

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

di Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia

Jakarta

SKRIPSI



ditulis oleh

Nama : Aditya Primarianto
Nomor Mahasiswa : 99311506
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2004

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di

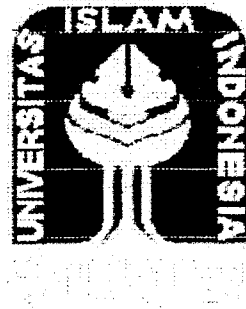
Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia

Jakarta

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas

Islam Indonesia



Oleh

Nama : Aditya Primarianto

Nomor Mahasiswa : 99311506

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2004

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta,2004

Penulis,

Aditya Primarianto

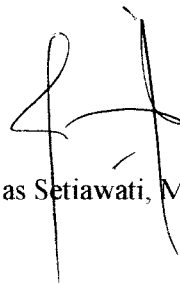
Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di
Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia
Jakarta

Nama : Aditya Primarianto
Nomor Mahasiswa : 99311506
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 18 Desember 2004

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dra. Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN DI DIREKTORAT PENGUSAHAAN HUTAN PT. KAYU
LAPIS INDONESIA
JAKARTA**

Disusun oleh: ADITYA PRIMARIANTO

Nomor Mahasiswa: 99311506

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada tanggal : 10 Januari 2005

Penguji/Peamb. Skripsi : Dra. Trias Setiawati, M.Si

Penguji : Drs. Budi Sudjijono, MM



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia



Drs. Suwarsono, MA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat,

kupersembahkan karya ini untuk :

- ♥ *Papa dan Mama tercinta atas segala bimbingan, motivasi, kasih sayang, dan do'a yang tulus tiada henti*
- ♥ *In Memoriam Alm. Eyang Putri Karangpandan atas segala kasih sayangnya yang mendalam, do'a-do'anya yang tulus tiada henti, serta segala motivasi dan dukungannya*
- ♥ *In Memoriam Alm. paman Ir. Boedi Kaliman, M.ACE atas segala dukungan, ilmu pengetahuan, dan do'a yang tulus tiada henti*
- ♥ *Adik-adik tersayang (Aik, Kiki, Wiwit, dan Angga) atas segala dukungan dan keceriaannya yang membuat penulis selalu tersenyum*
- ♥ *Keluarga Besar Sastrosoedarpo*
- ♥ *Keluarga Besar Erwan Kamat*

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada dalam diri mereka sendiri”

(Al-Qur'an; Huud: [13] : 11)

“Kebaikan dalam kata-kata menciptakan percaya diri, Kebaikan dalam berpikir menciptakan kebijakan, Kebaikan dalam memberi menciptakan cinta”

(Lao Tzu)

“Meskipun dunia penuh dengan penderitaan, dunia juga penuh dengan keberhasilan mengatasi penderitaan tersebut”

(Hellen Keller)

“Seorang yang berilmu dan memanfaatkan ilmunya adalah lebih utama daripada seribu orang ahli ibadah”

(HR ad-Dailami)

ABSTRACTS

This research is studying about the concerning influence of emotional intelligence to employees labour capacity in the Directorate Enterpasing Of Forest of PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta. Base or theory stepping used by researcher in this research is the emotional intelligence theory from Daniel Goleman, telling that *emotional intelligence consist of five factors*, for example Self Awareness, Self Arrangement, Motivation, Empathy, and Social Skills. Problems which try to be solved in this research is first, is there any positive and significance influence from emotional intelligence to employees labour capacity in the Directorate Enterpasing Of Forest of PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta. Second, what emotional intelligence factor is most have an effect to employees labour capacity in the Directorate Enterpasing Of Forest of PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta. Statistical method in this research use descriptive method and quantitative method. Quantitative analysis which used in this research including regression, F test, t-test, double determination coefficient, and also partial correlation coefficient.

This research conclude firstly, there is a positive and significance influence from emotional intelligence to employees labour capacity in the Directorate Enterpasing Of Forest of PT. Kayu lapis Indonesia. This matter is shown from result of F_{count} 22.243 bigger than F_{tables} of 2.337. With five percents significancy level also show probability below 0.05. This matter is also shown by level of doubled determination coefficient value (R^2) From equation of regression equal to 0.597, which mean 59.7 percentage of employees labour capacity influenced by both emotional intelligence factors. Second, skill of social factor is the most dominant factor that influencing employees labour capacity, proved with value of t_{count} Social Skills factor equal to 5.789 bigger than t_{count} Self Awareness equal to 2.483, t_{count} Self Arrangement equal to 2.728, t_{count} Motivation equal to 2.069, and t_{count} Empathy equal to 2.885.

Keyword : *Emotional Intelligence consist of five factors*

KATA PENGANTAR

Assalammu 'Alaikum Wr. Wb

ALLAHU AKBAR, puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT yang sampai saat ini selalu melimpahkan nikmat Iman dan Islam kepada penulis. Rasa syukur juga penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Tujuan penulisan skripsi ini secara umum adalah sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar kesarjanaan (S₁) di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Secara garis besar skripsi ini meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan di Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta. Didalamnya dipaparkan tentang adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan, dan faktor kecerdasan emosional apakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini dengan sempurna, namun karena banyaknya keterbatasan dari penulis, skripsi ini dapat dikatakan jauh dari sempurna dan terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu kritikan dan saran sangat diharapkan dari pihak-pihak yang terkait demi kesempurnaan skripsi ini serta untuk

menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Suwarsono Muhammad, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta tempat dimana penulis melakukan studi.
2. Ibu Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar telah membimbing, mengarahkan serta memberikan petunjuk-petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang pernah mengajar penulis, terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu-ilmu yang telah anda semua berikan dan semoga bermanfaat buat penulis di kehidupan yang akan datang.
5. Bapak Ir. Soehardjo, Sd dan Ny. Iin Rintianie selaku orang tua penulis yang telah membesarkan, mendidik, memberikan

perhatian, motivasi, kasih sayang, dan do'a-do'anya yang tulus tiada henti (*i love you mom, i love you dad*).

6. Empat adik-adik “putra” tersayang Brahmantyo Adinugroho, Cahyo Danar Kusumo, Deny Wijayanto, dan Erlangga Maulana Muhammad, yang telah memberikan keceriaan dan dukungannya sehingga membuat penulis selalu tersenyum dan termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Alm. Eyang putri Karangpandan atas segala kasih sayangnya yang mendalam, perhatian, dukungan dan do'a-do'anya yang tulus tiada henti. “*Eyang, mohon maaf yang sebesar-besarnya rasanya pun tidak cukup untuk menebus penyesalan Didit karena tidak sempat memperlihatkan kelulusan Didit kepada eyang, semoga eyang bisa beristirahat dengan tenang dan damai di sisi Allah SWT selamanya.*”
8. Eyang kakung dan eyang putri Dlanggu atas segala kasih sayang, perhatian, dukungan, dan do'a-do'anya yang tulus tiada henti.
9. Alm. Om Budi atau Ir. Boedi Kaliman, M.ACE selaku paman sekaligus papa kedua penulis atas segala bimbingan, dorongan, kasih sayang, dan do'a-do'anya yang tulus tiada henti kepada penulis. “*Om, Kenapa om begitu cepat meninggalkan kita? semoga om beristirahat dengan tenang dan damai selamanya disisi-Nya.*”

10. Bu Win atau Ir. Windrati Kaliman, M.Sc selaku tante sekaligus mama kedua penulis yang selalu sabar terhadap segala kebandelan penulis selama penulis melakukan studi di Yogyakarta serta senantiasa memberikan dukungan, bimbingan, motivasi, kasih sayang dan do'a-do'anya yang tulus tiada henti (terima kasih banyak bu win).
11. Saudara-saudara penulis (Mantan penghuni rumah Kaliwaru Jl. Waru, Gg. Waru No. 56 Condong Catur) Mas Dimas Haryonogoseno, Fajar Pratomo Kaliman, S.Hut, Faizal Prabowo Kaliman, S.Kg, Fachrul Prasajo Kaliman, dan Ayu Ismaniasita Widyaningrum yang telah memberikan dukungan, bantuan dimana dan kapan saja, pengertian dan do'a-do'anya (*may God always bless you*).
- 12 Sahabat-sahabat penulis yang sudah penulis anggap seperti saudara sendiri dalam suka dan duka Seno Sukarno Kolopakings, Faldhi Januar Firdaus, Rifki Irawan, S.Hut, dan Tri Muflihamdy atas segala motivasi, dukungan, do'a-do'a, perhatian, dan persahabatan kita yang hangat selama ini dan semoga untuk selamanya (*thanks a lot guys*).
- 13 Sahabat-sahabat seperjuangan dalam mengibarkan *Merah Putih* Purna Paskibraka Indonesia Kota Bogor Tahun 1997 (Widi, Bowo, Erick, Giri, Asep, Ledy, Detty, Feffy, Asti, Kubil,

- Buldog, Yudi, Kusma, Taufiq, Dea, Feby, Bayu, dll) atas segala dukungan, motivasi dan do'anya.
- 14 Teman-teman Manajemen Kelas F '99 (Kori, Abadie, Aryo, Zaky, Warsun, Agung, Sita, Dani, Irma, Ipher, Willy, Franky, Rika, Bimo, Brid, dll) atas kebersamaannya yang indah selama penulis melakukan studi di Yogyakarta serta segala dukungan, do'a-do'a, dan bantuannya dimana dan kapan saja.
- 15 Teman-teman KKN seperjuangan (Fajri, Rika, Nunik, Wiwid, Bejo, Ismail, Hendra, Dll).
- 16 Teman-teman *Onal Onic* yang lucu-lucu (Bos Bayu, makasih ya printernya sering aku pakai, Wensten, Rifky, Rizki, Munaf, Zaini, Kincunk, Cecep, Poyak, Abel, Dll) yang membuat penulis selalu tertawa. *In Memoriam* Original_oo (M3NY4N, shan in, w!DCore, @thisomya, Anjali Khana, dan Insomnia atas kebersamaan, dan kenangannya di *WCG 2003* Yogyakarta, *Indonesian Preliminary*.
- 17 Wiwit Psikologi UII '99 yang Pertama kali memperkenalkan buku "*Emotional Intelligence*" kepada penulis.
- 18 Wahyu Anggoro Alias Pak Bre dan teman-teman DH'91 atas bantuan, dan dukungannya.
- 19 Mas Pendency yang mengolah data-data penulis dan menjelaskan apa arti Regresi Berganda, Validitas, Reliabilitas, uji-F, uji t,

Koefisien Determinasi Berganda, dan Koefisien Determinasi Parsial.

20 Perpustakaan FE – UII, tempat penulis mencari teori-teori Manajemen SDM dan Prestasi Kerja.

21 Perpustakaan Psikologi UII dan Perpustakaan Psikologi UGM, tempat penulis mencari teori-teori Kecerdasan Emosional.

22 Perpustakaan Pascasarjana UGM, tempat penulis mencari teori-teori Prestasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional.

23 Pihak-pihak lain yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat dituliskan satu-persatu. Penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Atas segala bantuan, dorongan serta kasih sayang yang diberikan, hanya do'a yang dapat penulis panjatkan semoga ALLAH SWT memberikan balasan kepada semuanya.

Yogyakarta, Desember 2004

Penulis

Aditya Primarianto

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Sampul Depan Skripsi	ii
Halaman Judul Skripsi	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	vi
Motto	vii
Halaman Persembahan	viii
Abstraksi	ix
Kata Pengantar	x
Daftar isi	xvi
Daftar Tabel	xxi
Daftar Gambar	xxiii
Daftar Lampiran	xxiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1.
1.2 Rumusan Masalah	5.

1.3	Tujuan Penelitian	5.
1.4	Manfaat Penelitian	6.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	7.
2.2	Landasan Teori	10.
2.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10.
2.2.2	Pengertian Kecerdasan Emosional	12.
2.2.3	Faktor-faktor Kecerdasan Emosional	14.
2.2.4	Prestasi Kerja	16.
2.3	Hipotesis	26.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Gambaran Umum Organisasi	
3.1.1	Sejarah Singkat Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta	27.
3.1.2	Hak Pengusahaan Hutan	30.
3.1.3	Praktek Pengelolaan Hutan	31.
3.1.4	Pengembangan Sumber Daya Manusia	32.
3.1.5	Struktur Organisasi Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta	34.

3.2	Lokasi Penelitian	36.
3.3	Variabel Penelitian	
	3.3.1 Independent Variabel	36.
	3.3.2 Dependent Variabel	36.
3.4	Kerangka Pemikiran	36.
3.5	Definisi Operasional Variabel	
	3.5.1 Kesadaran Diri	37.
	3.5.2 Pengaturan Diri	37.
	3.5.3 Motivasi	37.
	3.5.4 Empati	37.
	3.5.5 Keterampilan Sosial	37.
	3.5.6 Prestasi Kerja	38.
3.6	Parameter	39.
3.7	Data dan Teknik Pengumpulan Data	
	3.7.1 Data	55.
	3.7.2 Teknik Pngumpulan Data	56.
	3.7.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	57.
3.8	Populasi Dan Sampel	58.
3.9	Alat Analisis	
	3.9.1 Analisis Deskriptif	59.
	3.9.2 Analisis Kuantitatif	59.

1.	Analisis Regresi Berganda	60.
2.	Pengujian Hipotesis Pertama	
	1. Uji F	61.
	2. Analisis Koefisien Determinasi Berganda...	62.
3.	Pengujian Hipotesis Kedua	
	1. Uji T	63.
	2. Analisis Koefisien Dterminasi Parsial	64.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1	Pengujian Instrumen Penelitian	
	4.1.1 Pengujian Validitas Instrumen	66.
	4.1.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen	70.
4.2	Profil Responden dan Deskripsi Data Penelitian	
	4.2.1 Profil Responden	71.
	4.2.2 Deskripsi Data Penelitian	74.
4.3	Pengujian Hipotesis Pertama	
	4.3.1 Model Estimasi	80.
	4.3.2 Uji F	83.
	4.3.3 Uji t	86.
4.4	Pengujian Hipotesis Kedua	95.
4.5	Pembahasan Hasil Analisis	96.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	99.
5.2	Saran	101.
	Daftar Pustaka	104.
	Lampiran	107.

DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 4.1	Hasil Pengujian Validitas Instrumen	
	Penelitian variabel Kesadaran Diri	67
Tabel 4.2	Hasil Pengujian Validitas Instrumen	
	Penelitian Variabel Pengaturan Diri	67
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Validitas Instrumen	
	Penelitian Variabel Motivasi	68
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas Instrumen	
	Penelitian Variabel Empati	68
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Instrumen	
	Penelitian Variabel Keterampilan Sosial	69
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas Instrumen	
	Penelitian Variabel Prestasi Kerja	70
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen	
	Penelitian	71
Tabel 4.8	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis	
	Kelamin	72
Tabel 4.9	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan	
	Pendidikan	72

Tabel 4.10	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 4.11	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status	74
Tabel 4.12	Deskripsi Kesadarn Diri	75
Tabel 4.13	Deskripsi Pengaturan Diri	76
Tabel 4.14	Deskripsi Motivasi	77
Tabel 4.15	Deskripsi Empati	78
Tabel 4.16	Deskripsi Keterampilan Sosial	79
Tabel 4.17	Deskripsi Prestasi Kerja	79
Tabel 4.18	Ringkasan Hasil Regresi	81
Tabel 4.19	Ringkasan Hasil Koefisien Regresi	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1	Struktur Organisasi Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta 35.
Gambar 2	Kerangka Pikir Penelitian 36
Gambar 3	Diterima dan Ditolak Ho 62.
Gambar 4	Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho 64
Gambar 4.1	Luas Kurva Normal Pengujian Simultan 85
Gambar 4.2	Luas Kurva Normal Variabel Kesadaran Diri 88
Gambar 4.3	Luas Kurva Normal Variabel Pengaturan Diri 90
Gambar 4.4	Luas Kurva Normal Variabel Motivasi 91
Gambar 4.5	Luas Kurva Normal Variabel Empati 93
Gambar 4.6	Luas Kurva Normal Variabel Keterampilan Sosial 94

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I. Quetioner	107
Lampiran II. Daftar Karyawan	114
Lampiran III. Data Penelitian	118
Lampiran IV. Uji Validitas dan Reliabilitas	130
Lampiran V. Uji Analisa Regresi Berganda, Tabel f dan t	162

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sejalan dengan masa era globalisasi dan era lepas landas yang dihadapi bangsa Indonesia yang merupakan salah satu negara berkembang, persaingan tuntutan kebutuhan kehidupan umat manusia akan semakin kompleks dan kompetitif. Pada era ini sangat dibutuhkan manusia-manusia yang memiliki keunggulan yang prima, yaitu manusia yang dapat bekerja keras agar dapat memberikan, menguasai, dan menikmati kehidupan yang lebih baik serta lebih maju.

Sudah sewajarnya kalau penekanan utama pembangunan bangsa Indonesia itu diarahkan kepada peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Nantinya diharapkan, disamping menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), bangsa Indonesia juga memiliki sikap mental (mentalitas) yang benar demi terwujudnya manusia Indonesia seutuhnya.

Sehubungan dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya, semuanya itu tidak akan terlepas dari sikap mental manajemen SDM itu sendiri. Karena itu, mentalitas tergolong kunci dari penyelesaian masalah SDM. Arti dari SDM itu sendiri ialah upaya untuk meningkatkan kualitas manusia melalui pendidikan dan latihan, selanjutnya dikaitkan dengan pilihan teknologi yang bermuara pada peningkatan produksi secara efektif dan efisien.

Pembinaan dasar dari SDM sebetulnya harus dimulai pertama kalinya dari dalam lingkungan keluarga, serta ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan formal dan informal. Bila ini terlaksana dengan baik, berarti bahwa kualitas SDM dari tenaga kerja yang tersedia telah cukup memadai untuk dikembangkan. Tetapi, kenyataannya dirasakan bahwa pembinaan dasar SDM tersebut diatas belum berjalan sebagaimana yang diharapkan, yaitu belum tersedianya calon tenaga kerja yang berhasil menyerap pendidikan yang dilewatinya dan telah memiliki mentalitas yang mendukung keberhasilan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat kita lihat dan rasakan pada umumnya, mereka belum memiliki sikap mental yang bersungguh-sungguh, atau belum ingin memberikan yang terbaik sesuai dengan kemampuannya, baik dia sebagai sumber daya maupun sebagai faktor produksi. Perbaikan mentalitas bukan sekedar untuk meningkatkan kualitas SDM saja, tetapi yang lebih penting lagi adalah untuk memperbaiki perilaku manusia itu.

Kecerdasan emosional termasuk dalam mentalitas yang sekarang ini menjadi perbincangan dan aspek yang diperlukan oleh perusahaan-perusahaan masa kini. Dimana kecerdasan emosional menjadi komponen vital dalam filsafat manajemen perusahaan apapun. Dimana kesadaran diri, kepercayaan diri, dan pengendalian diri ; berinisiatif dan menerima perubahan. Semua ini merupakan kemampuan-kemampuan yang dinilai paling tinggi dalam pasar kerja masa kini.

Semakin tinggi tingkat kepemimpinan yang ingin dicapai, maka semakin penting semua aspek kecerdasan emosi, dan kecerdasan emosi ini seringkali juga menentukan siapa yang dipekerjakan dan siapa yang dipecat, siapa yang ditinggalkan dan siapa yang dipromosikan. Kinerja yang menonjol bukan hanya karena prestasi pribadinya sendiri tetapi juga karena mampu bekerja sama dengan baik dalam tim dan dengan masyarakat. Mereka yang tak dapat bekerja sama atau gampang meledak tak mampu mengelola perusahaan atau konflik dan dapat meracuni seluruh perusahaan.

Peningkatan prestasi kerja karyawan mutlak diperlukan pada zaman sekarang dimana tingkat persaingan semakin ketat, terutama dalam era globalisasi ini yang sebentar lagi akan dibukanya perdagangan bebas. Perubahan lingkungan yang terjadi demikian cepat ini menuntut organisasi untuk segera beradaptasi dengan lingkungan yang ada. Kemampuan organisasi meningkatkan prestasi kerja mutlak diperlukan, dan hal itu perlu didukung oleh kualitas SDM yang baik. Keunggulan kualitas SDM merupakan faktor kunci dalam peningkatan prestasi kerja karyawan dan meningkatkan daya saing organisasi.

Menurut Peter Salovey dan John Mayer, seperti yang dikutip Daniel Goleman (1999, hlm.512) kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*),

yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ. Banyak orang cerdas, dalam arti terpelajar, tetapi tidak mempunyai kecerdasan emosi, orang dengan tipe seperti ini cenderung berorientasi terhadap pekerjaannya dan kurang memperhatikan lingkungan sekitar sehingga orang ini menjadi individualis. Hal ini tentu bukan hal yang bagus terhadap kinerja suatu perusahaan yang dimana membutuhkan orang-orang yang dapat bekerja sama dengan baik. Namun dengan kecerdasan emosi seseorang dapat mengatur perasaan sendiri dan perasaan orang lain maka dia akan dengan mudah menjalin hubungan yang baik dengan lingkungannya yang otomatis akan mengantar mereka pada kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Perusahaan merupakan suatu tempat untuk merancang suatu struktur formal, tempat untuk mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota, agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efisien.

Direktorat perusahaan hutan PT. Kayu Lapis Indonesia merupakan suatu wadah untuk mewujudkan suatu kegiatan pengelolaan hutan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Untuk mewujudkan hal ini tentunya perlu didukung oleh SDM yang berkualitas baik dari segi teknis yaitu kemampuan teknis maupun segi non teknis yaitu kecerdasan atau kecakapan emosinya. Dengan demikian peningkatan kualitas kerja dan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh suatu kecerdasan emosi.

Mengingat pentingnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI DIREKTORAT PENGUSAHAAN HUTAN PT. KAYU LAPIS INDONESIA.”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Faktor kecerdasan emosional apakah yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini disusun untuk mencapai beberapa tujuan yang diharapkan akan tercapai. Tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui faktor kecerdasan emosional apakah yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Untuk memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja.
2. Untuk menambah cakrawala berpikir dan pengetahuan peneliti terutama mengenai kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Sebagai bahan pertimbangan pihak pengambil kebijakan di organisasi terkait, sehingga menjadi bahan evaluasi yang berharga.
4. Sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSAKA

2.1 HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Winda Widyastuti (1999) meneliti tentang hubungan antara *Emotional Intelligence* dan kecenderungan *Burn Out* pada karyawan PT. TELKOM divisi regional IV jawa tengah – DIY distrik yogyakarta. Menyimpulkan bahwa hipotesa yang diajukan (adakah hubungan antara *Emotional Intelligence* dan kecenderungan *Burn Out*) dalam penelitian ini telah teruji, yaitu bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara taraf *Emotional Intelligence* dan kecenderungan *Burn Out* pada karyawan ($r = -0,901$; $p < 0,01$). Dimana semakin tinggi taraf *Emotional Intelligence* karyawan semakin rendah kecenderungan *Burn Out* yang dimilikinya. Sebaliknya semakin rendah taraf *Emotional Intelligence* karyawan, maka semakin tinggi kecenderungan *Burn Out* yang dimilikinya. Teori *Emotional Intelligence* yang digunakan adalah teori Cooper (1998) yang mengatakan *Emotional Intelligence* adalah kemampuan merasakan , memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Komponen *Emotional Intelligence* yang digunakan menggunakan model cooper yang dikenal dengan model empat batu penjuru, yaitu :

1. Kesadaran Emosi
2. Kebugaran Emosi

3. Kedalaman Emosi

4. Alkimia Emosi.

Definisi *Burn Out* sendiri menurut Freudenberg dan Richelson (dalam Schaufeli, 1996) adalah suatu keadaan yang seseorang mengalami kelelahan (penat) atau frustrasi karena merasa bahwa apa yang diharapkan tidak tercapai. Komponen *Burn Out* menurut Maslach dan Jackson melibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

Elemen *Emotional Intelligence* seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, berempati, berdoa, dan pengendalian diri termasuk agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir. Bila kekuatan dari perpaduan elemen-elemen ini dimiliki oleh seorang karyawan, ia akan dapat mengelola emosinya secara lebih cerdas di tempat kerjanya. Hal ini berarti bahwa ia akan juga dapat mengelola dirinya termasuk kemampuan menghadapi stres yang berkepanjangan sehingga kecenderungan untuk *Burn Out* akan semakin kecil.

Aditayani Indra Kukila (2001) meneliti tentang Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 cabang Jawa Tengah II / Yogyakarta. Hasil penelitian bahwa hipotesis yang diajukan (adakah pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi kerja) dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada pengaruh positif yang signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Wiraniaga ($r = 0,498$; $p < 0,01$). Dimana semakin tinggi Kecerdasan Emosional Wiraniaga

semakin tinggi pula Prestasi Kerja yang dicapai. Sebaliknya semakin rendah Kecerdasan Emosional Wiraniaga maka semakin rendah Prestasi Kerja yang dimiliki. Kecerdasan Emosional dan setiap komponen-komponennya mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

seseorang. Teori *Emotional Intelligence* yang digunakan adalah teori Patton (1998) yang mengatakan bahwa *Emotional Intelligence* berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Komponen *Emotional Intelligence* menggunakan Goleman (1999) yang mengadaptasi dari salovey dan mayer yaitu :

1. Kesadaran Diri
2. Penguasaan Diri
3. Motivasi Diri
4. Empati
- 5 Kemampuan Sosial.

Menurut peneliti *Emotional Intelligence* lebih memungkinkan seorang wiraniaga mencapai tujuannya. Kesadaran diri, penguasaan diri, motivasi diri, empati, dan kemampuan sosial yang baik merupakan kemampuan-kemampuan yang sangat mendukung wiraniaga dalam pekerjaannya yang penuh tantangan dan persaingan.

Subjek penelitian adalah jenis kelamin wanita, tingkat pendidikan minimal SLTA atau sederajat, dan masa kerja minimal satu tahun. Adapun

bobot sumbangan efektif komponen *Emotional Intelligence* terhadap Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

Komponen	Bobot Sumbangan Efektif (%)
Kesadaran Diri	4,379
Pengendalian Diri	3,049
Motivasi	10,508
Empati	2,007
Kemampuan Sosial	6,457

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kenyataan bahwa manusia sebagai faktor produksi merupakan faktor utama dan terpenting dalam suatu organisasi (perusahaan). Dalam mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas yang optimal, manusia sebagai sumber daya dalam faktor produksi, tentunya tidak akan dapat diperlakukan sama dengan faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, mesin, atau bahan baku.

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang sumber daya atau bidang kepegawaian, yang merupakan cabang dari manajemen. Manajemen menurut Mary Parker Follet seperti yang dikutip oleh T.Hani Handoko (1986, hlm.8) sebagai “ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain.” Hal ini

bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak hanya dilakukan oleh satu orang saja, tetapi dalam pencapaian tersebut dilakukan lebih dari seseorang, oleh karena itulah maka makin banyak kita melibatkan orang dalam pencapaian tujuan, maka makin besarlah peranan manajemen disini.

Didalam mempelajari manajemen diketahui bahwa manajemen mempunyai fungsi-fungsi tertentu yang pokok yaitu *planning, organizing, dan controlling*. Berdasarkan penjelasan di muka, maka dapatlah diketahui definisi dari manajemen sumber daya manusia memiliki beraneka ragam penyampaian dari berbagai pihak namun pada intinya memiliki maksud yang sama.

Edwin B. Flippo (1989, hlm.5) menyatakan :

“Manajemen personalia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya agar tercipta tujuan individu masyarakat dan organisasi.”

M. Manullang (1981, hlm.14) menyatakan :

“Manajemen personalia yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna dan menimbulkan semangat kerja dari para pekerja.”

Dari kedua pendapat diatas dapat ditarik pengertian bahwa arti manajemen sumber daya manusia yaitu seni dan ilmu untuk mencapai tujuan individu,

kelompok dan masyarakat dengan secara mengorganisir dan mendayagunakan sumber daya manusia dalam pekerjaannya.

Lebih jauh Edwin Land (dalam Gary Dessler, 1997, hlm.18) mengatakan bahwa falsafah dari manajemen personalia adalah memberikan kesempatan bagi tiap orang yang bekerja pada perusahaan untuk mengoptimasi kecakapan yang dimiliki, mengungkapkan pendapatnya, berusaha membantu kemajuan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan memperoleh pendapatan yang cukup sehingga kebutuhan akan uang tidak lagi selalu merupakan hal pertama dalam pikirannya. Pendeknya, kesempatan untuk menjadikan pekerjaan disini benar-benar dihargai dan merupakan bagian penting dari hidupnya.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sebuah alat untuk mengorganisasi sumber daya manusia dengan serangkaian langkah yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat dimana didalamnya terdapat suatu ilmu yang dapat dipelajari oleh setiap orang, yang memuat ilmu pengetahuan dan seni yaitu bagaimana mengatur orang lain agar mau menjalankan tugas ataupun perintahnya sesuai dengan yang diinginkan.

2.2.2 Pengertian Kecerdasan Emosional

Emosi menurut Chaplin (1989, hlm.165) adalah berkaitan dengan ekspresi, atau dengan perubahan-perubahan yang mendalam yang menyertai

perasaan. Mencirikan individu yang mudah terangsang untuk menampilkan tingkah laku emosional.

Kecerdasan atau *Intelligence* menurut Chaplin (1989, hlm.253) adalah kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara cepat dan efektif, dan kemampuan menggunakan konsep abstrak secara efektif.

Kecerdasan Emosional menurut Daniel Goleman (1999, hlm.512) adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan Emosional menurut Joseph Ciarrochi, Joseph P. Forgas, dan John D. Mayer dalam "*Emotional Intelligence In Everyday Life*" (2001, hlm.9). adalah kecakapan untuk mengenali arti dari emosi dan hubungannya, dan untuk suatu alasan serta untuk memecahkan masalah dasar dari mereka. Kecerdasan emosional meliputi didalamnya suatu kapasitas untuk merasakan emosi, memahami emosi, hubungan perasaan, mengerti informasi dari emosi tersebut, dan mengatur mereka.

Kecerdasan Emosional menurut Patton (1998) dalam Kukila, I.A. (2001). *Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 cabang Jawa Tengah II / Yogyakarta*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM. Adalah menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Sedangkan Kecerdasan Emosional

menurut Cooper (1998) dalam Kukila, I.A. (2001). *Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 cabang Jawa Tengah II / Yogyakarta*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM. Adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

2.2.3 Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional menurut Daniel Goleman (1999, hlm.42) terdiri dari 5 macam komponen, yaitu:

1. Kesadaran Diri, yaitu mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan sumber daya, dan intuisi.
2. Pengaturan Diri, yaitu mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri.
3. Motivasi, yaitu kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran.
4. Empati, yaitu kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain.
5. Keterampilan Sosial, yaitu kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikendaki pada orang lain.

Kecakapan Emosi menurut Daniel Goleman (1999, hlm.39) adalah Kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi dan karena

itu menghasilkan kinerja menonjol dalam pekerjaan. Kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya: kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kecakapan emosi kita menunjukkan berapa banyak potensi itu yang telah kita terjemahkan kedalam kemampuan di tempat kerja.

Hanya memiliki Kecerdasan Emosi yang tinggi tidak menjamin seseorang akan punya kesempatan untuk mempelajari kecakapan emosi yang penting untuk bekerja; ini berarti bahwa mereka hanya mempunyai potensi maksimum untuk mempelajarinya. Menurut Goleman (1999, hlm.44) Kecakapan-kecakapan yang sama dapat membuat orang berprestasi luar biasa dalam berbagai pekerjaan. Selain itu kecakapan-kecakapan yang mutlak perlu untuk keberhasilan dapat berubah sejalan dengan naiknya tingkat jabatan. Namun yang perlu diingat bahwa tiap perusahaan dan tiap industri mempunyai ekologi emosi sendiri-sendiri, maka bakat-bakat yang paling adaptif bagi para pekerjanya juga akan saling berbeda.

Lebih jauh Goleman berpendapat bahwa kecakapan yang paling penting bagi para bintang berakar dari kecerdasan emosi, dan untuk pastinya banyak orang berhasil meraih puncak karier kendati kecerdasan emosinya rendah; ini kenyataan yang sudah lama dijumpai dalam kehidupan perusahaan. Namun dengan makin kompleksnya pekerjaan dan makin perlunya kerja sama, hanya perusahaan dengan orang-orang yang mampu bekerja sama akan memiliki keunggulan dalam persaingan.

Dalam dunia kerja yang baru, dengan penekanan pada keluwesan, kerja kelompok, dan orientasi pada pelanggan, perangkat kecakapan emosi yang sangat penting ini menjadi makin esensial demi keberhasilan dalam pekerjaan apa pun dan dimana pun di dunia.

2.2.4 Prestasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Dalam membahas pengertian prestasi kerja belum terdapat keragaman istilah yang digunakan, beberapa literatur menyebutnya dengan penilaian kecakapan, penilaian pegawai, prestasi kerja dan sebagainya.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia susunan W.J.S Poerwadarminta (1986 hlm.768) , yang dimaksud dengan Prestasi adalah hasil yang telah dicapai. Sedangkan Kerja (1986, hlm.492) adalah perbuatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang telah dilakukan.

Prestasi Kerja menurut Moh. As'ad (1995 hlm. 47) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Cascio (1995, hlm.267) mendefinisikan Prestasi Kerja sebagai suatu gambaran sistematis dari kekuatan dan kelemahan kerja secara individual. Pemilihan objektif dari prestasi kerja difokuskan pada hasil dan akibat dari tingkah laku yang ditunjukkan karyawan.

Chaplin (1989, hlm.360) mendefinisikan Prestasi Kerja sebagai aktivitas atau kegiatan yang membuahkan suatu hasil, khususnya tingkah laku yang dapat mengubah lingkungan dengan cara-cara tertentu.

Dari definisi-definisi diatas terkandung maksud bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, artinya mencapai standar kerja atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Prestasi Kerja

Tiffin dan McCormick (1979, hlm. 35) menjelaskan secara umum Prestasi Kerja seseorang dipengaruhi oleh variabel, yaitu :

1. Variabel Individu, yang antara lain sikap, karakteristik pribadi, karakteristik fisik, minat, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman dan berbagai variabel personel lainnya.
2. Variabel Situasional, yang antara lain terbagi dua, yaitu :
 - 1) Variabel Fisik atau Pekerjaan, seperti lingkungan fisik, daerah kerja, desain dan kondisi perlengkapan kerja, serta metode kerja.
 - 2) Variabel Organisasi dan Sosial, seperti karakteristik organisasi, tipe pengawasan dan pelatihan, tipe insentif, serta lingkungan sosial.

Walker (1980) dalam Kukila, I.A. (2001) *Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 cabang Jawa Tengah II / Yogyakarta*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas

Psikologi UGM. Mengemukakan empat faktor penentu Prestasi Kerja antara lain :

- 1) Faktor Pertama, yaitu tujuan pekerjaan, memberikan arah kepada karyawan sehingga karyawan mengetahui arah usahanya, macam pekerjaan yang harus diselesaikan dan mengetahui cara-cara menyelesaikan pekerjaan itu.
- 2) Faktor Kedua, yaitu isi dan struktur kegiatan pekerjaan meliputi desain kerja, struktur organisasi dan hubungan kerja.
- 3) Faktor Ketiga, yaitu kemampuan yang meliputi keterampilan dan pengetahuan.
- 4) Faktor Keempat, yaitu imbalan meliputi insentif dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan adanya Prestasi Kerja yang dihasilkan oleh karyawan maka perusahaan pun perlu melakukan apa yang dinamakan Penilaian Prestasi Kerja. Sebenarnya ada beberapa alasan untuk menilai prestasi. Pertama, menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Kedua, menyediakan kesempatan bagi anda dan bawahan anda untuk bersama-sama meninjau perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan

Semua orang pada umumnya menginginkan dan membutuhkan balikan tentang prestasi mereka (terutama sekali apabila itu menyenangkan) dan penilaian menyediakan balikan tersebut. Akhirnya, penilaian prestasi juga memungkinkan anda bersama-sama dengan bawahan menyusun suatu

rencana untuk memperbaiki setiap defisiensi yang dapat diketahui (Gary Dessler dalam Agus Dharma, 1984 hlm 512).

2.2.5 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1985, hlm.128) program penilaian prestasi kerja dapat dilakukan melalui:

1. Penilaian oleh atasan

Pada umumnya yang mempunyai wewenang untuk menilai adalah atasan langsung dari para bawahan. Dalam perkembangan selanjutnya penilaian yang hanya dilakukan oleh atasan langsung banyak menerima kritik karena dikhawatirkan adanya subjektivitas yang tinggi. Karena itu ada yang menggunakan beberapa orang atasan untuk menilai prestasi bawahan.

2. Penilaian diri sendiri

Suatu cara yang lebih maju dalam program penilaian prestasi kerja adalah dengan menggunakan pendekatan perilaku (*behavior*). Pendekatan ini mengajak para bawahan untuk menilai diri mereka sendiri. Keburukan program penilaian diri sendiri adalah kemungkinan adanya penilaian yang terlalu baik bagi diri sendiri, dibandingkan dengan penilaian atasan.

2.2.5.1 Penilaian Prestasi Kerja menurut PT. Kayu Lapis Indonesia (modul PT. KLI 2004) yaitu terdiri dari:

1. Penilaian yang dilakukan oleh yang bersangkutan (penilai 0).

Disini yang bersangkutan menilai dirinya sendiri yang tertulis pada kolom pertama untuk diteruskan kepada atasannya tanpa ditanda tangani terlebih dahulu.

2. Penilaian yang dilakukan oleh atasannya langsung (penilai I).

Atasan tersebut memberikan penilaian pada kolom kedua dan ditanda tangani. Hasil tersebut dibicarakan bersama-sama subyek yang bersangkutan dengan cara interview secara bebas dan terbuka. Disini penilai harus dapat mengemukakan segmen pekerjaan yang harus diperbaiki dan menjelaskan sasaran yang diharapkan. Bila subyek yang dinilai dengan atasannya sebagai penilai I telah terdapat kesepakatan maka subyek yang dinilai dapat langsung menandatangani. Namun bila tidak ada kesepakatan maka subyek berhak tidak menandatangani.

3. Penilaian dilakukan oleh atasan dari penilai I yaitu penilai II.

Ditandatangani maupun tidak ditandatangani oleh subyek yang dinilai, berkas tersebut diteruskan kepada atasan dari penilai I yaitu penilai II untuk diputuskan (tertulis pada kolom ketiga). Nilai dari penilai II bersifat rahasia. Penilai II mempunyai hak untuk merekomendasikan hasil yang sama/mengurangi/menambah nilai

dengan pertimbangan bawahannya (penilai I) maupun subyek yang bersangkutan (penilai 0).

2.2.5.2 Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja Menurut PT. Kayu Lapis Indonesia (modul PT. KLI 2004), yaitu:

1. Kualitas yaitu secara konsisten menampilkan hasil pekerjaan yang lebih dari yang ditentukan.
2. Kuantitas yaitu terus menerus melebihi beban pekerjaan yang telah ditentukan.
3. Kemampuan bekerja sendiri yaitu dapat bekerja sendiri baik untuk pekerjaan rutin maupun tugas khusus.
4. Inisiatif yaitu menampilkan banyak ide produktif dan prakarsa dalam tugasnya.
5. Kerja sama yaitu mudah diajak bekerja sama sekaligus dapat mengajak orang untuk bekerja sama.
6. Tanggung jawab yaitu penuh tanggung jawab baik terhadap penyelesaian tugasnya sendiri maupun kelompoknya.

2.2.5.3 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2000,hal.135) kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lain.

3. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidakakuratan Informasional

Prestasi kerja jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan Eksternal

Penilaian prestasi secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

2.2.5.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2000, hlm. 142) metode penilaian prestasi kerja dapat didasarkan pada dua hal yaitu:

1. Metode Penilaian berorientasi masa lalu

Metode-metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan, sampai derajat tertentu, dapat diukur. Kelemahannya adalah prestasi kerja di

masa lalu tidak dapat diubah. Metode-metode yang berorientasi masa lalu adalah:

1) *Rating Scale*

Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi ini hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

2) *Checklist*

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Metode ini berisi item yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Penilaian dilakukan dengan memberi bobot (nilai) terhadap item-item tersebut.

3) *Critical incident method* (metode peristiwa kritis)

Metode penilaian ini berdasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

4) *Field review method* (metode peninjauan lapangan)

Metode penilaian ini dilakukan dengan cara langsung turun ke lapangan untuk mendapatkan informasi dan meninjau pelaksanaan kerja karyawan.

5) Tes dan observasi prestasi kerja

Metode penilaian ini berdasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan baik secara tertulis maupun peragaan keterampilan.

Agar tes berguna, maka tes yang dilakukan harus valid dan reliabel.

6) Metode-metode evaluasi kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek. Ada beberapa teknik pada metode ini yaitu metode *ranking*, *grading* dan *point allocation*.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah:

1) *Self appraisals* (penilaian diri)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

2) *Psychological appraisals* (penilaian psikologi)

Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan review evaluasi lainnya untuk menilai potensi karyawan pada waktu yang akan datang.

3) *Management by objectives* (pendekatan manajemen berdasarkan tujuan).

Inti pendekatan ini adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Kemudian, dengan melakukan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

2.3 HIPOTESIS

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja.
2. Faktor keterampilan sosial merupakan faktor kecerdasan emosional yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 GAMBARAN UMUM ORGANISASI

3.1.1 Sejarah Singkat Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu

Lapis Indonesia Jakarta

Usaha PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta berawal pada tahun 1968 dari perusahaan keluarga yang berdagang kayu jati gelondongan maupun olahan, yang diperoleh dari hasil lelang di Perhutani. Kayu dijual kembali ke pabrik mebel dan proyek-proyek pembangunan di Bandung dan Jakarta.

Untuk meningkatkan nilai ekonomis dari bahan baku dan sumber daya yang terbatas, pada tahun 1969 di Solo – Jawa Tengah didirikan CV. Indo Jati, yang bergerak dibidang produksi barang-barang dari kayu jati yang bermutu tinggi. CV. Indo Jati telah memasok panel dinding, mebel ruangan/interior untuk sejumlah hotel besar antara lain: Mandarin Oriental, Borobudur Intercontinental, Hotel Indonesia, Hotel President, Sari Pasific (Jakarta), Bumi Hyatt (Surabaya), Hotel Nusa Dua, Sanur Beach di Bali, dan lain-lain.

Sejalan dengan perkembangan usaha dan peluang yang ada, maka pada tahun 1972 didirikan PT. Indo Veneer yang mengkhususkan diri dalam produksi kayu lapis indah (*fancy plywood*), veneer jati dan mebel secara massal maupun dalam bentuk lepas (*knock down*) atas dasar pesanan berasal dari dalam maupun luar negeri.

Plywood dan *blockboard* yang dipergunakan sebagai bahan dasar pembuatan mebel/interiordibeli dari PT. Kutai Timber Indonesia dan PT. Sumber Mas. Adanya ketergantungan pasok bahan baku dari sumber lain dalam perjalanannya banyak dijumpai permasalahan yang menyulitkan perusahaan seperti terjadinya perubahan harga yang tak terduga dan penyerahan barang yang tidak selalu tepat.

Guna memecahkan masalah ketergantungan pasok bahan baku dan pandangan kedepan untuk berperan aktif dalam pembangunan nasional dan daerah, maka pada tahun 1977 PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta didirikan untuk membangun industri kayu lapis di desa Mororejo – Kecamatan Kaliwungu – Kabupaten Kendal, diatas areal bekas rawa seluas \pm 100 ha. Pabrik yang dirancang dengan 18 jalur produksi akan dioperasikan selam 24 jam (3 shift) sehingga mampu menghasilkan kayu lapis sampai 432.000 m³ setiap tahunnya.

Pembangunan fisik pabrik dilakukan secara bertahap sejak 1978. Untuk meningkatkan efisiensi pemanfaatan bahan baku/limbah, disamping kayu lapis kemudian juga diproduksi papan blok (*blockboard*) dengan kapasitas 69.000 m³/tahun, kayu gergajian (1981 dan 1985) dan *moulding* (1987) dengan kapasitas 50.000m³/tahun dan *paper/polyester overlay* (1987). Untuk memenuhi kebutuhan bahan perekat, pada tahun 1987 sekaligus dibangun pabrik bahan perekat. Selanjutnya dalam rangka mendaya gunakan limbah kayu yang ada, pada tahun 1990 dibangun pabrik papan partikel di bawah PT. Rimba Partikel Indonesia dengan pemegang

saham PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta, Sumitomo dan *International Finance Corporation*. Dengan demikian prinsip *Zero Waste* telah diterapkan sejauh mungkin oleh industri terpadu PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta. Untuk lebih menjamin kelancaran pengangkutan kayu dari luar daerah ke pabrik, dan ekspor hasilnya keluar negeri, pada tahun 1980 juga dirintis pembangunan usaha/armada perkapalan dibawah PT. Damar Segara Agung Lines (Dasalines).

Pada tahun 1988 dengan dorongan dari Pemerintah kepada Perusahaan untuk melakukan investasi di Propinsi Irian Jaya, Maka Grup PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta bersedia menjadi perintis dalam pembangunan industri per kayu yang berintikan kayu lapis di sorong, Irian Jaya. Sebagai sumber bahan bakunya, adalah beberapa Unit HPH (Hak Pengusahaan Hutan) yang diperoleh dari hasil transfer atau kerjasama dengan para pemilik HPH yang tidak mampu mengelolanya sendiri.

Pabrik dirancang dengan 8 jalur operasi berkapasitas 264.000 m³ kayu lapis/tahun. Disamping itu juga dibangun *Sawmill* dengan kapasitas 18.000 m³/tahun dan unit papan blok (*blockboard*) berkapasitas 24.000 m³/tahun.

Pembanguna fisik pabrik dimulai pada tahun 1989, produksi kayu lapis percobaan dilaksanakan pada 1991, dan pada 1992 dan 1994 secara berurutan beroperasi *Sawmill* dan pabrik papan blok.

3.1.2 Hak Pengusahaan Hutan

Hampir bersamaan dengan mulai beroperasinya industri (produksi percobaan) pada tahun 1979, menjelang akhir 1979 PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta berhasil mentransfer/membeli dua unit HPH di propinsi Kalimantan Tengah dan Kalimantan Barat.

Langkah-langkah yang ditempuh oleh perusahaan diyakini berjalan pada arah yang benar sesuai dengan kebijakan Pemerintah untuk mengembangkan ekonomi kehutanan yang lebih cerah dimasa mendatang. Hal ini didukung oleh kebijakan-kebijakan Pemerintah pada awal 1980-an yang mendorong dibangunnya industri pengolahan kayu berintikan kayu lapis dan pembatasan ekspor kayu bulat. Hal ini antara lain tertuang pada beberapa keputusan yang penting sebagai berikut :

- a. Keputusan bersama Menteri Pertanian, Menteri Perdagangan dan Koperasi dan Menteri Perindustrian nomor 317/Kpts?Um/5/1980, 196/KPB/V/80, 182/IN/SK/5/1980 tanggal 5 Mei 1980 tentang Kewajiban Penyediaan Kayu Untuk Kebutuhan Dalam Negeri Dikaitkan dengan Ekspor Kayu Bulat (Log).
- b. Keputusan bersama Direktur Jenderal Kehutanan, Direktur Jenderal Aneka Industri, Direktur Jenderal Perdagangan Dalam Negeri dan Direktur Jenderal Perdagangan Luar Negeri nomor 78/Kpts/Dj/I/1981, 054/DJAI/SK/IV/1981, 051/DAGRI/KP/IV/1981, 07/DAGLU-33/KP/IV/1981 tanggal

22 april 1981 tentang peningkatan Industri Terpadu yang Berintikan Kayu Lapis, Pembinaan Pengusahaan Hutan dan Penetapan Ekspor Kayu Bulat.

- c. Keputusan Menteri Kehutanan nomor 195/Kpts-IV/84 tanggal 13 Oktober 1984 tentang Pengelompokan Hak Pengusahaan Hutan dan Industri Pengolahan Hasil Hutan dalam rangka membentuk Kesatuan Pengusahaan Hutan Produksi. Dalam kebijakan Pemerintah tersebut jelas bahwa untuk menjamin kelangsungan usaha/industri dala jangka panjang harus dikaitkan dengan sumber bahan baku yang jelas asal usulnya yaitu HPH.

Dengan dibangunnya industri kayu lapis di Kendal yang mampu menyerap bahan baku kayu bulat sebanyak 900.000 m³ setiap tahun, maka potensi produksi 2 unti HPH pendukung yang ada sebesar \pm 130.000 m³/tahun, jauh dari mencukupi kebutuhan.

3.1.3 Praktek Pengelolaan Hutan

Perencanaan Hutan yang merupakan kegiatan awal dari Pengusahaan Hutan, mendapat perhatian yang besar sejak awal operasi HPH, karena keberhasilan dan efisiensi dari kegiatan pengusahaan hutan sangat ditentukan oleh hasil kegiatan tersebut.

Beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Grup Kayu Lapis Indonesia untuk mewujudkan suatu sistem perencanaan hutan yang baik/efektif adalah dimanfaatkannya teknologi :

- a. Penggunaan data penginderaan jauh yang diaplikasikan/dikembangkan secara intensif sejak akhir tahun 1980-an.
- b. Penggunaan Sistem Informasi Geografis (SIG) dalam pemetaan dan perencanaan produksi (pemetaan pohon) dan lain-lain.

Dan dalam rangka optimalisasi dan efisiensi kegiatan produksi tersebut Grup Kayu Lapis Indonesia telah mengembangkan :

- a. Pemetaan pohon pada skala 1 : 1000
- b. *Monitoring* dan pengawasan produksi dibantu data penginderaan jauh yang selalu diperbaharui
- c. Melaksanakan Tata Usaha Kayu
- d. Introduksi Metode *Reduced Impact Logging* (RIL).
- e. Kerjasama dalam rangka mewujudkan pengelolaan hutan lestari antara lain dengan GTZ/Jerman dan ODA/Inggris.

3.1.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta pengembangan sumber daya manusia sangat diperhatikan dengan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengikuti berbagai seminar, lokakarya dan pelatihan-pelatihan, baik yang dilaksanakan sendiri oleh perusahaan maupun bekerja sama dengan pihak luar/instansi terkait. Disamping upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan kepada para karyawan juga diberikan kesempatan untuk meningkatkan tingkat pendidikan melalui

penyelenggaraan Kejar Paket B yaitu setara dengan tingkat pendidikan SLTP, khususnya bagi karyawan industri.

Grup Kayu Lapis Indonesia mampu mempekerjakan sampai \pm 30.000 orang tenaga kerja dari berbagai tingkatan, dengan mengutamakan masyarakat sekitar HPH/industri. Namun sejak 1998 dengan timbulnya krisis ekonomi dan moneter yang kemudian diikuti dengan timbulnya berbagai gejolak sosial, politik dan kemanusiaan, dan kebijakan Pemerintah yang tidak kondusif di bidang Kehutanan; telah mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja usaha Grup Kayu Lapis Indonesia (HPH dan industri) sampai \pm 50% pada akhir 2000. Dalam kondisi seperti ini, tenaga kerja aktif yang tertampung pada seluruh segmen kegiatan usaha Grup Kayu Lapis Indonesia tinggal \pm 22.500 orang.

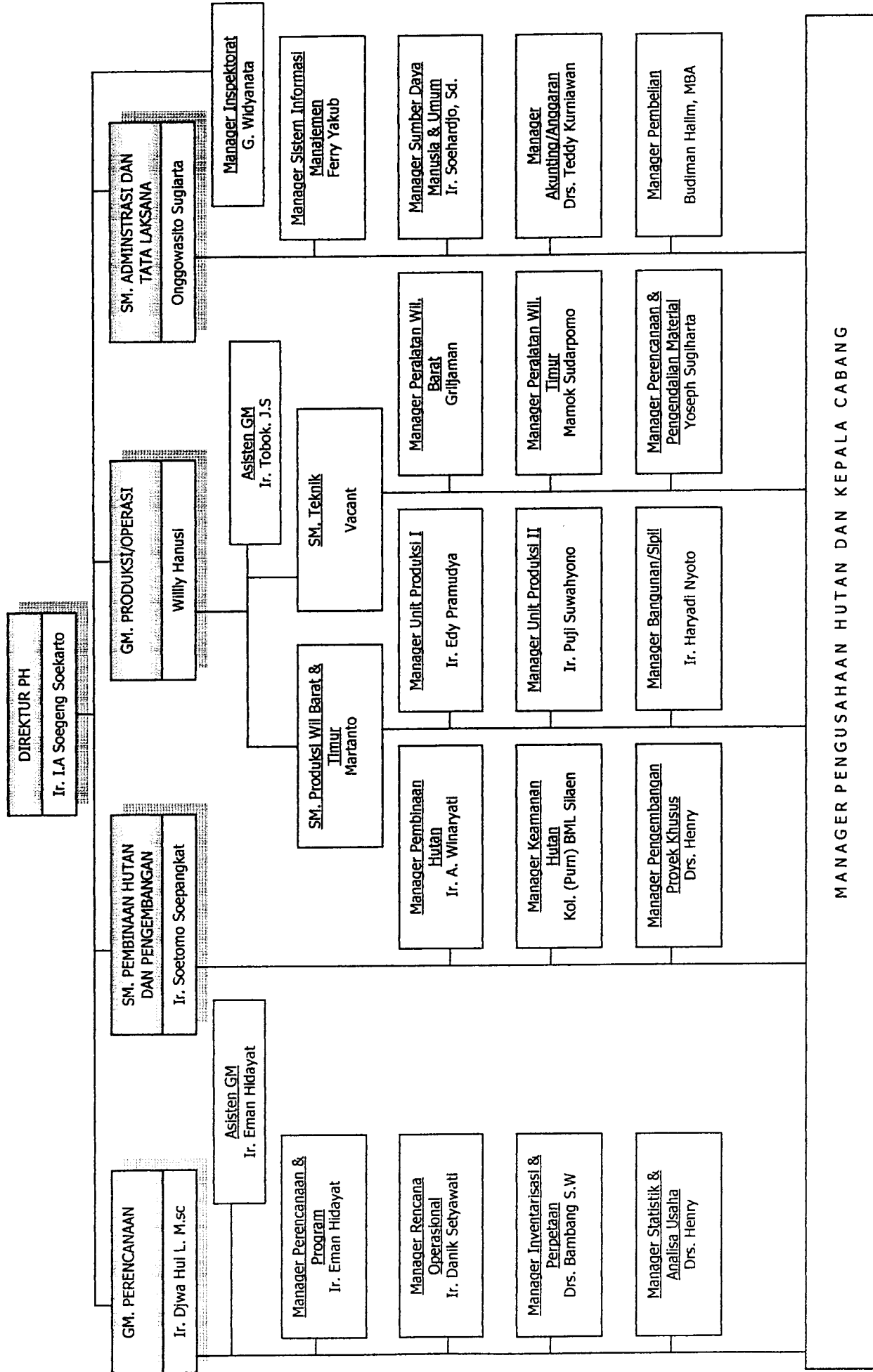
Dengan sumber daya yang ada pada saat ini, PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta dan PT. Henrison Irian-Sorong, telah berhasil meraih Sertifikasi Internasional untuk manajemen mutu produk yaitu ISO 9002. Hal ini merupakan satu bentuk keunggulan produk khususnya kayu lapis untuk dapat diterima oleh pasar internasional.

PT. Kayu Lapis Indonesia mempunyai empat Direktorat yaitu, Direktorat Pengusahaan Hutan, Direktorat Industri, Direktorat Keuangan, dan Direktorat Pemasaran. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada Direktorat Pengusahaan Hutan karena adanya keterbatasan tenaga, waktu, dan biaya.

3.1.5 Struktur Organisasi Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu

Lapis Indonesia Jakarta

Struktur organisasi merupakan pencerminan lalu lintas wewenang dan tanggung jawab di dalam suatu organisasi secara vertikal dan pencerminan hubungan antar bagian secara horizontal. Struktur organisasi pada Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Struktur Organisasi

3.2. Lokasi penelitian

Lokasi dalam penelitian ini bertempat di Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

3.3. Variabel Penelitian

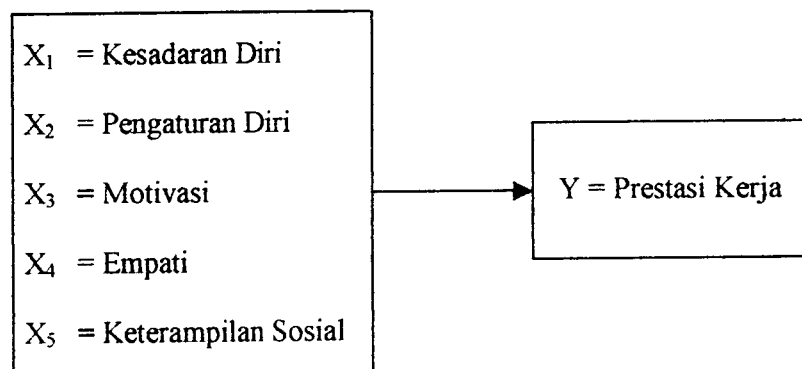
3.3.1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yang kemudian dinotasikan dengan huruf (X) adalah:

- X_1 = Kesadaran Diri
- X_2 = Pengaturan Diri
- X_3 = Motivasi
- X_4 = Empati
- X_5 = Keterampilan Sosial

3.3.2 Variabel terikat (dependent), yang kemudian dinotasikan dengan huruf (Y) dalam penelitian ini adalah prestasi kerja

3.4. Kerangka Pemikiran

Komponen Kecerdasan Emosional :



Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian

3.5. Definisi Operasional Variabel

3.5.1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri yaitu, mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumberdaya, dan intuisi. Kesadaran diri ini terdiri dari kesadaran emosi, penilaian diri secara teliti, dan percaya diri.

3.5.2. Pengaturan diri

Pengaturan Diri yaitu, Mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Pengaturan diri terdiri dari kendali diri, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, adaptibilitas, dan inovasi.

3.5.3. Motivasi

Motivasi yaitu, Kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraihan sasaran. Motivasi terdiri dari dorongan prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme.

3.5.4. Empati

Empati yaitu, Kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain. Empati terdiri dari memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman, dan kesadaran politis.

3.5.5. Keterampilan Sosial

Keterampilan Sosial yaitu, Kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain. Keterampilan sosial terdiri dari pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan,

manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan kooperasi, dan kemampuan tim.

3.5.6. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, artinya mencapai standar kerja atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

3.5.6.1 Faktor-faktor prestasi kerja menurut Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia adalah kualitas, kuantitas, kemampuan bekerja sendiri, inisiatif, kerja sama, dan tanggung jawab.

1. Kualitas kerja yaitu bagaimana kita menampilkan hasil pekerjaan kita sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas kerja yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan beban pekerjaan yang telah ditetapkan.
3. Kemampuan bekerja sendiri yaitu dapat bekerja sendiri baik itu untuk pekerjaan rutin maupun tugas khusus.
4. Inisiatif yaitu bagaimana kita menampilkan ide produktif dan prakarsa dalam tugas kita.
5. Kerja sama yaitu dapat diajak bekerja sama sekaligus dapat mengajak orang untuk bekerja sama.

6. Tanggung jawab yaitu bertanggung jawab baik terhadap penyelesaian tugasnya sendiri maupun tugas kelompok.

3.6. Parameter

3.6.1. Yang menjadi parameter variabel X_1 (kesadaran diri) adalah:

3.6.1.1. Kesadaran emosi yaitu:

- 1) Mengenali perasaan diri sendiri dan efeknya. Indikatornya yaitu tidak memiliki perasaan marah, perasaan grogi, dan pesimis.
- 2) Pengendalian diri terhadap kegagalan diri sendiri.
Indikatornya yaitu lapang dada menghadapi kegagalan.
- 3) Pengendalian diri terhadap kegagalan atau kesalahan orang lain. Indikatornya yaitu memiliki perasaan marah atau kecewa dan sebagainya terhadap kegagalan orang lain, memotivasi orang yang melakukan kesalahan.
- 4) Pengendalian diri terhadap pengaruh permasalahan pribadi terhadap pelaksanaan tugas-tugas perusahaan. Indikatornya yaitu masalah pribadi tidak mempengaruhi pekerjaan.
- 5) Pengendalian diri terhadap kesuksesan dalam karir kita agar tidak menjadi sombong. Indikatornya yaitu tidak sombong dan tinggi hati dalam kesuksesan pekerjaan.

3.6.1.2. Penilaian diri secara teliti:

- 1) Mengetahui kekurangan dan batas-batas diri sendiri.
Indikatornya yaitu sadar akan kekurangan diri, dan sadar akan batas-batas diri sendiri.
- 2) Kesadaran atas kelebihan yang dimiliki. Indikatornya yaitu sadar akan kelebihan diri sendiri.
- 3) Mengetahui pengaruh kekurangan diri sendiri dalam melaksanakan tugas. Indikatornya yaitu sadar bahwa kekurangan diri akan membawa diri dan pekerjaan kearah yang tidak baik.
- 4) Mengetahui pengaruh kelebihan diri sendiri dalam melaksanakan tugas. Indikatornya yaitu sadar bahwa kelebihan diri akan membawa diri dan pekerjaan kearah yang baik.

3.6.1.3. Percaya diri:

- 1) Keyakinan tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri.
Indikatornya yaitu keyakinan akan kemampuan diri dalam melakukan sesuatu, dan memiliki harga diri yang tinggi.
- 2) Keyakinan pribadi untuk penyelesaian tugas. Indikatornya yaitu keyakinan akan kemampuan pribadi dalam melaksanakan tugas yang tidak dimiliki orang lain.
- 3) Pengaruh lingkungan dalam membentuk kepercayaan diri.
Indikatornya yaitu faktor lingkungan membentuk kepercayaan diri.

- 4) Pengaruh kepercayaan diri terhadap pelaksanaan tugas.
Indikatornya yaitu kepercayaan diri yang tinggi.

3.6.2. Yang menjadi parameter variabel X_2 (Pengaturan Diri) yaitu:

3.6.2.1. Kendali diri:

- 1) Mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak. Indikatornya yaitu mengendalikan perasaan baik itu marah ataupun sedih.
- 2) Kemampuan menyikapi kesalahan-kesalahan atau kegagalan-kegagalan pribadi. Indikatornya yaitu berjiwa besar mengakui kesalahan atau kegagalan.
- 3) Kemampuan menyikapi kesalahan-kesalahan atau kegagalan-kegagalan orang lain. Indikatornya yaitu memahami kesalahan yang dilakukan orang lain.
- 4) Sikap terhadap perubahan-perubahan yang sifatnya positif maupun negatif. Indikatornya yaitu tidak menerima perubahan yang negatif dan menerima perubahan yang positif.

3.6.2.2. Sifat dapat dipercaya:

- 1) Memelihara norma kejujuran dan integritas. Indikatornya yaitu selalu berusaha untuk jujur.
- 2) Sikap terhadap janji-janji yang sudah dibuat.
Indikatornya yaitu menepati janji yang sudah diucapkan.

- 3) Sikap terhadap rahasia-rahasia yang dipegang.

Indikatornya yaitu dapat dipercaya bila memegang janji.

3.6.2.3. Kewaspadaan:

- 1) Bertanggung jawab atas kinerja pribadi. Indikatornya yaitu selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan.
- 2) Kemampuan membuat asumsi-asumsi kedepan berdasarkan informasi dan data yang dimiliki. Indikatornya yaitu dapat membuat kesimpulan atau keputusan untuk kedepan berdasar informasi yang ada.
- 3) Kemampuan membaca perilaku orang lain. Indikatornya yaitu dapat mengetahui perasaan seseorang dari perilakunya.

3.6.2.4. Adaptibilitas:

- 1) Keluwesan dalam menghadapi perubahan kebijaksanaan dan peraturan. Indikatornya yaitu dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan yang ada.
- 2) Sikap terhadap pergantian kepemimpinan. Indikatornya yaitu tidak terpengaruh terhadap pergantian kepemimpinan.
- 3) Sikap terhadap pergantian atau pergeseran jabatan. Indikatornya yaitu menerima segala pergantian dan pergeseran jabatan.

3.6.2.5. Inovasi:

- 1) Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan pendekatan dan informasi baru. Indikatornya yaitu bisa menerima segala informasi dan gagasan baru.
- 2) Kemampuan untuk mengadakan perubahan yang sifatnya positif ke depan. Indikatornya yaitu mampu melakukan perubahan yang positif ke masa mendatang.
- 3) Kemampuan mengontrol kelompok dalam menerima perubahan dan pembaharuan. Indikatornya yaitu mampu mengontrol orang-orang disekitar untuk bersama-sama menerima perubahan.

3.6.3. Yang Menjadi Parameter Variabel X_3 (Motivasi) yaitu:

3.6.3.1. Dorongan prestasi:

- 1) Dorongan untuk menjadi atau memenuhi standar keberhasilan. Indikatornya yaitu tidak puas jika belum memperoleh hasil sesuai standar pekerjaan, dan selalu terdorong untuk mencapai standar pekerjaan yang ditetapkan.
- 2) Menetapkan sasaran yang menantang dan berani mengambil resiko yang telah diperhitungkan. Indikatornya yaitu senang menetapkan sasaran yang menantang, dan senang menghadapi tantangan.

- 3) Mencari informasi sebanyak-banyaknya guna mengurangi ketidakpastian dan mencari cara yang lebih baik. Indikatornya yaitu mengurangi ketidakpastian suatu keadaan dengan mencari informasi sebanyak-banyaknya.

3.6.3.2. Komitmen:

- 1) Menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan. Indikatornya yaitu senantiasa menyesuaikan diri dengan kelompok atau perusahaan.
- 2) Memenuhi kewajiban-kewajibannya sebagai seorang anggota perusahaan dengan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan posisinya. Indikatornya yaitu memenuhi kewajiban sebagai anggota perusahaan, dan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan posisinya.
- 3) Siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting. Indikatornya yaitu berani berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan.

3.6.3.3. Inisiatif:

- 1) Kesiapan untuk memanfaatkan peluang. Indikatornya yaitu mampu merubah penolakan-penolakan dalam melakukan sesuatu menjadi peluang-peluang yang bisa dicapai.
- 2) Melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Indikatornya yaitu bekerja dengan sendiri tanpa harus menunggu perintah.

- 3) Memperbaiki kesalahan atau kegagalan tanpa harus menunggu adanya kritik atau teguran. Indikatornya yaitu selalu koreksi diri tanpa menunggu adanya teguran atau kritik.
- 4) Mengejar sasaran lebih daripada yang dipersyaratkan atau diharapkan dari mereka. Indikatornya yaitu selalu mengejar sasaran lebih dari yang diharapkan atau ditetapkan.

3.6.3.4. Optimisme:

- 1) Kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendati ada halangan dan kegagalan. Indikatornya yaitu tidak peduli dengan halangan dan kegagalan dalam mengejar sasaran.
- 2) Bekerja dengan harapan untuk sukses bukannya takut gagal. Indikatornya yaitu bekerja untuk sukses.
- 3) Kegagalan bukan berarti hilangnya kesempatan mencapai keberhasilan. Indikatornya yaitu gagal bukan berarti tidak dapat mencapai keberhasilan.
- 4) Memandang kegagalan atau kemunduran sebagai situasi yang dapat dikendalikan ketimbang sebagai kekurangan pribadi. Indikatornya yaitu kegagalan atau kemunduran sebagai situasi yang dapat dikendalikan.

3.6.4. Yang menjadi parameter variabel X_4 (Empati) adalah:

3.6.4.1. Memahami orang lain:

- 1) Mengindera perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka. Indikatornya yaitu dapat mengetahui perasaan orang lain terhadap diri sendiri, dan sulit bagi saya untuk memahami sudut pandang orang lain.
- 2) Menunjukkan kepekaan dan pemahaman terhadap perspektif orang lain. Indikatornya yaitu dapat membuat orang lain bicara mengenai masalah mereka.
- 3) Membantu berdasarkan pemahaman terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain. Indikatornya yaitu berusaha membantu masalah orang lain.

3.6.4.2. Orientasi pelayanan:

- 1) Mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan klien kerja. Indikatornya yaitu mengantisipasi kebutuhan pelanggan, dan berusaha mengenali karakter pelanggan.
- 2) Keberhasilan pemasaran sangat tergantung pada bentuk pelayanan. Indikatornya yaitu memberikan bentuk pelayanan yang baik.
- 3) Mencari berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan dan kesetiaan klien kerja. Indikatornya yaitu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan klien.

- 4) Memahami maksud klien kerja, bertindak sebagai orang yang dapat dipercaya. Indikatornya yaitu memahami maksud klien kerja, dan dapat dipercaya oleh klien.

3.6.4.3. Mengembangkan orang lain:

- 1) Merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka. Indikatornya yaitu membantu menumbuhkan kemampuan orang lain.
- 2) Kompetisi atau persaingan yang sehat dapat meningkatkan kemampuan pribadi maupun kelompok. Indikatornya yaitu kompetisi atau persaingan yang sehat.
- 3) Mengakui dan menghargai kekuatan, keberhasilan, dan perkembangan orang lain. Indikatornya yaitu menghargai perkembangan diri orang lain.

3.6.4.4. Mengatasi keragaman:

- 1) Menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang. Indikatornya yaitu menumbuhkan peluang melalui pergaulan.
- 2) Perbedaan pendapat merupakan bentuk keragaman yang apabila dijaga dengan baik akan ikut menentukan keberhasilan usaha. Indikatornya yaitu menjaga perbedaan pendapat karena itu ikut menentukan keberhasilan usaha.

- 3) Berani menentang sikap membeda-bedakan dan intoleransi. Indikatornya yaitu menentang sikap membeda-bedakan dan intoleransi.
- 4) Menciptakan lingkungan yang memungkinkan semua orang sama-sama maju kendati berbeda-beda. Indikatornya yaitu menciptakan lingkungan yang kondusif agar dapat membuat orang-orang yang berbeda dapat maju bersama-sama.

3.6.4.5. Kesadaran politis:

- 1) Mampu membaca arus perasaan sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan. Indikatornya yaitu arus perasaan sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.
- 2) Mengenal dengan baik semua jaringan sosial yang penting. Indikatornya yaitu mengenal jaringan sosial yang penting.
- 3) Membaca dengan cermat realitas perusahaan maupun realitas dunia luar. Indikatornya yaitu mampu membaca realitas perusahaan dan realitas dunia luar.

3.6.5. Yang menjadi Parameter variabel X_5 (Keterampilan Sosial) yaitu:

3.6.5.1. Pengaruh:

- 1) Menyesuaikan presentasi untuk menarik hati pendengar. Indikatornya yaitu presentasi yang baik untuk menarik hait pendengar.

- 2) Menggunakan strategi seperti memberi pengaruh secara tidak langsung untuk membangun dukungan. Indikatornya yaitu membangun dukungan dengan memberikan pengaruh diri kita terhadap lingkungan sekitar.
- 3) Terampil dalam kinerjanya sehingga dapat menciptakan wibawa pada dirinya sehingga membuat orang lain berusaha seperti dirinya. Indikatornya yaitu menciptakan wibawa dengan terampil dalam bekerja.

3.6.5.2. Komunikasi:

- 1) Mendengarkan secara terbuka dan mengirimkan pesan secara meyakinkan. Indikatornya yaitu mendengar suara-suara disekitar kita secara terbuka.
- 2) Menggalakkan komunikasi terbuka dan tetap bersedia menerima kabar buruk sebagaimana kabar baik. Indikatornya yaitu menggalakkan komunikasi terbuka.
- 3) Mendengarkan dengan baik, berusaha saling memahami, dan bersedia berbagi informasi secara utuh. Indikatornya yaitu membagi informasi secara utuh.

3.6.5.3. Kepemimpinan:

- 1) Membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain. Indikatornya yaitu membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok.

- 2) Membangkitkan semangat untuk meraih visi serta misi bersama. Indikatornya yaitu membangkitkan semangat.
- 3) Memimpin lewat teladan. Indikatornya yaitu keteladanan.
- 4) Memandu kinerja orang lain namun tetap memberikan tanggung jawab kepada mereka. Indikatornya yaitu memandu kinerja orang.

3.6.5.4. Katalisator perubahan:

- 1) Menyadari perlunya perubahan dan dihilangkannya hambatan. Indikatornya yaitu menghilangkan perubahan untuk untuk suatu perubahan yang positif.
- 2) Menjadi pelopor perubahan dan mengajak orang lain ke dalam perjuangan itu. Indikatornya yaitu menjadi pelopor perubahan.
- 3) Membuat model perubahan seperti yang diharapkan orang lain. Indikatornya yaitu membuat model perubahan.

3.6.5.5. Manajemen konflik:

- 1) Menangani orang-orang sulit dan situasi tegang dengan diplomasi dan taktik. Indikatornya yaitu diplomasi dan taktik dalam menghadapi situasi sulit.
- 2) Mengidentifikasi hal-hal yang berpotensi menjadi konflik, menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka, dan membantu mendinginkan suasana. Indikatornya yaitu menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka.

- 3) Mengantar ke *win-win solution*. Indikatornya yaitu *win-win solution*

3.6.5.6. Pengikat jaringan:

- 1) Mencari hubungan-hubungan yang saling menguntungkan. Indikatornya yaitu hubungan yang menguntungkan.
- 2) Membangun hubungan saling percaya dan memelihara keutuhan anggota. Indikatornya yaitu hubungan saling percaya.
- 3) Membangun dan memelihara persahabatan pribadi diantara sesama mitra kerja. Indikatornya yaitu persahabatan sesama mitra kerja.

3.6.5.7. Kolaborasi dan kooperasi:

- 1) Menyeimbangkan pemusatan perhatian kepada tugas dengan perhatian kepada hubungan. Indikatornya yaitu menyeimbangkan perhatian antara tugas kerja dan hubungan dengan rekan kerja.
- 2) Mendeteksi dan menumbuhkan peluang-peluang untuk kolaborasi. Indikatornya yaitu menumbuhkan peluang untuk kolaborasi.
- 3) Mempromosikan iklim kerja sama yang bersahabat. Indikatornya yaitu iklim kerja sama yang bersahabat.

3.6.5.8. Kemampuan tim:

- 1) Membangun identitas tim, semangat kebersamaan, dan komitmen. Indikatornya yaitu identitas tim, semangat kebersamaan, dan komitmen.
- 2) Mendorong setiap anggota tim agar berpartisipasi secara aktif dan penuh antusiasme. Indikatornya yaitu berpartisipasi secara aktif dan penuh antusiaisme.

3.6.6. Yang menjadi parameter variabel Y (prestasi kerja) adalah:

3.6.6.1. Kualitas kerja:

- 1) Kuailitas kerja yang sangat baik. Indikatornya yaitu secara konsisten menampilkan hasil pekerjaan yang lebih dari yang ditentukan.
- 2) Kualitas kerja yang baik. Indikatornya yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, memperlihatkan mutu hasil pekerjaan yang lebih dari yang ditentukan.
- 3) Kualitas kerja yang cukup. Indikatornya yaitu mutu hasil pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan.
- 4) Kualitas kerja yang kurang. Indikatornya yaitu mutu hasil pekerjaan dapat diterima, walaupun agak sering membuat kesalahan.
- 5) Kualitas kerja yang sangat kurang. Indikatornya yaitu mutu hasil pekerjaan meragukan, jauh dari apa yang diharapkan.

3.6.6.2. Kuantitas kerja:

- 1) Kuantitas kerja yang sangat baik. Indikatornya yaitu terus menerus melebihi beban pekerjaan yang telah ditentukan.
- 2) Kuantitas kerja yang baik. Indikatornya yaitu kadang-kadang melampaui beban pekerjaan yang telah ditentukan.
- 3) Kuantitas kerja yang cukup. Indikatornya yaitu terus menerus sesuai dengan beban pekerjaan yang telah ditentukan.
- 4) Kuantitas kerja yang kurang. Indikatornya yaitu kadang-kadang gagal menyelesaikan beban pekerjaan.
- 5) Kuantitas kerja yang sangat kurang. Indikatornya yaitu sering gagal menyelesaikan beban pekerjaan.

3.6.6.3. Kemampuan bekerja sendiri:

- 1) Kemampuan bekerja sendiri yang sangat baik. Indikatornya yaitu dapat bekerja sendiri baik untuk tugas rutin maupun tugas khusus.
- 2) Kemampuan bekerja sendiri yang baik. Indikatornya yaitu dapat bekerja sendiri, tapi untuk tugas khusus masih memerlukan pengawasan.
- 3) Kemampuan bekerja sendiri yang cukup. Indikatornya yaitu dapat bekerja sendiri hanya dalam tugas rutin.
- 4) Kemampuan bekerja sendiri yang kurang. Indikatornya yaitu dalam pekerjaan rutinnnya masih memerlukan pengawasan.

- 5) Kemampuan bekerja sendiri yang sangat kurang. indikatornya yaitu harus selalu diawasi.

3.6.6.4. Inisiatif:

- 1) Inisiatif yang sangat baik. Indikatornya yaitu menampilkan banyak ide produktif dan prakarsa dalam tugasnya.
- 2) Inisiatif yang baik. Indikatornya yaitu kadang-kadang menampilkan ide produktif dan prakarsa dalam tugas.
- 3) Inisiatif yang cukup. Indikatornya yaitu dapat melaksanakan tugas rutin tanpa menunggu petunjuk.
- 4) Inisiatif yang kurang. Indikatornya yaitu kadang-kadang perlu didorong untuk menyelesaikan pekerjaan rutin.
- 5) Inisiatif yang sangat kurang. Indikatornya yaitu untuk dapat memulai pekerjaan ruitnpun biasanya menunggu perintah.

3.6.6.5. Kerja Sama

- 1) Kerja sama yang sangat baik. Indikatornya yaitu mudah diajak bekerja sama sekaligus dapat mengajak orang lain bekerja sama.
- 2) Kerja sama yang baik. Indikatornya yaitu mudah diajak bekerja sama dan bersedia memberi bantuan kepada kelompoknya.
- 3) Kerja sama yang cukup. Indikatornya yaitu dapat bekerja sama dengan kelompoknya.
- 4) Kerja sama yang kurang. Indikatornya yaitu tidak selalu dapat bekerja sama.

- 5) Kerja sama yang sangat kurang. Indikatornya yaitu sukar untuk bekerja sama.

3.6.6.6. Tanggung jawab

- 1) Tanggung jawab yang sangat baik. Indikatornya yaitu penuh tanggung jawab baik terhadap penyelesaian tugasnya sendiri maupun tugas kelompoknya.
- 2) Tanggung jawab yang baik. Indikatornya yaitu disamping tanggung jawab penuh terhadap tugasnya juga menaruh perhatian pada tugas kelompoknya.
- 3) Tanggung jawab yang cukup. Indikatornya yaitu tugas yang menjadi tanggung jawabnya sendiri diselesaikan dengan baik.
- 4) Tanggung jawab yang kurang. Indikatornya yaitu kadang-kadang lalai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 5) Tanggung jawab yang sangat kurang. Indikatornya yaitu enggan melakukan pekerjaan.

3.7. DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

3.7.1 Data

Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomi (1999, hlm.10) data adalah sekumpulan fakta yang diperoleh melalui pengamatan (observasi) langsung atau survei. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diberikan oleh perusahaan yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder yang diperlukan meliputi:
 - 1). Sejarah dan latar belakang berdirinya perusahaan.
 - 2). Data mengenai personalia.

3.7.2. Teknik Pengumpulan Data

3.7.2.1. Interview-Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data dengan bertanya secara langsung pada responden yang bertujuan untuk memperoleh data yang diperlukan.

3.7.2.2. Kuesioner

Yaitu memperoleh data melalui daftar pertanyaan yang sudah disertai dengan pilihan jawaban yang diberikan kepada responden. Setiap pertanyaan memiliki alternatif jawaban, dan setiap jawaban memiliki bobot nilai yang berbeda. Kuesioner yang dibagikan menggunakan skala *Likert*. Bobot nilai setiap jawaban kuesioner adalah:

- Jawaban SB (sangat baik) diberi nilai : 3
- Jawaban B (baik) diberi nilai : 2
- Jawaban TB (tidak baik) diberi nilai : 1

- o Jawaban STB (sangat tidak baik) diberi nilai : 0

3.7.3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Uji validitas

menurut Suharsimi Arikunto (1982) adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul itu merupakan data yang sebenarnya ingin dikumpulkna atau bukan. Pengujian dilakukan berdasarkan validitas kriteria dengan menggunakan koefisien korelasi sederhana (*product moment*). Untuk uji validitas digunakan korelasi *pearson's*. Sumber dari DR. Sugiyono (2004).

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

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar skor butir (X) dengan skor variabel (Y)

N = Jumlah responden yang diuji

$\sum X$ = Jumlah skor butir (X)

$\sum Y$ = Jumlah skor butir (Y)

$\sum X^2$ = Jumlah skor butir (X) kuadrat

2. Uji reliabilitas

menurut Hadari Namawi dan Martini hadari (1995, hlm.193) adalah suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Sehingga apabila alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama

akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (reliabel). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach* (α) karena butir pertanyaan menggunakan pengukuran skala. Rumusnya (Sumber dari Drs. Saifuddin Azwar (2000)) :

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

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

3.8. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi menurut Masri Singarimbun dan Sofian Efendi (1989, hlm.152) merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini, populasi adalah pegawai dalam Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia yang jumlahnya 140 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sutrisno Hadi (1987, hlm.8) merupakan sebagian dari anggota populasi yang terpilih menjadi wakil dalam suatu

penelitian, sedangkan sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mendapatkan sampel. sampel merupakan wakil dari anggota populasi, oleh karena itu pengambilan sampling harus dilakukan sebaik mungkin agar benar-benar terpilih mewakili anggota populasinya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah berasal dari seluruh populasi yang ada, artinya seluruh karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia yang berjumlah 140 orang. Akan tetapi karena adanya sedikit masalah teknis dimana jumlah tersebut tidak sesuai dengan data-data dari penilaian prestasi kerja yang jumlahnya hanya 81 orang maka sampel yang diambil akhirnya sejumlah 81 orang.

3.9. ALAT ANALISIS

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendukung analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan terhadap suatu penelitian untuk memperkuat argumentasi dan logika dalam menjawab dan mengimplementasikan dugaan yang akan diuraikan dalam analisis kuantitatif.

3.9.2 Analisis Kuantitatif

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang cukup signifikan atau tidak antara faktor-faktor kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) dengan variabel terikat (Y).

Model regresinya (Sumber DR. Sugiyono (2004)) adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2

b_3 = Koefisien regresi untuk variabel bebas X_3

b_4 = Koefisien regresi untuk variabel bebas X_4

b_5 = Koefisien regresi untuk variabel bebas X_5

X_1 = Kesadaran Diri

X_2 = Pengaturan Diri

X_3 = Motivasi

X_4 = Empati

X_5 = Keterampilan Sosial

2. Pengujian Hipotesis Pertama

1. Uji F (Pengujian secara serentak)

Untuk membuktikan pengujian apakah secara bersama-sama/serempak variabel independent berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) maka digunakan uji F.

Adapun langkah pengujian sebagai berikut:

1). Menentukan Hipotesis:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$ artinya komponen-komponen kecerdasan emosional secara serempak tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$ artinya komponen-komponen kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2). Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05; derajat kebebasan (df) = (k-1);(n-k).

3). Menghitung F hitung dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R) / (n - k)}$$

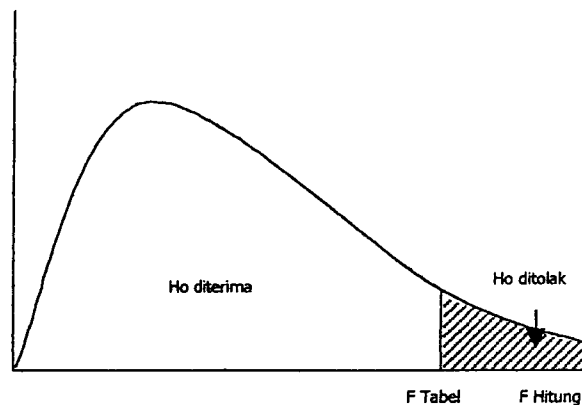
4). Membandingkan F_{hitung} dengan F_{Tabel}

Jika hasil statistik $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak, yang berarti komponen-komponen kecerdasan emosional secara

bersama-sama/serempak tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

5). Pengambilan keputusan

Jika hasil statistik $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima, yang berarti komponen-komponen kecerdasan emosional secara bersama-sama/serempak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.



Gambar 3. Diterima dan Ditolak H_0

2. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara semua variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y). Perhitungan analisis koefisien Determinasi Berganda menggunakan perhitungan dengan program *SPSS for Windows Release 11.0*.

Nilai R^2 (koefisien determinasi) terletak antara 0 dan 1. Jika nilai $R^2 = 1$ berarti 100 persen total variasi variabel terikat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 0$ berarti tidak ada variasi Y yang diterangkan oleh X_1 maupun X_2 .

3. Pengujian Hipotesis kedua

1. Uji t (pengujian secara individual)

Untuk membuktikan pengujian apakah secara individual variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan(Y) maka digunakan uji t.

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1). Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ artinya faktor-faktor independent tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya faktor-faktor independent berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2). Menentukan taraf signifikan (α) = 0,05 ; derajat kebebasan

(df) = (n-k). Dengan pengujian dua sisi.

3). Menghitung nilai dengan rumus:

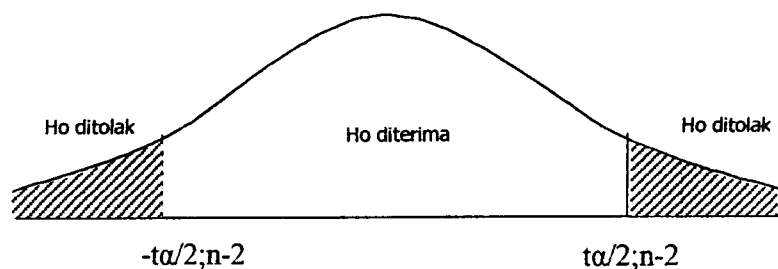
$$t_{hitung} = \frac{r_{y_2-1/y_1-2} \sqrt{n-1-k}}{\sqrt{1-r_{y_2-1/y_1-2}^2}}$$

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Jika hasil statistik $-t_t \leq t_h \leq t_t$ maka hipotesis (H_0) diterima dan hipotesis (H_a) ditolak, yang berarti komponen-komponen kecerdasan emosional secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4). Pengambilan keputusan

Jika hasil statistik $t_h > t_t$ atau $t_h < -t_t$ maka hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima, yang berarti komponen-komponen kecerdasan emosional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar 4. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

2. Analisa Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (komponen-komponen kecerdasan emosional) dengan variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Perhitungan analisis koefisien determinasi parsial

menggunakan perhitungan dengan program *SPSS for Windows*
Release 11.0.

BAB IV ANALISIS DATA

4.1. Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk memenuhi kriteria sebagai instrumen penelitian yang valid dan reliabel, kuisisioner yang dibagikan dalam penelitian ini diuji validitas (kesahihan) dan reliabilitasnya (pengaturan diri) dengan menggunakan *statistical software* SPS dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan langsung menyebar kuisisioner kepada responden sebanyak 81 responden (tahap survei).

4.1.1. Pengujian Validitas Instrumen

Jumlah butir kuisisioner adalah 93 yang merupakan pengembangan dari 5 konstruk kecerdasan emosional dan satu konstruk prestasi kerja karyawan. Suatu butir pernyataan akan dikatakan *valid* apabila skor korelasinya positif dan mempunyai nilai *probability* lebih kecil dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen penelitian.

Tabel 4.1
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
 Variabel Kesadaran Diri

Butir Pertanyaan	Skor Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Butir_1	0,450	0,000	Sahih
Butir_2	0,355	0,001	Sahih
Butir_3	0,427	0,000	Sahih
Butir_4	0,417	0,000	Sahih
Butir_5	0,428	0,000	Sahih
Butir_6	0,409	0,000	Sahih
Butir_7	0,365	0,001	Sahih
Butir_8	0,497	0,000	Sahih
Butir_9	0,356	0,001	Sahih
Butir_10	0,361	0,001	Sahih
Butir_11	0,381	0,000	Sahih
Butir_12	0,401	0,000	Sahih
Butir_13	0,443	0,000	Sahih

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Tabel 4.2
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
 Variabel Pengaturan Diri

Butir Pertanyaan	Skor Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Butir_1	0,394	0,000	Sahih
Butir_2	0,423	0,000	Sahih
Butir_3	0,401	0,000	Sahih
Butir_4	0,461	0,000	Sahih
Butir_5	0,505	0,000	Sahih
Butir_6	0,381	0,000	Sahih
Butir_7	0,374	0,000	Sahih
Butir_8	0,376	0,000	Sahih
Butir_9	0,373	0,000	Sahih
Butir_10	0,391	0,000	Sahih
Butir_11	0,382	0,000	Sahih
Butir_12	0,367	0,001	Sahih
Butir_13	0,370	0,001	Sahih
Butir_14	0,383	0,000	Sahih
Butir_15	0,415	0,000	Sahih
Butir_16	0,475	0,000	Sahih
Butir_17	0,393	0,000	Sahih

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Tabel 4.3
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
 Variabel Motivasi

Butir Pertanyaan	Skor Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Butir_1	0,382	0,000	Sahih
Butir_2	0,396	0,000	Sahih
Butir_3	0,371	0,000	Sahih
Butir_4	0,360	0,001	Sahih
Butir_5	0,396	0,000	Sahih
Butir_6	0,374	0,000	Sahih
Butir_7	0,404	0,000	Sahih
Butir_8	0,409	0,000	Sahih
Butir_9	0,377	0,000	Sahih
Butir_10	0,376	0,000	Sahih
Butir_11	0,354	0,001	Sahih
Butir_12	0,387	0,000	Sahih
Butir_13	0,417	0,000	Sahih
Butir_14	0,376	0,000	Sahih
Butir_15	0,362	0,001	Sahih
Butir_16	0,363	0,001	Sahih

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Tabel 4.4
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
 Variabel Empati

Butir Pertanyaan	Skor Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Butir_1	0,455	0,000	Sahih
Butir_2	0,434	0,000	Sahih
Butir_3	0,440	0,000	Sahih
Butir_4	0,381	0,001	Sahih
Butir_5	0,448	0,000	Sahih
Butir_6	0,362	0,001	Sahih
Butir_7	0,398	0,000	Sahih
Butir_8	0,373	0,000	Sahih
Butir_9	0,386	0,000	Sahih
Butir_10	0,358	0,001	Sahih
Butir_11	0,444	0,000	Sahih
Butir_12	0,411	0,000	Sahih
Butir_13	0,411	0,000	Sahih
Butir_14	0,372	0,000	Sahih

Lanjutan Tabel 4.4

Butir_15	0,387	0,000	Sahih
Butir_16	0,369	0,001	Sahih
Butir_17	0,370	0,001	Sahih
Butir_18	0,393	0,000	Sahih
Butir_19	0,400	0,000	Sahih

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Tabel 4.5
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
 Variabel Ketrampilan Sosial

Butir Pertanyaan	Skor Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Butir_1	0,415	0,000	Sahih
Butir_2	0,523	0,000	Sahih
Butir_3	0,541	0,000	Sahih
Butir_4	0,366	0,001	Sahih
Butir_5	0,506	0,000	Sahih
Butir_6	0,411	0,000	Sahih
Butir_7	0,571	0,000	Sahih
Butir_8	0,400	0,000	Sahih
Butir_9	0,365	0,001	Sahih
Butir_10	0,672	0,000	Sahih
Butir_11	0,541	0,000	Sahih
Butir_12	0,615	0,000	Sahih
Butir_13	0,631	0,000	Sahih
Butir_14	0,570	0,000	Sahih
Butir_15	0,447	0,000	Sahih
Butir_16	0,393	0,000	Sahih
Butir_17	0,388	0,000	Sahih
Butir_18	0,375	0,000	Sahih
Butir_19	0,372	0,000	Sahih
Butir_20	0,382	0,000	Sahih
Butir_21	0,559	0,000	Sahih
Butir_22	0,476	0,000	Sahih

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Tabel 4.6
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
 Variabel Prestasi Kerja

Butir Pertanyaan	Skor Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Butir_1	0,680	0,000	Sahih
Butir_2	0,629	0,000	Sahih
Butir_3	0,714	0,000	Sahih
Butir_4	0,651	0,000	Sahih
Butir_5	0,558	0,000	Sahih
Butir_6	0,660	0,000	Sahih

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Hasil uji validitas pada Tabel 4.1 sampai dengan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa tidak terdapat butir pertanyaan dari total 93 butir pernyataan pada enam variabel atau konstruk yang ada dalam penelitian mempunyai skor korelasi negatif dan atau memiliki nilai probabilitas di atas 0,05 sehingga keseluruhan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau sah.

4.1.2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas terhadap item-item pertanyaan dari kuisioner digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu angket dikatakan andal (*reliabel*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini diukur melalui koefisien *alpha* (*Cronbach alpha*). Suatu variabel akan dikatakan *reliabel* apabila nilai koefisien

alpha cronbach-nya positif dan mempunyai nilai probabilitas kurang dari 0,05.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati dan Ketrampilan Sosial serta Prestasi kerja karyawan secara singkat dapat ditunjukkan dalam Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Probabilitas	Keterangan
Kesadaran Diri	0,779	0,000	Reliabel
Pengaturan Diri	0,805	0,000	Reliabel
Motivasi	0,784	0,000	Reliabel
Empati	0,821	0,000	Reliabel
Ketrampilan Sosial	0,885	0,000	Reliabel
Prestasi kerja karyawan	0,856	0,000	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Hasil uji reliabilitas dalam Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang terdiri dari Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati dan Ketrampilan Sosial serta Prestasi kerja karyawan adalah reliabel karena memiliki nilai probabilitas di bawah 0,05.

4.2. Profil Responden dan Deskripsi Data Penelitian

4.2.1. Profil Responden

Analisis karakteristik profil responden dalam penelitian ini akan disusun berdasarkan hasil jawaban dari pertanyaan umum dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang terdiri dari: jenis kelamin, tingkat

pendidikan, masa kerja dan status pernikahan. Kuesioner disebarkan kepada 100 responden, dengan jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 81 buah. Dari kuesioner tersebut akan diketahui data karakteristik responden yang dapat dilihat dalam Tabel 4.8 sampai dengan Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.8
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Prosentase
1.	Pria	58	71,60%
2.	Wanita	23	28,39%

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Dari data Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa prosentase responden berdasarkan jenis kelamin untuk pria berjumlah 58 orang atau sebanyak 71,60 persen adalah lebih besar jika dibandingkan dengan responden wanita yang berjumlah 23 orang atau sebanyak 28,39 persen. Hal ini berarti bahwa karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta mayoritas berjenis kelamin pria.

Tabel 4.9
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Prosentase
1.	SLTP	3	3,70%
2.	SMU	32	39,51%
3.	PT	46	56,79%

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Dari Tabel 4.9 di atas juga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan yang mempunyai prosentasi terbesar adalah kelompok karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan perguruan tinggi dengan jumlah 56,79 persen dari keseluruhan responden atau sebanyak 46 orang. Sedangkan proporsi terkecil adalah karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SLTP sejumlah 3,70 persen atau ada 3 orang.

Tabel 4.10
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	
		Responden	Prosentase
1.	1 – 5 Tahun	19	23,46%
2.	6 – 10 Tahun	23	28,40%
3.	11 – 15 Tahun	15	18,52%
4.	16 – 20 Tahun	24	29,63%

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Sedangkan berdasarkan pengelompokkan karyawan berdasarkan lama bekerja karyawan yang mempunyai prosentasi terbesar adalah kelompok karyawan yang mempunyai lama kerja antara 16-20 tahun dengan jumlah 29,63 persen dari keseluruhan responden atau sebanyak 24 orang. Sedangkan karyawan yang mempunyai lama kerja dengan proporsi terkecil adalah karyawan yang bekerja antara 1-5 tahun yaitu sejumlah 23,465 persen atau ada 19 orang.

Tabel 4.11
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah	
		Responden	Prosentase
1.	Menikah	51	62,96%
2.	Belum Menikah	30	37,04%
Jumlah		81	100

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Dari data Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa prosentase responden berdasarkan status pernikahan untuk status menikah berjumlah 51 orang atau sebanyak 62,96 persen adalah lebih besar jika dibandingkan dengan responden yang belum menikah yang berjumlah 30 orang atau sebanyak 37,04 persen. Hal ini berarti bahwa karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta mayoritas berstatus nikah.

4.2.2. Deskripsi Data Penelitian

Selanjutnya akan dikemukakan tabel yang menunjukkan hasil jawaban responden atas pertanyaan yang berkaitan dengan faktor kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4) dan ketrampilan sosial (X5) serta faktor prestasi kerja (Y). Dalam daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mempunyai empat kategori jawaban yaitu: sangat tidak baik, tidak baik, baik dan sangat baik. Jawaban sangat baik menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan prestasi kerja sangat tinggi dan jawaban

sangat tidak baik menunjukkan kecerdasan emosional dan prestasi kerja sangat rendah.

Distribusi jawaban responden pada lima variabel kecerdasan emosional dan faktor prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel-tabel berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Kesadaran Diri

Interval Jawaban	Kategori	Jumlah	Persentase
Nilai 18 – 22,50	Sangat Rendah	9	11,11%
Nilai 22,51 – 27,01	Rendah	55	67,90%
Nilai 27,02 – 31,52	Tinggi	14	17,28%
Nilai 31,53 – 36	Sangat Tinggi	3	3,70%

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Kesadaran diri merupakan kemampuan individu masing-masing karyawan untuk mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan terhadap sumber daya dan intuisi yang dimiliki. Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat penilaian terhadap 81 karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta, sebanyak 3 orang atau 3,70 persen berada dalam kategori penilaian atau mempunyai kesadaran diri yang sangat tinggi, 14 orang atau 17,28 persen berada dalam kategori penilaian tinggi, 55 orang atau 67,90 persen berada dalam kategori penilaian rendah, dan 9 orang atau 11,11 persen berada dalam kategori penilaian sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan

Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta mempunyai tingkat kesadaran diri yang rendah.

Tabel 4.13
Deskripsi Pengaturan Diri

Interval Jawaban	Kategori	Jumlah	Persentase
Nilai 24 – 29,75	Sangat Rendah	5	6,17%
Nilai 29,76 – 35,51	Rendah	51	62,96%
Nilai 35,52 – 41,27	Tinggi	20	24,69%
Nilai 41,28 – 47	Sangat Tinggi	5	6,17%

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Pengaturan diri merupakan kemampuan individu atau karyawan dalam mengelola kondisi impuls dan sumber daya diri sendiri. Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat penilaian terhadap 81 karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta, sebanyak 5 orang atau 6,17 persen berada dalam kategori penilaian atau mempunyai pengaturan diri yang sangat tinggi, 20 orang atau 24,69 persen berada dalam kategori penilaian tinggi, 51 orang atau 62,96 persen berada dalam kategori penilaian rendah, dan 5 orang atau 6,17 persen berada dalam kategori penilaian sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta mempunyai tingkat pengaturan diri yang rendah.

Tabel 4.14
Deskripsi Motivasi

Interval Jawaban	Kategori	Jumlah	Persentase
Nilai 20 – 25	Sangat Rendah	5	6,17%
Nilai 25,01 – 30,01	Rendah	21	25,93%
Nilai 30,02 – 35,02	Tinggi	50	61,73%
Nilai 35,03 – 40	Sangat Tinggi	5	6,17%

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Motivasi merupakan kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peralihan sasaran. Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat penilaian terhadap 81 karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta, sebanyak 5 orang atau 6,17 persen berada dalam kategori penilaian atau mempunyai motivasi yang sangat tinggi, 50 orang atau 61,73 persen berada dalam kategori penilaian tinggi, 21 orang atau 25,93 persen berada dalam kategori penilaian rendah, dan 5 orang atau 6,17 persen berada dalam kategori penilaian sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta mempunyai tingkat motivasi yang tinggi.

Tabel 4.15
Deskripsi Empati

Interval Jawaban	Kategori	Jumlah	Persentase
Nilai 26 – 31,50	Sangat Rendah	7	8,64%
Nilai 31,51 – 37,01	Rendah	30	37,04%
Nilai 37,02 – 42,52	Tinggi	37	45,68%
Nilai 42,53 – 48	Sangat Tinggi	7	8,64%

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Empati merupakan kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain. Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat penilaian terhadap 81 karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta, sebanyak 7 orang atau 8,64 persen berada dalam kategori penilaian atau mempunyai empati yang sangat tinggi, 37 orang atau 45,68 persen berada dalam kategori penilaian tinggi, 30 orang atau 37,04 persen berada dalam kategori penilaian rendah, dan 7 orang atau 8,64 persen berada dalam kategori penilaian sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta mempunyai tingkat empati yang tinggi.

Tabel 4.16
Deskripsi Keterampilan Sosial

Interval Jawaban	Kategori	Jumlah	Persentase
Nilai 20 – 28,25	Sangat Rendah	2	2,47%
Nilai 28,26 – 36,51	Rendah	9	11,11%
Nilai 36,52 – 44,77	Tinggi	35	43,21%
Nilai 44,78 – 53	Sangat Tinggi	35	43,21%

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Ketrampilan sosial merupakan kepintaran individu atau karyawan dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain. Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat penilaian terhadap 81 karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta, sebanyak 35 orang atau 43,21 persen berada dalam kategori penilaian atau mempunyai empati yang sangat tinggi, 35 orang atau 43,21 persen berada dalam kategori penilaian tinggi, 9 orang atau 11,11 persen berada dalam kategori penilaian rendah, dan 2 orang atau 2,47 persen berada dalam kategori penilaian sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta mempunyai tingkat ketrampilan sosial yang tinggi.

Sedangkan prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Hasil deskripsi prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.17
Deskripsi Prestasi Kerja

Interval Jawaban	Kategori	Jumlah	Persentase
Nilai 13 – 16,75	Sangat Rendah	4	4,94%
Nilai 16,76 – 20,51	Rendah	17	20,99%
Nilai 20,52 – 24,27	Tinggi	37	45,68%
Nilai 24,28 – 28	Sangat Tinggi	23	28,40%

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Dari Tabel 4.16 di atas dapat dilihat penilaian terhadap 81 karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta, sebanyak 23 orang atau 28,40 persen berada dalam kategori penilaian atau mempunyai prestasi kerja yang sangat tinggi, 37 orang atau 45,68 persen berada dalam kategori penilaian tinggi, 17 orang atau 20,99 persen berada dalam kategori penilaian rendah, dan 4 orang atau 4,947 persen berada dalam kategori penilaian sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang tinggi.

4.3. Pengujian Hipotesis Pertama

4.3.1. Model Estimasi

Pada rumusan masalah pertama yang dikemukakan pada awal bab, peneliti mengajukan rumusan apakah ada pengaruh kecerdasan emosional (Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi Empati dan Keterampilan sosial) terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta. Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression*) digunakan untuk membuktikan hipotesis sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah yang ada bahwa diduga

kelima elemen kecerdasan emosional tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta. Dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5 diperoleh persamaan regresi estimasi sebagai berikut (output lengkap lihat Lampiran V, hlm.2):

Tabel 4.18

Ringkasan Hasil Regresi

Variabel	Coefficients	t-value	Probabilitas	R
Kesadaran Diri	0,191	2,483	0,015	0,307
Pengaturan Diri	0,177	2,728	0,008	0,413
Motivasi	0,157	2,069	0,042	0,369
Empati	0,175	2,885	0,005	0,425
Ketrampilan Sosial	0,264	5,789	0,000	0,634
Constant	-11,119			
F Ratio	22,243		Probabilitas = 0,000	
R	0,773			
R Square	0,597			

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Secara parsial dan teoritis, pengaruh dari masing-masing variabel atau elemen kecerdasan emosional karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta dapat diinterpretasikan seperti tersebut di bawah ini:

1. Koefisien regresi dari Kesadaran diri (X_1) sebesar 0,191. Parameter tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta akan naik

- sebesar 0,191 apabila variabel Kesadaran diri naik sebesar 1 satuan (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).
2. Koefisien regresi dari Pengaturan diri (X_2) sebesar 0,177. Parameter tersebut menunjukkan bahwa apabila Pengaturan diri naik sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta bertambah sebesar 0,177 (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).
 3. Koefisien regresi dari Motivasi (X_3) sebesar 0,157. Parameter tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta akan bertambah sebesar 0,157 apabila variabel Motivasi naik sebesar 1 satuan (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).
 4. Koefisien regresi dari Empati (X_4) sebesar 0,175. Parameter tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta akan bertambah sebesar 0,175 apabila variabel Empati naik sebesar 1 satuan (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).
 5. Koefisien regresi dari Ketrampilan sosial (X_5) sebesar 0,264. Parameter tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan

Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta akan bertambah sebesar 0,264 apabila variabel Ketrampilan sosial naik sebesar 1 satuan (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).

4.3.2. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Simultan (*F Test*)

Tujuan dari Uji F adalah untuk mengetahui derajat signifikansi hubungan variabel-variabel independen Kesadaran diri (X_1), Pengaturan diri (X_2), Motivasi (X_3), Empati (X_4), Ketrampilan sosial (X_5), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta (Y). Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Pengujian

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi Empati dan Ketrampilan sosial terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi Empati dan Ketrampilan sosial terhadap prestasi

kerja karyawan Direktorat Perusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

2. Kriteria Pengujian

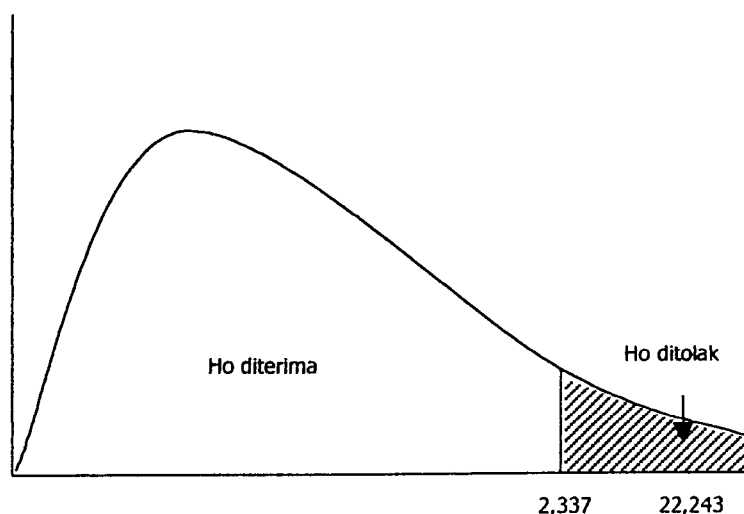
H_0 : ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 : diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

3. Hasil Pengujian

Berdasarkan analisis dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5, diperoleh $F_{hitung} = 22,243$ (lihat Lampiran V, hlm.2). Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata 5% dan *degree of freedom* (df) pembilang $k = 5$ dan df penyebut $n-k-1 = 81-5-1=75$. Maka nilai F_{tabel} dari $df_{0,05}(5)(75) = 2,337$ (lihat Lampiran V, hlm.3). Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22,243 > 2,337$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak atau hipotesis alternatif (H_a) diterima. Maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen, yaitu: Kesadaran diri (X_1), Pengaturan diri (X_2), Motivasi (X_3), Empati (X_4), Ketrampilan sosial (X_5) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan Direktorat Perusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta dengan taraf nyata 5%. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti, dan dapat

diterima. Berikut adalah luas kurva normal untuk pengujian secara simultan.



Gambar 4.1
Luas Kurva Normal Pengujian Simultan

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut maka diketahui adanya pengaruh secara simultan antara semua variabel bebas, yaitu variabel Kesadaran diri (X_1), Pengaturan diri (X_2), Motivasi (X_3), Empati (X_4), Ketrampilan sosial (X_5) terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta (Y). Hal ini dapat dilihat dari *multiple R* sebesar 0,773 yang menunjukkan hubungan secara simultan antara variabel-variabel bebas terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 77,3 persen. Hubungan ini cukup

berarti karena besarnya koefisien tersebut mendekati angka 100 persen atau 1 (satu).

Selanjutnya untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2). Berdasarkan perhitungan seperti yang terlihat pada Tabel 4.7 dapat dilihat hasil *R Squared* sebesar 0,597 dalam hal ini berarti 59,7 persen variasi nilai prestasi kerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang terdiri dari variabel Kesadaran diri (X_1), Pengaturan diri (X_2), Motivasi (X_3), Empati (X_4), Ketrampilan sosial (X_5). Sedangkan sisanya sebesar 40,3 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

4.3.3. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Parsial (*t Test*)

Keterandalan sebuah model regresi sebagai alat estimasi sangat ditentukan oleh signifikansi parameter-parameter yang dalam hal ini adalah koefisien regresi (b_i). Uji keberartian koefisien regresi (b_i) dilakukan dengan statistik t (*t student*). Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel bebasnya.

4.3.3.1. Menguji Pengaruh Antara Variabel Kesadaran Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

1. Hipotesis Pengujian

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kesadaran diri terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari Kesadaran diri terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

2. Kriteria Pengujian

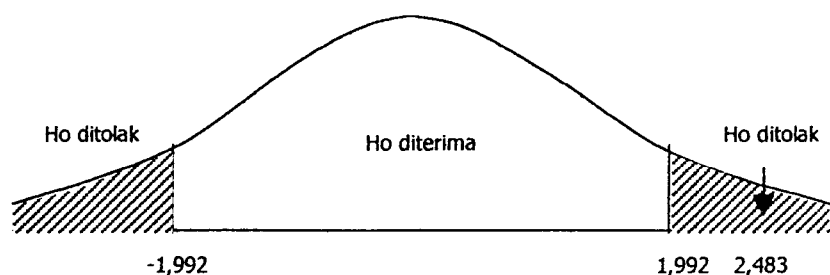
H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

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

3. Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai t_{hitung} untuk variabel Kesadaran diri (X_1) adalah 2,483 (lihat lampiran V, hlm.2). Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,483 >$

1,992 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Kesadaran diri (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta (Y) pada taraf nyata 5%. Berikut adalah luas kurva normal variabel kesadaran diri.



Gambar 4.2

Luas Kurva Normal Variabel Kesadaran diri

4.3.3.2. Menguji Pengaruh Antara Variabel Pengaturan Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

1. Hipotesis Pengujian

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Pengaturan diri terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari Pengaturan diri terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

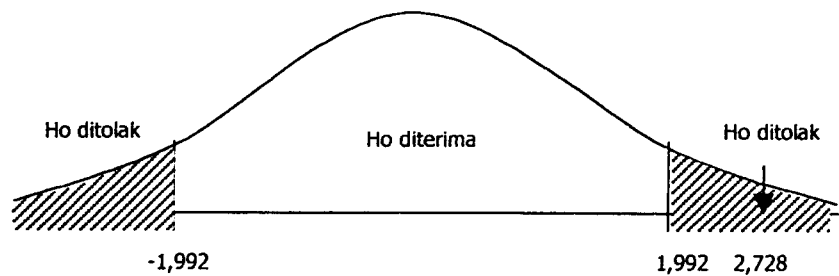
2. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

3. Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai t hitung untuk variabel Pengaturan diri (X_2) adalah 2,728 (lihat lampiran V, hlm.2). Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,728 > 1,992$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Pengaturan diri (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta (Y) pada taraf nyata 5%. Berikut adalah luas kurva normal variabel pengaturan diri.



Gambar 4.3
Luas Kurva Normal Variabel Pengaturan Diri

4.3.3.3 Menguji Pengaruh Antara Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

1. Hipotesis Pengujian

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

2. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

3. Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X_3) adalah 2,069 (lihat lampiran V, hlm.2). Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,069 > 1,992$ maka H_0 diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta (Y) pada taraf nyata 5%. Berikut adalah luas kurva normal variabel motivasi.



Gambar 4.4

Luas Kurva Normal Variabel Motivasi

4.3.3.4 Menguji Pengaruh Antara Variabel Empati Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

1. Hipotesis Pengujian

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Empati terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Perusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari Empati terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Perusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta

2. Kriteria Pengujian

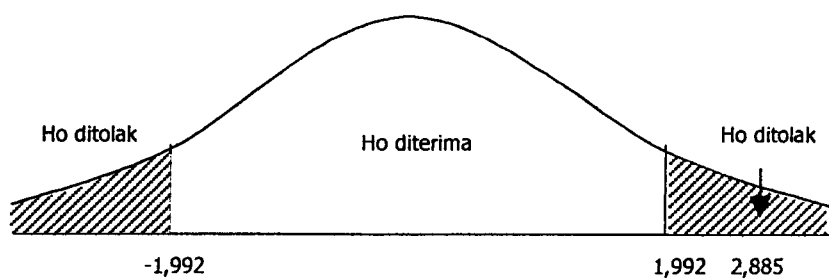
Ho diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

3. Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai t hitung untuk variabel Empati (X_4) adalah 2,885 (lihat lampiran V, hlm.2). Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,885 > 1,992$ maka H_0 diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Empati (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat

Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta (Y) pada taraf nyata 5%. Berikut adalah luas kurva normal variabel empati.



Gambar 4.5
Luas Kurva Normal Variabel Empati

4.3.3.5 Menguji Pengaruh Antara Variabel Ketrampilan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

1. Hipotesis Pengujian

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Ketrampilan sosial terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari Ketrampilan sosial terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat

Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia
Jakarta.

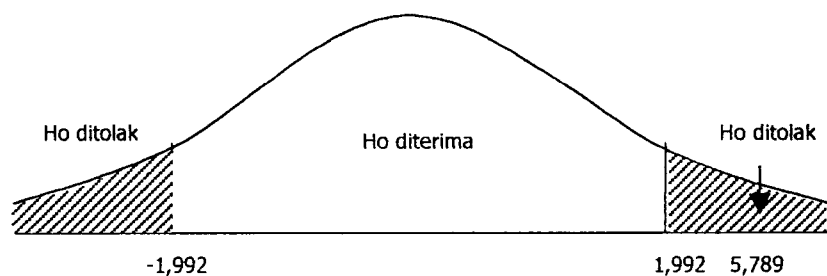
2. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika t hitung $\leq t$ tabel

H_0 ditolak jika t hitung $> t$ tabel

3. Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai t hitung untuk variabel Ketrampilan Sosial (X_5) adalah 5,789 (lihat lampiran V, hlm.2). Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,789 > 1,992$ maka H_0 diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Ketrampilan Sosial (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta (Y) pada taraf nyata 5%. Berikut adalah luas kurva normal variabel motivasi.



Gambar 4.6

Luas Kurva Normal Variabel Ketrampilan Sosial

4.4 Pengujian Hipotesis Kedua

Pada rumusan masalah kedua yang dikemukakan pada awal bab, peneliti mengajukan rumusan masalah kecerdasan emosional manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta. Untuk membuktikan hipotesis tersebut peneliti menggunakan nilai koefisien regresi dari kelima variabel independen kecerdasan emosional tersebut sebagai indikatornya. Variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.19
Ringkasan Hasil Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Kesadaran Diri	0,191
Pengaturan Diri	0,177
Motivasi	0,157
Empati	0,175
Ketrampilan Sosial	0,264

Sumber: Data Primer Diolah (2004)

Dari hasil perhitungan didapatkan hasil nilai koefisien regresi dari variabel kesadaran diri sebesar 0,191, pengaturan diri sebesar 0,177, motivasi sebesar 0,157, empati sebesar 0,175 dan nilai koefisien regresi variabel ketrampilan sosial sebesar 0,264. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel ketrampilan sosial mempunyai pengaruh

paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel bebas lainnya. Dengan demikian hipotesis kedua dapat terbukti, dan dapat diterima.

4.5 **Pembahasan Hasil Analisis**

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5 didapatkan hasil bahwa semua variabel bebas (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial), baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta. Hal ini membuktikan beberapa teori yang ada tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja bahwa prestasi kerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh faktor-faktor kecerdasan emosional.

Kelima variabel bebas tersebut mempunyai arah pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan, baik dalam kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi yang dimiliki, empati dan ketrampilan sosial, maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang mereka hasilkan. Contohnya, jika seorang

karyawan mampu menahan rasa marah, menahan rasa gugup dalam berinteraksi dengan orang lain, kemampuan memisahkan masalah pribadi agar tidak mempengaruhi pekerjaan, mengukur kekurangan diri sendiri, mengendalikan rasa sombong atau indikator-indikator lain dalam variabel kesadaran diri, maka tingkat prestasi kerja para karyawan juga semakin tinggi. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti pada awal bab bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional yang terdiri dari: Kesadaran diri (X_1), Pengaturan diri (X_2), Motivasi (X_3), Empati (X_4), Ketrampilan sosial (X_5) terhadap prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta (Y) adalah terbukti.

Dari hasil pengujian untuk membuktikan hipotesis kedua didapatkan hasil bahwa diantara kelima variabel kecerdasan emosional tersebut, variabel ketrampilan sosial-lah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, tingkat prestasi kerja karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta secara relatif lebih banyak dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang berasal dari ketrampilan sosial yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti pada awal bab adalah terbukti.

Dari hasil analisis juga dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,597. Yang mana dengan koefisien determinasi sebesar 0,597 dapat diartikan bahwa 59,7 persen variasi perubahan pada faktor prestasi kerja dipengaruhi oleh adanya faktor kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial, sedang sisanya sebesar 40,3 persen disebabkan karena perubahan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang diduga juga mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah; faktor kondisi kejiwaan karyawan seperti stress yang diakibatkan oleh beban kerja, konflik dalam organisasi, tipe dan gaya kepemimpinan atasan, faktor finansial, faktor kondisi kerja maupun faktor-faktor lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya. Kesimpulan dalam bab ini merupakan jawaban atas semua pertanyaan atau permasalahan yang dikemukakan dalam Bab I. Adapun kesimpulan-kesimpulan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Responden Dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin pria (71,60 persen), telah menempuh perguruan tinggi (56,79 persen), mempunyai masa kerja 16 – 20 tahun (29,63 persen), dan telah berstatus menikah 51 orang (62,96 persen).
2. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan, dibuktikan dari hasil perhitungan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia. Hal ini ditunjukkan dari hasil F_{hitung} 22,243 lebih besar dari F_{tabel} 2,337. Dengan taraf signifikansi 5 persen serta menunjukkan probabilitas dibawah 0,05.

Hal ini juga ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi sebesar 0,597 yang artinya 59,7 persen dari prestasi kerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh faktor-faktor kecerdasan emosional sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

3. Faktor keterampilan sosial merupakan faktor kecerdasan emosional yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} faktor keterampilan sosial yaitu sebesar 5,789 lebih besar dari t_{hitung} faktor kesadaran diri sebesar 2,483, t_{hitung} faktor pengaturan diri sebesar 2,728, t_{hitung} motivasi sebesar 2,069, dan t_{hitung} empati sebesar 2,885.
4. Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor keterampilan sosial merupakan faktor kecerdasan emosional yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dibandingkan faktor-faktor kecerdasan emosional lainnya seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, dan empati. Kesimpulan ini sesuai dengan asumsi yang dikemukakan oleh Goleman bahwa dengan makin kompleksnya pekerjaan dan makin perlunya kerja sama, hanya perusahaan dengan orang-orang yang mampu bekerja sama dengan baik akan memiliki keunggulan dalam persaingan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan kepada pihak manajemen Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta maupun pihak-pihak yang terkait lainnya. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Karena telah terbukti bahwa kelima faktor kecerdasan emosional (Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi Empati dan Ketrampilan sosial) secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan pada terbentuknya prestasi kerja karyawan, maka pihak manajemen Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta harus memperhatikan kelima faktor, (khususnya faktor penilaian Kesadaran diri dan Pengaturan diri karena kedua faktor tersebut secara relatif memiliki hasil penilaian lebih rendah jika dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya) sehingga pencapaian program prestasi kerja karyawan yang merupakan tujuan perencanaan manajemen perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan variabel-variabel yang terkait dengan kelima faktor tersebut. Misalnya, dalam perekrutan karyawan, pihak perusahaan harus benar-benar memperhatikan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh masing-

masing calon karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan seleksi melalui test psikologis dan wawancara personal yang mendalam.

2. Karena telah terbukti juga bahwa faktor keterampilan sosial merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, maka pihak manajemen Direktorat Pengusahaan Hutan PT. Kayu Lapis Indonesia Jakarta sebaiknya lebih memprioritaskan faktor tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan program yang memungkinkan karyawan mampu mengembangkan keterampilan sosial yang mereka miliki, seperti; menyampaikan presentasi agar dapat menarik hati pendengar, mampu memberi pengaruh terhadap lingkungan sekitar, menciptakan wibawa dengan terampil dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan baik dengan semua pihak, dan indikator-indikator lain yang memungkinkan karyawan mampu mengembangkan ketrampilan sosial yang mereka miliki.
3. Bagi pada peneliti lain yang ingin melakukan kajian ulang terhadap penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebaiknya menambah ataupun mengganti variabel-variabel bebas yang ada dengan variabel lain yang diduga juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, seperti; kondisi kejiwaan karyawan, konflik dan budaya organisasi

perusahaan, faktor finansial (gaji, insentif dan bonus), faktor fisik (kondisi kerja, lingkungan kerja) maupun faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (1995). *Psikologi Industri*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. (2000). *Realibilitas Dan Validitas*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Cascio, F.W. (1995). *Managing Human Resources*. 4th Edition. New York: McGraw - Hill. Inc.
- Chaplin, C.P. (1989). *Kamus Lengkap Psikologi*. (Terjemahan : Dr. Kartini Kartono). Jakarta: Rajawali.
- Ciarrochi, Joseph. Forgas, Josep P. Mayer, John D. (2001). *Emotional Intelligence In Everyday life : A Scientific Inquiry*. Philadelphia: Psychology Press, Taylor & Francis Group.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (1998). *Executive Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dan Organisasi*. (Terjemahan : Alex Tri Kuntjono W). Jakarta: PT. Gramedia.
- Dessler, Gary (1997). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Emil, Salim. (1996). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Flippo, Edwin. (terj)(1987). *Manajemen Personalia*. Jilid 1. Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.

_____. (terj)(1987). *Manajemen Personalia*. jilid 2. Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.

Goleman, Daniel. (terj)(1999). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

_____. (terj)(2002). *Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting Dari IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hadi, Sutrisno. (1996). *Statistik 2*. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, Hani. (1985). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Liberty.

_____. (1998). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Husnan, Suad dan Heidjrachman, R. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Miner, J.B. (1988). *Organizational Behavior : Performance And Productivity*. USA: Random House. Inc.

Nawawi, Hadari dan Hadari, Martini. (1995). *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Patton, P. (1998). *Emotional Intelligence Di Tempat Kerja*. (Terjemahan : Zaini Dahlan). Jakarta: Pustaka Delapratasa.

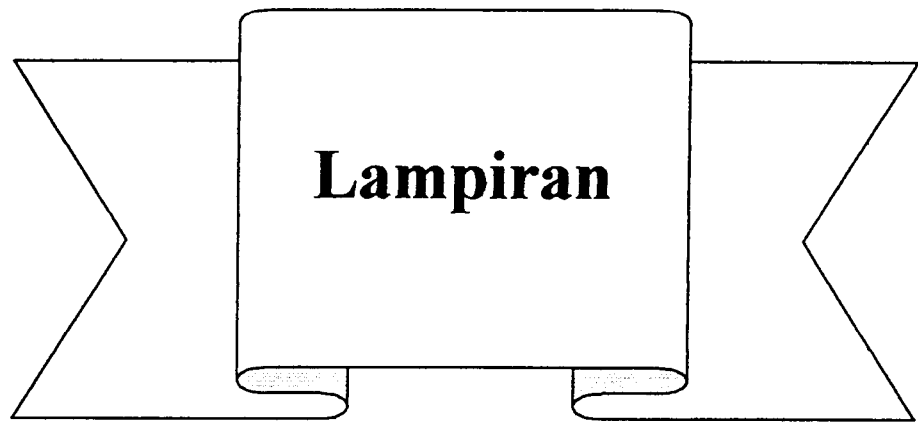
Poerwadarminta, W.J.S. (1986). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

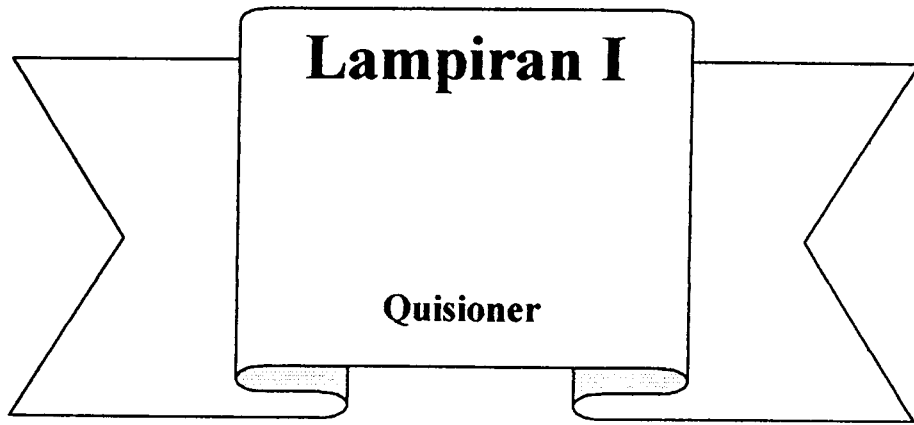
Singarimbun, Masri dan Efendi Sofian. (1998). *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Yogyakarta: LP₃ES.

Sugiyono. (2004). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Tiffin, J. & McCormick, J.E. (1979). *Industrial Psychology*. 6th Edition. New Delhi: Prentice Hall. Inc.

Walker, J.B. (1980). *Human Resources Planning*. USA: McGraw-Hill Book Company.





Lampiran I

Quisioner

**Kepada
Yth Bapak/Ibu karyawan Direktorat Pengusahaan Hutan
PT. Kayu Lapis Indonesia**

Di
Tempat

Assalamualaikum wr.wb

Dengan Hormat,

Dengan kesibukan Bapak/Ibu, perkenalkanlah saya,

Nama : Aditya Primarianto
No. Mahasiswa : 99311506
Asal Universitas : Universitas Islam Indonesia

Sedikit menyita waktu bapak/ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan yang saya lampirkan pada halaman berikut.

Dimana pertanyaan-pertanyaan tersebut akan saya gunakan untuk menyusun tugas akhir (skripsi). Data yang saya peroleh tersebut tidak akan dipergunakan untuk keperluan lain. Disini kesungguhan bapak/ibu sangat saya harapkan agar mendapatkan data yang akurat. Adapun judul skripsi saya **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI DIREKTORAT PENGUSAHAAN HUTAN PT. KAYU LAPIS INDONESIA JAKARTA.**

Demikian surat ini saya buat atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Aditya Primarianto

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
- Pendidikan Terakhir : a. SMP dan sederajat
b. SMA dan sederajat
c. Perguruan Tinggi
- Masa Kerja : a. 1 – 5 tahun
b. 6 – 10 tahun
c. 11 – 15 tahun
d. 16 – 20 tahun
- Status : a. Menikah
b. Belum Menikah

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang anda pilih :

- SB : Sangat Baik
- B : Baik
- TB : Tidak Baik
- STB : Sangat Tidak Baik

DAFTAR PERTANYAAN

Bagian 1 (Kesadaran Emosi)

No.	Pernyataan	SB	B	TB	STB
1.	Kemampuan menahan diri untuk tidak marah				
2.	Kemampuan menahan rasa gugup dalam berinteraksi dengan orang lain				
3.	Kemampuan memotivasi orang lain yang mengalami kegagalan untuk berusaha lagi				
4.	Kemampuan memisahkan masalah pribadi agar tidak mempengaruhi pekerjaan				
5.	Kemampuan mengendalikan rasa sombong ketika mengalami promosi jabatan				
6.	Kemampuan mengukur kekurangan diri sendiri				
7.	Kemampuan mengukur kelebihan diri sendiri				
8.	Kemampuan menyadari bahwa kekurangan diri sendiri akan membawa ke arah yang tidak baik				
9.	Kemampuan menyadari bahwa kelebihan diri sendiri akan membawa ke arah yang lebih baik				
10.	Kemampuan meyakini diri untuk melakukan sesuatu				
11.	Kemampuan mengukur keahlian diri untuk menyelesaikan tugas				
12.	Kemampuan beradaptasi dalam lingkungan untuk selalu tampil percaya diri				
13.	Percaya diri dalam melaksanakan tugas				

Bagian 2 (Pengaturan Diri)

No.	Pernyataan	SB	B	TB	STB
1.	Kemampuan mengendalikan perasaan sedih				
2.	Kemampuan menunjukkan jiwa besar untuk mengakui kesalahan				
3.	Kemampuan memahami kesalahan yang dilakukan orang lain				
4.	Kemampuan menolak perubahan yang sifatnya negatif				
5.	Kemampuan menerima perubahan yang sifatnya positif				
6.	Kemampuan memelihara kejujuran				
7.	Kemampuan menepati janji yang telah diucapkan				
8.	Kemampuan menjaga rahasia yang dipegang				
9.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan				
10.	Kemampuan membuat asumsi-asumsi kedepan berdasarkan informasi dan data yang dimiliki				
11.	Kemampuan membaca perilaku orang lain				
12.	Kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijaksanaan perusahaan				
13.	Kemampuan menyesuaikan diri terhadap pergantian kepemimpinan				
14.	Kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap pergantian jabatan				
15.	Kemampuan menerima segala informasi				
16.	Kemampuan mengadakan perubahan yang sifatnya positif ke masa depan				
17.	Kemampuan mengendalikan orang lain disekitarnya untuk menerima perubahan				

Bagian 3 (Motivasi)

No.	Pernyataan	SB	B	TB	STB
1.	Kemampuan memenuhi standar keberhasilan kerja				
2.	Kemampuan menetapkan sasaran yang menantang				
3.	Kemampuan berani mengambil resiko yang telah diperhitungkan				
4.	Kemampuan mencari informasi sebanyak-banyaknya untuk mengurangi ketidakpastian				
5.	Kemampuan menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan				
6.	Kemampuan memenuhi kewajiban-kewajibannya sebagai seorang anggota perusahaan				
7.	Kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan posisinya				
8.	Kemampuan berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan				
9.	Kemampuan memanfaatkan peluang				
10.	Kemampuan bekerja sendiri tanpa harus menunggu perintah				
11.	Kemampuan mengoreksi diri sendiri tanpa menunggu teguran atau kritik				
12.	Kemampuan mengejar sasaran lebih dari yang ditetapkan				
13.	Kemampuan memperjuangkan sasaran kendati ada halangan				
14.	Kemampuan bekerja dengan harapan untuk sukses dan bukannya takut gagal				
15.	Kemampuan menganggap kegagalan adalah sukses yang tertunda				
16.	Kemampuan mengendalikan situasi yang dianggap suatu kemunduran				

Bagian 4 (Empati)

No.	Pernyataan	SB	B	TB	STB
1.	Kemampuan mengetahui perasaan orang lain terhadap diri sendiri				
2.	Kemampuan memahami sudut pandang orang lain				
3.	Kemampuan membuat orang lain berbicara mengenai masalah mereka				
4.	Kemampuan membantu masalah orang lain				
5.	Kemampuan memenuhi kebutuhan klien				
6.	Kemampuan mengenali karakter klien				
7.	Kemampuan memberikan pelayanan yang baik				
8.	Kemampuan memahami maksud klien dan bertindak sebagai orang yang dapat dipercaya				
9.	Kemampuan membantu menumbuhkan kemampuan orang lain				
10.	Kemampuan mengikuti persaingan yang sehat dalam proses meningkatkan kemampuan pribadi maupun kelompok				
11.	Kemampuan menghargai perkembangan orang lain				
12.	Kemampuan menumbuhkan peluang melalui pergaulan				
13.	Kemampuan menjaga perbedaan pendapat yang dapat menentukan keberhasilan usaha				
14.	Kemampuan menentang sikap membeda-bedakan				
15.	Kemampuan menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga orang-orang yang berbeda dapat maju bersama-sama				
16.	Kemampuan membaca arus perasaan kelompok				
17.	Kemampuan mengenal dengan baik semua jaringan sosial yang penting				
18.	Kemampuan membaca realitas perusahaan				
19.	Kemampuan membaca realitas dunia luar				

Bagian 5 (Keterampilan Sosial)

No.	Pernyataan	SB	B	TB	STB
1.	Kemampuan menyampaikan presentasi agar dapat menarik hati pendengar				
2.	Kemampuan memberi pengaruh terhadap lingkungan sekitar				
3.	Kemampuan menciptakan wibawa dengan terampil dalam bekerja				
4.	Kemampuan mendengarkan pendapat-pendapat di sekitar kita				
5.	Kemampuan berkomunikasi secara terbuka				
6.	Kemampuan membagi informasi secara penuh				
7.	Kemampuan membangkitkan inspirasi kelompok				
8.	Kemampuan membangkitkan semangat dalam usaha meraih visi dan misi bersama				
9.	Kemampuan memimpin dalam bentuk keteladanan				
10.	Kemampuan memandu kinerja orang lain				
11.	Kemampuan merubah keadaan untuk hal positif				
12.	Kemampuan membuat model perubahan seperti yang diharapkan orang lain				
13.	Kemampuan menangani orang lain dan situasi yang sulit dengan cara berdiplomasi				
14.	Kemampuan menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka				
15.	Kemampuan berpegang pada prinsip <i>win-win solution</i>				
16.	Kemampuan mencari hubungan-hubungan yang menguntungkan				
17.	Kemampuan memelihara persahabatan sesama mitra kerja				
18.	Kemampuan menyeimbangkan perhatian antara tugas kerja dan hubungan dengan rekan kerja				
19.	Kemampuan dalam menumbuhkan peluang untuk suatu kerja sama				
20.	Kemampuan menciptakan iklim kerja yang bersahabat				
21.	Kemampuan membangun identitas tim				
22.	Kemampuan mendorong setiap anggota untuk berpartisipasi secara aktif				



Lampiran II

Daftar Karyawan

**DAFTAR NAMA PEGAWAI DIREKTORAT PENGUSAHAAN HUTAN
PT. KAYU LAPIS INDONESIA JAKARTA**

NO.	NAMA	JABATAN
1.	Mamok Sudarpomo	Manajer Peralatan Wilayah Timur
2.	Abi Wahono	Kabag Peralatan Unit III
3.	Budi Rahardjo	Kabag Peralatan Unit IV
4.	Hesti	Staff
5.	Ir. Puji Suwahyuono	Manajer Unit Produksi II
6.	Ir. Indra Adrianto	Kabag Produksi
7.	Ir. Berliyanti	Kabag Pengapalan / Administrasi
8.	Ir. Suci Rahayu	Staff
9.	Ir. Hary Edy Yuwono	Staff
10.	Ir. Edi Pramudja	Manajer Unit Produksi I
11.	Fitrah	Staff
12.	Agus Achadiat, B.Sc.F.	Kabag Produksi
13.	Ir. Nurlaela	Kabag Pengapalan / Administrasi
14.	Ir. Sudibyo Heru	Staff
15.	Drs. Bambang S.W	Manajer Inventarisasi & Perpetaan
16.	Nining TW	Staff
17.	Ir. Didik Dwi	Kabag Penginderaan Jauh / G.I.S
18.	Hadi	Staff
19.	Sulis	Staff

20.	Asep	Staff
21.	Koko	Staff
22.	Eko	Staff
23.	Dra. Sri Ismidasih	Kabag Inventarisasi Hutan
24.	Dra. Rina	Staff
25.	Yoyok	Staff
26.	Gusnaiman	Staff
27.	Iman	Staff
28.	Dedy	Staff
29.	Haryadi	Kabag Pemetaan Hutan
30.	Agus	Staff
31.	Ir. D. Setyowati	Manajer Rencana Operasional
32.	Ir. Neltini Nadila	Kabag R.O Wilayah Barat
33.	Ir. Yana	Staff
34.	Lilis Yuningsih, B.Sc.F.	Kabag R.O Wilayah Timur
35.	Ir. Heru	Staff
36.	Ir. Totok	Staff
37.	Ir. Agnes Winaryati	Manajer Pembinaan Hutan merangkap Manajer Proyek Khusus
38.	Ir. E. Yulianti	Kabag Binhut Wilayah Barat
39.	Ir. Bambang Setyanto	Kabag Binhut Wilayah Timur
40.	Ir. Sri Kuncoro	Staff
41.	Ir. Syakriadi	Staff

42.	Ir. Eman Hidayat	Asisten G.M Perencanaan merangkap Manajer Rencana & Program
43.	Ismoyowatis	Sekretaris
44.	Syarifuddin	Staff
45.	Ir. Neneng S.M	Kabag Program dan Rencana Umum
46.	Ir. Aristya Prayudi	Kabag R.K.P.H Wilayah Barat
47.	Ir. Rahmat Riyadi	Kabag R.K.P.H Wilayah Timur
48.	Budiman Halim	Manajer Pembelian
49.	Sukimo	Kabag Pembelian Wilayah Barat
50.	Nurdin	Staff
51.	Ucu S	Staff
52.	Anita D.K	Staff
53.	Komaruddin	Staff
54.	Asenih	Staff
55.	Teddy Kurniawan	Manajer Akunting / Anggaran
56.	Ridwan Huzaeni	Kabag Anggaran Wilayah Barat
57.	Surachmat D	Kabag Anggaran Wilayah Timur
58.	Fadillah	Kabag Analisa Data H.D
59.	Juniarso W	Staff
60.	Chairul Atok	Kabag Akunting Biaya
61.	Aryani	Staff
62.	Drs. Agus Sarjono	Staff

63.	Ferry Yakub	Manajer Sistem Informasi Manajemen Pengusahaan Hutan (SIM-PH)
64.	Silvia L	Kabag Sistem Aplikasi
65.	Bramantyo	Staff
66.	Teguh Samuel	Kabag Operasi Komputer
67.	Farida Dewi	Staff
68.	Silvania	Staff
69.	Komaruddin	Staff
70.	A. Hadi	Staff
71.	Agus S	Staff
72.	Achmad Noor	Kabag Komunikasi
73.	Z. Arifin	Staff
74.	Ir. Soehardjo Sd	Manajer SDM & Umum
75.	Ir. A. Farid, MM	Staff Khusus
76.	Very S	Staff
77.	Ir. Dody Kurnaedi, MM	Staff
78.	Sri Maryani	Staff
79.	Rita Sagitarina, S.H	Kabag Adm. Personalia Wilayah Barat
80.	Anton Arifin, S.H	Kabag Adm. Personalia Wilayah Timur
81.	Agus Salim	Operator Radio / S.S.B

Lampiran III

Data Penelitian

No Responden	Kecerdasan Emosi (X ₁)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
7	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
8	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
15	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
16	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
20	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
21	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
22	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
23	3	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2
24	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
26	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2
27	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
29	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
30	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2
31	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
32	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
33	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
35	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
36	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
37	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
38	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
39	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
40	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
42	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
43	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1
44	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1

No Responden	Pengaturan Diri (X ₂)																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
6	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2
7	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
13	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
19	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
20	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
21	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1
22	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1
26	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
27	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1
32	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
33	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
35	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1
36	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
37	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
38	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
39	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
40	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
41	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
42	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
43	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1
44	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
43	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2
45	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3

47	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
51	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2
54	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2
56	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
57	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
59	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
61	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2
63	2	1	3	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
69	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
70	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
71	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
73	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3
74	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1
76	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
77	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
78	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
81	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2

No Responden	Keterampilan Sosial (X ₅)																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
6	2	0	0	2	1	2	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
8	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	0	1	1	3	3	2	2	2	2
11	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
12	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
13	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1
19	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
21	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
22	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1
26	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	2
27	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
32	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1
33	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
34	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
35	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
36	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
42	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
43	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2
44	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2
46	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2

47	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
48	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3
49	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2
51	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
53	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1
54	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
59	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
61	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
62	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2
63	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1
66	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2
67	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2
69	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
70	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
71	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
72	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1
73	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	1
76	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
80	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
81	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3

No Responden	Kualitas	Kuantitas	Kemampuan Bekerja Sendiri	Inisiatif	Kerja Sama	Tanggung Jawab
1	4	4	4	4	3	4
2	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	5
6	3	3	3	2	4	4
7	3	3	3	3	2	4
8	3	3	3	2	4	4
9	3	3	3	2	4	4
10	4	4	4	4	3	4
11	3	4	3	3	4	4
12	4	4	4	4	5	4
13	4	4	5	4	5	5
14	2	3	3	3	3	2
15	4	4	4	4	4	5
16	4	3	4	3	4	4
17	4	4	4	4	5	4
18	4	3	5	4	5	4
19	3	3	4	4	3	3
20	3	4	4	4	4	5
21	3	3	4	3	4	4
22	4	3	4	4	4	4
23	3	3	4	3	4	4
24	3	4	4	3	4	5
25	5	4	5	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4
27	4	3	3	3	2	4
28	3	3	3	3	2	4
29	3	4	4	3	4	4
30	3	4	3	3	4	4
31	5	4	4	4	4	5
32	4	4	5	5	5	5
33	4	4	5	5	5	5
34	4	4	5	5	5	5
35	4	4	5	4	5	5
36	4	4	5	4	5	5
37	4	4	4	3	4	4
38	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	4	4
40	4	4	4	3	4	4
41	4	3	3	4	4	3
42	5	5	4	4	4	5
43	3	3	4	3	4	4
44	3	4	4	3	4	4
45	4	3	5	4	4	4

46	3	3	4	3	4	4
47	4	3	5	4	4	5
48	4	4	4	4	4	4
49	4	3	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3
51	3	4	4	3	3	4
52	3	3	3	3	3	3
53	3	4	4	3	3	3
54	4	4	3	3	5	5
55	5	5	4	5	4	5
56	3	3.5	3.5	3	4	3.5
57	3.5	3.5	4	3.5	4	3.5
58	3.5	3.5	4	3.5	4	3.5
59	3.5	3.5	3.5	3.5	4	3.5
60	3.5	3.5	4	3.5	4	3.5
61	3.5	3.5	3.5	3.5	4	3.5
62	3.5	3.5	3.5	3.5	4	3.5
63	5	4	4	5	4	5
64	4.5	4	4	3.5	4	4
65	4.5	4	4	3.5	4	4
66	4	4	4	3.5	4	4
67	4	4	4	3.5	4	4
68	4	3.5	3.5	3	4	4
69	3.5	3.5	3.5	3	4	3.5
70	4	4	4	3.5	4	4
71	4	4	4	3	4	4
72	4	4	4	3.5	4	4
73	4	4	4	3	4	4
74	4	4	4	4	5	3
75	5	4	4	4	4	4
76	3	3	4	3	4	3
77	5	4	4	4	4	4
78	3	3	4	4	4	4
79	2	3	3	3	3	2
80	3	3	3	3	4	2
81	2	3	3	3	3	2

Lampiran IV

**Uji Validitas dan
Reliabilitas**

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 Alamat : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902ma

Nama Konstrak : Instrumen - Kesadaran Diri

Jumlah Butir Semula : 13
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 13

Jumlah Kasus Semula : 81
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 81

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.570	0.450	0.000	sahih
2	0.479	0.355	0.001	sahih
3	0.554	0.427	0.000	sahih
4	0.514	0.417	0.000	sahih
5	0.524	0.428	0.000	sahih
6	0.525	0.409	0.000	sahih
7	0.513	0.365	0.001	sahih
8	0.611	0.497	0.000	sahih
9	0.490	0.356	0.001	sahih
10	0.486	0.361	0.001	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

```
=====
```

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.485	0.381	0.000	sahih
12	0.523	0.401	0.000	sahih
13	0.550	0.443	0.000	sahih

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902ma

Nama Konstrak : Instrumen - Kesadaran Diri

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	13
Jumlah Kasus Sempurna	: N =	81
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	81

Sigma X	: EX =	2077
Sigma X Kuadrat	: EX ² =	54099
Variansi X	: σ^2x =	3
Variansi Y	: σ^2y =	10

Koef. Alpha	: rtt =	0.779
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : 110902ma

=====														=====															
Kasus	Butir Nomor													Tot	Kasus	Butir Nomor													Tot
Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
-----														-----															
1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	29	41	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	
3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	18	43	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	
4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	22	44	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	18	
5	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	30	45	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	28	
6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	24	46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	
7	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	24	47	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	26	
8	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	24	48	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	25	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	49	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	28	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	50	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	34	51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	
12	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	25	52	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24	
13	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	20	53	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	26	
14	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	24	54	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	31	
15	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	55	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	26	
16	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	24	56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	27	57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	27	
18	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	31	58	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	35	
19	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	20	59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	
20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	26	60	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	26	
21	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	28	61	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	25	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	62	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	25	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	63	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	23	
24	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	64	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	34	
25	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	20	65	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	28	
26	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	24	66	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	28	
27	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	23	67	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	19	
28	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	22	68	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	1	27	
29	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	26	69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	
30	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	70	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	25	
31	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	31	71	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	24	
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	72	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	29	
33	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	27	73	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	21	
34	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	28	74	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	
35	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	36	75	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	25	
36	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	23	76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	26	
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	77	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	25	
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	23	78	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	26	
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	25	79	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	24	
40	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	28	80	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	24	

=====

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 13 Tot
-----
      81  2  1  2  2  2  2  1  1  3  2  2  2  1  23
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 Alamat : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902mb

Nama Konstrak : Instrumen - Pengaturan Diri

Jumlah Butir Semula : 17
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 17

Jumlah Kasus Semula : 81
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 81

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.515	0.394	0.000	sahih
2	0.523	0.423	0.000	sahih
3	0.490	0.401	0.000	sahih
4	0.538	0.461	0.000	sahih
5	0.576	0.505	0.000	sahih
6	0.460	0.381	0.000	sahih
7	0.462	0.374	0.000	sahih
8	0.466	0.376	0.000	sahih
9	0.473	0.373	0.000	sahih
10	0.503	0.391	0.000	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

```
=====
```

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.506	0.382	0.000	sahih
12	0.476	0.367	0.001	sahih
13	0.474	0.370	0.001	sahih
14	0.476	0.383	0.000	sahih
15	0.497	0.415	0.000	sahih
16	0.544	0.475	0.000	sahih
17	0.521	0.393	0.000	sahih

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902mb

Nama Konstrak : Instrumen - Pengaturan Diri

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	17
Jumlah Kasus Semula	: N =	81
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	81
Sigma X	: EX =	2788
Sigma X Kuadrat	: EX ² =	97150
Variansi X	: σ^2x =	4
Variansi Y	: σ^2y =	15
Koef. Alpha	: rtt =	0.805
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : 110902mb

```

=====
Kasus   Butir Nomor
Nomor   1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 13 14 15 16 17 Tot
=====
  1     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  34
  2     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  33
  3     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  34
  4     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  34
  5     1  2  3  3  3  3  3  3  2  2  2  2  2  2  2  3  40
  6     2  2  2  2  2  2  1  2  3  2  3  1  2  2  2  2  34
  7     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  33
  8     1  2  2  3  3  3  2  2  3  2  2  3  3  2  2  3  40
  9     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  34
 10     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  34

 11     2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  31
 12     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  34
 13     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  34
 14     1  2  1  2  2  2  2  2  2  2  3  1  2  2  2  2  31
 15     1  1  2  2  1  2  1  2  2  1  1  2  2  1  2  2  26
 16     1  3  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  2  2  2  34
 17     1  2  2  2  2  2  2  2  2  1  1  1  2  2  2  2  29
 18     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  33
 19     2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  32
 20     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  33

 21     1  2  1  2  2  2  2  3  3  2  1  2  1  2  2  2  31
 22     2  2  2  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  32
 23     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  33
 24     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  34
 25     2  2  3  2  2  3  3  3  2  2  2  2  2  2  2  2  38
 26     1  2  2  2  2  3  3  3  2  2  2  3  3  3  2  2  39
 27     2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  33
 28     2  1  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  1  2  2  2  30
 29     1  2  1  3  3  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  2  32
 30     1  1  1  2  2  2  1  2  2  1  1  2  2  1  1  1  24

 31     2  2  2  2  2  2  2  3  3  3  1  2  2  2  2  2  35
 32     2  2  2  2  2  2  2  2  1  3  3  3  2  2  2  2  37
 33     2  3  2  3  3  3  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  37
 34     3  2  3  3  2  2  2  2  3  2  2  2  3  3  3  2  42
 35     3  3  2  3  3  3  2  2  3  2  3  3  2  2  2  3  43
 36     2  2  2  3  3  2  2  3  3  3  2  2  2  3  2  3  42
 37     2  2  2  2  3  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  1  32
 38     1  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  32
 39     1  3  1  2  2  2  2  2  2  3  1  1  2  3  2  2  33
 40     2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  33
=====

```

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

Kasus Nomor	Butir Nomor																	Tot
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
41	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	29
42	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	45
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
44	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	36
45	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	30
46	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	30
47	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	2	2	3	35
48	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	36
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	33
50	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	36
52	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	33
53	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	32
54	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	40
55	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	36
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	47
57	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
58	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	29
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	33
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	32
61	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	35
62	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	31
63	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	37
64	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	32
65	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	39
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
67	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	35
68	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	37
70	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	34
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	36
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	34
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	36
74	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	36
75	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	39
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
77	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	41
78	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	37
79	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	32
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	33

(bersambung)

** Halaman 3

(sambungan)

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 13 14 15 16 17 Tot
-----
      81  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  32
=====
```


** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902mc

Nama Konstrak : Instrumen - Motivasi

Jumlah Butir Semula : 16
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 16

Jumlah Kasus Semula : 81
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 81

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.499	0.382	0.000	sahih
2	0.522	0.396	0.000	sahih
3	0.485	0.371	0.000	sahih
4	0.460	0.360	0.001	sahih
5	0.493	0.396	0.000	sahih
6	0.466	0.374	0.000	sahih
7	0.488	0.404	0.000	sahih
8	0.523	0.409	0.000	sahih
9	0.507	0.377	0.000	sahih
10	0.486	0.376	0.000	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

```
=====
```

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.470	0.354	0.001	sahih
12	0.497	0.387	0.000	sahih
13	0.511	0.417	0.000	sahih
14	0.464	0.376	0.000	sahih
15	0.463	0.362	0.001	sahih
16	0.474	0.363	0.001	sahih

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 Alamat : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858

=====
 Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902mc

Nama Konstrak : Instrumen - Motivasi

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====
 Jumlah Butir Sahih : MS = 16
 Jumlah Kasus Semula : N = 81
 Jumlah Data Hilang : NG = 0
 Jumlah Kasus Jalan : NJ = 81

Sigma X : EX = 2544
 Sigma X Kuadrat : EX² = 80812
 Variansi X : σ^2x = 3
 Variansi Y : σ^2y = 11

Koef. Alpha : rtt = 0.784
 Peluang Galat α : p = 0.000
 Status : Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : 110902mc

```

=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 13 14 15 16 Tot
-----
  1    2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  1  2  2  2  2  2  30
  2    2  1  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  1  2  2  2  29
  3    3  2  2  2  3  2  3  3  2  2  2  3  3  3  3  2  40
  4    2  2  1  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  1  1  30
  5    2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  1  2  2  2  2  2  30
  6    2  1  2  1  2  2  2  2  2  1  1  2  2  2  3  2  29
  7    2  3  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  3  2  2  35
  8    2  1  1  2  2  2  2  1  1  2  1  2  1  2  1  1  24
  9    1  1  1  1  2  2  2  1  1  2  2  1  1  2  2  2  24
 10    1  1  1  1  2  1  2  2  1  1  1  1  2  1  1  1  20

 11    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  32
 12    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  32
 13    3  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  33
 14    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  32
 15    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  1  2  2  1  29
 16    2  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  2  2  2  33
 17    2  1  2  2  2  2  2  2  1  2  1  1  1  2  2  2  27
 18    2  1  0  2  1  2  2  1  1  1  1  2  2  2  2  2  24
 19    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  32
 20    1  2  2  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  1  1  30

 21    2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  2  2  31
 22    2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  2  2  31
 23    2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  2  2  31
 24    3  3  3  2  2  3  3  3  2  3  2  2  2  2  2  3  40
 25    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  32
 26    2  2  2  1  1  2  2  1  1  2  2  2  1  2  2  2  27
 27    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  32
 28    2  1  3  2  2  2  2  2  1  2  1  2  2  3  2  2  31
 29    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  32
 30    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  32

 31    1  3  2  2  2  2  2  2  2  1  3  2  2  2  2  2  32
 32    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  3  33
 33    2  3  2  2  2  2  2  2  2  2  3  2  2  1  2  1  32
 34    3  3  3  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  35
 35    2  2  2  3  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  34
 36    2  2  2  2  2  2  2  1  3  3  2  2  2  2  3  2  34
 37    2  2  2  3  2  2  2  2  1  3  2  2  2  2  2  2  33
 38    2  2  2  1  1  2  2  2  1  2  2  1  2  2  2  1  27
 39    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  31
 40    2  2  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  2  2  33
=====

```

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

Kasus Nomor	Butir Nomor																Tot
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
42	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	35
43	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	30
44	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	32
45	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	36
46	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	31
47	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	34
48	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	34
49	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	32
50	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	29
51	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	30
52	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	29
53	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	33
55	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	34
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	30
57	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	32
58	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	30
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	31
60	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	32
61	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	31
62	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	31
63	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	40
64	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	33
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	33
66	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
67	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	34
68	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
69	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	29
70	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
71	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
72	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
73	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
74	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	33
75	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	35
76	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	29
77	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	38
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	31
79	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	24
80	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	27

(bersambung)

** Halaman 3

(sambungan)

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 13 14 15 16 Tot
-----
      81  2  1  2  1  1  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  23
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 Alamat : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902md

Nama Konstrak : Instrumen - Empati

Jumlah Butir Semula : 19
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 19

Jumlah Kasus Semula : 81
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 81

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.556	0.455	0.000	sahih
2	0.529	0.434	0.000	sahih
3	0.546	0.440	0.000	sahih
4	0.473	0.381	0.000	sahih
5	0.532	0.448	0.000	sahih
6	0.449	0.362	0.001	sahih
7	0.487	0.398	0.000	sahih
8	0.467	0.373	0.000	sahih
9	0.467	0.386	0.000	sahih
10	0.435	0.358	0.001	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

```
=====
Butir No.   r xy   r bt   p   Status
-----
11          0.516  0.444  0.000  sahih
12          0.501  0.411  0.000  sahih
13          0.480  0.411  0.000  sahih
14          0.458  0.372  0.000  sahih
15          0.466  0.387  0.000  sahih
16          0.461  0.369  0.001  sahih
17          0.456  0.370  0.001  sahih
18          0.492  0.393  0.000  sahih
19          0.497  0.400  0.000  sahih
=====
```


** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902md

Nama Konstrak : Instrumen - Empati

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	19
Jumlah Kasus Semula	: N =	81
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	81
Sigma X	: $\Sigma X =$	3018
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	113840
Variansi X	: $\sigma^2x =$	4
Variansi Y	: $\sigma^2y =$	17
Koef. Alpha	: rtt =	0.821
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : 110902md

```

=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19  Tot
=====

```

1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
6	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	31
7	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
8	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	35
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	35
10	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	35
11	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	32
12	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	28
13	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	44
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	34
15	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	48
16	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	35
17	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	44
18	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	43
19	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	32
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
23	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	29
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
25	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	27
26	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	26
27	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
28	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	36
29	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	34
30	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	29
31	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	40
32	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	48
33	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
34	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	39
35	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	42
36	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	33
37	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	36
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	37
40	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	38

```

=====
(bersambung)

```

** Halaman 2

(sambungan)

Kasus Nomor	Butir Nomor																			Tot
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
42	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	41
43	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
44	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	45
45	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	40
46	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
47	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
48	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	40
49	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	38
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	34
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	37
52	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	34
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	37
54	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	39
55	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	41
56	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	46
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
58	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
59	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	38
61	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
62	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	38
63	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	39
64	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
65	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
66	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	39
67	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
68	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	38
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
70	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
71	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	40
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
73	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	41
74	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	38
75	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	39
76	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	36
77	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	37
79	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	29
80	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	34

(bersambung)

** Halaman 3

(sambungan)

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 Tot
-----
      81  2  2  2  1  1  1  1  1  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  32
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 Alamat : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902me

Nama Konstrak : Instrumen - Ketrampilan Sosial

Jumlah Butir Semula : 22
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 22

Jumlah Kasus Semula : 81
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 81

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.493	0.415	0.000	sahih
2	0.596	0.523	0.000	sahih
3	0.597	0.541	0.000	sahih
4	0.445	0.366	0.001	sahih
5	0.572	0.506	0.000	sahih
6	0.481	0.411	0.000	sahih
7	0.621	0.571	0.000	sahih
8	0.455	0.400	0.000	sahih
9	0.426	0.365	0.001	sahih
10	0.713	0.672	0.000	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

```
=====
```

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.598	0.541	0.000	sahih
12	0.676	0.615	0.000	sahih
13	0.691	0.631	0.000	sahih
14	0.638	0.570	0.000	sahih
15	0.509	0.447	0.000	sahih
16	0.461	0.393	0.000	sahih
17	0.454	0.388	0.000	sahih
18	0.429	0.375	0.000	sahih
19	0.433	0.372	0.000	sahih
20	0.439	0.382	0.000	sahih
21	0.610	0.559	0.000	sahih
22	0.539	0.476	0.000	sahih

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 Alamat : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902me

Nama Konstrak : Instrumen - Ketrampilan Sosial

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	22
Jumlah Kasus Semula	: N =	81
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	81
Sigma X	: $\Sigma X =$	3442
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	148794
Variansi X	: $\sigma^2_x =$	5
Variansi Y	: $\sigma^2_y =$	31
Koef. Alpha	: rtt =	0.885
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : 110902me

```

=====
Kasus   Butir Nomor
Nomor   1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22  Tot
=====
  1    2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  42
  2    1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  43
  3    1  2  1  1  1  2  2  2  1  2  1  1  1  1  2  2  2  2  2  2  2  2  35
  4    2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  42
  5    1  2  2  2  2  2  1  2  1  1  2  1  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  38
  6    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  2  2  45
  7    1  1  2  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  2  1  1  1  1  24
  8    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  2  43
  9    2  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  43
 10    1  1  1  2  2  2  2  2  1  2  2  1  1  1  2  2  2  2  2  2  2  2  37

 11    1  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  3  3  2  2  3  3  2  2  2  2  3  49
 12    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  44
 13    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  44
 14    2  0  0  2  1  2  1  2  2  0  0  0  0  0  0  0  2  2  2  2  0  0  20
 15    1  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  1  3  3  2  2  2  2  2  2  1  41
 16    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  44
 17    2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  1  1  2  2  2  2  2  1  2  2  2  40
 18    1  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  41
 19    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  44
 20    1  2  2  2  1  1  1  1  2  2  1  1  1  1  2  1  2  1  1  2  1  2  31

 21    1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  43
 22    1  1  2  1  1  2  1  2  2  1  2  1  1  1  1  1  2  2  2  1  1  1  30
 23    1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  3  2  2  3  2  2  46
 24    2  2  2  2  3  3  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  47
 25    1  3  2  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  3  2  2  2  2  2  2  2  2  46
 26    2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  3  2  46
 27    1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  0  0  1  1  2  2  2  2  2  2  36
 28    1  1  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  1  2  1  2  2  2  38
 29    2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  44
 30    1  1  1  2  2  1  1  1  1  1  2  1  1  1  2  2  1  2  1  2  2  1  30

 31    2  2  2  3  3  3  2  2  2  2  2  2  3  3  2  3  3  2  3  2  2  2  52
 32    2  2  3  1  2  2  2  3  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  2  2  2  2  46
 33    2  3  2  2  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  47
 34    3  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  2  2  2  2  3  3  3  3  2  2  2  50
 35    2  3  2  3  3  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  47
 36    2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  2  2  3  2  2  2  2  2  2  2  46
 37    2  3  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  3  2  2  2  2  2  2  2  2  2  45
 38    2  1  1  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  2  1  2  2  2  2  2  3  2  42
 39    2  1  2  2  1  2  2  1  2  2  2  1  2  1  2  1  2  2  1  2  2  1  36
 40    2  2  2  3  3  2  2  2  2  2  2  3  1  2  2  2  2  2  2  2  2  1  45
=====

```

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

Kasus Nomor	Butir 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Tot
41	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
42	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
44	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
45	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	46
46	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	46
48	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	45
49	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	45
50	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	41
51	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1		43
52	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	40
53	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
54	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	46
55	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	49
56	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	31
57	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	44
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
59	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
60	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	45
61	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	44
62	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
63	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	53
64	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	46
65	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
66	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	45
67	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	45
68	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1		44
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	43
70	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	45
71	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2		45
72	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2		45
73	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1		45
74	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		45
75	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2		46
76	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2		41
77	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1		47
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		44
79	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1		35
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2		41

(bersambung)

** Halaman 3

(sambungan)

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 Tot
-----
      81  1  1  1  1  1  1  1  2  1  1  2  2  1  2  2  2  2  1  2  2  1  1  31
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902mf

Nama Konstrak : Instrumen - Prestasi Kerja Karyawan

Jumlah Butir Semula : 6
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 6

Jumlah Kasus Semula : 81
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 81

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.800	0.680	0.000	sahih
2	0.729	0.629	0.000	sahih
3	0.805	0.714	0.000	sahih
4	0.770	0.651	0.000	sahih
5	0.700	0.558	0.000	sahih
6	0.786	0.660	0.000	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Aditya P
 Nama Lembaga : UII
 Tgl. Analisis : 11-09-2004
 Nama Berkas : 110902mf

Nama Konstrak : Instrumen - Prestasi Kerja Karyawan

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	6
Jumlah Kasus Semula	: N =	81
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	81
Sigma X	: $\Sigma X =$	1834
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	42254
Variansi X	: $\sigma^2_x =$	3
Variansi Y	: $\sigma^2_y =$	9
Koef. Alpha	: rtt =	0.856
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : 110902mf

=====								=====								=====							
Kasus	Butir Nomor						Tot	Kasus	Butir Nomor						Tot	Kasus	Butir Nomor						Tot
Nomor	1	2	3	4	5	6		Nomor	1	2	3	4	5	6		Nomor	1	2	3	4	5	6	
-----								-----								-----							
1	4	4	4	4	3	4	23	41	4	3	3	4	4	3	21	81	2	3	3	3	3	2	16
2	3	3	3	3	4	3	19	42	5	5	4	4	4	5	27	-----							
3	3	3	3	4	3	3	19	43	3	3	4	3	4	4	21								
4	4	3	3	3	3	3	19	44	3	4	4	3	4	4	22								
5	4	4	4	4	4	5	25	45	4	3	5	4	4	4	24								
6	3	3	3	2	4	4	19	46	3	3	4	3	4	4	21								
7	3	3	3	3	2	4	18	47	4	3	5	4	4	5	25								
8	3	3	3	2	4	4	19	48	4	4	4	4	4	4	24								
9	3	3	3	2	4	4	19	49	4	3	4	4	4	4	23								
10	4	4	4	4	3	4	23	50	3	3	3	3	3	3	18								
11	3	4	3	3	4	4	21	51	3	4	4	3	3	4	21								
12	4	4	4	4	5	4	25	52	3	3	3	3	3	3	18								
13	4	4	5	4	5	5	27	53	3	4	4	3	3	3	20								
14	2	3	3	3	3	2	16	54	4	4	3	3	5	5	24								
15	4	4	4	4	4	5	25	55	5	5	4	5	4	5	28								
16	4	3	4	3	4	4	22	56	3	4	4	3	4	4	22								
17	4	4	4	4	5	4	25	57	4	4	4	4	4	4	24								
18	4	3	5	4	5	4	25	58	4	4	4	4	4	4	24								
19	3	3	4	4	3	3	20	59	4	4	4	4	4	4	24								
20	3	4	4	4	4	5	24	60	4	4	4	4	4	4	24								
21	3	3	4	3	4	4	21	61	4	4	4	4	4	4	24								
22	4	3	4	4	4	4	23	62	4	4	4	4	4	4	24								
23	3	3	4	3	4	4	21	63	5	4	4	5	4	5	27								
24	3	4	4	3	4	5	23	64	5	4	4	4	4	4	25								
25	5	4	5	4	4	4	26	65	5	4	4	4	4	4	25								
26	5	4	4	4	4	4	25	66	4	4	4	4	4	4	24								
27	4	3	3	3	2	4	19	67	4	4	4	4	4	4	24								
28	3	3	3	3	2	4	18	68	4	4	4	3	4	4	23								
29	3	4	4	3	4	4	22	69	4	4	4	3	4	4	23								
30	3	4	3	3	4	4	21	70	4	4	4	4	4	4	24								
31	5	4	4	4	4	5	26	71	4	4	4	3	4	4	23								
32	4	4	5	5	5	5	28	72	4	4	4	4	4	4	24								
33	4	4	5	5	5	5	28	73	4	4	4	3	4	4	23								
34	4	4	5	5	5	5	28	74	4	4	4	4	5	3	24								
35	4	4	5	4	5	5	27	75	5	4	4	4	4	4	25								
36	4	4	5	4	5	5	27	76	3	3	4	3	4	3	20								
37	4	4	4	3	4	4	23	77	5	4	4	4	4	4	25								
38	3	3	3	3	3	3	18	78	3	3	4	4	4	4	22								
39	3	3	3	3	4	4	20	79	2	3	3	3	3	2	16								
40	4	4	4	3	4	4	23	80	3	3	3	3	4	2	18								
=====								=====															

Lampiran V

**Uji Analisis Regresi
Berganda, Tabel F dan t**

Case Processing Summary^a

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prestasi	81	100,0%	0	,0%	81	100,0%
Sadar Diri	81	100,0%	0	,0%	81	100,0%
Atur Diri	81	100,0%	0	,0%	81	100,0%
Motivasi	81	100,0%	0	,0%	81	100,0%
Empati	81	100,0%	0	,0%	81	100,0%
Sosial	81	100,0%	0	,0%	81	100,0%

a. Limited to first 100 cases.

Case Summaries^a

	Prestasi	Sadar Diri	Atur Diri	Motivasi	Empati	Sosial
1	23	29	34	30	36	42
2	19	26	33	29	36	43
3	19	18	34	40	37	35
4	19	22	34	30	37	42
5	25	30	40	30	39	38
6	19	24	34	29	31	45
7	18	24	33	35	35	24
8	19	24	40	24	35	43
9	19	26	34	24	35	43
10	23	26	34	20	35	37
11	21	24	31	32	32	49
12	25	25	34	32	28	44
13	27	20	34	33	44	44
14	16	24	31	32	34	20
15	25	29	26	29	48	41
16	22	24	34	33	35	44
17	25	27	29	27	44	40
18	25	31	33	24	43	41
19	20	20	32	32	32	44
20	24	26	33	30	38	31
21	21	28	31	31	38	43
22	13	26	32	31	38	30
23	21	26	33	31	29	46
24	23	27	34	40	38	47
25	26	20	38	32	27	46
26	25	24	39	27	26	46
27	19	23	33	32	37	36
28	18	22	30	31	36	38
29	22	26	32	32	34	44
30	21	27	24	32	29	30
31	26	31	35	32	40	52
32	28	26	37	33	48	46
33	28	27	37	32	40	47
34	28	28	42	35	39	50
35	27	36	43	34	42	47
36	27	23	42	34	33	46
37	23	26	32	33	39	45

	Prestasi	Sadar Diri	Atur Diri	Motivasi	Empati	Sosial
38	18	23	32	27	36	42
39	20	25	33	31	37	36
40	23	28	33	33	38	45
41	21	25	29	32	38	44
42	27	26	45	35	41	45
43	21	27	34	30	36	43
44	22	18	36	32	45	45
45	24	28	30	36	40	46
46	21	26	30	31	38	43
47	25	26	35	34	38	46
48	24	25	36	34	40	45
49	23	28	33	32	38	45
50	18	24	33	29	34	41
51	21	26	36	30	37	43
52	18	24	33	29	34	40
53	20	26	32	30	37	42
54	24	31	40	33	39	46
55	28	26	36	34	41	49
56	22	26	47	30	46	31
57	24	27	33	32	38	44
58	24	35	29	30	37	44
59	24	26	33	31	36	43
60	24	26	32	32	38	45
61	24	25	35	31	37	44
62	24	25	31	31	38	44
63	27	23	37	40	39	53
64	25	34	32	33	39	46
65	25	28	39	33	40	46
66	24	28	34	32	39	45
67	24	19	35	34	39	45
68	23	27	33	32	38	44
69	23	26	37	29	37	43
70	24	25	34	33	39	45
71	23	24	36	32	40	45
72	24	29	34	32	38	45
73	24	21	36	33	41	45
74	25	23	36	33	38	45
75	25	25	39	35	39	46
76	20	26	34	29	36	41
77	25	25	41	38	38	47
78	22	26	37	31	37	44
79	16	24	32	24	29	35
80	18	24	33	27	34	41
81	16	23	32	28	32	31
Total	N	81	81	81	81	81

a. Limited to first 100 cases.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi	22,54	3,213	81
Sadar Diri	25,64	3,242	81
Atur Diri	34,42	3,853	81
Motivasi	31,41	3,376	81
Empati	37,26	4,171	81
Sosial	42,49	5,624	81

Correlations

		Prestasi	Sadar Diri	Atur Diri	Motivasi	Empati	Sosial
Pearson Correlation	Prestasi	1,000	,307	,413	,369	,425	,634
	Sadar Diri	,307	1,000	,004	-,089	,244	,157
	Atur Diri	,413	,004	1,000	,202	,177	,275
	Motivasi	,369	-,089	,202	1,000	,224	,276
	Empati	,425	,244	,177	,224	1,000	,164
	Sosial	,634	,157	,275	,276	,164	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi	.	,003	,000	,000	,000	,000
	Sadar Diri	,003	.	,485	,214	,014	,081
	Atur Diri	,000	,485	.	,035	,056	,006
	Motivasi	,000	,214	,035	.	,022	,006
	Empati	,000	,014	,056	,022	.	,072
	Sosial	,000	,081	,006	,008	,072	.
N	Prestasi	81	81	81	81	81	81
	Sadar Diri	81	81	81	81	81	81
	Atur Diri	81	81	81	81	81	81
	Motivasi	81	81	81	81	81	81
	Empati	81	81	81	81	81	81
	Sosial	81	81	81	81	81	81

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sosial, Sadar Diri, Empati, Atur Diri, ^a Motivasi		Enter

^a. All requested variables entered.

^b. Dependent Variable: Prestasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,570	2,106

a. Predictors: (Constant), Sosial, Sadar Dir, Empati, Atur Dir, Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493,377	5	98,675	22,243	,000 ^b
	Residual	332,722	75	4,436		
	Total	826,099	80			

a. Predictors: (Constant), Sosial, Sadar Dir, Empati, Atur Dir, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,119	3,590		-3,097	,003
	Sadar Diri	,191	,077	,193	2,483	,015
	Atur Diri	,177	,065	,212	2,728	,008
	Motivasi	,157	,076	,164	2,069	,042
	Empati	,175	,061	,228	2,885	,005
	Sosial	,264	,046	,463	5,789	,000

a. Dependent Variable: Prestasi

df	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,368	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063	2,006	1,958
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,950
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052	1,995	1,947
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048	1,991	1,943
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047	1,989	1,941
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045	1,988	1,940
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044	1,987	1,939
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042	1,984	1,936
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041	1,983	1,935
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040	1,982	1,934
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038	1,981	1,933
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037	1,980	1,932
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036	1,979	1,931
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035	1,978	1,930
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034	1,977	1,929
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033	1,976	1,928
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927
101	3,935	3,086	2,695	2,462	2,304	2,190	2,102	2,031	1,974	1,926
102	3,934	3,085	2,694	2,461	2,303	2,189	2,101	2,030	1,973	1,925
103	3,933	3,085	2,693	2,460	2,303	2,188	2,100	2,030	1,972	1,924
104	3,932	3,084	2,692	2,459	2,302	2,187	2,099	2,029	1,971	1,923
105	3,932	3,083	2,691	2,458	2,301	2,186	2,098	2,028	1,970	1,922
106	3,931	3,082	2,690	2,457	2,300	2,185	2,097	2,027	1,969	1,921
107	3,930	3,081	2,689	2,457	2,299	2,184	2,096	2,026	1,969	1,920
108	3,929	3,080	2,689	2,456	2,298	2,184	2,096	2,025	1,968	1,919
109	3,928	3,080	2,688	2,455	2,298	2,183	2,095	2,024	1,967	1,919
110	3,927	3,079	2,687	2,454	2,297	2,182	2,094	2,024	1,966	1,918
111	3,927	3,078	2,686	2,453	2,296	2,181	2,093	2,023	1,965	1,917
112	3,926	3,077	2,686	2,453	2,295	2,181	2,092	2,022	1,964	1,916
113	3,925	3,077	2,685	2,452	2,295	2,180	2,092	2,021	1,964	1,915
114	3,924	3,076	2,684	2,451	2,294	2,179	2,091	2,021	1,963	1,915
115	3,924	3,075	2,683	2,451	2,293	2,178	2,090	2,020	1,962	1,914
116	3,923	3,074	2,683	2,450	2,293	2,178	2,089	2,019	1,962	1,913
117	3,922	3,074	2,682	2,449	2,292	2,177	2,089	2,018	1,961	1,913
118	3,921	3,073	2,681	2,449	2,291	2,176	2,088	2,018	1,960	1,912
119	3,921	3,072	2,681	2,448	2,290	2,176	2,087	2,017	1,959	1,911
120	3,920	3,072	2,680	2,447	2,290	2,175	2,087	2,016	1,959	1,910

df	0,5	0,4	0,3	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1 Tail Test	0,25	0,2	0,15	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
2 Tail Test	0,25	0,2	0,15	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
61	0,679	0,848	1,045	1,298	1,670	2,000	2,389	2,659	3,457
62	0,678	0,847	1,045	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,454
63	0,678	0,847	1,045	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,452
64	0,678	0,847	1,045	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,449
65	0,678	0,847	1,045	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,447
66	0,678	0,847	1,045	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,444
67	0,678	0,847	1,045	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,442
68	0,678	0,847	1,044	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,439
69	0,678	0,847	1,044	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,437
70	0,678	0,847	1,044	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,435
71	0,678	0,847	1,044	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,433
72	0,678	0,847	1,044	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,431
73	0,678	0,847	1,044	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,429
74	0,678	0,847	1,044	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,427
75	0,678	0,846	1,044	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,425
76	0,678	0,846	1,044	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,423
77	0,678	0,846	1,043	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,421
78	0,678	0,846	1,043	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,420
79	0,678	0,846	1,043	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,418
80	0,678	0,846	1,043	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,416
81	0,678	0,846	1,043	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,415
82	0,677	0,846	1,043	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,413
83	0,677	0,846	1,043	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,412
84	0,677	0,846	1,043	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,410
85	0,677	0,846	1,043	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,409
86	0,677	0,846	1,043	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,407
87	0,677	0,846	1,043	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,406
88	0,677	0,846	1,043	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,405
89	0,677	0,846	1,043	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,403
90	0,677	0,846	1,042	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,402
91	0,677	0,846	1,042	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,401
92	0,677	0,846	1,042	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,399
93	0,677	0,846	1,042	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,398
94	0,677	0,845	1,042	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,397
95	0,677	0,845	1,042	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,396
96	0,677	0,845	1,042	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,395
97	0,677	0,845	1,042	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,394
98	0,677	0,845	1,042	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,393
99	0,677	0,845	1,042	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,391
100	0,677	0,845	1,042	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,390
101	0,677	0,845	1,042	1,290	1,660	1,984	2,364	2,625	3,389
102	0,677	0,845	1,042	1,290	1,660	1,983	2,363	2,625	3,389
103	0,677	0,845	1,042	1,290	1,660	1,983	2,363	2,624	3,388
104	0,677	0,845	1,042	1,290	1,660	1,983	2,363	2,624	3,387
105	0,677	0,845	1,042	1,290	1,659	1,983	2,362	2,623	3,386
106	0,677	0,845	1,042	1,290	1,659	1,983	2,362	2,623	3,385
107	0,677	0,845	1,041	1,290	1,659	1,982	2,362	2,623	3,384
108	0,677	0,845	1,041	1,289	1,659	1,982	2,361	2,622	3,383
109	0,677	0,845	1,041	1,289	1,659	1,982	2,361	2,622	3,382
110	0,677	0,845	1,041	1,289	1,659	1,982	2,361	2,621	3,381
111	0,677	0,845	1,041	1,289	1,659	1,982	2,360	2,621	3,380
112	0,677	0,845	1,041	1,289	1,659	1,981	2,360	2,620	3,380
113	0,677	0,845	1,041	1,289	1,658	1,981	2,360	2,620	3,379
114	0,677	0,845	1,041	1,289	1,658	1,981	2,360	2,620	3,378
115	0,677	0,845	1,041	1,289	1,658	1,981	2,359	2,619	3,377
116	0,677	0,845	1,041	1,289	1,658	1,981	2,359	2,619	3,376
117	0,677	0,845	1,041	1,289	1,658	1,980	2,359	2,619	3,376
118	0,677	0,845	1,041	1,289	1,658	1,980	2,358	2,618	3,375
119	0,677	0,845	1,041	1,289	1,658	1,980	2,358	2,618	3,374
120	0,677	0,845	1,041	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
				1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	