,80	0,665	0,444	Valid
2	81	347	18,95	11594	351,20	0,762	0,444	Valid
3	50	156	31,00	7009	69,00	0,117	0,444	Drop
4	85	383	21,75	12188	390,00	0,790	0,444	Valid
5	83	359	14,55	11800	279,60	0,692	0,444	Valid
6	83	361	16,55	11851	330,60	0,767	0,444	Valid
7	80	342	22,00	11498	394,00	0,793	0,444	Valid
8	77	309	12,55	10966	278,40	0,742	0,444	Valid
9	76	304	15,20	10850	301,20	0,729	0,444	Valid
10	61	207	20,95	8788	321,20	0,663	0,444	Valid
11	73	277	10,55	10304	171,60	0,499	0,444	Valid
12	46	128	22,20	6606	221,20	0,443	0,444	Drop
13	74	296	22,20	10586	314,80	0,631	0,444	Valid
14	82	348	11,80	11623	241,40	0,663	0,444	Valid
15	81	343	14,95	11532	289,20	0,706	0,444	Valid
16	78	316	11,80	11105	278,60	0,766	0,444	Valid
17	79	329	16,95	11292	326,80	0,749	0,444	Valid
18	78	320	15,80	11126	299,60	0,712	0,444	Valid
19	80	334	14,00	11408	304,00	0,767	0,444	Valid
20	75	297	15,75	10718	308,00	0,733	0,444	Valid
21	77	311	14,55	10884	196,40	0,486	0,444	Valid
22	49	143	22,95	6978	176,80	0,348	0,444	Drop
23	58	216	47,80	8415	364,60	0,498	0,444	Valid
24	65	221	9,75	9085	63,00	0,190	0,444	Drop
25	66	260	42,20	9600	439,20	0,638	0,444	Valid
26	67	245	20,55	9554	254,40	0,530	0,444	Valid
27	60	202	22,00	8649	321,00	0,646	0,444	Valid
28	64	224	19,20	9184	300,80	0,648	0,444	Valid
29	61	209	22,95	8753	286,20	0,564	0,444	Valid
30	64	222	17,20	8901	17,80	0,041	0,444	Drop
31	55	185	33,75	8098	464,00	0,754	0,444	Valid
32	65	231	19,75	9328	306,00	0,650	0,444	Valid
33	64	242	37,20	8860	-23,20	-0,036	0,444	Drop
34	58	208	39,80	8559	508,60	0,761	0,444	Valid
35	68	268	36,80	9815	376,60	0,586	0,444	Valid
36	76	308	19,20	10461	-87,80	-0,189	0,444	Drop
37	64	230	25,20	9212	328,80	0,618	0,444	Valid
38	57	217	54,55	8366	454,40	0,581	0,444	Valid
39	66	246	28,20	9492	331,20	0,589	0,444	Valid
40	66	262	44,20	9556	395,20	0,561	0,444	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X_1 (Kepercayaan)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 2776
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 396528
3. Kolom ΣX_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 396528 - \frac{2776^2}{20} = 11219,20$
4. Kolom ΣX_i = Jumlah skor tiap butir = 84
5. Kolom ΣX_i^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $5^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 2^2 = 368$
6. Kolom ΣX_i^2 = $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 368 - \frac{84^2}{20} = 15,20$
7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.
= $5 \times 154 + 4 \times 155 + 4 \times 156 + \dots + 2 \times 73 = 11934$
8. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = $\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} = 11934 - \frac{84 \times 2776}{20} = 274,80$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{274,80}{\sqrt{15,20 \times 11219,20}} = \frac{274,80}{412,96} = 0,665$

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

**PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL X₁
KEPERCAYAAN**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																	X _i	X _i 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			
1	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	138	19044	
2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	137	18769	
3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	136	18496	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	1	125	15625	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	144	20736	
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	1	4	5	140	19600	
7	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	134	17956	
8	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	136	18496	
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	143	20449	
10	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	1	5	5	122	14884	
11	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	3	1	4	100	10000	
12	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	1	1	1	2	3	4	2	2	1	4	2	2	3	2	87	7569	
13	4	4	2	2	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	1	1	2	1	3	2	2	3	3	5	2	2	3	2	92	8464	
14	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	1	1	3	4	2	2	3	2	116	13456		
15	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	2	3	4	1	3	1	116	13456	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	2	3	5	3	3	4	1	3	1	117	13689
17	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2	2	1	4	1	3	3	5	5	4	125	15625
18	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	2	4	105	11025	
19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	5	4	2	2	1	1	2	1	1	4	1	2	2	98	9604	
20	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	51	2601	
ΣX _i	84	81	85	83	83	80	77	76	61	73	74	82	81	78	79	78	80	75	77	58	66	67	60	64	61	55	65	58	68	64	57	66	66	2362	289544	
ΣX _i ²	368	347	383	359	361	342	309	304	207	277	296	348	343	316	329	320	334	297	311	216	260	245	202	224	209	185	231	208	268	230	217	246	262	ΣX _i ²	10591,80	

**DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X₁
KEPERCAYAAN**

NO	VARIANS
1	0,760
2	0,947
3	1,088
4	0,728
5	0,828
6	1,100
7	0,628
8	0,760
9	1,048
10	0,528
11	1,110
12	0,590
13	0,747
14	0,590
15	0,847
16	0,790
17	0,700
18	0,788
19	0,728
20	2,390
21	2,110
22	1,028
23	1,100
24	0,960
25	1,148
26	1,688
27	0,988
28	1,990
29	1,840
30	1,260
31	2,728
32	1,410
33	2,210
ΣS_i²	38,155

1. Mencari Varians Butir :

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

$$= \frac{368 - \frac{84^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{15,200}{20} = 0,760$$

contoh : butir ke – 1

2. Mencari Varians Total :

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

$$= \frac{289544 - \frac{2362^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{10591,800}{20} = 529,590$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel :

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

$$= \left\{ \frac{33}{32} \right\} \left\{ 1 - \frac{38,155}{529,590} \right\}$$

$$= \frac{33}{32} (0,9279537)$$

$$= 0,957$$

Kesimpulan :

Hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen kepercayaan berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

S _t ²	r ₁₁
529,590	0,957

**DATA HASIL UJI COBA VARIABEL X₂
KEPUASAN KERJA**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																								X _i	X _i 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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	178	31684		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	162	26244		
3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	2	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	1	161	25921		
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	3	4	2	4	162	26244			
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	2	5	169	28561			
6	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	5	4	160	25600		
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	177	31329			
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	181	32761		
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	188	35344		
10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165	27225	
11	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	1	2	3	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	2	4	5	5	120	14400		
12	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	149	22201		
13	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	2	4	166	27556
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	5	3	5	4	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	2	3	162	26244		
15	3	3	4	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	2	2	4	130	16900		
16	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	163	26569	
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	153	23409	
18	4	4	5	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	4	4	4	4	4	4	5	160	25600	
19	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	5	5	5	3	4	2	170	28900			
20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	5	4	3	2	162	26244		
ΣX _i	84	88	91	91	92	86	87	90	88	78	79	77	79	73	68	73	79	81	83	83	85	80	73	83	82	85	73	85	81	77	84	74	70	84	86	89	81	76	70	70	3238	528936			
ΣX _i ²	372	398	419	423	430	384	387	410	404	326	321	315	319	287	240	281	331	335	355	351	369	334	287	351	350	371	279	379	341	311	362	294	260	366	378	401	349	308	270	270	ΣX _i ²	4703,80			

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total
Variabel X₂ (Kepuasan 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	84	372	19,20	13808	208,40	0,693	0,444	Valid
2	88	398	10,80	14395	147,80	0,656	0,444	Valid
3	91	419	4,95	14801	68,10	0,446	0,444	Valid
4	91	423	8,95	14865	132,10	0,644	0,444	Valid
5	92	430	6,80	15025	130,20	0,728	0,444	Valid
6	86	384	14,20	14065	141,60	0,548	0,444	Valid
7	87	387	8,55	14207	121,70	0,607	0,444	Valid
8	90	410	5,00	14655	84,00	0,548	0,444	Valid
9	88	404	16,80	14373	125,80	0,448	0,444	Valid
10	78	326	21,80	12814	185,80	0,580	0,444	Valid
11	79	321	8,95	12924	133,90	0,653	0,444	Valid
12	77	315	18,55	12637	170,70	0,578	0,444	Valid
13	79	319	6,95	12927	136,90	0,757	0,444	Valid
14	73	287	20,55	12016	197,30	0,635	0,444	Valid
15	68	240	8,80	10978	-31,20	-0,153	0,444	Drop
16	73	281	14,55	11983	164,30	0,628	0,444	Valid
17	79	331	18,95	12948	157,90	0,529	0,444	Valid
18	81	335	6,95	13222	108,10	0,598	0,444	Valid
19	83	355	10,55	13583	145,30	0,652	0,444	Valid
20	83	351	6,55	13550	112,30	0,640	0,444	Valid
21	85	369	7,75	13879	117,50	0,615	0,444	Valid
22	80	334	14,00	13054	102,00	0,397	0,444	Drop
23	73	287	20,55	11916	97,30	0,313	0,444	Drop
24	83	351	6,55	13561	123,30	0,702	0,444	Valid
25	82	350	13,80	13427	151,20	0,593	0,444	Valid
26	85	371	9,75	13890	128,50	0,600	0,444	Valid
27	73	279	12,55	11873	54,30	0,223	0,444	Drop
28	85	379	17,75	13934	172,50	0,597	0,444	Valid
29	81	341	12,95	13281	167,10	0,677	0,444	Valid
30	77	311	14,55	12667	200,70	0,767	0,444	Valid
31	84	362	9,20	13726	126,40	0,608	0,444	Valid
32	74	294	20,20	12136	155,40	0,504	0,444	Valid
33	70	260	15,00	11323	-10,00	-0,038	0,444	Drop
34	84	366	13,20	13725	125,40	0,503	0,444	Valid
35	86	378	8,20	14037	113,60	0,578	0,444	Valid
36	89	401	4,95	14501	91,90	0,602	0,444	Valid
37	81	349	20,95	13224	110,10	0,351	0,444	Drop
38	76	308	19,20	12475	170,60	0,568	0,444	Valid
39	70	270	25,00	11283	-50,00	-0,146	0,444	Drop
40	70	270	25,00	11248	-85,00	-0,248	0,444	Drop

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3238
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 528936
3. Kolom ΣX_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 528936 - \frac{3238^2}{20} = 4703,80$
4. Kolom ΣX_i = Jumlah skor tiap butir = 84
5. Kolom ΣX_i^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $5^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2 = 372$
6. Kolom ΣX_i^2 = $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 372 - \frac{84^2}{20} = 19,20$
7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.
= $5 \times 178 + 5 \times 162 + 4 \times 161 + \dots + 4 \times 162 = 13808$
8. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = $\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} = 13808 - \frac{84 \times 3238}{20} = 208,40$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{208,40}{\sqrt{19,20 \times 4703,80}} = \frac{208,40}{300,52} = 0,693$

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

**PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL X₂
KEPUASAN 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	5	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	4	5	4	4	4	4	5	5	155	24025
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	18496
3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	137	18769	
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	135	18225	
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	139	19321		
6	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	128	16384		
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	148	21904	
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	147	21609	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	154	23716	
10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	17956	
11	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	1	2	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	91	8281	
12	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	119	14161	
13	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	137	18769		
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	136	18496	
15	3	3	4	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	103	10609	
16	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	131	17161
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	122	14884
18	4	4	5	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	4	128	16384	
19	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	139	19321		
20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	134	17956		
ΣX _t	84	88	91	91	92	86	87	90	88	78	79	77	79	73	73	79	81	83	83	85	83	82	85	85	81	77	84	74	84	86	89	76	2653	356427		
ΣX _t ²	372	398	419	423	430	384	387	410	404	326	321	315	319	287	281	331	335	355	351	369	351	350	371	379	341	311	362	294	366	378	401	308	ΣX _t ²	4506,55		

**DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X_2
KEPUASAN KERJA**

NO	VARIANS
1	0,960
2	0,540
3	0,247
4	0,447
5	0,340
6	0,710
7	0,428
8	0,250
9	0,840
10	1,090
11	0,447
12	0,928
13	0,347
14	1,028
15	0,728
16	0,947
17	0,347
18	0,528
19	0,328
20	0,388
21	0,328
22	0,690
23	0,488
24	0,888
25	0,647
26	0,728
27	0,460
28	1,010
29	0,660
30	0,410
31	0,247
32	0,960
ΣS_i^2	19,384

1. Mencari Varians Butir :

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

contoh : butir ke – 1

$$= \frac{372 - \frac{84^2}{20}}$$

$$= \frac{19,200}{20} = 0,960$$

2. Mencari Varians Total :

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

$$= \frac{356427 - \frac{2653^2}{20}}$$

$$= \frac{4506,550}{20} = 225,328$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel :

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

$$= \left\{ \frac{32}{31} \right\} \left\{ 1 - \frac{19,384}{225,328} \right\}$$

$$= \frac{32}{31} (0,9139743)$$

$$= 0,943$$

Kesimpulan :

Hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen kepuasan kerja berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

S_t^2	r_{11}
225,328	0,943

LAMPIRAN 3

Kisi-Kisi Akhir Instrumen

Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kontraproduktif

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1	Sabotase	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	1, 2, 3, 4, 5
2	Membuang sumber daya	8, 9, 10, 11, 12	6, 7, 8, 9, 10
3	Membicarakan orang lain	13, 14, 15	11, 12
4	Ketidaksopanan	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26
5	Kekerasan	36, 37, 38, 39, 40	27, 28, 29, 30

Kisi-kisi Instrumen Kepercayaan

No	Indikator	NomorButir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1	Integritas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
2	Konsistensi	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
3	Loyalitas/kesetiaan	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25
4	Keterbukaan	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33

Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1	Perasaan terhadap kondisi organisasi sekolah	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
2	Perasaan terhadap kondisi pekerjaan	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
3	Perasaan terhadap pembayaran gaji/upah	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	15, 16, 17, 18, 19, 20
4	Perasaan terhadap kondisi supervisi oleh kepala sekolah	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	21, 22, 23, 24, 25
5	Hubungan dengan guru dan karyawan lain	30, 31, 32, 33, 34	26, 27, 28, 29
6	Promosi jabatan	35, 36, 37, 38, 39, 40	30, 31, 32

LAMPIRAN 4
DATA HASIL PENELITIAN

DATA VARIABEL X_3

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	
37	5	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
38	5	4	2	4	2	3	5	5	2	4	2	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	119
39	5	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	113
40	5	2	2	4	2	5	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	2	2	3	5	5	2	5	5	5	5	111
41	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	114
42	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	1	1	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	114
43	5	4	2	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	5	2	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	5	5	5	119
44	4	2	4	4	4	2	2	4	2	5	5	5	2	5	4	2	2	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	117
45	4	4	4	4	4	2	2	3	5	5	2	5	2	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	116
46	4	2	5	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	126
47	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	2	5	2	3	1	1	5	5	4	2	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	116
48	4	4	4	2	5	5	3	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	132
49	4	2	4	5	3	3	5	5	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	4	3	5	4	5	2	5	5	5	122
50	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	3	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
51	4	2	5	4	3	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
52	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	130
53	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
54	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
55	5	4	4	2	4	2	3	3	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	128
56	5	4	4	2	4	2	3	2	2	3	1	1	2	3	5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	112
57	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	128
58	5	4	2	4	4	4	2	5	5	5	5	4	5	2	4	4	2	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	124
59	5	2	2	1	2	3	5	5	2	5	2	4	4	2	4	4	2	5	5	4	2	4	4	4	2	5	5	5	5	5	109
60	5	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	122
61	5	4	2	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	123
62	5	4	2	4	3	4	4	4	2	5	5	5	4	2	5	4	2	4	2	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	120
63	5	4	2	5	5	5	4	3	4	4	2	3	4	2	5	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	5	5	5	5	5	114
64	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	5	5	5	5	123
65	5	2	2	5	5	4	4	4	2	4	2	5	3	2	3	2	2	4	2	5	2	4	2	4	5	3	3	5	4	5	104
66	5	2	2	2	5	5	5	1	2	3	5	5	2	5	3	2	2	2	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	111
67	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	2	4	2	5	4	3	5	4	4	117	
68	2	2	2	2	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	117
69	3	4	4	5	3	1	1	4	3	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	119
70	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	126
71	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	1	1	2	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	125
72	5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5	4	2	2	2	5	2	4	5	5	5	5	120
																8754															

**DATA MENTAH VARIABEL X_1
KEPERCAYAAN**

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	32	33			
1	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	119	
2	5	4	2	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	130	
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	138		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	132		
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	148		
6	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	150		
7	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	142		
8	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	143	
9	4	5	4	3	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	138		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	155		
11	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	137		
12	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	2	4	3	4	4	134		
13	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	119		
14	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	145		
15	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	5	142		
16	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	4	131		
17	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	131		
18	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	2	4	2	1	1	1	4	2	98		
19	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	143		
20	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	146		
21	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	121		
22	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	160			
23	4	5	4	2	2	4	4	2	5	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	115		
24	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	3	3	4	5	137		
25	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	128		
26	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	148		
27	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	149		
28	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	165		
29	4	4	4	5	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	137		
30	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	2	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	141		
31	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	135		
32	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	145		
33	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	140		
34	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	2	4	5	5	5	1	5	5	5	4	135		
35	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	3	2	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	144		
36	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	139		

DATA VARIABEL X_1

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	32	33			
37	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	144	
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	139	
39	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	143		
40	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	146		
41	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	145		
42	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	147		
43	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	2	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	141		
44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	150		
45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	152			
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	153		
47	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	4	5	4	3	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	145		
48	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	5	5	3	4	4	5	118		
49	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	4	3	3	2	2	5	5	4	4	4	124			
50	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	2	4	5	2	4	3	3	4	2	3	4	4	4	5	4	5	126		
51	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	135		
52	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	5	5	122		
53	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	2	5	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	125		
54	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	122		
55	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	2	5	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	126		
56	5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	146		
57	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	138		
58	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	149		
59	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	155		
60	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	130		
61	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	139		
62	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	143		
63	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	142		
64	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	141		
65	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	2	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	145			
66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	151		
67	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	143		
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	138		
69	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	142		
70	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	144		
71	5	5	5	4	5	2	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	144		
72	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	146			
																																	9999	

**DATA MENTAH VARIABEL X_2
KEPUASAN KERJA**

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	31	32			
1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	89
2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	125
3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	131
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	125	
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	112	
6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	113		
7	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	2	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	123		
8	4	4	5	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	124		
9	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	130		
10	4	3	3	2	5	5	5	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	3	5	128		
11	5	2	2	3	3	2	4	4	2	4	5	4	4	3	3	3	1	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	106		
12	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	129		
13	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	129		
15	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	132		
16	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	140		
17	3	3	4	3	3	3	2	2	3	1	1	2	5	2	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	96		
18	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	124		
19	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	142		
20	2	2	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	4	2	4	3	98		
21	4	3	5	3	4	4	5	2	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	120		
22	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	140		
23	4	3	2	4	4	4	2	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	2	4	4	123		
24	4	3	2	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	120		
25	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	115		
26	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	122			
27	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	130		
28	5	5	3	3	2	2	3	1	1	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136		
29	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	133		
30	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	129		
31	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	145		
32	4	4	4	4	5	2	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	142		
33	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	2	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	120		
34	4	4	5	3	5	5	3	3	3	2	2	3	1	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	121		
35	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	138		
36	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	139		

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	31	32			
37	5	4	5	5	4	3	5	4	2	4	4	4	2	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136
38	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141
39	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	145	
40	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
41	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	
42	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	146	
44	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	141	
45	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149	
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	
47	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	2	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	130	
48	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	2	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
49	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	131	
50	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	133	
51	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	139	
52	5	5	5	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2	2	3	1	1	2	5	5	5	5	3	5	5	119	
53	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	123	
54	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	126	
55	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	133	
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	144	
57	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	134	
58	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	134	
59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	141	
60	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	139	
61	4	5	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	129	
62	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	144	
63	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	147
64	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	141	
65	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	3	132		
66	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	146	
67	5	5	4	4	4	4	2	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	143	
68	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	151	
69	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	128	
70	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	143	
71	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	147	
72	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146
																																9470			

LAMPIRAN 5
PERSYARATAN ANALISIS

TABEL BANTUAN PERHITUNGAN REGRESI

No	X_3	X_1	X_2	X_3^2	X_1^2	X_2^2	X_1X_3	X_2X_3	X_1X_2
1	130	119	89	16900	14161	7921	15470	11570	10591
2	119	130	125	14161	16900	15625	15470	14875	16250
3	131	138	131	17161	19044	17161	18078	17161	18078
4	109	132	125	11881	17424	15625	14388	13625	16500
5	120	148	112	14400	21904	12544	17760	13440	16576
6	117	150	113	13689	22500	12769	17550	13221	16950
7	123	142	123	15129	20164	15129	17466	15129	17466
8	122	143	124	14884	20449	15376	17446	15128	17732
9	125	138	130	15625	19044	16900	17250	16250	17940
10	123	155	128	15129	24025	16384	19065	15744	19840
11	130	137	106	16900	18769	11236	17810	13780	14522
12	119	134	129	14161	17956	16641	15946	15351	17286
13	123	119	125	15129	14161	15625	14637	15375	14875
14	124	145	129	15376	21025	16641	17980	15996	18705
15	128	142	132	16384	20164	17424	18176	16896	18744
16	122	131	140	14884	17161	19600	15982	17080	18340
17	129	131	96	16641	17161	9216	16899	12384	12576
18	123	98	124	15129	9604	15376	12054	15252	12152
19	130	143	142	16900	20449	20164	18590	18460	20306
20	131	146	98	17161	21316	9604	19126	12838	14308
21	121	121	120	14641	14641	14400	14641	14520	14520
22	117	160	140	13689	25600	19600	18720	16380	22400
23	127	115	123	16129	13225	15129	14605	15621	14145
24	140	137	120	19600	18769	14400	19180	16800	16440
25	129	128	115	16641	16384	13225	16512	14835	14720
26	132	148	122	17424	21904	14884	19536	16104	18056
27	115	149	130	13225	22201	16900	17135	14950	19370
28	99	165	136	9801	27225	18496	16335	13464	22440
29	127	137	133	16129	18769	17689	17399	16891	18221
30	122	141	129	14884	19881	16641	17202	15738	18189
31	114	135	145	12996	18225	21025	15390	16530	19575
32	113	145	142	12769	21025	20164	16385	16046	20590
33	128	140	120	16384	19600	14400	17920	15360	16800
34	122	135	121	14884	18225	14641	16470	14762	16335
35	110	144	138	12100	20736	19044	15840	15180	19872
36	116	139	139	13456	19321	19321	16124	16124	19321

TABEL PERHITUNGAN REGRESI

Lanjutan

No	X_3	X_1	X_2	X_3^2	X_1^2	X_2^2	X_1X_3	X_2X_3	X_1X_2
37	119	144	136	14161	20736	18496	17136	16184	19584
38	119	139	141	14161	19321	19881	16541	16779	19599
39	113	143	145	12769	20449	21025	16159	16385	20735
40	111	146	150	12321	21316	22500	16206	16650	21900
41	114	145	148	12996	21025	21904	16530	16872	21460
42	114	147	135	12996	21609	18225	16758	15390	19845
43	119	141	146	14161	19881	21316	16779	17374	20586
44	117	150	141	13689	22500	19881	17550	16497	21150
45	116	152	149	13456	23104	22201	17632	17284	22648
46	126	153	133	15876	23409	17689	19278	16758	20349
47	116	145	130	13456	21025	16900	16820	15080	18850
48	132	118	129	17424	13924	16641	15576	17028	15222
49	122	124	131	14884	15376	17161	15128	15982	16244
50	130	126	133	16900	15876	17689	16380	17290	16758
51	128	135	139	16384	18225	19321	17280	17792	18765
52	130	122	119	16900	14884	14161	15860	15470	14518
53	137	125	123	18769	15625	15129	17125	16851	15375
54	139	122	126	19321	14884	15876	16958	17514	15372
55	128	126	133	16384	15876	17689	16128	17024	16758
56	112	146	144	12544	21316	20736	16352	16128	21024
57	128	138	134	16384	19044	17956	17664	17152	18492
58	124	149	134	15376	22201	17956	18476	16616	19966
59	109	155	141	11881	24025	19881	16895	15369	21855
60	122	130	139	14884	16900	19321	15860	16958	18070
61	123	139	129	15129	19321	16641	17097	15867	17931
62	120	143	144	14400	20449	20736	17160	17280	20592
63	114	142	147	12996	20164	21609	16188	16758	20874
64	123	141	141	15129	19881	19881	17343	17343	19881
65	104	145	132	10816	21025	17424	15080	13728	19140
66	111	151	146	12321	22801	21316	16761	16206	22046
67	117	143	143	13689	20449	20449	16731	16731	20449
68	117	138	151	13689	19044	22801	16146	17667	20838
69	119	142	128	14161	20164	16384	16898	15232	18176
70	126	144	143	15876	20736	20449	18144	18018	20592
71	125	144	147	15625	20736	21609	18000	18375	21168
72	120	146	146	14400	21316	21316	17520	17520	21316
Σ	8754	9999	9470	1068684	1397729	1257070	1212676	1148012	1318859

PERSAMAAN REGRESI

1. Regresi X_3 atas X_1

$$\begin{aligned}\sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} & \sum x_1x_3 &= \sum X_1X_3 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_3)}{n} \\ &= 1397729 - \frac{9999^2}{72} & &= 1212676 - \frac{9999 \times 8754}{72} \\ &= 1397729 - 1388611,13 & &= 1212676 - 1215711,75 \\ &= 9117,87 & &= -3035,75\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} & \bar{X}_3 &= \frac{\sum X_3}{n} \\ &= \frac{9999}{72} & &= \frac{8754}{72} \\ &= 138,88 & &= 121,58\end{aligned}$$

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

Jadi persamaan regresi pertama $\hat{X}_3 = a + bX_1$

$$\begin{aligned}b &= \frac{\sum x_1x_3}{\sum x_1^2} = \frac{-3035,75}{9117,87} & a &= \bar{X}_3 - b\bar{X}_1 \\ &= -0,33 & &= 121,58 - (-0,33 \times 138,88) \\ & & &= 121,58 - (-46,24) \\ & & &= 167,82\end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{X}_3 = 167,82 - 0,33 X_1$

2. Regresi X_3 atas X_2

$$\begin{aligned}\sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 1257070 - \frac{9470^2}{72} \\ &= 1257070 - 1245568,06 \\ &= 11501,94\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_2x_3 &= \sum X_2X_3 - \frac{(\sum X_2)(\sum X_3)}{n} \\ &= 1148012 - \frac{9470 \times 8754}{72} \\ &= 1148012 - 1151394,17 \\ &= -3382,17\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\ &= \frac{9470}{72} \\ &= 131,53\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_3 &= \frac{\sum X_3}{n} \\ &= \frac{8754}{72} \\ &= 121,58\end{aligned}$$

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

Jadi persamaan regresi kedua $\hat{X}_3 = a + bX_2$

$$\begin{aligned}b &= \frac{\sum x_2x_3}{\sum x_2^2} = \frac{-3382,17}{11501,94} \\ &= -0,29\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{X}_3 - b\bar{X}_2 \\ &= 121,58 - (-0,29 \times 131,53) \\ &= 121,58 - (-38,68) \\ &= 160,26\end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{X}_3 = 160,26 - 0,29 X_2$

3. Regresi X_2 atas X_1

$$\begin{aligned}\sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 1397729 - \frac{9999^2}{72} \\ &= 1397729 - 1388611,13 \\ &= 9117,87\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\ &= \frac{9999}{72} \\ &= 138,88\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_1x_2 &= \sum X_1X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\ &= 1318859 - \frac{9999 \times 9470}{72} \\ &= 1318859 - 1315146,25 \\ &= 3712,75\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\ &= \frac{9470}{72} \\ &= 131,53\end{aligned}$$

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

Jadi persamaan regresi ketiga $\hat{X}_2 = a + bX_1$

$$\begin{aligned}b &= \frac{\sum x_1x_2}{\sum x_1^2} = \frac{3712,75}{9117,87} \\ &= 0,41\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{X}_2 - b\bar{X}_1 \\ &= 131,53 - 0,41 \times 138,88 \\ &= 131,53 - 56,55 \\ &= 74,98\end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{X}_2 = 74,98 + 0,41 X_1$

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_3 = 167,82 - 0,33X_1$$

No	X_1	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}^2$
1	98	123	135,19	-12,19	-12,192	148,645
2	115	127	129,53	-2,53	-2,532	6,411
3	118	132	128,53	3,47	3,468	12,027
4	119	130	128,20	1,80	1,798	3,233
5	119	123	128,20	-5,20	-5,202	27,061
6	121	121	127,53	-6,53	-6,532	42,667
7	122	130	127,20	2,80	2,798	7,829
8	122	139	127,20	11,80	11,798	139,193
9	124	122	126,53	-4,53	-4,532	20,539
10	125	137	126,20	10,80	10,798	116,597
11	126	130	125,87	4,13	4,128	17,040
12	126	128	125,87	2,13	2,128	4,528
13	128	129	125,20	3,80	3,798	14,425
14	130	119	124,54	-5,54	-5,542	30,714
15	130	122	124,54	-2,54	-2,542	6,462
16	131	122	124,20	-2,20	-2,202	4,849
17	131	129	124,20	4,80	4,798	23,021
18	132	109	123,87	-14,87	-14,872	221,176
19	134	119	123,21	-4,21	-4,212	17,741
20	135	114	122,87	-8,87	-8,872	78,712
21	135	122	122,87	-0,87	-0,872	0,760
22	135	128	122,87	5,13	5,128	26,296
23	137	130	122,21	7,79	7,788	60,653
24	137	140	122,21	17,79	17,788	316,413
25	137	127	122,21	4,79	4,788	22,925
26	138	131	121,87	9,13	9,128	83,320
27	138	125	121,87	3,13	3,128	9,784
28	138	128	121,87	6,13	6,128	37,552
29	138	117	121,87	-4,87	-4,872	23,736
30	139	116	121,54	-5,54	-5,542	30,714
31	139	119	121,54	-2,54	-2,542	6,462
32	139	123	121,54	1,46	1,458	2,126
33	140	128	121,21	6,79	6,788	46,077
34	141	122	120,87	1,13	1,128	1,272
35	141	119	120,87	-1,87	-1,872	3,504
36	141	123	120,87	2,13	2,128	4,528
37	142	123	120,54	2,46	2,458	6,042
38	142	128	120,54	7,46	7,458	55,622

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

Lanjutan

No	X_1	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}^2$
39	142	114	120,54	-6,54	-6,542	42,798
40	142	119	120,54	-1,54	-1,542	2,378
41	143	122	120,21	1,79	1,788	3,197
42	143	130	120,21	9,79	9,788	95,805
43	143	113	120,21	-7,21	-7,212	52,013
44	143	120	120,21	-0,21	-0,212	0,045
45	143	117	120,21	-3,21	-3,212	10,317
46	144	110	119,88	-9,88	-9,882	97,654
47	144	119	119,88	-0,88	-0,882	0,778
48	144	126	119,88	6,12	6,118	37,430
49	144	125	119,88	5,12	5,118	26,194
50	145	124	119,54	4,46	4,458	19,874
51	145	113	119,54	-6,54	-6,542	42,798
52	145	114	119,54	-5,54	-5,542	30,714
53	145	116	119,54	-3,54	-3,542	12,546
54	145	104	119,54	-15,54	-15,542	241,554
55	146	131	119,21	11,79	11,788	138,957
56	146	111	119,21	-8,21	-8,212	67,437
57	146	112	119,21	-7,21	-7,212	52,013
58	146	120	119,21	0,79	0,788	0,621
59	147	114	118,88	-4,88	-4,882	23,834
60	148	120	118,54	1,46	1,458	2,126
61	148	132	118,54	13,46	13,458	181,118
62	149	115	118,21	-3,21	-3,212	10,317
63	149	124	118,21	5,79	5,788	33,501
64	150	117	117,88	-0,88	-0,882	0,778
65	150	117	117,88	-0,88	-0,882	0,778
66	151	111	117,55	-6,55	-6,552	42,929
67	152	116	117,21	-1,21	-1,212	1,469
68	153	126	116,88	9,12	9,118	83,138
69	155	123	116,21	6,79	6,788	46,077
70	155	109	116,21	-7,21	-7,212	52,013
71	160	117	114,55	2,45	2,448	5,993
72	165	99	112,88	-13,88	-13,882	192,710
				0,13		3332,557

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_3 = 160,26 - 0,29X_2$$

No	X_2	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)} \right\}$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)} \right\}^2$
1	89	130	134,09	-4,09	-4,089	16,720
2	96	129	132,03	-3,03	-3,029	9,175
3	98	131	131,44	-0,44	-0,439	0,193
4	106	130	129,09	0,91	0,911	0,830
5	112	120	127,33	-7,33	-7,329	53,714
6	113	117	127,03	-10,03	-10,029	100,581
7	115	129	126,44	2,56	2,561	6,559
8	119	130	125,27	4,73	4,731	22,382
9	120	121	124,97	-3,97	-3,969	15,753
10	120	140	124,97	15,03	15,031	225,931
11	120	128	124,97	3,03	3,031	9,187
12	121	122	124,68	-2,68	-2,679	7,177
13	122	132	124,39	7,61	7,611	57,927
14	123	123	124,09	-1,09	-1,089	1,186
15	123	127	124,09	2,91	2,911	8,474
16	123	137	124,09	12,91	12,911	166,694
17	124	122	123,80	-1,80	-1,799	3,236
18	124	123	123,80	-0,80	-0,799	0,638
19	125	119	123,50	-4,50	-4,499	20,241
20	125	109	123,50	-14,50	-14,499	210,221
21	125	123	123,50	-0,50	-0,499	0,249
22	126	139	123,21	15,79	15,791	249,356
23	128	123	122,62	0,38	0,381	0,145
24	128	119	122,62	-3,62	-3,619	13,097
25	129	119	122,33	-3,33	-3,329	11,082
26	129	124	122,33	1,67	1,671	2,792
27	129	122	122,33	-0,33	-0,329	0,108
28	129	132	122,33	9,67	9,671	93,528
29	129	123	122,33	0,67	0,671	0,450
30	130	125	122,03	2,97	2,971	8,827
31	130	115	122,03	-7,03	-7,029	49,407
32	130	116	122,03	-6,03	-6,029	36,349
33	131	131	121,74	9,26	9,261	85,766
34	131	122	121,74	0,26	0,261	0,068
35	132	128	121,45	6,55	6,551	42,916
36	132	104	121,45	-17,45	-17,449	304,468
37	133	127	121,15	5,85	5,851	34,234
38	133	126	121,15	4,85	4,851	23,532

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

Lanjutan

No	X_2	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}^2$
39	133	130	121,15	8,85	8,851	78,340
40	133	128	121,15	6,85	6,851	46,936
41	134	128	120,86	7,14	7,141	50,994
42	134	124	120,86	3,14	3,141	9,866
43	135	114	120,56	-6,56	-6,559	43,020
44	136	99	120,27	-21,27	-21,269	452,370
45	136	119	120,27	-1,27	-1,269	1,610
46	138	110	119,68	-9,68	-9,679	93,683
47	139	116	119,39	-3,39	-3,389	11,485
48	139	128	119,39	8,61	8,611	74,149
49	139	122	119,39	2,61	2,611	6,817
50	140	122	119,09	2,91	2,911	8,474
51	140	117	119,09	-2,09	-2,089	4,364
52	141	119	118,80	0,20	0,201	0,040
53	141	117	118,80	-1,80	-1,799	3,236
54	141	109	118,80	-9,80	-9,799	96,020
55	141	123	118,80	4,20	4,201	17,648
56	142	130	118,50	11,50	11,501	132,273
57	142	113	118,50	-5,50	-5,499	30,239
58	143	117	118,21	-1,21	-1,209	1,462
59	143	126	118,21	7,79	7,791	60,700
60	144	112	117,92	-5,92	-5,919	35,035
61	144	120	117,92	2,08	2,081	4,331
62	145	114	117,62	-3,62	-3,619	13,097
63	145	113	117,62	-4,62	-4,619	21,335
64	146	119	117,33	1,67	1,671	2,792
65	146	111	117,33	-6,33	-6,329	40,056
66	146	120	117,33	2,67	2,671	7,134
67	147	114	117,03	-3,03	-3,029	9,175
68	147	125	117,03	7,97	7,971	63,537
69	148	114	116,74	-2,74	-2,739	7,502
70	149	116	116,45	-0,45	-0,449	0,202
71	150	111	116,15	-5,15	-5,149	26,512
72	151	117	115,86	1,14	1,141	1,302
				-0,04		3348,933

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_2 = 74,98 + 0,41X_1$$

No	X_1	X_2	\hat{X}_2	$X_2 - \hat{X}_2$	$\{(X_2 - \hat{X}_2) - (\overline{X_2 - \hat{X}_2})\}$	$\{(X_2 - \hat{X}_2) - (\overline{X_2 - \hat{X}_2})\}^2$
1	98	124	114,89	9,11	9,112	83,029
2	115	123	121,81	1,19	1,192	1,421
3	118	129	123,03	5,97	5,972	35,665
4	119	89	123,44	-34,44	-34,438	1185,976
5	119	125	123,44	1,56	1,562	2,440
6	121	120	124,25	-4,25	-4,248	18,046
7	122	119	124,66	-5,66	-5,658	32,013
8	122	126	124,66	1,34	1,342	1,801
9	124	131	125,47	5,53	5,532	30,603
10	125	123	125,88	-2,88	-2,878	8,283
11	126	133	126,29	6,71	6,712	45,051
12	126	133	126,29	6,71	6,712	45,051
13	128	115	127,10	-12,10	-12,098	146,362
14	130	125	127,92	-2,92	-2,918	8,515
15	130	139	127,92	11,08	11,082	122,811
16	131	140	128,32	11,68	11,682	136,469
17	131	96	128,32	-32,32	-32,318	1044,453
18	132	125	128,73	-3,73	-3,728	13,898
19	134	129	129,54	-0,54	-0,538	0,289
20	135	145	129,95	15,05	15,052	226,563
21	135	121	129,95	-8,95	-8,948	80,067
22	135	139	129,95	9,05	9,052	81,939
23	137	106	130,77	-24,77	-24,768	613,454
24	137	120	130,77	-10,77	-10,768	115,950
25	137	133	130,77	2,23	2,232	4,982
26	138	131	131,17	-0,17	-0,168	0,028
27	138	130	131,17	-1,17	-1,168	1,364
28	138	134	131,17	2,83	2,832	8,020
29	138	151	131,17	19,83	19,832	393,308
30	139	139	131,58	7,42	7,422	55,086
31	139	141	131,58	9,42	9,422	88,774
32	139	129	131,58	-2,58	-2,578	6,646
33	140	120	131,99	-11,99	-11,988	143,712
34	141	129	132,39	-3,39	-3,388	11,479
35	141	146	132,39	13,61	13,612	185,287
36	141	141	132,39	8,61	8,612	74,167
37	142	123	132,80	-9,80	-9,798	96,001
38	142	132	132,80	-0,80	-0,798	0,637

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

Lanjutan

No	X_1	X_2	\hat{X}_2	$X_2 - \hat{X}_2$	$\{(X_2 - \hat{X}_2) - (\overline{X_2 - \hat{X}_2})\}$	$\{(X_2 - \hat{X}_2) - (\overline{X_2 - \hat{X}_2})\}^2$
39	142	147	132,80	14,20	14,202	201,697
40	142	128	132,80	-4,80	-4,798	23,021
41	143	124	133,21	-9,21	-9,208	84,787
42	143	142	133,21	8,79	8,792	77,299
43	143	145	133,21	11,79	11,792	139,051
44	143	144	133,21	10,79	10,792	116,467
45	143	143	133,21	9,79	9,792	95,883
46	144	138	133,62	4,38	4,382	19,202
47	144	136	133,62	2,38	2,382	5,674
48	144	143	133,62	9,38	9,382	88,022
49	144	147	133,62	13,38	13,382	179,078
50	145	129	134,02	-5,02	-5,018	25,180
51	145	142	134,02	7,98	7,982	63,712
52	145	148	134,02	13,98	13,982	195,496
53	145	130	134,02	-4,02	-4,018	16,144
54	145	132	134,02	-2,02	-2,018	4,072
55	146	98	134,43	-36,43	-36,428	1326,999
56	146	150	134,43	15,57	15,572	242,487
57	146	144	134,43	9,57	9,572	91,623
58	146	146	134,43	11,57	11,572	133,911
59	147	135	134,84	0,16	0,162	0,026
60	148	112	135,24	-23,24	-23,238	540,005
61	148	122	135,24	-13,24	-13,238	175,245
62	149	130	135,65	-5,65	-5,648	31,900
63	149	134	135,65	-1,65	-1,648	2,716
64	150	113	136,06	-23,06	-23,058	531,671
65	150	141	136,06	4,94	4,942	24,423
66	151	146	136,47	9,53	9,532	90,859
67	152	149	136,87	12,13	12,132	147,185
68	153	133	137,28	-4,28	-4,278	18,301
69	155	128	138,10	-10,10	-10,098	101,970
70	155	141	138,10	2,90	2,902	8,422
71	160	140	140,13	-0,13	-0,128	0,016
72	165	136	142,17	-6,17	-6,168	38,044
				-0,11		9990,228

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{X}_3 = 167,82 - 0,33X_1$

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum (X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\
 &= \frac{0,13}{72} \\
 &= 0,0018 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3}) \right\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{3332,557}{71} \\
 &= 46,9374 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{46,9374} \\
 &= 6,85
 \end{aligned}$$

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{X}_3 = 160,26 - 0,29X_2$

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum (X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\
 &= \frac{-0,04}{72} \\
 &= -0,0006 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3}) \right\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{3348,933}{71} \\
 &= 47,1681 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{47,1681} \\
 &= 6,87
 \end{aligned}$$

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{X}_2 = 74,98 + 0,41X_1$

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_2 - \hat{X}_2} &= \frac{\sum (X_2 - \hat{X}_2)}{n} \\
 &= \frac{-0,11}{72} \\
 &= -0,0015 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_2 - \hat{X}_2) - \left(\overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{9990,228}{71} \\
 &= 140,7074 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{140,7074} \\
 &= 11,86
 \end{aligned}$$

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

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
1	-15,54	-15,542	-2,27	0,4884	0,0116	0,014	0,0024
2	-14,87	-14,872	-2,17	0,4850	0,0150	0,028	0,0130
3	-13,88	-13,882	-2,03	0,4788	0,0212	0,042	0,0208
4	-12,19	-12,192	-1,78	0,4625	0,0375	0,056	0,0185
5	-9,88	-9,882	-1,44	0,4251	0,0749	0,069	0,0059
6	-8,87	-8,872	-1,30	0,4032	0,0968	0,083	0,0138
7	-8,21	-8,212	-1,20	0,3849	0,1151	0,097	0,0181
8	-7,21	-7,212	-1,05	0,3531	0,1469	0,111	0,0359
9	-7,21	-7,212	-1,05	0,3531	0,1469	0,125	0,0219
10	-7,21	-7,212	-1,05	0,3531	0,1469	0,139	0,0079
11	-6,53	-6,532	-0,95	0,3289	0,1711	0,153	0,0181
12	-6,54	-6,542	-0,96	0,3315	0,1685	0,167	0,0015
13	-6,54	-6,542	-0,96	0,3315	0,1685	0,181	0,0125
14	-6,55	-6,552	-0,96	0,3315	0,1685	0,194	0,0255
15	-5,54	-5,542	-0,81	0,2910	0,2090	0,208	0,0010
16	-5,54	-5,542	-0,81	0,2910	0,2090	0,222	0,0130
17	-5,54	-5,542	-0,81	0,2910	0,2090	0,236	0,0270
18	-5,20	-5,202	-0,76	0,2764	0,2236	0,250	0,0264
19	-4,87	-4,872	-0,71	0,2612	0,2388	0,264	0,0252
20	-4,88	-4,882	-0,71	0,2612	0,2388	0,278	0,0392
21	-4,53	-4,532	-0,66	0,2454	0,2546	0,292	0,0374
22	-4,21	-4,212	-0,61	0,2291	0,2709	0,306	0,0351
23	-3,54	-3,542	-0,52	0,1985	0,3015	0,319	0,0175
24	-3,21	-3,212	-0,47	0,1808	0,3192	0,333	0,0138
25	-3,21	-3,212	-0,47	0,1808	0,3192	0,347	0,0278
26	-2,53	-2,532	-0,37	0,1443	0,3557	0,361	0,0053
27	-2,54	-2,542	-0,37	0,1443	0,3557	0,375	0,0193
28	-2,54	-2,542	-0,37	0,1443	0,3557	0,389	0,0333
29	-2,20	-2,202	-0,32	0,1255	0,3745	0,403	0,0285
30	-1,87	-1,872	-0,27	0,1064	0,3936	0,417	0,0234
31	-1,54	-1,542	-0,23	0,0910	0,4090	0,431	0,0220
32	-1,21	-1,212	-0,18	0,0714	0,4286	0,444	0,0154
33	-0,87	-0,872	-0,13	0,0517	0,4483	0,458	0,0097
34	-0,88	-0,882	-0,13	0,0517	0,4483	0,472	0,0237
35	-0,88	-0,882	-0,13	0,0517	0,4483	0,486	0,0377
36	-0,88	-0,882	-0,13	0,0517	0,4483	0,500	0,0517
37	-0,21	-0,212	-0,03	0,0120	0,4880	0,514	0,0260
38	0,79	0,788	0,12	0,0478	0,5478	0,528	0,0198

Normalitas Galat Taksiran X_3 atas X_1

Lanjutan

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
39	1,13	1,128	0,16	0,0636	0,5636	0,542	0,0216
40	1,46	1,458	0,21	0,0832	0,5832	0,556	0,0272
41	1,46	1,458	0,21	0,0832	0,5832	0,569	0,0142
42	1,80	1,798	0,26	0,1026	0,6026	0,583	0,0196
43	1,79	1,788	0,26	0,1026	0,6026	0,597	0,0056
44	2,13	2,128	0,31	0,1217	0,6217	0,611	0,0107
45	2,13	2,128	0,31	0,1217	0,6217	0,625	0,0033
46	2,46	2,458	0,36	0,1406	0,6406	0,639	0,0016
47	2,45	2,448	0,36	0,1406	0,6406	0,653	0,0124
48	2,80	2,798	0,41	0,1591	0,6591	0,667	0,0079
49	3,13	3,128	0,46	0,1772	0,6772	0,681	0,0038
50	3,47	3,468	0,51	0,1950	0,6950	0,694	0,0010
51	3,80	3,798	0,55	0,2088	0,7088	0,708	0,0008
52	4,13	4,128	0,60	0,2258	0,7258	0,722	0,0038
53	4,46	4,458	0,65	0,2422	0,7422	0,736	0,0062
54	4,79	4,788	0,70	0,2580	0,7580	0,750	0,0080
55	4,80	4,798	0,70	0,2580	0,7580	0,764	0,0060
56	5,13	5,128	0,75	0,2734	0,7734	0,778	0,0046
57	5,12	5,118	0,75	0,2734	0,7734	0,792	0,0186
58	5,79	5,788	0,84	0,2996	0,7996	0,806	0,0064
59	6,13	6,128	0,89	0,3133	0,8133	0,819	0,0057
60	6,12	6,118	0,89	0,3133	0,8133	0,833	0,0197
61	6,79	6,788	0,99	0,3389	0,8389	0,847	0,0081
62	6,79	6,788	0,99	0,3389	0,8389	0,861	0,0221
63	7,46	7,458	1,09	0,3621	0,8621	0,875	0,0129
64	7,79	7,788	1,14	0,3729	0,8729	0,889	0,0161
65	9,13	9,128	1,33	0,4082	0,9082	0,903	0,0052
66	9,12	9,118	1,33	0,4082	0,9082	0,917	0,0088
67	9,79	9,788	1,43	0,4236	0,9236	0,931	0,0074
68	10,80	10,798	1,58	0,4429	0,9429	0,944	0,0011
69	11,80	11,798	1,72	0,4573	0,9573	0,958	0,0007
70	11,79	11,788	1,72	0,4573	0,9573	0,972	0,0147
71	13,46	13,458	1,96	0,4750	0,9750	0,986	0,0110
72	17,79	17,788	2,60	0,4953	0,9953	1,000	0,0047

$L_{hitung} = 0,0517$ dan $L_{tabel} = 0,104$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 72.

$L_{hitung} = (0,0517) < L_{tabel} = (0,104)$ maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi X_3 atas X_1 berdistribusi normal.

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

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)} \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
1	-21,27	-21,269	-3,10	0,4990	0,0010	0,014	0,0130
2	-17,45	-17,449	-2,54	0,4945	0,0055	0,028	0,0225
3	-14,50	-14,499	-2,11	0,4826	0,0174	0,042	0,0246
4	-10,03	-10,029	-1,46	0,4279	0,0721	0,056	0,0161
5	-9,80	-9,799	-1,43	0,4236	0,0764	0,069	0,0074
6	-9,68	-9,679	-1,41	0,4207	0,0793	0,083	0,0037
7	-7,33	-7,329	-1,07	0,3577	0,1423	0,097	0,0453
8	-7,03	-7,029	-1,02	0,3461	0,1539	0,111	0,0429
9	-6,56	-6,559	-0,95	0,3289	0,1711	0,125	0,0461
10	-6,33	-6,329	-0,92	0,3212	0,1788	0,139	0,0398
11	-6,03	-6,029	-0,88	0,3106	0,1894	0,153	0,0364
12	-5,92	-5,919	-0,86	0,3051	0,1949	0,167	0,0279
13	-5,50	-5,499	-0,80	0,2881	0,2119	0,181	0,0309
14	-5,15	-5,149	-0,75	0,2734	0,2266	0,194	0,0326
15	-4,62	-4,619	-0,67	0,2486	0,2514	0,208	0,0434
16	-4,50	-4,499	-0,65	0,2422	0,2578	0,222	0,0358
17	-4,09	-4,089	-0,60	0,2258	0,2742	0,236	0,0382
18	-3,97	-3,969	-0,58	0,2190	0,2810	0,250	0,0310
19	-3,62	-3,619	-0,53	0,2019	0,2981	0,264	0,0341
20	-3,62	-3,619	-0,53	0,2019	0,2981	0,278	0,0201
21	-3,39	-3,389	-0,49	0,1879	0,3121	0,292	0,0201
22	-3,33	-3,329	-0,48	0,1844	0,3156	0,306	0,0096
23	-3,03	-3,029	-0,44	0,1700	0,3300	0,319	0,0110
24	-3,03	-3,029	-0,44	0,1700	0,3300	0,333	0,0030
25	-2,74	-2,739	-0,40	0,1554	0,3446	0,347	0,0024
26	-2,68	-2,679	-0,39	0,1517	0,3483	0,361	0,0127
27	-2,09	-2,089	-0,30	0,1179	0,3821	0,375	0,0071
28	-1,80	-1,799	-0,26	0,1026	0,3974	0,389	0,0084
29	-1,80	-1,799	-0,26	0,1026	0,3974	0,403	0,0056
30	-1,27	-1,269	-0,18	0,0714	0,4286	0,417	0,0116
31	-1,21	-1,209	-0,18	0,0714	0,4286	0,431	0,0024
32	-1,09	-1,089	-0,16	0,0636	0,4364	0,444	0,0076
33	-0,80	-0,799	-0,12	0,0478	0,4522	0,458	0,0058
34	-0,50	-0,499	-0,07	0,0279	0,4721	0,472	0,0001
35	-0,44	-0,439	-0,06	0,0239	0,4761	0,486	0,0099
36	-0,45	-0,449	-0,07	0,0279	0,4721	0,500	0,0279
37	-0,33	-0,329	-0,05	0,0199	0,4801	0,514	0,0339
38	0,20	0,201	0,03	0,0120	0,5120	0,528	0,0160

Normalitas Galat Taksiran X_3 atas X_2

Lanjutan

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
39	0,26	0,261	0,04	0,0160	0,5160	0,542	0,0260
40	0,38	0,381	0,06	0,0239	0,5239	0,556	0,0321
41	0,67	0,671	0,10	0,0398	0,5398	0,569	0,0292
42	0,91	0,911	0,13	0,0517	0,5517	0,583	0,0313
43	1,14	1,141	0,17	0,0675	0,5675	0,597	0,0295
44	1,67	1,671	0,24	0,0948	0,5948	0,611	0,0162
45	1,67	1,671	0,24	0,0948	0,5948	0,625	0,0302
46	2,08	2,081	0,30	0,1179	0,6179	0,639	0,0211
47	2,56	2,561	0,37	0,1443	0,6443	0,653	0,0087
48	2,61	2,611	0,38	0,1480	0,6480	0,667	0,0190
49	2,67	2,671	0,39	0,1517	0,6517	0,681	0,0293
50	2,91	2,911	0,42	0,1628	0,6628	0,694	0,0312
51	2,91	2,911	0,42	0,1628	0,6628	0,708	0,0452
52	2,97	2,971	0,43	0,1664	0,6664	0,722	0,0556
53	3,03	3,031	0,44	0,1700	0,6700	0,736	0,0660
54	3,14	3,141	0,46	0,1772	0,6772	0,750	0,0728
55	4,20	4,201	0,61	0,2291	0,7291	0,764	0,0349
56	4,73	4,731	0,69	0,2549	0,7549	0,778	0,0231
57	4,85	4,851	0,71	0,2612	0,7612	0,792	0,0308
58	5,85	5,851	0,85	0,3023	0,8023	0,806	0,0037
59	6,55	6,551	0,95	0,3289	0,8289	0,819	0,0099
60	6,85	6,851	1,00	0,3413	0,8413	0,833	0,0083
61	7,14	7,141	1,04	0,3508	0,8508	0,847	0,0038
62	7,61	7,611	1,11	0,3665	0,8665	0,861	0,0055
63	7,79	7,791	1,13	0,3708	0,8708	0,875	0,0042
64	7,97	7,971	1,16	0,3770	0,8770	0,889	0,0120
65	8,61	8,611	1,25	0,3944	0,8944	0,903	0,0086
66	8,85	8,851	1,29	0,4015	0,9015	0,917	0,0155
67	9,26	9,261	1,35	0,4115	0,9115	0,931	0,0195
68	9,67	9,671	1,41	0,4207	0,9207	0,944	0,0233
69	11,50	11,501	1,67	0,4525	0,9525	0,958	0,0055
70	12,91	12,911	1,88	0,4699	0,9699	0,972	0,0021
71	15,03	15,031	2,19	0,4857	0,9857	0,986	0,0003
72	15,79	15,791	2,30	0,4893	0,9893	1,000	0,0107

$L_{hitung} = 0,0728$ dan $L_{tabel} = 0,104$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 72.

$L_{hitung} = (0,0728) < L_{tabel} = (0,104)$ 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	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left(X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left(\overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
1	-36,43	-36,428	-3,07	0,4989	0,0011	0,014	0,0129
2	-34,44	-34,438	-2,90	0,4981	0,0019	0,028	0,0261
3	-32,32	-32,318	-2,72	0,4967	0,0033	0,042	0,0387
4	-24,77	-24,768	-2,09	0,4817	0,0183	0,056	0,0377
5	-23,24	-23,238	-1,96	0,4750	0,0250	0,069	0,0440
6	-23,06	-23,058	-1,94	0,4738	0,0262	0,083	0,0568
7	-13,24	-13,238	-1,12	0,3686	0,1314	0,097	0,0344
8	-12,10	-12,098	-1,02	0,3461	0,1539	0,111	0,0429
9	-11,99	-11,988	-1,01	0,3438	0,1562	0,125	0,0312
10	-10,77	-10,768	-0,91	0,3186	0,1814	0,139	0,0424
11	-10,10	-10,098	-0,85	0,3023	0,1977	0,153	0,0447
12	-9,80	-9,798	-0,83	0,2967	0,2033	0,167	0,0363
13	-9,21	-9,208	-0,78	0,2823	0,2177	0,181	0,0367
14	-8,95	-8,948	-0,75	0,2734	0,2266	0,194	0,0326
15	-6,17	-6,168	-0,52	0,1985	0,3015	0,208	0,0935
16	-5,66	-5,658	-0,48	0,1844	0,3156	0,222	0,0936
17	-5,65	-5,648	-0,48	0,1844	0,3156	0,236	0,0796
18	-5,02	-5,018	-0,42	0,1628	0,3372	0,250	0,0872
19	-4,80	-4,798	-0,40	0,1554	0,3446	0,264	0,0806
20	-4,25	-4,248	-0,36	0,1406	0,3594	0,278	0,0814
21	-4,28	-4,278	-0,36	0,1406	0,3594	0,292	0,0674
22	-4,02	-4,018	-0,34	0,1331	0,3669	0,306	0,0609
23	-3,73	-3,728	-0,31	0,1217	0,3783	0,319	0,0593
24	-3,39	-3,388	-0,29	0,1141	0,3859	0,333	0,0529
25	-2,92	-2,918	-0,25	0,0987	0,4013	0,347	0,0543
26	-2,88	-2,878	-0,24	0,0948	0,4052	0,361	0,0442
27	-2,58	-2,578	-0,22	0,0871	0,4129	0,375	0,0379
28	-2,02	-2,018	-0,17	0,0675	0,4325	0,389	0,0435
29	-1,65	-1,648	-0,14	0,0557	0,4443	0,403	0,0413
30	-1,17	-1,168	-0,10	0,0398	0,4602	0,417	0,0432
31	-0,80	-0,798	-0,07	0,0279	0,4721	0,431	0,0411
32	-0,54	-0,538	-0,05	0,0199	0,4801	0,444	0,0361
33	-0,17	-0,168	-0,01	0,0040	0,4960	0,458	0,0380
34	-0,13	-0,128	-0,01	0,0040	0,4960	0,472	0,0240
35	0,16	0,162	0,01	0,0040	0,5040	0,486	0,0180
36	1,19	1,192	0,10	0,0398	0,5398	0,500	0,0398
37	1,34	1,342	0,11	0,0438	0,5438	0,514	0,0298
38	1,56	1,562	0,13	0,0517	0,5517	0,528	0,0237

Normalitas Galat Taksiran X_2 atas X_1

Lanjutan

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)
39	2,23	2,232	0,19	0,0754	0,5754	0,542	0,0334
40	2,38	2,382	0,20	0,0793	0,5793	0,556	0,0233
41	2,83	2,832	0,24	0,0948	0,5948	0,569	0,0258
42	2,90	2,902	0,24	0,0948	0,5948	0,583	0,0118
43	4,38	4,382	0,37	0,1443	0,6443	0,597	0,0473
44	4,94	4,942	0,42	0,1628	0,6628	0,611	0,0518
45	5,53	5,532	0,47	0,1808	0,6808	0,625	0,0558
46	5,97	5,972	0,50	0,1915	0,6915	0,639	0,0525
47	6,71	6,712	0,57	0,2157	0,7157	0,653	0,0627
48	6,71	6,712	0,57	0,2157	0,7157	0,667	0,0487
49	7,42	7,422	0,63	0,2357	0,7357	0,681	0,0547
50	7,98	7,982	0,67	0,2486	0,7486	0,694	0,0546
51	8,61	8,612	0,73	0,2673	0,7673	0,708	0,0593
52	8,79	8,792	0,74	0,2704	0,7704	0,722	0,0484
53	9,05	9,052	0,76	0,2764	0,7764	0,736	0,0404
54	9,11	9,112	0,77	0,2794	0,7794	0,750	0,0294
55	9,38	9,382	0,79	0,2852	0,7852	0,764	0,0212
56	9,42	9,422	0,79	0,2852	0,7852	0,778	0,0072
57	9,53	9,532	0,80	0,2881	0,7881	0,792	0,0039
58	9,57	9,572	0,81	0,2910	0,7910	0,806	0,0150
59	9,79	9,792	0,83	0,2967	0,7967	0,819	0,0223
60	10,79	10,792	0,91	0,3186	0,8186	0,833	0,0144
61	11,08	11,082	0,93	0,3238	0,8238	0,847	0,0232
62	11,57	11,572	0,98	0,3365	0,8365	0,861	0,0245
63	11,68	11,682	0,98	0,3365	0,8365	0,875	0,0385
64	11,79	11,792	0,99	0,3389	0,8389	0,889	0,0501
65	12,13	12,132	1,02	0,3461	0,8461	0,903	0,0569
66	13,38	13,382	1,13	0,3708	0,8708	0,917	0,0462
67	13,61	13,612	1,15	0,3749	0,8749	0,931	0,0561
68	13,98	13,982	1,18	0,3810	0,8810	0,944	0,0630
69	14,20	14,202	1,20	0,3849	0,8849	0,958	0,0731
70	15,05	15,052	1,27	0,3980	0,8980	0,972	0,0740
71	15,57	15,572	1,31	0,4049	0,9049	0,986	0,0811
72	19,83	19,832	1,67	0,4525	0,9525	1,000	0,0475

$L_{hitung} = 0,0936$ dan $L_{tabel} = 0,104$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 72.

$L_{hitung} = (0,0936) < L_{tabel} = (0,104)$ 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

$$Z_i = \frac{\{(X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)}\}}{S} = \frac{-15,54}{6,85} = -2,27$$

3. Kolom Z_t

Nilai Z_t dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari $-2,27$ diperoleh $Z_t = 0,4884$

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)

$$S(Z_i) = \frac{\text{Nomor responden}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1}{72} = 0,014$$

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
				$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
1	X_3 atas X_1	72	0,0517	0,104	0,119	Normal
2	X_3 atas X_2	72	0,0728	0,104	0,119	Normal
3	X_2 atas X_1	72	0,0936	0,104	0,119	Normal

Keterangan:

X_1 : Instrumen Kepercayaan

X_2 : Instrumen Kepuasan Kerja

X_3 : Instrumen Perilaku Kontraproduktif

UJI SIGNIFIKANSI DAN LINIERITAS REGRESI

Regresi X_3 atas X_1

1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_3 atas X_1

$$1) \text{ JK (T)} = \sum X_3^2 = 1068684$$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} \text{JK(a)} &= \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{8754^2}{72} \\ &= 1064340,50 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} \text{JK(b/a)} &= b \cdot \sum x_1 x_3 = -0,33 \times -3035,75 \\ &= 1010,74 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} \text{JK(S)} &= \text{JK(T)} - \text{JK(a)} - \text{JK(b/a)} \\ &= 1068684 - 1064340,50 - 1010,74 \\ &= 3332,76 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{N untuk } X_3 &= 72 \\ 1 &= \text{ untuk JK(a)} = 1 \\ 1 &= \text{ untuk JK(b/a)} = 1 \\ (n-2) &= \text{ untuk JK(S)} = 72 - 2 = 70 \end{aligned}$$

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

$$\text{RJK(b/a)} = \frac{\text{JK(b/a)}}{1} = \frac{1010,74}{1} = 1010,74$$

$$\text{RJK(S)} = \frac{\text{JK(S)}}{n-2} = \frac{3332,76}{70} = 47,61$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}(b/a)}{\text{RJK}(S)} = \frac{1010,74}{47,61} = 21,23$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n - 2 = 72 - 2 = 70$ pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar $= 3,98$

Kriteria pengujian :

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

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

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (21,23) > F_{\text{tabel}} (3,98)$ maka tolak H_0 artinya regresi berarti

2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana X_3 atas X_1

Tabel Perhitungan Uji Linieritas 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	98	123	15129			
II	1	115	127	16129			
III	1	118	132	17424			
IV	2	119	130	16900	32029	32004,50	24,50
		119	123	15129			
V	1	121	121	14641			
VI	2	122	130	16900	36221	36180,50	40,50
		122	139	19321			
VII	1	124	122	14884			
VIII	1	125	137	18769			
IX	2	126	130	16900	33284	33282,00	2,00
		126	128	16384			
X	1	128	129	16641			
XI	2	130	119	14161	29045	29040,50	4,50
		130	122	14884			
XII	2	131	122	14884	31525	31500,50	24,50
		131	129	16641			
XIII	1	132	109	11881			
XIV	1	134	119	14161			
XV	3	135	114	12996	44264	44165,33	98,67
		135	122	14884			
		135	128	16384			
XVI	3	137	130	16900	52629	52536,33	92,67
		137	140	19600			
		137	127	16129			
XVII	4	138	131	17161	62859	62750,25	108,75
		138	125	15625			
		138	128	16384			
		138	117	13689			
XVIII	3	139	116	13456	42746	42721,33	24,67
		139	119	14161			
		139	123	15129			
XIX	1	140	128	16384			
XX	3	141	122	14884	44174	44165,33	8,67
		141	119	14161			
		141	123	15129			

Uji Linieritas Regresi X_3 atas X_1

Lanjutan

K	n	X_1	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
XXI	4	142	123	15129	58670	58564,00	106,00
		142	128	16384			
		142	114	12996			
		142	119	14161			
XXII	5	143	122	14884	72642	72480,80	161,20
		143	130	16900			
		143	113	12769			
		143	120	14400			
		143	117	13689			
XXIII	4	144	110	12100	57762	57600,00	162,00
		144	119	14161			
		144	126	15876			
		144	125	15625			
XXIV	5	145	124	15376	65413	65208,20	204,80
		145	113	12769			
		145	114	12996			
		145	116	13456			
		145	104	10816			
XXV	4	146	131	17161	56426	56169,00	257,00
		146	111	12321			
		146	112	12544			
		146	120	14400			
XXVI	1	147	114	12996			
XXVII	2	148	120	14400	31824	31752,00	72,00
		148	132	17424			
XXVIII	2	149	115	13225	28601	28560,50	40,50
		149	124	15376			
XXIX	2	150	117	13689	27378	27378,00	0,00
		150	117	13689			
XXX	1	151	111	12321			
XXXI	1	152	116	13456			
XXXII	1	153	126	15876			
XXXIII	2	155	123	15129	27010	26912,00	98,00
		155	109	11881			
XXXIV	1	160	117	13689			
XXXV	1	165	99	9801			
K = 35	72			1068684			1530,92

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linieritas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$\text{Jk Galat} = 1530,92$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK(TC)} &= \text{JK(s)} - \text{JK(G)} \\ &= 3332,76 - 1530,92 \\ &= 1801,84 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} - (K - 2) \text{ untuk JK(TC)} &= 35 - 2 = 33 \\ - (n - k) \text{ untuk JK(G)} &= 72 - 35 = 37 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{RJK(TC)} &= \frac{1801,84}{33} = 54,60 \\ \text{RJK(G)} &= \frac{1530,92}{37} = 41,38 \end{aligned}$$

- 5) Menentukan Kelinieran model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK(TC)}}{\text{RJK(G)}} = \frac{54,60}{41,38} = 1,32$$

$$F_{\text{hitung}} = 1,32$$

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= \text{Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang} \\ &K - 2 = 35 - 2 = 33 \text{ dan} \\ &\text{dk penyebut } n - k = 72 - 35 = 37 \\ &\text{pada taraf signifikansi } 0,05 \text{ dihasilkan } F_{\text{tabel}} \text{ sebesar } 1,75 \end{aligned}$$

Kriteria Pengujian :

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

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

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (1,32) < F_{\text{tabel}} (1,75)$, maka terima H_0 , artinya model regresi linier.

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linieritas Regresi

$$\hat{X}_3 = 167,82 - 0,33X_1$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	72	1068684				
Regresi a	1	1064340,50				
Regresi b/a	1	1010,74	1010,74	21,23 **	3,98	7,01
Residu	70	3332,76	47,61			
Tuna Cocok	33	1801,84	54,60	1,32 ^{ns}	1,75	2,22
Galat	37	1530,92	41,38			

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

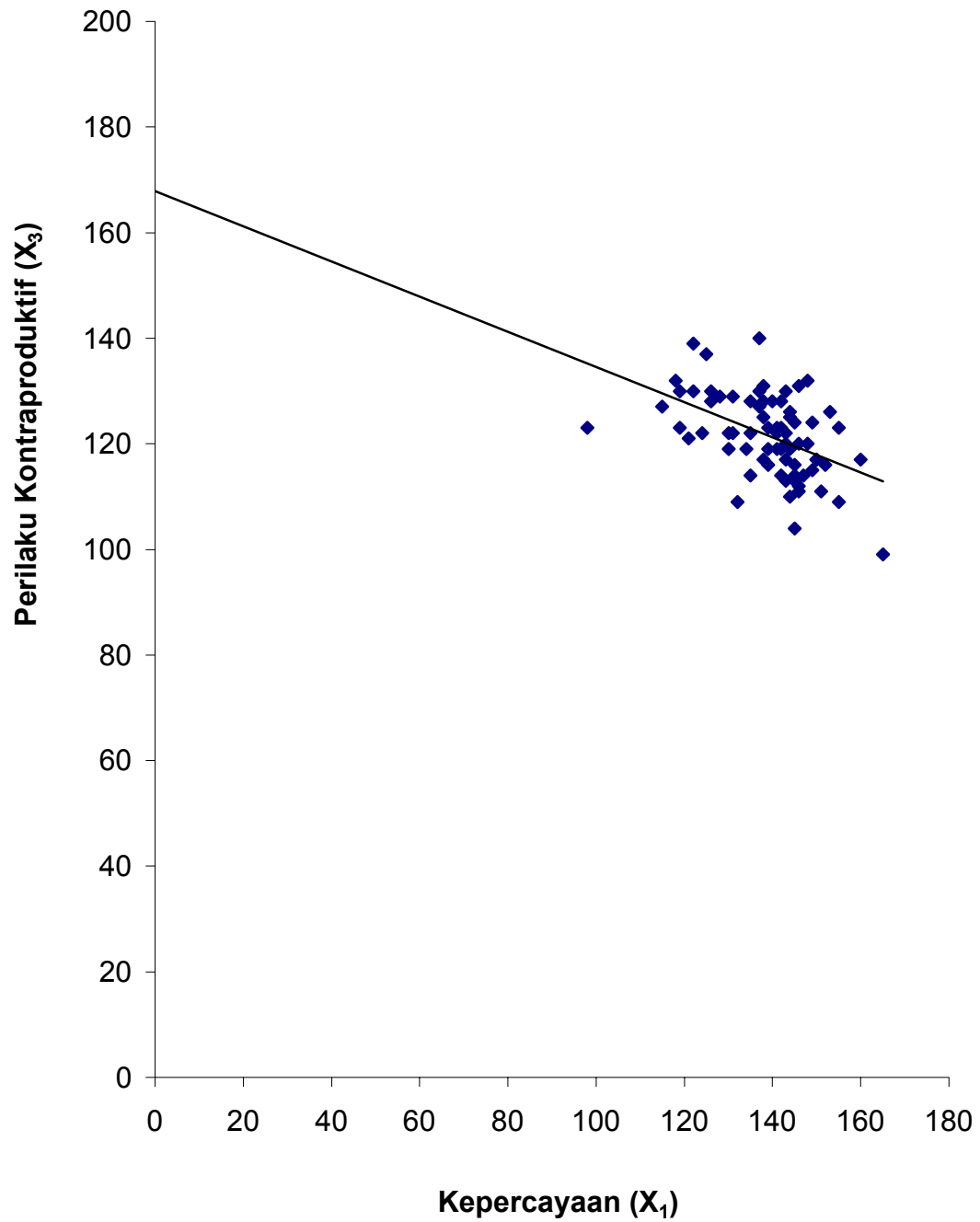
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 21,23 > F_{tabel} = 7,01$ pada $\alpha = 0,01$)

^{ns} Regresi linier ($F_{hitung} = 1,32 < F_{tabel} = 1,75$)

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_3 = 167,82 - 0,33X_1$$



Regresi X_3 atas X_2

1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_3 atas X_2

$$1) \text{ JK (T)} = \sum X_3^2 = 1068684$$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} \text{JK(a)} &= \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{8754^2}{72} \\ &= 1064340,50 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} \text{JK(b/a)} &= b \cdot \sum x_2 x_3 = -0,29 \times -3382,17 \\ &= 994,53 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} \text{JK(S)} &= \text{JK(T)} - \text{JK(a)} - \text{JK(b/a)} \\ &= 1068684 - 1064340,50 - 994,53 \\ &= 3348,97 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{N untuk } X_3 &= 72 \\ 1 &= \text{ untuk JK(a)} = 1 \\ 1 &= \text{ untuk JK(b/a)} = 1 \\ (n-2) &= \text{ untuk JK(S)} = 72 - 2 = 70 \end{aligned}$$

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

$$\text{RJK(b/a)} = \frac{\text{JK(b/a)}}{1} = \frac{994,53}{1} = 994,53$$

$$\text{RJK(S)} = \frac{\text{JK(S)}}{n-2} = \frac{3348,97}{70} = 47,84$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}(b/a)}{\text{RJK}(S)} = \frac{994,53}{47,84} = 20,79$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n - 2 = 72 - 2 = 70$ pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar $= 3,98$

Kriteria pengujian :

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

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

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (20,79) > F_{\text{tabel}} (3,98)$ maka tolak H_0 artinya regresi berarti

2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana X_3 atas X_2

Tabel Perhitungan Uji Linieritas 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	89	130	16900			
II	1	96	129	16641			
III	1	98	131	17161			
IV	1	106	130	16900			
V	1	112	120	14400			
VI	1	113	117	13689			
VII	1	115	129	16641			
VIII	1	119	130	16900			
IX	3	120	121	14641	50625	50440,33	184,67
		120	140	19600			
		120	128	16384			
X	1	121	122	14884			
XI	1	122	132	17424			
XII	3	123	123	15129	50027	49923,00	104,00
		123	127	16129			
		123	137	18769			
XIII	2	124	122	14884	30013	30012,50	0,50
		124	123	15129			
XIV	3	125	119	14161	41171	41067,00	104,00
		125	109	11881			
		125	123	15129			
XV	1	126	139	19321			
XVI	2	128	123	15129	29290	29282,00	8,00
		128	119	14161			
XVII	5	129	119	14161			
		129	124	15376			
		129	122	14884			
		129	132	17424			
		129	123	15129			
XVIII	3	130	125	15625	42306	42245,33	60,67
		130	115	13225			
		130	116	13456			
XIX	2	131	131	17161	32045	32004,50	40,50
		131	122	14884			
XX	2	132	128	16384	27200	26912,00	288,00
		132	104	10816			

Uji Linieritas Regresi X_3 atas X_2

Lanjutan

K	n	X_2	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
XXI	4	133	127	16129	65289	65280,25	8,75
		133	126	15876			
		133	130	16900			
		133	128	16384			
XXII	2	134	128	16384	31760	31752,00	8,00
		134	124	15376			
XXIII	1	135	114	12996			
XXIV	2	136	99	9801	23962	23762,00	200,00
		136	119	14161			
XXV	1	138	110	12100			
XXVI	3	139	116	13456	44724	44652,00	72,00
		139	128	16384			
		139	122	14884			
XXVII	2	140	122	14884	28573	28560,50	12,50
		140	117	13689			
XXVIII	4	141	119	14161	54860	54756,00	104,00
		141	117	13689			
		141	109	11881			
		141	123	15129			
XXIX	2	142	130	16900	29669	29524,50	144,50
		142	113	12769			
XXX	2	143	117	13689	29565	29524,50	40,50
		143	126	15876			
XXXI	2	144	112	12544	26944	26912,00	32,00
		144	120	14400			
XXXII	2	145	114	12996	25765	25764,50	0,50
		145	113	12769			
XXXIII	3	146	119	14161	40882	40833,33	48,67
		146	111	12321			
		146	120	14400			
XXXIV	2	147	114	12996	28621	28560,50	60,50
		147	125	15625			
XXXV	1	148	114	12996			
XXXVI	1	149	116	13456			
XXXVII	1	150	111	12321			
XXXVIII	1	151	117	13689			
K = 38	72			1068684			1522,25

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linieritas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$\text{Jk Galat} = 1522,25$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK(TC)} &= \text{JK(s)} - \text{JK(G)} \\ &= 3348,97 - 1522,25 \\ &= 1826,72 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} - (K - 2) \text{ untuk JK(TC)} &= 38 - 2 = 36 \\ - (n - k) \text{ untuk JK(G)} &= 72 - 38 = 34 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{RJK(TC)} &= \frac{1826,72}{36} = 50,74 \\ \text{RJK(G)} &= \frac{1522,25}{34} = 44,77 \end{aligned}$$

- 5) Menentukan Kelinieran model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK(TC)}}{\text{RJK(G)}} = \frac{50,74}{44,77} = 1,13$$

$$F_{\text{hitung}} = 1,13$$

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= \text{Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang} \\ &K - 2 = 38 - 2 = 36 \text{ dan} \\ &\text{dk penyebut } n - k = 72 - 38 = 34 \\ &\text{pada taraf signifikansi } 0,05 \text{ dihasilkan } F_{\text{tabel}} \text{ sebesar } 1,76 \end{aligned}$$

Kriteria Pengujian :

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

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

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (1,13) < F_{\text{tabel}} (1,76)$, maka terima H_0 , artinya model regresi linier.

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linieritas Regresi

$$\hat{X}_3 = 160,26 - 0,29X_2$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	72	1068684				
Regresi a	1	1064340,50				
Regresi b/a	1	994,53	994,53	20,79 **	3,98	7,01
Residu	70	3348,97	47,84			
Tuna Cocok	36	1826,72	50,74	1,13 ^{ns}	1,76	2,23
Galat	34	1522,25	44,77			

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

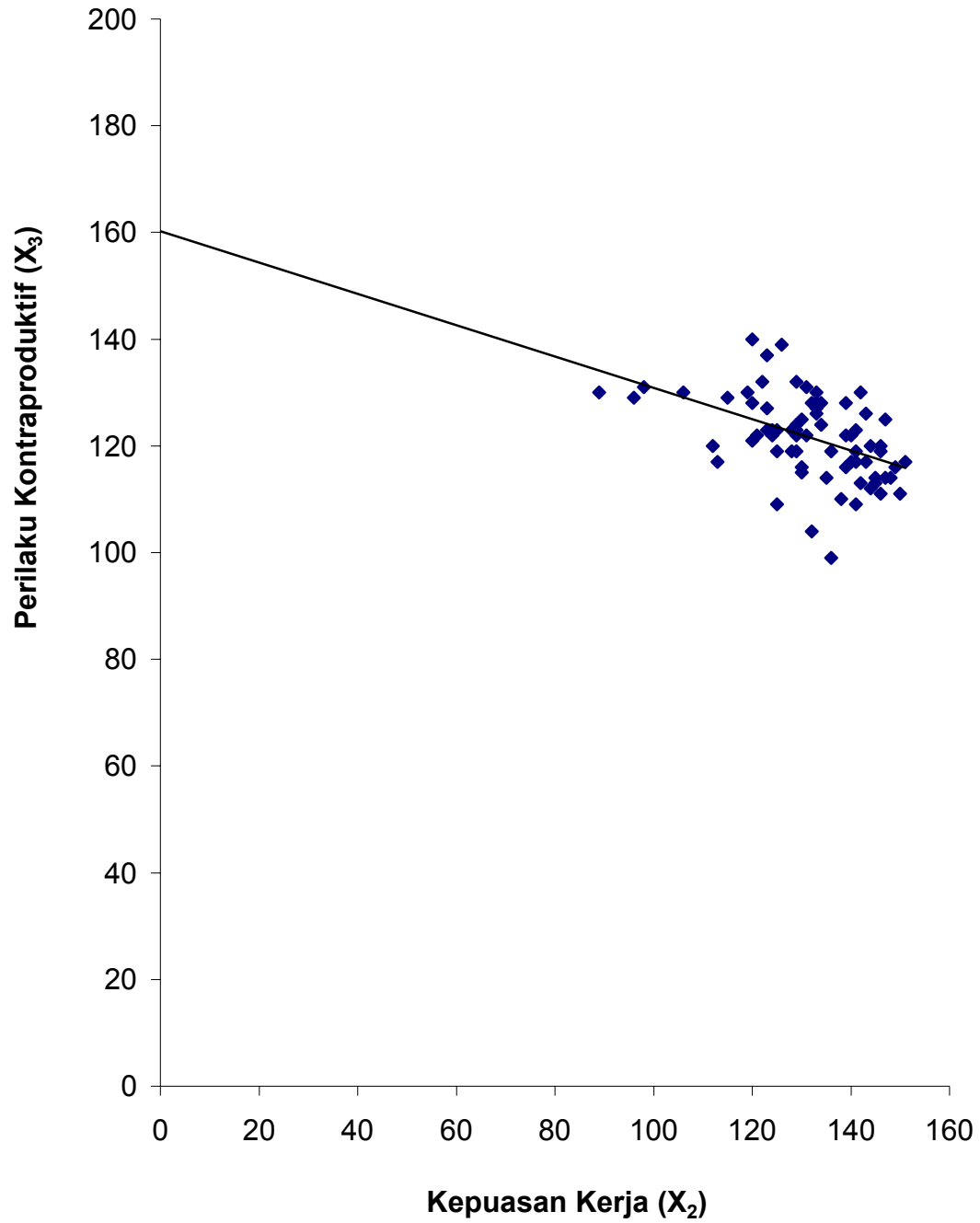
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 20,79 > F_{tabel} = 7,01$ pada $\alpha = 0,01$)

^{ns} Regresi linier ($F_{hitung} = 1,13 < F_{tabel} = 1,76$)

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_3 = 160,26 - 0,29X_2$$



Regresi X_2 atas X_1

1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 atas X_1

$$1) \text{ JK (T)} = \sum X_2^2 = 1257070$$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} \text{JK(a)} &= \frac{(\sum X_2)^2}{n} = \frac{9470^2}{72} \\ &= 1245568,06 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} \text{JK(b/a)} &= b \cdot \sum x_1 x_2 = 0,41 \times 3712,75 \\ &= 1511,81 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} \text{JK(S)} &= \text{JK(T)} - \text{JK(a)} - \text{JK(b/a)} \\ &= 1257070 - 1245568,06 - 1511,81 \\ &= 9990,13 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{N untuk } X_2 &= 72 \\ 1 &= \text{ untuk JK(a)} = 1 \\ 1 &= \text{ untuk JK(b/a)} = 1 \\ (n-2) &= \text{ untuk JK(S)} = 72 - 2 = 70 \end{aligned}$$

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

$$\text{RJK(b/a)} = \frac{\text{JK(b/a)}}{1} = \frac{1511,81}{1} = 1511,81$$

$$\text{RJK(S)} = \frac{\text{JK(S)}}{n-2} = \frac{9990,13}{70} = 142,72$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}(b/a)}{\text{RJK}(S)} = \frac{1511,81}{142,72} = 10,59$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n - 2 = 72 - 2 = 70$ pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar $= 3,98$

Kriteria pengujian :

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

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

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (10,59) > F_{\text{tabel}} (3,98)$ maka tolak H_0 artinya regresi berarti

2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana X_2 atas X_1

Tabel Perhitungan Uji Linieritas 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	98	124	15376			
II	1	115	123	15129			
III	1	118	129	16641			
IV	2	119	89	7921	23546	22898,00	648,00
		119	125	15625			
V	1	121	120	14400			
VI	2	122	119	14161	30037	30012,50	24,50
		122	126	15876			
VII	1	124	131	17161			
VIII	1	125	123	15129			
IX	2	126	133	17689	35378	35378,00	0,00
		126	133	17689			
X	1	128	115	13225			
XI	2	130	125	15625	34946	34848,00	98,00
		130	139	19321			
XII	2	131	140	19600	28816	27848,00	968,00
		131	96	9216			
XIII	1	132	125	15625			
XIV	1	134	129	16641			
XV	3	135	145	21025	54987	54675,00	312,00
		135	121	14641			
		135	139	19321			
XVI	3	137	106	11236	43325	42960,33	364,67
		137	120	14400			
		137	133	17689			
XVII	4	138	131	17161	74818	74529,00	289,00
		138	130	16900			
		138	134	17956			
		138	151	22801			
XVIII	3	139	139	19321	55843	55760,33	82,67
		139	141	19881			
		139	129	16641			
XIX	1	140	120	14400			
XX	3	141	129	16641	57838	57685,33	152,67
		141	146	21316			
		141	141	19881			

Uji Linieritas Regresi X_2 atas X_1

Lanjutan

K	n	X_1	X_2	X_2^2	ΣX_2^2	$(\Sigma X_2)^2/nK$	$\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2/nK$
XXI	4	142	123	15129	70546	70225,00	321,00
		142	132	17424			
		142	147	21609			
		142	128	16384			
XXII	5	143	124	15376	97750	97440,80	309,20
		143	142	20164			
		143	145	21025			
		143	144	20736			
		143	143	20449			
XXIII	4	144	138	19044	79598	79524,00	74,00
		144	136	18496			
		144	143	20449			
		144	147	21609			
XXIV	5	145	129	16641	93033	92752,20	280,80
		145	142	20164			
		145	148	21904			
		145	130	16900			
		145	132	17424			
XXV	4	146	98	9604	74156	72361,00	1795,00
		146	150	22500			
		146	144	20736			
		146	146	21316			
XXVI	1	147	135	18225			
XXVII	2	148	112	12544	27428	27378,00	50,00
		148	122	14884			
XXVIII	2	149	130	16900	34856	34848,00	8,00
		149	134	17956			
XXIX	2	150	113	12769	32650	32258,00	392,00
		150	141	19881			
XXX	1	151	146	21316			
XXXI	1	152	149	22201			
XXXII	1	153	133	17689			
XXXIII	2	155	128	16384	36265	36180,50	84,50
		155	141	19881			
XXXIV	1	160	140	19600			
XXXV	1	165	136	18496			
K = 35	72			1257070			6254,00

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linieritas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$\text{Jk Galat} = 6254,00$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK(TC)} &= \text{JK(s)} - \text{JK(G)} \\ &= 9990,13 - 6254,00 \\ &= 3736,13 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} - (K - 2) \text{ untuk JK(TC)} &= 35 - 2 = 33 \\ - (n - k) \text{ untuk JK(G)} &= 72 - 35 = 37 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{RJK(TC)} &= \frac{3736,13}{33} = 113,22 \\ \text{RJK(G)} &= \frac{6254,00}{37} = 169,03 \end{aligned}$$

- 5) Menentukan Kelinieran model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK(TC)}}{\text{RJK(G)}} = \frac{113,22}{169,03} = 0,67$$

$$F_{\text{hitung}} = 0,67$$

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

$$\begin{aligned} K - 2 &= 35 - 2 = 33 \text{ dan} \\ \text{dk penyebut } n - k &= 72 - 35 = 37 \\ \text{pada taraf signifikansi } 0,05 \text{ dihasilkan } F_{\text{tabel}} \text{ sebesar } 1,75 \end{aligned}$$

Kriteria Pengujian :

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

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

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (0,67) < F_{\text{tabel}} (1,75)$, maka terima H_0 , artinya model regresi linier.

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linieritas Regresi

$$\hat{X}_2 = 74,98 + 0,41X_1$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	72	1257070				
Regresi a	1	1245568,06				
Regresi b/a	1	1511,81	1511,81	10,59 **	3,98	7,01
Residu	70	9990,13	142,72			
Tuna Cocok	33	3736,13	113,22	0,67 ^{ns}	1,75	2,22
Galat	37	6254,00	169,03			

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

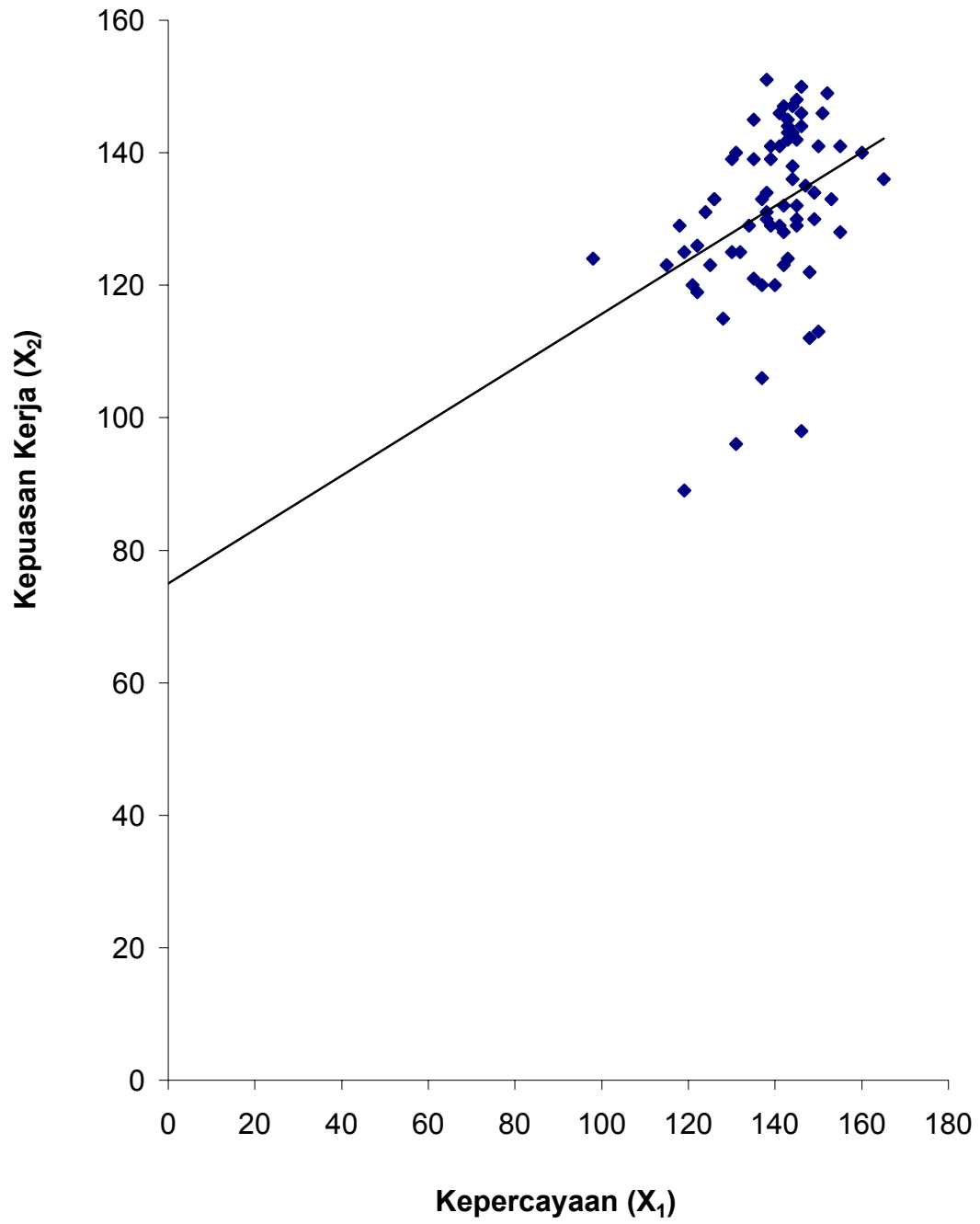
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 10,59 > F_{tabel} = 7,01$ pada $\alpha = 0,01$)

^{ns} Regresi linier ($F_{hitung} = 0,67 < F_{tabel} = 1,75$)

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_2 = 74,98 + 0,41X_1$$



LAMPIRAN 6
HASIL PERHITUNGAN

DESKRIPSI DATA PENELITIAN

1. Rekapitulasi Data Mentah Variabel X_3 , X_1 , dan X_2

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_3)	(x_1)	(x_2)	(x_3^2)	(x_1^2)	(x_2^2)
1	130	119	89	8,42	-19,88	-42,53	70,90	395,21	1808,80
2	119	130	125	-2,58	-8,88	-6,53	6,66	78,85	42,64
3	131	138	131	9,42	-0,88	-0,53	88,74	0,77	0,28
4	109	132	125	-12,58	-6,88	-6,53	158,26	47,33	42,64
5	120	148	112	-1,58	9,12	-19,53	2,50	83,17	381,42
6	117	150	113	-4,58	11,12	-18,53	20,98	123,65	343,36
7	123	142	123	1,42	3,12	-8,53	2,02	9,73	72,76
8	122	143	124	0,42	4,12	-7,53	0,18	16,97	56,70
9	125	138	130	3,42	-0,88	-1,53	11,70	0,77	2,34
10	123	155	128	1,42	16,12	-3,53	2,02	259,85	12,46
11	130	137	106	8,42	-1,88	-25,53	70,90	3,53	651,78
12	119	134	129	-2,58	-4,88	-2,53	6,66	23,81	6,40
13	123	119	125	1,42	-19,88	-6,53	2,02	395,21	42,64
14	124	145	129	2,42	6,12	-2,53	5,86	37,45	6,40
15	128	142	132	6,42	3,12	0,47	41,22	9,73	0,22
16	122	131	140	0,42	-7,88	8,47	0,18	62,09	71,74
17	129	131	96	7,42	-7,88	-35,53	55,06	62,09	1262,38
18	123	98	124	1,42	-40,88	-7,53	2,02	1671,17	56,70
19	130	143	142	8,42	4,12	10,47	70,90	16,97	109,62
20	131	146	98	9,42	7,12	-33,53	88,74	50,69	1124,26
21	121	121	120	-0,58	-17,88	-11,53	0,34	319,69	132,94
22	117	160	140	-4,58	21,12	8,47	20,98	446,05	71,74
23	127	115	123	5,42	-23,88	-8,53	29,38	570,25	72,76
24	140	137	120	18,42	-1,88	-11,53	339,30	3,53	132,94
25	129	128	115	7,42	-10,88	-16,53	55,06	118,37	273,24
26	132	148	122	10,42	9,12	-9,53	108,58	83,17	90,82
27	115	149	130	-6,58	10,12	-1,53	43,30	102,41	2,34
28	99	165	136	-22,58	26,12	4,47	509,86	682,25	19,98
29	127	137	133	5,42	-1,88	1,47	29,38	3,53	2,16
30	122	141	129	0,42	2,12	-2,53	0,18	4,49	6,40
31	114	135	145	-7,58	-3,88	13,47	57,46	15,05	181,44
32	113	145	142	-8,58	6,12	10,47	73,62	37,45	109,62
33	128	140	120	6,42	1,12	-11,53	41,22	1,25	132,94
34	122	135	121	0,42	-3,88	-10,53	0,18	15,05	110,88
35	110	144	138	-11,58	5,12	6,47	134,10	26,21	41,86

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_3)	(x_1)	(x_2)	(x_3^2)	(x_1^2)	(x_2^2)
36	116	139	139	-5,58	0,12	7,47	31,14	0,01	55,80
37	119	144	136	-2,58	5,12	4,47	6,66	26,21	19,98
38	119	139	141	-2,58	0,12	9,47	6,66	0,01	89,68
39	113	143	145	-8,58	4,12	13,47	73,62	16,97	181,44
40	111	146	150	-10,58	7,12	18,47	111,94	50,69	341,14
41	114	145	148	-7,58	6,12	16,47	57,46	37,45	271,26
42	114	147	135	-7,58	8,12	3,47	57,46	65,93	12,04
43	119	141	146	-2,58	2,12	14,47	6,66	4,49	209,38
44	117	150	141	-4,58	11,12	9,47	20,98	123,65	89,68
45	116	152	149	-5,58	13,12	17,47	31,14	172,13	305,20
46	126	153	133	4,42	14,12	1,47	19,54	199,37	2,16
47	116	145	130	-5,58	6,12	-1,53	31,14	37,45	2,34
48	132	118	129	10,42	-20,88	-2,53	108,58	435,97	6,40
49	122	124	131	0,42	-14,88	-0,53	0,18	221,41	0,28
50	130	126	133	8,42	-12,88	1,47	70,90	165,89	2,16
51	128	135	139	6,42	-3,88	7,47	41,22	15,05	55,80
52	130	122	119	8,42	-16,88	-12,53	70,90	284,93	157,00
53	137	125	123	15,42	-13,88	-8,53	237,78	192,65	72,76
54	139	122	126	17,42	-16,88	-5,53	303,46	284,93	30,58
55	128	126	133	6,42	-12,88	1,47	41,22	165,89	2,16
56	112	146	144	-9,58	7,12	12,47	91,78	50,69	155,50
57	128	138	134	6,42	-0,88	2,47	41,22	0,77	6,10
58	124	149	134	2,42	10,12	2,47	5,86	102,41	6,10
59	109	155	141	-12,58	16,12	9,47	158,26	259,85	89,68
60	122	130	139	0,42	-8,88	7,47	0,18	78,85	55,80
61	123	139	129	1,42	0,12	-2,53	2,02	0,01	6,40
62	120	143	144	-1,58	4,12	12,47	2,50	16,97	155,50
63	114	142	147	-7,58	3,12	15,47	57,46	9,73	239,32
64	123	141	141	1,42	2,12	9,47	2,02	4,49	89,68
65	104	145	132	-17,58	6,12	0,47	309,06	37,45	0,22
66	111	151	146	-10,58	12,12	14,47	111,94	146,89	209,38
67	117	143	143	-4,58	4,12	11,47	20,98	16,97	131,56
68	117	138	151	-4,58	-0,88	19,47	20,98	0,77	379,08
69	119	142	128	-2,58	3,12	-3,53	6,66	9,73	12,46
70	126	144	143	4,42	5,12	11,47	19,54	26,21	131,56
71	125	144	147	3,42	5,12	15,47	11,70	26,21	239,32
72	120	146	146	-1,58	7,12	14,47	2,50	50,69	209,38
Σ	8754	9999	9470				4343,50	9117,88	11501,94

2. Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_3 (Perilaku Kontraproduktif)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 140 - 99 \\ &= 41 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 72 \\ &= 1 + 6,13 \\ &= 7,13 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{41}{7} = 5,86 \longrightarrow 6$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	99 - 104	98,5	104,5	2	2	2,78%
2	105 - 110	104,5	110,5	3	5	4,17%
3	111 - 116	110,5	116,5	13	18	18,06%
4	117 - 122	116,5	122,5	21	39	29,17%
5	123 - 128	122,5	128,5	19	58	26,39%
6	129 - 134	128,5	134,5	11	69	15,28%
7	135 - 140	134,5	140,5	3	72	4,17%
				72		100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X₁
(Kepercayaan)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 165 - 98 \\ &= 67 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 72 \\ &= 1 + 6,13 \\ &= 7,13 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{67}{7} = 9,57 \longrightarrow 10$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	98 - 107	97,5	107,5	1	1	1,39%
2	108 - 117	107,5	117,5	1	2	1,39%
3	118 - 127	117,5	127,5	10	12	13,89%
4	128 - 137	127,5	137,5	13	25	18,06%
5	138 - 147	137,5	147,5	34	59	47,22%
6	148 - 157	147,5	157,5	11	70	15,28%
7	158 - 167	157,5	167,5	2	72	2,78%
				72		100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X_2
(Kepuasan Kerja)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 151 - 89 \\ &= 62 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 72 \\ &= 1 + 6,13 \\ &= 7,13 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{62}{7} = 8,86 \longrightarrow 9$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	89 - 97	88,5	97,5	2	2	2,78%
2	98 - 106	97,5	106,5	2	4	2,78%
3	107 - 115	106,5	115,5	3	7	4,17%
4	116 - 124	115,5	124,5	11	18	15,28%
5	125 - 133	124,5	133,5	22	40	30,56%
6	134 - 142	133,5	142,5	17	57	23,61%
7	143 - 151	142,5	151,5	15	72	20,83%
				72		100%

3. Statistik Dasar

Rata-rata X_3

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

$$= \frac{8754}{72}$$

$$= 121,58$$

Rata-rata X_1

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

$$= \frac{9999}{72}$$

$$= 138,88$$

Rata-rata X_2

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

$$= \frac{9470}{72}$$

$$= 131,53$$

Varians X_3

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

$$= \frac{4343,50}{71}$$

$$= 61,1761$$

Varians X_1

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

$$= \frac{9117,88}{71}$$

$$= 128,4208$$

Varians X_2

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

$$= \frac{11501,94}{71}$$

$$= 161,9992$$

Simpangan Baku X_3

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

$$= \sqrt{61,1761}$$

$$= 7,82$$

Simpangan Baku X_1

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

$$= \sqrt{128,4208}$$

$$= 11,33$$

Simpangan Baku X_2

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

$$= \sqrt{161,9992}$$

$$= 12,73$$

Median

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

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)

Letak median = $n/2 = 72 / 2 = 36$; hal ini berarti median variabel X_3 terletak

pada kelas ke-4, variabel X_1 terletak pada kelas ke-5, dan variabel X_2 terletak

pada kelas ke-5.

- Median X_3

$$\begin{aligned} Md &= 116,5 + \frac{36 - 18}{21} \cdot 6 \\ &= 121,64 \end{aligned}$$

- Median X_1

$$\begin{aligned} Md &= 137,5 + \frac{36 - 25}{34} \cdot 10 \\ &= 140,74 \end{aligned}$$

- Median X_2

$$\begin{aligned} Md &= 124,5 + \frac{36 - 18}{22} \cdot 9 \\ &= 131,86 \end{aligned}$$

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 21 maka nilai modus berada pada kelas 117-122.

$$\begin{aligned} Mo &= 116,5 + \frac{8}{8 + 2} \cdot 6 \\ &= 121,30 \end{aligned}$$

- Modus X_1

Data distribusi frekuensi variabel X_1 paling banyak adalah 34 maka nilai modus berada pada kelas 138-147.

$$\begin{aligned} Mo &= 137,5 + \frac{21}{21 + 23} \cdot 10 \\ &= 142,27 \end{aligned}$$

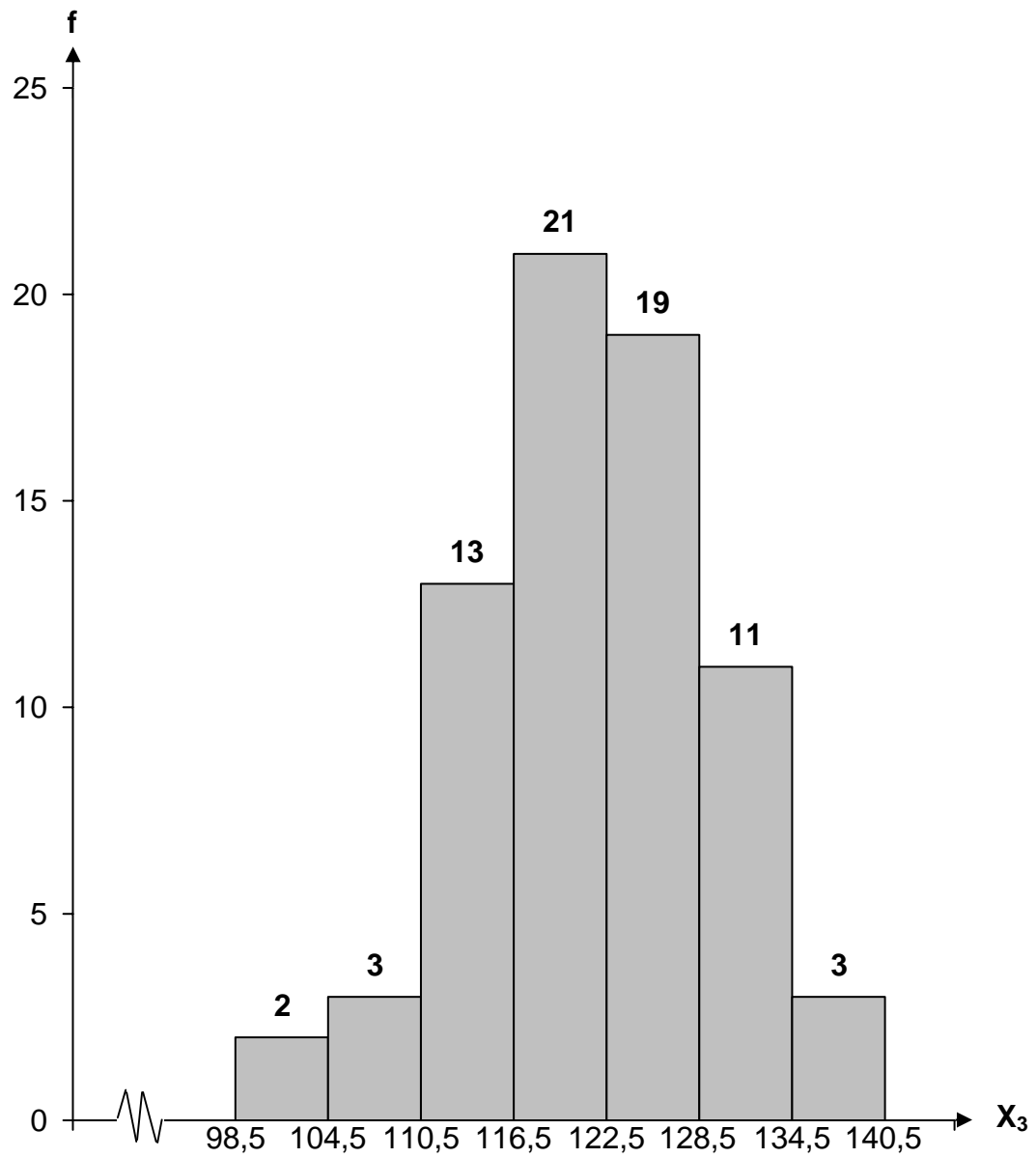
- Modus X_2

Data distribusi frekuensi variabel X_2 paling banyak adalah 22 maka nilai modus berada pada kelas 125-133.

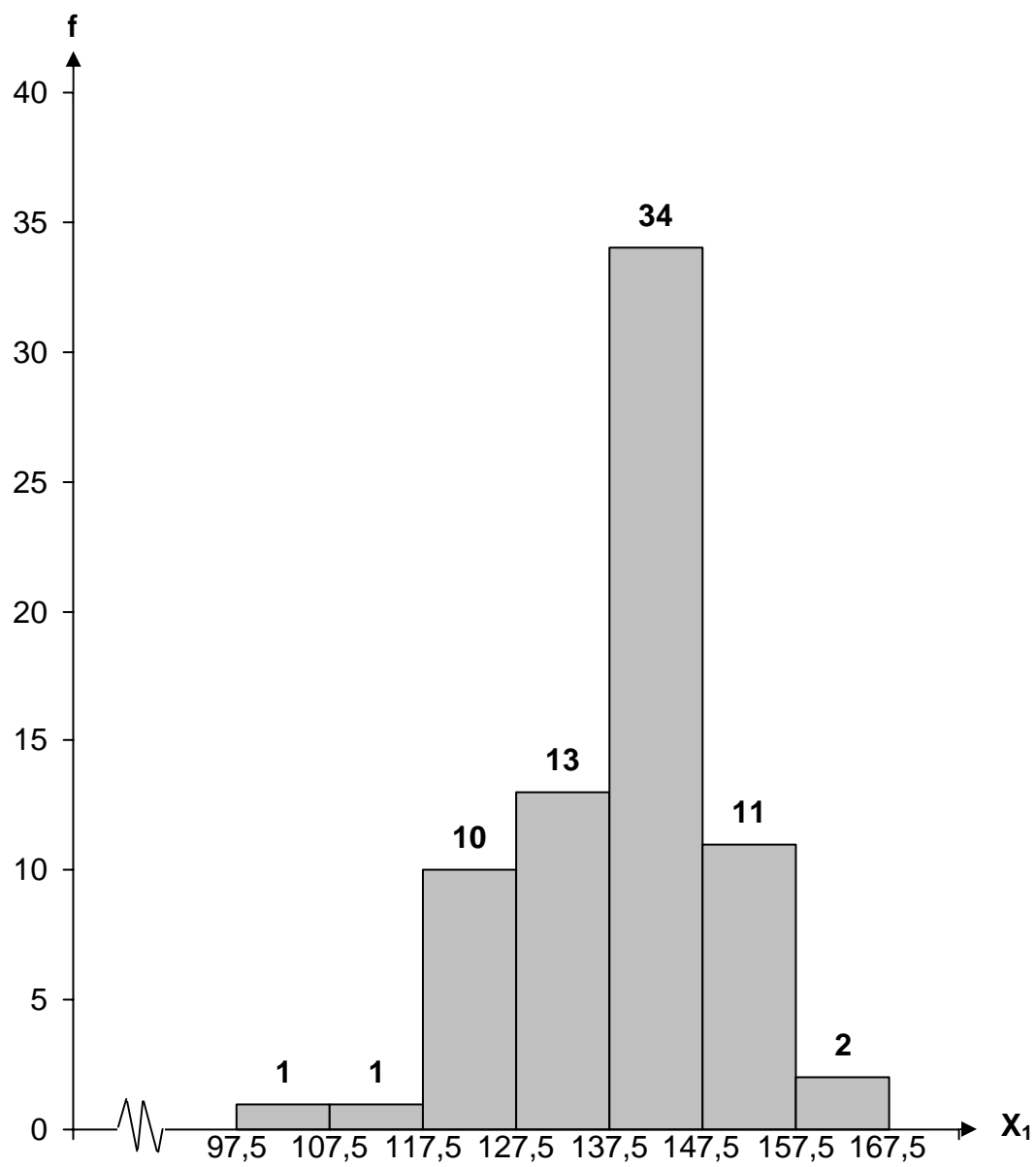
$$\begin{aligned} Mo &= 124,5 + \frac{11}{11 + 5} \cdot 9 \\ &= 130,69 \end{aligned}$$

4. Grafik Histogram

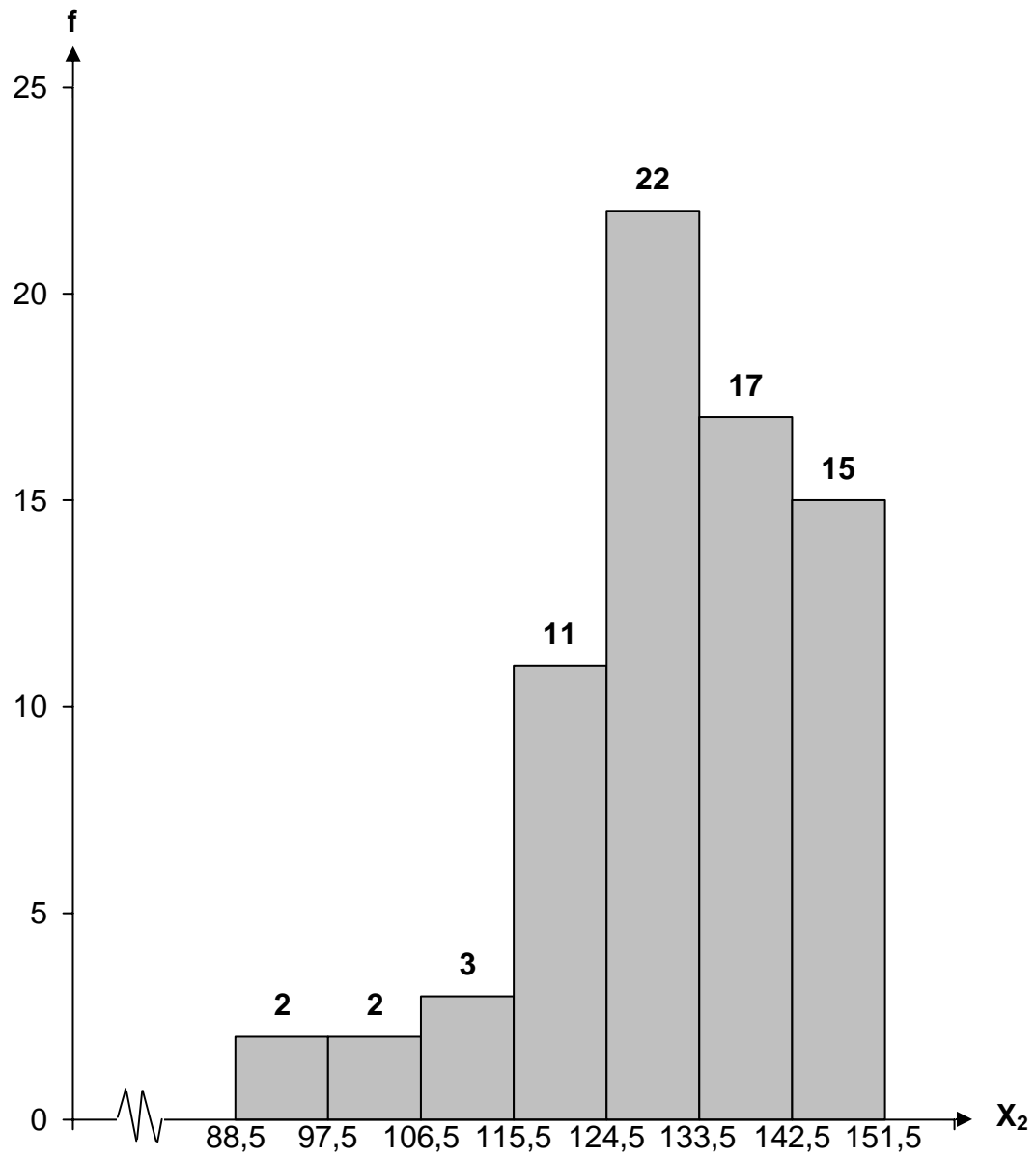
Variabel X_3
(Perilaku Kontraproduktif)



Variabel X_1
(Kepercayaan)



Variabel X_2
(Kepuasan Kerja)



Tabel Rangkuman Deskripsi Statistik Data Penelitian

No.	Keterangan	X ₃	X ₁	X ₂
1.	Mean	121,58	138,88	131,53
2.	Standard Error	0,92	1,34	1,50
3.	Median	121,64	140,74	131,86
4.	Mode	121,30	142,27	130,69
5.	Standard Deviation	7,82	11,33	12,73
6.	Sample Variance	61,1761	128,4208	161,9992
7.	Range	41	67	62
8.	Minimum	99	98	89
9.	Maximum	140	165	151
10.	Sum	8754	9999	9470
11.	Count	72	72	72

Keterangan:

X₁ : Instrumen Kepercayaan

X₂ : Instrumen Kepuasan Kerja

X₃ : Instrumen Perilaku Kontraproduktif

PENGUJIAN KOEFISIEN KORELASI

1. X_3 dengan X_1

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

$$\begin{aligned} r_{13} &= \frac{\sum x_1 x_3}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_3^2)}} \\ &= \frac{-3035,75}{\sqrt{(9117,87)(4343,50)}} \\ &= \frac{-3035,75}{6293,13} \\ &= -0,482 \end{aligned}$$

$$r_{13}^2 = 0,2323$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_3 dengan X_1

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{-0,482 \sqrt{72-2}}{\sqrt{1-(-0,482)^2}} \\ &= \frac{-(0,482)(8,370)}{\sqrt{0,767676}} \\ &= \frac{-4,03434}{0,8760} \\ &= -4,61 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan dk = $n - 2 = 72 - 2 = 70$ adalah sebesar -1,99

Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{\text{hitung}} -4,61 < t_{\text{tabel}} -1,99$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif antara variabel X_1 (Kepercayaan) terhadap variabel X_3 (Perilaku Kontraproduktif).

2. X_3 dengan X_2

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

$$\begin{aligned}
 r_{23} &= \frac{\sum x_2 x_3}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum x_3^2)}} \\
 &= \frac{-3382,17}{\sqrt{(11501,94)(4343,50)}} \\
 &= \frac{-3382,17}{7068,15} \\
 &= -0,479 \\
 r_{23}^2 &= 0,2294
 \end{aligned}$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_3 dengan X_2

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{-0,479 \sqrt{72-2}}{\sqrt{1-(-0,479)^2}} \\
 &= \frac{-(0,479)(8,370)}{\sqrt{0,770559}} \\
 &= \frac{-4,00923}{0,8780} \\
 &= -4,57
 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan $dk = n - 2 = 72 - 2 = 70$ adalah sebesar -1,99

Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{\text{hitung}} -4,57 < t_{\text{tabel}} -1,99$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif antara variabel X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel X_3 (Perilaku Kontraproduktif).

3. X_2 dengan X_1

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

$$\begin{aligned}
 r_{12} &= \frac{\sum x_1 x_2}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)}} \\
 &= \frac{3712,75}{\sqrt{(9117,87)(11501,94)}} \\
 &= \frac{3712,75}{10240,76} \\
 &= 0,363 \\
 r_{12}^2 &= 0,1318
 \end{aligned}$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_2 dengan X_1

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,363 \sqrt{72-2}}{\sqrt{1-0,363^2}} \\
 &= \frac{(0,363)(8,370)}{\sqrt{0,868231}} \\
 &= \frac{3,03831}{0,9320} \\
 &= 3,26
 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan dk = $n - 2 = 72 - 2 = 70$ adalah sebesar 1,99

Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{\text{hitung}} 3,26 > t_{\text{tabel}} 1,99$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_1 (Kepercayaan) terhadap variabel X_2 (Kepuasan Kerja).

Tabel untuk Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana

dk	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
70	$r_{13} = -0,482$	0,2323	-4,61 **	-1,99	-2,65
70	$r_{23} = -0,479$	0,2294	-4,57 **	-1,99	-2,65
70	$r_{12} = 0,363$	0,1318	3,26 **	1,99	2,65

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

* Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} < t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$; pengaruh negatif

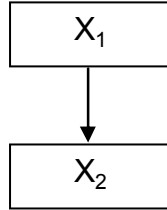
** Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$; pengaruh positif

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

LAMPIRAN 7
PENGUJIAN HIPOTESIS

Perhitungan Koefisien Analisis Jalur

a. Nilai Koefisien Jalur Struktur 1



Menentukan koefisien jalur struktur 1

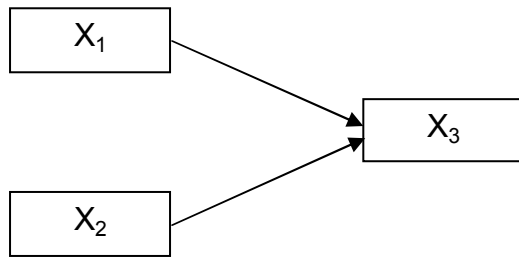
$$\rho_{21} = r_{12} = 0,363$$

$$t_{hitung} = 3,26$$

$$t_{tabel (0,05; 70)} = 1,99$$

$$t_{tabel (0,01; 70)} = 2,65$$

b. Nilai Koefisien Jalur Struktur 2



1) Menentukan matriks korelasi antar variabel

	X₁	X₂	X₃
X₁	1	0,363	-0,482
X₂	0,363	1	-0,479
X₃	-0,482	-0,479	1

2) Matriks korelasi antar variabel eksogenous:

	Coloum A	Coloum B
Row 1	1	0,363
Row 2	0,363	1

3) Mencari matriks invers korelasi antar variabel eksogenous:

	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	1,152	-0,418
X_2	-0,418	1,152

5) Menentukan koefisien jalur:

$$\begin{pmatrix} \rho_{31} \\ \rho_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1,152 & -0,418 \\ -0,418 & 1,152 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} -0,482 \\ -0,479 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} -0,355 \\ -0,350 \end{pmatrix}$$

c. Nilai Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} R^2_{3(12)} &= \begin{pmatrix} \rho_{31} & \rho_{32} \end{pmatrix} \begin{pmatrix} r_{13} \\ r_{23} \end{pmatrix} \\ &= \begin{pmatrix} -0,355 & -0,350 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} -0,482 \\ -0,479 \end{pmatrix} \\ &= 0,3388 \end{aligned}$$

d. Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{(n - k - 1)(R^2_{3(12)})}{k(1 - R^2_{3(12)})} \\ &= \frac{(72 - 2 - 1) \cdot 0,3388}{(2) (1 - 0,3388)} \\ &= \frac{23,376}{1,322} \\ &= 17,68 \end{aligned}$$

F_{tabel} pada dk pembilang 2 dan dk penyebut $(72 - 2 - 1) = 69$ dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,13.

Kesimpulan: Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan untuk $\alpha = 5\%$.

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 = $n - k - 1 = 69$

k = banyaknya variabel eksogen

R^2 = koefisien korelasi ganda

C = Interpolasi

1) Uji t Koefisien Jalur untuk $\rho_{31} = -0,355$

$$\begin{aligned} t &= \frac{\rho_{31}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{3(12)})C_{11}}{n-k-1}}} \\ &= \frac{-0,355}{\sqrt{\frac{(1 - 0,3388) \cdot 1,152}{72 - 2 - 1}}} \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = -3,38$$

$$t_{tabel (0,05; 69)} = -1,99$$

$$t_{tabel (0,01; 69)} = -2,65$$

Kesimpulan : $t_{hitung} - (3,38) < t_{tabel (0,05; 69)} - (1,99)$, dengan demikian H_0 ditolak, dan $\rho_{31} = -0,355$ signifikan dan diterima.

2) Uji t Koefisien Jalur untuk $\rho_{32} = -0,350$

$$\begin{aligned} t &= \frac{\rho_{32}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{3(12)})C_{22}}{n-k-1}}} \\ &= \frac{-0,350}{\sqrt{\frac{(1 - 0,3388) \cdot 1,152}{72 - 2 - 1}}} \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = -3,33$$

$$t_{tabel (0,05; 69)} = -1,99$$

$$t_{tabel (0,01; 69)} = -2,65$$

Kesimpulan : $t_{hitung} - (3,33) < t_{tabel (0,05; 69)} - (1,99)$, dengan demikian H_0 ditolak, dan $\rho_{32} = -0,350$ signifikan dan diterima.

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

- a. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_3 = ρ_{31}
= -0,355 = -35,5%
- b. Pengaruh langsung X_2 terhadap X_3 = ρ_{32}
= -0,350 = -35,0%
- c. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_2 = ρ_{21}
= 0,363 = 36,3%

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	-0,355	69	-3,38**	-1,99	-2,65
2.	X_2 terhadap X_3	-0,350	69	-3,33**	-1,99	-2,65
3.	X_1 terhadap X_2	0,363	70	3,26**	1,99	2,65

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

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

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

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

LAMPIRAN 8
SURAT-SURAT



*Building
Future
Numbers*

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

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

Nomor : 2275 /UN39.6.PPs/LT/2015
Lamp. :
Hal. : Permohonan Izin Uji Coba Instrumen

4 Maret 2015

Kepada Yth,

di
Tempat

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

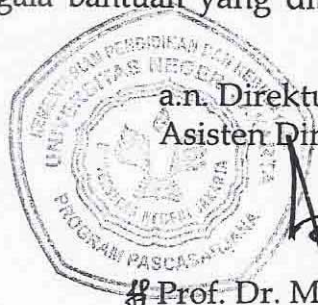
N a m a	: Yulia Meriani
Strata	: S2
No.Registrasi	: 7616130543
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran	: 2013/2014
No. HP	: 0813 6379 5304

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

"Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru SMP Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sum-Bar."

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

a.n. Direktur PPs UNJ
Asisten Direktur I



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

Tembusan:

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



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 2 SIPORA**

Jl. Raya Tuapejat Km. 8, Telp. (0759) 320589, Kode Pos 25392

NSS: 201.0805.11083

**SURAT KETERANGAN
Nomor: 16.002/086/SMPN/III-2015**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Negeri 2 Sipora menerangkan bahwa:

Nama : YULIA MERIANI
Strata : S2
No. Registrasi : 7616130543
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Angkatan : 2013

Memperhatikan surat dari Direktur PPS Universitas Negeri Jakarta, Nomor: 2275/UN39.6.PPS/LT/2015. Dalam rangka penulisan tesis yang berjudul: **“Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru SMP Negeri Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai”**. Maka nama tersebut di atas telah melakukan uji coba instrumen pada tanggal 16 Maret 2015.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tuapejat, 28 Maret 2015
Kepala





*Building
Future
Leaders*

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

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

Nomor : 3160 / UN39.6.PPs/LT/2015
Lamp. :
Hal. : Permohonan Izin Penelitian

7 April 2015

Kepada Yth,

di
Tempat

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

Nama : Yulia Meriani
Strata : S2
No.Registrasi : 7616130543
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014
No. HP : 0813 6379 5304

Untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul:

**"Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku
Kontraproduktif Guru SMP Negeri Kecamatan Sipora Kabupaten
Kepulauan Mentawai."**

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



Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd
Asisten Direktur I

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

Tembusan:

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



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 2 SIPORA

Jl. Raya Tuapejat Km. 8, Telp. (0759) 320589, Kode Pos 25392

NSS: 201.0805.11083

SURAT KETERANGAN
Nomor: 16.002/098/SMPN/IV-2015

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Negeri 2 Sipora menerangkan bahwa:

Nama : YULIA MERIANI
 Strata : S2
 No. Registrasi : 7616130543
 Program Studi : Manajemen Pendidikan
 Angkatan : 2013

Memperhatikan surat dari Direktur PPS Universitas Negeri Jakarta, Nomor: 3160/UN39.6.PPS/LT/2015. Dalam rangka penulisan tesis yang berjudul: **“Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru SMP Negeri Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai”**. Maka nama tersebut di atas telah melakukan penelitian pada tanggal 9 April – 15 April 2015.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tuapejat, 15 April 2015

Kepala


HENOK, S.Rd
 NIP. 19640425 199003 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 2 SIPORA SELATAN

217

Alamat : Bosua Kec. Sipora Selatan Kode Pos 25392 NSS : 201.0805.11084 NPSN : 10309881

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : 20 / 108.63/SMPN2 SIP-SEL/SKPM/IV - 2015

Berdasarkan surat Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Nomor : 3160/UN39.6.PPs/LT/2015, tanggal 7 April 2015 perihal Izin Penelitian, bersama ini Kepala SMPN 2 Sipora Selatan menerangkan bahwa :

Nama : Yulia Meriani
Strata : S2
No. Registrasi : 7616130543
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Judul Tesis : "Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru SMP Negeri Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai"
Angkatan : 2013

Telah melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan tesis di SMPN 2 Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai dari tanggal 16 s/d 21 April 2015.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipedomani dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bosua, 21 April 2015
Kepala Sekolah

MELVIN, S. Pd
NIP. 19760831 200604 1 013



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 1 SIPORA

Jln. Pastoran Sioban Kec. Sipora Selatan NPSN 10302986 Kode Pos 25392

SURAT KETERANGAN

No. 174/I08.16/SMP.1/KM/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 1 Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai Propinsi Sumatera Barat, menerangkan bahwa berdasarkan surat Direktur PPs UNJ No. 3160/UN39.6.PPs/LT/2015 tanggal 7 April 2015 tentang Penelitian atas nama :

Nama	: YULIA MERIANI
Nomor Registrasi	: 7616130543
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Jenjang	: S.2

Telah melaksanakan kegiatan penelitian di SMP Negeri 1 Sipora dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru SMP Negeri 1 Sipora Kecamatan Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai”** sejak tanggal 20-25 April 2015.

Demikianlah Surat Keterangan ini kami buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sioban, 25 April 2015

Kepala SMP Negeri 1 Sipora,



OPARTIN, S.Th

NIP. 19680427 200112 1 001

RIWAYAT HIDUP



YULIA MERIANI, lahir pada tanggal 04 Juli 1987 di Embun Pagi, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Penulis merupakan anak ketiga dari enam bersaudara dari pasangan Ayahanda Bustamam dan Ibunda Gusniwar. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar tahun 1999 dari SDN 07 Padang Gelanggang Kabupaten Agam Sumatera Barat. Tahun 2002, tamat Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Matur Sumatera Barat. Tahun 2005, tamat Madrasah Aliyah Negeri Maninjau Kabupaten Agam Sumatera Barat. Tahun 2010, lulus dari Fakultas FMIPA STKIP Ahlussunnah Bukittinggi Jurusan Pendidikan Matematika. Dari tahun 2011 sampai 2013 bekerja sebagai tenaga pengajar di SMPN 2 Sipora Kabupaten Mentawai. Karena keinginan yang kuat dari penulis untuk mengembangkan pengetahuan, maka penulis memutuskan melanjutkan studi di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (2013/2014) Program S2 Manajemen Pendidikan.