

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Rejang Lebong

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rejang Lebong dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rejang Lebong Nomor 13 Tahun 2010, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Kabupaten Rejang Lebong. Sedangkan Tugas Pokok Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rejang Lebong sesuai Pasal 2 Peraturan Bupati Kebumen Nomor 68 Tahun 2010 adalah melaksanakan melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan, pemuda dan olah raga berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Pasal 2 Peraturan Bupati Kebumen Nomor 68 Tahun 2010 Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rejang Lebong mempunyai Fungsi;

- pelaksanaan perumusan kebijaksanaan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam bidang pendidikan, pemuda dan olah raga;
- Pelaksanaan perencanaan teknis operasional dan pengembangan unsur-unsur pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya;
- pelaksanaan pemberian perizinan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku;

- pelaksanaan pengawasan dan pengendalian teknis atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya;
- pelaksanaan pengurusan administrasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga; dan
- pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Aspek Stratejik Organisasi

Masalah Utama / Issue Strategis yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga sesuai dengan Renstra Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2006-2010 adalah sebagai berikut;

I. Pemerataan :

1. Masih belum meratanya kesempatan memperoleh pendidikan bagi semua warga
2. Masih rendahnya angka melanjutkan
3. Masih tingginya angka putus sekolah
4. Tidak meratanya sebaran sekolah
5. Terbatasnya daya tampung dan
6. Terbatasnya pembiayaan untuk pendidikan.

II. Mutu Pendidikan :

1. Masih rendahnya rata-rata hasil UAN / UAS
2. Masih rendahnya angka lulusan
3. Masih tingginya angka mengulang
4. Masih banyaknya jumlah guru yang tidak layak

5. Masih rendahnya sarana penunjang KBM

III. Managemen Pendidikan

1. Belum diterapkannya MBS diseluruh Sekolah dengan benar
2. Masih banyaknya sekolah yang belum terakreditasi
3. Belum tuntasnya regulasi pendidikan ditingkat Kabupaten
4. Masih terbatasnya sarana prasarana kantor untuk pelayanan pendidikan

IV. Pendidikan Luar Sekolah

1. Masih banyaknya warga buta huruf yang belum terlayani pendidikan (5.968 warga)
2. Masih banyaknya Warga putus sekolah usia 6 s / d 12 tahun belum terlayani pendidikan.
3. Sebanyak 2.706 warga putus sekolah usia 13 s/d 15 tahun belum terlayani pendidikan
4. Sebanyak 2.570 Warga putus sekolah usia 16 s / d 18 belum terlayani pendidikan.
5. Sebagian anak usia 3 s / d 5 tahun belum terlayani pendidikan in formal.
6. Belum adanya SKB dan 69 % kecamatan belum mempunyai PKBM (Pusat Kegiatan belajar Masyarakat).
7. Semua lembaga kursus yang ada (100 %) belum terakreditasi
8. Banyaknya tamatan SMP maupun SMTA yang tidak dapat tertampung dalam dunia kerja.

V. Pemuda Olah Raga dan Kebudayaan

1. Minimnya sarana dan Prasarana olah raga dan kesenian
2. Belum adanya gedung olah raga dan Kesenian yang memadai
3. Terbatasnya tenaga pembina olah raga dan kesenian yang profesional.
4. Banyaknya kelompok kesenian yang belum mendapat pembinaan secara memadai.
5. Minimnya prestasi olah raga dan seni.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 63 orang. Dari hasil penyebaran kuesioner, diketahui karakteristik responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1 **Karakteristik Responden**

| No | Karakteristik Responden | Jumlah | Persentase |
|----|-------------------------|--------|------------|
| 1 | Jenis Kelamin | | |
| | Laki-laki | 33 | 52,38 |
| | Perempuan | 30 | 47,62 |
| 2 | Usia | | |
| | 26 – 30 Tahun | 3 | 4,76 |
| | 31 – 35 Tahun | 5 | 7,94 |
| | 36 – 40 Tahun | 32 | 50,79 |
| | 41 – 45 Tahun | 10 | 15,87 |
| | 46 – 50 Tahun | 11 | 17,46 |
| | > 50 Tahun | 2 | 3,17 |
| 3 | Pendidikan | | |
| | Diploma | 7 | 11,11 |
| | Sarjana | 50 | 79,37 |
| | Pascasarjana | 6 | 9,52 |
| 4 | Lama Bekerja | | |
| | 5 – 10 Tahun | 20 | 31,75 |
| | 11 – 15 Tahun | 41 | 65,08 |

| | | | |
|--|---------------|-----------|------------|
| | 16 – 20 Tahun | 2 | 3,17 |
| | Jumlah | 63 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Dari Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong yang menjadi responden penelitian didominasi oleh pegawai laki-laki. Namun, perbedaan ini tidak terlalu besar. Kondisi ini mengindikasikan bahwa rekrutmen pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong banyak dilakukan dengan tidak melakukan diskriminasi gender.

Dari tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong, sebagian besar adalah Sarjana yakni sebesar 79,71% dari jumlah keseluruhan pegawai responden penelitian. Pendidikan terendah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong adalah Diploma sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan formal responden telah memiliki tingkat pendidikan yang baik. Kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, sangat menentukan kualitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan usia pegawai sebagian besar adalah berusia antara 36– 40 tahun. Hal ini berarti usia responden masih produktif dan masa dinas aktif yang masih cukup lama. Usia pegawai juga mengindikasikan tingkat kematangan berfikir pegawai, sehingga diharapkan dalam memandang permasalahan dilakukan secara objektif.

Sedangkan berdasarkan masa kerja pegawai sebagian besar adalah berada antara 5 – 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah

memiliki masa kerja yang cukup lama, sehingga memungkinkan responden memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan dan memahami kondisi lingkungan kerja mereka.

4.3 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel independent dan satu variabel dependent. Variabel-variabel tersebut adalah konflik intrapersonal, konflik interpersonal, dan kinerja. Berikut ini disajikan persepsi responden sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner.

4.3.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Konflik Intrapersonal

Variabel konflik intrapersonal memiliki 4 (empat) item pertanyaan. Masing-masing pertanyaan memiliki lima pilihan jawaban dengan menggunakan skala Likert. Berikut ini disajikan persepsi responden terhadap item-item variabel konflik intrapersonal.

Tabel 4.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Konflik Intrapersonal

| Pernyataan | Jawaban | | | | | Jumlah Skor | Rata-rata |
|---|---------|----|----|----|----|-------------|-------------|
| | STS | TS | CS | S | SS | | |
| Konflik yang terjadi di dalam diri pegawai terjadi karena adanya kesulitan dalam pengambilan keputusan yang sulit dilakukan | 0 | 6 | 6 | 43 | 8 | 242 | 3.84 |
| Konflik yang terjadi di dalam diri pegawai dapat menyebabkan stress kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan | 0 | 8 | 20 | 33 | 2 | 218 | 3.46 |
| Konflik yang terjadi di dalam diri pegawai menyebabkan pegawai melakukan penghindaran tugas | 0 | 0 | 19 | 34 | 20 | 243 | 3.86 |
| Konflik yang terjadi di dalam diri pegawai terjadi karena adanya ketidak sesuaian antara harapan dan keinginan pegawai | 0 | 0 | 29 | 40 | 4 | 237 | 3.76 |
| Rata-rata | | | | | | | 3.73 |

Keterangan:

4,20 – 5,00 Sangat Tinggi
 3,40 – 4,19 Tinggi
 2,60 – 3,39 Optimal
 1,80 – 2,59 Rendah
 1,00 – 1,79 Sangat Rendah

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa secara umum mayoritas responden menyatakan bahwa konflik intrapersonal yang terjadi dapat menyebabkan beberapa hal di antaranya adalah kesulitan dalam mengambil keputusan, menyebabkan stress kerja, pegawai melakukan penghindaran tugas, dan ketidaksesuaian antara harapan dan keinginan pegawai.

Indikator variabel konflik intrapersonal yang memperoleh nilai tertinggi adalah “konflik yang terjadi di dalam diri pegawai menyebabkan pegawai melakukan penghindaran tugas” dengan nilai rata-rata sebesar 3,86. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai akan melakukan penghindaran jika terjadi ketidaksesuaian antara dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja. Perilaku yang seperti ini dilakukan agar pegawai tidak stress menghadapi permasalahan pekerjaan yang dihadapinya.

Indikator konflik intrapersonal yang memperoleh nilai tertinggi kedua adalah “Konflik yang terjadi di dalam diri pegawai terjadi karena adanya kesulitan dalam pengambilan keputusan yang sulit dilakukan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Hasil ini menunjukkan bahwa kesulitan dalam pengambilan keputusan oleh pegawai terutama berkaitan dengan pilihan keputusan yang tepat telah menyebabkan konflik di dalam diri pegawai.

Indikator konflik intrapersonal yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi selanjutnya adalah “Konflik yang terjadi di dalam diri pegawai terjadi karena adanya ketidak sesuaian antara harapan dan keinginan pegawai” dengan nilai rata-rata sebesar 3,76. Kondisi ini menunjukkan bahwa

ketidaksesuaian antara harapan/keinginan dengan kondisi atau kenyataan yang dialami oleh pegawai dapat menyebabkan timbulnya konflik di dalam diri pegawai, sehingga dapat menyebabkan stress kerja dan penurunan kinerja pegawai.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator “Konflik yang terjadi di dalam diri pegawai dapat menyebabkan stress kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,46. Kondisi ini mengindikasikan bahwa konflik yang terjadi di dalam diri pegawai akan menyebabkan terjadinya stress kerja, dan dapat menghambat pekerjaan dan kinerja pegawai yang bersangkutan.

4.3.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Konflik Interpersonal

Indikator variabel konflik interpersonal terdiri dari 4 (empat) item pernyataan. Masing-masing pernyataan tersebut memiliki 5 (lima) pilihan jawaban, dengan skala Likert. Komposisi jawaban responden terhadap indikator variabel konflik interpersonal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3 **Komposisi Jawaban Responden terhadap Konflik Interpersonal**

| Pernyataan | Jawaban | | | | | Jumlah Skor | Ratar ata |
|---|---------|----|----|----|----|-------------|-----------|
| | STS | TS | CS | S | SS | | |
| Konflik yang terjadi antara personil organisasi terjadi karena adanya perbedaan kepentingan masing-masing individu | 0 | 10 | 20 | 26 | 7 | 219 | 3.48 |
| Konflik yang terjadi antara individu pegawai yang terjadi di dalam organisasi terjadi karena adanya perbedaan karakteristik individu | 0 | 6 | 6 | 43 | 8 | 242 | 3.84 |
| Konflik yang terjadi antara individu pegawai yang terjadi di dalam organisasi terjadi karena adanya perbedaan kelompok individu satu dengan lainnya | 0 | 10 | 9 | 39 | 5 | 228 | 3.62 |
| Konflik yang terjadi antara individu | 0 | 4 | 13 | 44 | 2 | 233 | 3.70 |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|-------------|
| pegawai yang terjadi di dalam organisasi terjadi karena adanya tekanan-tekanan yang dilakukan oleh individu lainnya | | | | | | | |
| Rata-rata | | | | | | | 3.66 |

Keterangan:

- 4,20 – 5,00 *Sangat Tinggi*
- 3,40 – 4,19 *Tinggi*
- 2,60 – 3,39 *Optimal*
- 1,80 – 2,59 *Rendah*
- 1,00 – 1,79 *Sangat Rendah*

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Pelaksanaan sistem konflik interpersonal yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja. Menurut responden, terjadinya konflik interpersonal antar pegawai adalah disebabkan karena adanya perbedaan karakteristik individu, perbedaan kepentingan, perbedaan kelompok individu, dan adanya tekanan-tekanan yang terjadi antara pihak satu kepada pihak lainnya.

Indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah “Konflik yang terjadi antara individu pegawai yang terjadi di dalam organisasi terjadi karena adanya perbedaan karakteristik individu” dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor utama pemicu terjadinya konflik interpersonal adalah adanya perbedaan karakteristik individu seperti adanya perbedaan pandangan, perbedaan persepsi, dan sebagainya.

Indikator konflik interpersonal yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi kedua adalah “Konflik yang terjadi antara individu pegawai yang terjadi di dalam organisasi terjadi karena adanya tekanan-tekanan yang dilakukan oleh individu lainnya” dengan nilai rata-rata sebesar 3,70. Hasil ini

mengindikasikan bahwa tekanan-tekanan yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu lainnya terhadap individu atau kelompok pegawai lainnya dapat menimbulkan konflik dan akan menyebabkan keharmonisan hubungan interpersonal pegawai akan terganggu.

Indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi ketiga adalah “Konflik yang terjadi antara individu pegawai yang terjadi di dalam organisasi terjadi karena adanya perbedaan kelompok individu satu dengan lainnya” dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Hasil ini mengindikasikan bahwa perbedaan kelompok di dalam organisasi menempati urutan ketiga faktor penyebab terjadinya konflik antar pegawai.

Kemudian indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah “Konflik yang terjadi antara personil organisasi terjadi karena adanya perbedaan kepentingan masing-masing individu” dengan nilai rata-rata sebesar 3,48. Hasil ini menandakan bahwa perbedaan kepentingan antar individu menempati urutan terakhir timbulnya konflik interpersonal. Hal ini disebabkan biasanya terjadi kesamaan visi dan misi, sehingga adanya tingkat kepentingan yang relatif sama.

4.3.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja

Indikator variabel kinerja terdiri dari 5 (lima) item pernyataan. Masing-masing pernyataan tersebut memiliki 5 (lima) pilihan jawaban dengan skala Likert. Komposisi jawaban responden terhadap indikator variabel kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4.

Kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong berdasarkan hasil penelitian berada pada kriteria baik. Hal ini terlihat pada Tabel 4.5, persepsi responden terhadap variabel kinerja berada pada nilai rata-rata 3,69 (baik). Kinerja yang tinggi tersebut tercermin dari sikap pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat. Selain itu, beberapa faktor yang membuat kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong meningkat di antaranya adalah adanya rasa tanggung jawab yang jelas, keberhasilan mencapai hasil pekerjaan, dan adanya pengakuan yang diberikan atasan kepada pegawai.

Tabel 4.4 **Komposisi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja**

| Pernyataan | Jawaban | | | | | Jumlah Skor | Rata-rata |
|---|---------|----|----|----|----|-------------|-------------|
| | STS | TS | CS | S | SS | | |
| Aspek Kualitas Kerja | | | | | | | |
| Hasil pekerjaan pegawai telah sesuai dengan standar tugas yang ditetapkan organisasi | 0 | 10 | 20 | 26 | 7 | 219 | 3.48 |
| Hasil pekerjaan pegawai telah sesuai dengan prosedur tugas yang ditetapkan organisasi | 0 | 6 | 6 | 43 | 8 | 242 | 3.84 |
| Hasil pekerjaan pegawai telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan organisasi | 0 | 8 | 20 | 33 | 2 | 218 | 3.46 |
| Rata-rata Aspek Kualitas Kerja | | | | | | | 3.59 |
| Aspek Kuantitas Kerja | | | | | | | |
| Pegawai dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam satu hari kerja | 0 | 4 | 22 | 35 | 2 | 224 | 3.56 |
| Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan teknis/administratif | 2 | 0 | 2 | 46 | 13 | 257 | 4.08 |
| Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan efektif | 0 | 6 | 6 | 43 | 8 | 242 | 3.84 |
| Rata-rata Aspek Kuantitas Kerja | | | | | | | 3.83 |
| Aspek Kehadiran | | | | | | | |
| Pegawai selalu datang tepat waktu | 0 | 8 | 20 | 33 | 2 | 218 | 3.46 |
| Pegawai selalu pulang tepat waktu | 0 | 0 | 19 | 34 | 10 | 243 | 3.86 |
| Tingkat absensi pegawai sangat rendah | 0 | 0 | 19 | 40 | 4 | 237 | 3.76 |
| Rata-rata Aspek Kehadiran | | | | | | | 3.69 |
| Aspek Ketepatan Waktu | | | | | | | |
| Pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan | 0 | 10 | 20 | 26 | 7 | 219 | 3.48 |
| Pegawai selalu tepat waktu dalam melakukan evaluasi pekerjaan | 0 | 6 | 6 | 43 | 8 | 242 | 3.84 |
| Pegawai selalu tepat waktu dalam menyampaikan laporan hasil kerja | 0 | 10 | 9 | 39 | 5 | 228 | 3.62 |
| Rata-rata Aspek Ketepatan Waktu | | | | | | | 3.65 |
| Aspek Tanggung Jawab | | | | | | | |
| Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan | 0 | 4 | 13 | 44 | 2 | 233 | 3.70 |
| Pegawai selalu membuat laporan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan kepada atasan | 0 | 6 | 6 | 43 | 8 | 242 | 3.84 |
| Pegawai selalu mentaati perintah atasan dengan penuh tanggungjawab | 0 | 8 | 20 | 33 | 2 | 218 | 3.46 |

| Rata-rata Aspek Tanggungjawab | | | | | | | 3.67 |
|--|---|----|----|----|----|-----|-------------|
| Aspek Kerjasama | | | | | | | |
| Pegawai selalu menjaga hubungan komunikasi baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan | 0 | 0 | 19 | 34 | 10 | 243 | 3.86 |
| Pegawai selalu mampu bekerjasama dalam tim kerja | 0 | 0 | 19 | 40 | 4 | 237 | 3.76 |
| Pegawai mampu bekerjasama dengan pihak lain di luar organisasi | 0 | 10 | 20 | 26 | 7 | 219 | 3.48 |
| Rata-rata Aspek Kerjasama | | | | | | | 3.70 |
| Rata-rata Kinerja Pegawai (Total) | | | | | | | 3.69 |

Keterangan:

4,20 – 5,00 *Sangat Baik*

3,40 – 4,19 *Baik*

2,60 – 3,39 *Cukup Baik*

1,80 – 2,59 *Tidak Baik*

1,00 – 1,79 *Sangat Tidak Baik*

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Aspek kinerja pegawai yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah aspek kuantitas hasil kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Kondisi ini menggambarkan bahwa secara umum aspek kuantitas hasil kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong sudah baik, walaupun terjadi konflik interpersonal dan konflik intrapersonal.

Aspek kinerja yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi kedua adalah aspek kerjasama dengan nilai rata-rata sebesar 3,70. Kondisi ini berarti bahwa secara umum bahwa kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong dari aspek kerjasama telah berjalan dengan baik. Pegawai telah dan selalu melakukan koordinasi antar bagian, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Aspek kinerja yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi ketiga adalah aspek kehadiran dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong memiliki tingkat kehadiran yang tinggi atau absensi yang rendah. Hal ini

disebabkan karena adanya komitmen pegawai sebagai aparatur negara yang harus menjunjung tinggi aturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Aspek kinerja yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi keempat adalah aspek tanggungjawab dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong telah memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya.

Aspek kinerja pada urutan selanjutnya adalah aspek ketepatan waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Kondisi ini menggambarkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong dalam melaksanakan tugas telah baik. Pegawai selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Sedangkan aspek kinerja yang memperoleh nilai terendah adalah aspek kualitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,59. Walaupun memperoleh nilai terendah, namun nilai rata-rata tersebut masih berada pada kategori interval baik, yang berarti bahwa konflik yang terjadi di Dispora Kabupaten Rejang Lebong menyebabkan kurang optimalnya kualitas hasil kerja pegawai.

Jika dilihat secara umum, indikator aspek kinerja yang memperoleh nilai persepsi rata-rata tertinggi adalah Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan teknis/administratif dengan nilai persepsi sebesar 4,08. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong secara umum telah dapat melaksanakan pekerjaan teknis dan administrasi sebagaimana tanggung-jawabnya.

4.4 Hasil Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab permasalahan dan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dan diduga sebelumnya. Adapun analisis data yang dilakukan meliputi perhitungan koefisien regresi dan pengujian hipotesis baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil-hasil tersebut selanjutnya diuraikan berikut ini.

4.4.1 Hasil Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis yang dilakukan terhadap keterkaitan pengaruh variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong. Dari hasil analisis data, diperoleh hasil koefisien regresi sebagaimana terlihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Konflik interpersonal dan konflik intrapersonal terhadap Kinerja Pegawai

| No | Variabel Independen | Koefisien β | Nilai t | |
|----|--|----------------------|---------|--------|
| | | | Hitung | Sig. |
| 1. | Konflik intrapersonal (X_1) | 0,575 | 14,903 | 0,000* |
| | Konflik interpersonal (X_2) | 0,479 | 12,435 | 0,000* |
| 2. | Konstanta (a) | 3,280 | | |
| 3. | Korelasi Berganda (R) | 0,978 | | |
| 4. | Koefisien Determinasi Berganda (R^2) | 0,957 | | |
| 5. | F-hitung | 669,224 | | 0,000 |

*) Signifikan pada level 0,05

Sumber : Hasil Penelitian 2013, diolah

Dari analisis yang dilakukan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai koefisien regresi variabel konflik intrapersonal (X_1) dan konflik interpersonal (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

masing-masing sebesar 0,575; dan 0,479, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,575X_1 + 0,479X_2$$

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,976; yang berarti bahwa hubungan konflik interpersonal dan konflik intrapersonal dengan kinerja sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) = 0,957; yang berarti bahwa peningkatan atau penurunan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong sebesar 95,7 persen dipengaruhi oleh peningkatan atau penurunan konflik interpersonal dan konflik intrapersonal. Sedangkan sisanya 4,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Jika dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan, diketahui bahwa variabel konflik intrapersonal memiliki koefisien regresi yang paling besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik intrapersonal merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong.

4.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$) dilakukan uji hipotesis koefisien regresi secara simultan dengan menggunakan ANOVA (*Analysis of Variance*) atau Uji F. Uji F dilakukan bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (konflik interpersonal dan konflik intrapersonal) secara

simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang dirumuskan adalah :

- ◆ $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, menunjukkan bahwa variabel konflik intrapersonal (X_1) dan konflik interpersonal (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- ◆ $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, menunjukkan bahwa variabel konflik intrapersonal (X_1) dan konflik interpersonal (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Prosedur pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Jika probabilitas (Sig.) < *alpha* 0.05, maka secara simultan variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika probabilitas (Sig.) > *alpha* 0.05, maka secara simultan variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 669,224 dengan tingkat probabilitas 0,000. Karena probabilitas (sig) $0,000 < \alpha 0.05$, maka disimpulkan bahwa secara simultan variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial. Hipotesis yang dirumuskan adalah :

- ◆ $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, menunjukkan bahwa variabel konflik intrapersonal (X_1) dan konflik interpersonal (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- ◆ $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, menunjukkan bahwa variabel konflik intrapersonal (X_1) dan konflik interpersonal (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Uji signifikansi ini dilaksanakan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria yang diambil adalah :

- Jika probabilitas (Sig.) < *alpha* 0.05, maka secara parsial variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika probabilitas (Sig.) > *alpha* 0.05, maka secara parsial variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh koefisien t_{hitung} untuk variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal masing-masing sebesar 14,903 dan 12,435 lebih besar dari t_{tabel} 1,645 serta semua probabilitas (sig) variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal lebih kecil dari *alpha* 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden (pegawai) setuju dengan instrumen yang diajukan oleh peneliti. Artinya, konflik yang terjadi baik konflik interpersonal maupun konflik intrapersonal dapat menyebabkan stress kerja, penghindaran tugas, dan konflik juga disebabkan karena berbagai perbedaan, seperti perbedaan karakteristik individu, perbedaan pandangan, perbedaan kelompok, dan perbedaan kepentingan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan konflik intrapersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hanya saja, dalam kondisi teoritis pengaruh konflik tersebut harus bersifat negatif terhadap kinerja, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi konflik maka kinerja akan semakin rendah. Kenyataan lapangan menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif. Tentu saja hal ini bertentangan teori yang ada. Namun intinya yang dapat disimpulkan dari hal ini adalah bahwa benar konflik berpengaruh terhadap kinerja, terlepas negatif atau positif. Yang jelas, konflik di dalam organisasi harus dapat diarahkan agar pegawai tetap memiliki kinerja tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berbicara mengenai kinerja, tentu saja setiap organisasi menginginkan setiap karyawan atau pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja adalah merupakan salah satu tolok ukur dari peningkatan kinerja pegawai. Artinya, kinerja pegawai akan terwujud jika pegawai merasa puas terhadap kondisi dan suasana kerja yang diperoleh atau dirasakannya di dalam organisasi. Jika organisasi mampu memahami dan memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai, berarti organisasi tersebut telah melakukan upaya strategis dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Blum (dalam As'ad, 2003) kinerja merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan pegawai atau pegawai melakukan berbagai tindakan positif bagi organisasinya.

Kemudian, berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, terlihat bahwa variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal secara signifikan (nyata) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan kondisi logis dan realita lapangan bahwa kedua variabel tersebut (konflik interpersonal dan konflik intrapersonal) merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Martoyo (2001), yang menyatakan bahwa konflik interpersonal dan konflik intrapersonal dapat dijadikan pengukur tingkat kinerja seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008) yang menjelaskan bahwa di dalam pandangan interaksionis mengungkapkan bahwa konflik dapat meningkatkan kinerja. Menurut pandangan ini Robbins (2008)

menjelaskan bahwa konflik harus dioptimalkan agar menghasilkan kinerja yang tinggi.

Lebih lanjut Robbins (2008) menjelaskan bahwa batas yang menentukan apakah suatu konflik fungsional atau disfungsional sering tidak tegas (kabur). Suatu konflik mungkin fungsional bagi suatu kelompok, tetapi tidak fungsional bagi kelompok yang lain. Begitu pula, konflik dapat fungsional pada waktu tertentu, tetapi tidak fungsional di waktu yang lain. Kriteria yang membedakan apakah suatu konflik fungsional atau disfungsional adalah dampak konflik tersebut terhadap kinerja kelompok, bukan pada kinerja individu. Jika konflik tersebut dapat meningkatkan kinerja kelompok, walaupun kurang memuaskan bagi individu, maka konflik tersebut dikatakan fungsional. Demikian sebaliknya, jika konflik tersebut hanya memuaskan individu saja, tetapi menurunkan kinerja kelompok maka konflik tersebut disfungsional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong telah berada pada klasifikasi puas, hal ini diperoleh dari nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,69.
- 2) Konflik intrapersonal yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini diperoleh dari nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,73.
- 3) Konflik interpersonal yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini diperoleh dari nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,66.
- 4) Variabel konflik interpersonal dan konflik intrapersonal kerja secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong dengan probabilitas F-hitung yang signifikan pada level 0,05.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian dapat ditarik beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong yakni adalah :

1. Konflik intrapersonal merupakan konflik yang terjadi di dalam individu pegawai yang dapat menyebabkan terjadinya penghindaran tugas pegawai, menyebabkan kesulitan mengambil keputusan, dan tidak terpenuhinya harapan dan keinginan pegawai. Berkaitan dengan konflik intrapersonal, saran yang diberikan adalah :
 - a) Setiap pegawai berikan tugas dan tanggungjawab yang jelas, sehingga pegawai hanya bertanggungjawab pada atasan pemberi tugas saja.
 - b) Setiap pegawai tidak diberikan pilihan-pilihan yang menyebabkan pegawai bingung dan tidak dapat mengambil keputusan.
 - c) Organisasi harus dapat mengadopsi keinginan dan harapan pegawai dalam pekerjaannya, sehingga pegawai bersemangat melaksanakan tugas.

2. Konflik interpersonal terjadi karena adanya perbedaan karakteristik individu di dalam organisasi dan adanya tekanan-tekanan dari kelompok individu terhadap individu lainnya. Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan konflik interpersonal adalah :
 - a) Setiap pegawai harus saling menghargai dan memahami bahwa setiap pegawai memiliki perbedaan satu sama lainnya, sehingga dalam pergaulan sehari-hari pegawai harus bersikap sopan, tidak menyinggung, dan sebagainya.
 - b) Kerukunan harus saling dijaga dengan berlandaskan kesamaan visi dan misi serta setiap pegawai harus berorientasi pada kepentingan bersama, bukan kepentingan individu dan kelompoknya.

3. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak bisa konstan. Dari sisi kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggungjawab, kinerja pegawai berada pada kategori terendah dibandingkan aspek lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, saran yang diberikah adalah :
- a) Pemberian pelatihan dan keterampilan kerja perlu dilakukan agar kualitas kerja pegawai meningkat.
 - b) Penegakan disiplin pegawai dan disertai dengan sanksi perlu dilakukan agar setiap pegawai taat aturan. Sebaliknya, pemberian *reward* kepada pegawai yang disiplin juga perlu dilakukan agar memberikan semangat kepada seluruh pegawai di masa-masa mendatang.
 - c) Setiap pegawai diberikan tugas dan tanggungjawab yang jelas, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan melaporkannya kepada atasan pemberi tugas dan tanggungjawab tersebut.

5.3 Kelemahan Penelitian

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, sehingga hasilnya bertentangan dengan teori. Pada penelitian selanjutnya, agar menggunakan regresi non-linier sehingga diperoleh hasil yang sesuai dengan teori.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H.J and Russel, J.E.A, 1995. *Human Resource Management an Experiential Approach*, McGraw Hill inc, Singapore
- Cummings, T.G dan Worley, C.G, 2005. *Organization Development and Change 8th Edition*. Thomson, USA
- Flippo, Edwin B., 1996. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Terjemahan Alfonso, Erlanga, Jakarta.
- Ghozali Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS Edisi 4*. Badan Penerbit UnDip, Semarang
- Gibson, James L, 1991. *Organisasi : Perilaku Struktur, Proses Organizational* (penterjemah). Bina Aksara, Jakarta
- Hani, Handoko. T. 2002. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Indriyani, Azazah, 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang), *Tesis Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro*, Semarang, tidak dipublikasikan.
- Kountur, Ronny. 2003. *Metode Penelitian*. PPM, Jakarta
- Kreitner, Kinicki, E. 2006. *Managing Productivity in Organization, a Practical People Oriented Perspective*. McGraw Hill inc, New york
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Rafika Aditama, Bandung
- McShane, S.L, dan Von Glinow, M.A. 2004. *Organizational Behavior*. McGraw Hill Companies inc, USA
- Newstrom, Jhon W dan Keith Davis, 2002. *Organizational Behavior at Work*, Internasional Edition. McGraw Hill Companies inc, USA
- Nugroho, Agung Hery, 2006. Pengaruh Konflik dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Peawai Pada Kepolisian Republik Indonesia Wilayah Kota Besar Semarang, *Tesis Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro*, Semarang, tidak dipublikasikan.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timhoty A, 2008. *Prilaku Organisasi : Organizational Behavioral*. Salemba Empat, Jakarta
- Schuler, R.S, dan Jackson, S.E, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi Abad Ke 21 Edisi Keenam Jilid I*. Erlangga, Jakarta.

- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Supardi dan Syaiful Anwar, 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta
- Veithzhal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta



**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BENGKULU**

KUESIONER

Petunjuk Pengisian :

- 1) Bacalah dengan cermat setiap pertanyaan.
- 2) Setiap pertanyaan dimohon untuk dijawab.
- 3) Pilih jawaban yang paling tepat untuk Saudara dan beri tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.

A. Identitas Responden

Nama : _____
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Masa Kerja : Tahun
 Pendidikan : SMP SMA D-III Sarjana
 Lainnya (Sebutkan)

B. Pernyataan yang berhubungan dengan Konflik Intrapersonal (Diisi oleh Pegawai)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | CS | S | SS |
| 1 | Konflik yang terjadi di dalam diri pegawai Dispora Rejang Lebong terjadi karena adanya kesulitan dalam pengambilan keputusan yang sulit dilakukan | | | | | |
| 2 | Konflik yang terjadi di dalam diri pegawai Dispora Rejang Lebong dapat menyebabkan stress kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan | | | | | |
| 3 | Konflik yang terjadi di dalam diri pegawai Dispora Rejang Lebong menyebabkan pegawai melakukan penghindaran tugas | | | | | |
| 4 | Konflik yang terjadi di dalam diri pegawai Dispora Rejang Lebong terjadi karena adanya ketidak sesuaian antara harapan dan keinginan pegawai | | | | | |

C. Pernyataan yang berhubungan dengan Konflik Interpersonal (Diisi oleh Pegawai)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | CS | S | SS |
| 1 | Konflik antara pegawai Dispora Rejang Lebong terjadi karena adanya perbedaan kepentingan masing-masing individu | | | | | |
| 2 | Konflik antara pegawai Dispora Rejang Lebong terjadi karena adanya perbedaan karakteristik individu | | | | | |
| 3 | Konflik antara pegawai Dispora Rejang Lebong terjadi karena adanya perbedaan kelompok individu satu dengan lainnya | | | | | |
| 4 | Konflik antara pegawai Dispora Rejang Lebong terjadi karena adanya tekanan-tekanan yang dilakukan oleh individu lainnya | | | | | |



**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BENGKULU**

KUESIONER

A. Petunjuk Pengisian :

- 1) Bacalah dengan cermat setiap pertanyaan.
- 2) Setiap pertanyaan dimohon untuk dijawab.
- 3) Pilih jawaban yang paling tepat untuk Saudara dan beri tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.

B. Identitas Pegawai Yang Dinilai

Nama : _____
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

C. Pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai (Diisi oleh Atasan)

| No | Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Hasil pekerjaan pegawai telah sesuai dengan standar tugas yang ditetapkan organisasi | | | | | |
| 2 | Hasil pekerjaan pegawai telah sesuai dengan prosedur tugas yang ditetapkan organisasi | | | | | |
| 3 | Hasil pekerjaan pegawai telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan organisasi | | | | | |
| 4 | Pegawai dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam satu hari kerja | | | | | |
| 5 | Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan teknis/administratif | | | | | |
| 6 | Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan efektif | | | | | |
| 7 | Pegawai selalu datang tepat waktu | | | | | |
| 8 | Pegawai selalu pulang tepat waktu | | | | | |
| 9 | Tingkat absensi pegawai sangat rendah | | | | | |
| 10 | Pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan | | | | | |
| 11 | Pegawai selalu tepat waktu dalam melakukan evaluasi pekerjaan | | | | | |
| 12 | Pegawai selalu tepat waktu dalam menyampaikan laporan hasil kerja | | | | | |
| 13 | Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan | | | | | |
| 14 | Pegawai selalu membuat laporan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan kepada atasan | | | | | |
| 15 | Pegawai selalu mentaati perintah atasan dengan penuh tanggungjawab | | | | | |
| 16 | Pegawai selalu menjaga hubungan komunikasi baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan | | | | | |
| 17 | Pegawai selalu mampu bekerjasama dalam tim kerja | | | | | |
| 18 | Pegawai mampu bekerjasama dengan pihak lain di luar organisasi | | | | | |

Lampiran 2

TABULASI DATA PENELITIAN

| No | Intra1 | Intra2 | Intra3 | Intra4 | X1 | Inter1 | Inter2 | Inter3 | Inter4 | X2 | Kin1 | Kin2 | Kin3 | Kin4 |
|----|--------|--------|--------|--------|----|--------|--------|--------|--------|----|------|------|------|------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 5 | 5 | 4 | 2 | 16 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 3 | 16 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 2 | 4 | 13 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 18 | 2 | 3 | 4 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 26 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 33 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 5 | 5 | 4 | 2 | 16 | 5 | 5 | 4 | 4 |

| No | Intra1 | Intra2 | Intra3 | Intra4 | X1 | Inter1 | Inter2 | Inter3 | Inter4 | X2 | Kin1 | Kin2 | Kin3 | Kin4 |
|----|--------|--------|--------|--------|----|--------|--------|--------|--------|----|------|------|------|------|
| 38 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 40 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 44 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 47 | 3 | 5 | 5 | 3 | 16 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 2 | 4 | 13 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 53 | 2 | 3 | 4 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 57 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 58 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 59 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 61 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |

TABULASI DATA

| No | Kin5 | Kin6 | Kin7 | Kin8 | Kin9 | Kin10 | Kin11 | Kin12 | Kin13 | Kin14 | Kin15 | Kin16 | Kin17 | Kin18 | Kinerja |
|----|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 63 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 75 |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 63 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 63 |
| 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 74 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 9 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 44 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 11 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 12 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 69 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 70 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 73 |
| 16 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 67 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| 18 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 51 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 73 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 66 |
| 21 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 63 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 64 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 86 |
| 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 75 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 69 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 79 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 71 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 33 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 68 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 63 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 75 |
| 38 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 63 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 63 |

| No | Kin5 | Kin6 | Kin7 | Kin8 | Kin9 | Kin10 | Kin11 | Kin12 | Kin13 | Kin14 | Kin15 | Kin16 | Kin17 | Kin18 | Kinerja |
|----|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 40 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 74 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 44 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 44 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 46 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 47 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 69 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 70 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 73 |
| 51 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 67 |
| 52 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| 53 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 51 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 73 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 66 |
| 56 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 63 |
| 57 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 64 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 86 |
| 61 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 75 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 69 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |

HASIL ANALISIS FREKUENSI**Frequency Table****Intra1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 9.5 |
| | Cukup Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 19.0 |
| | Setuju | 43 | 68.3 | 68.3 | 87.3 |
| | Sangat Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Intra2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | Cukup Setuju | 20 | 31.7 | 31.7 | 44.4 |
| | Setuju | 33 | 52.4 | 52.4 | 96.8 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Intra3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju | 19 | 30.2 | 30.2 | 30.2 |
| | Setuju | 34 | 54.0 | 54.0 | 84.1 |
| | Sangat Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Intra4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju | 19 | 30.2 | 30.2 | 30.2 |
| | Setuju | 40 | 63.5 | 63.5 | 93.7 |
| | Sangat Setuju | 4 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Inter1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 15.9 |
| | Cukup Setuju | 20 | 31.7 | 31.7 | 47.6 |
| | Setuju | 26 | 41.3 | 41.3 | 88.9 |
| | Sangat Setuju | 7 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Inter2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 9.5 |
| | Cukup Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 19.0 |
| | Setuju | 43 | 68.3 | 68.3 | 87.3 |
| | Sangat Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Inter3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 15.9 |
| | Cukup Setuju | 9 | 14.3 | 14.3 | 30.2 |
| | Setuju | 39 | 61.9 | 61.9 | 92.1 |
| | Sangat Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Inter4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 4 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | Cukup Setuju | 13 | 20.6 | 20.6 | 27.0 |
| | Setuju | 44 | 69.8 | 69.8 | 96.8 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 15.9 |
| | Cukup Setuju | 20 | 31.7 | 31.7 | 47.6 |
| | Setuju | 26 | 41.3 | 41.3 | 88.9 |
| | Sangat Setuju | 7 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 9.5 |
| | Cukup Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 19.0 |
| | Setuju | 43 | 68.3 | 68.3 | 87.3 |
| | Sangat Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | Cukup Setuju | 20 | 31.7 | 31.7 | 44.4 |
| | Setuju | 33 | 52.4 | 52.4 | 96.8 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 4 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | Cukup Setuju | 22 | 34.9 | 34.9 | 41.3 |
| | Setuju | 35 | 55.6 | 55.6 | 96.8 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | Cukup Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 6.3 |
| | Setuju | 46 | 73.0 | 73.0 | 79.4 |
| | Sangat Setuju | 13 | 20.6 | 20.6 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 9.5 |
| | Cukup Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 19.0 |
| | Setuju | 43 | 68.3 | 68.3 | 87.3 |
| | Sangat Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | Cukup Setuju | 20 | 31.7 | 31.7 | 44.4 |
| | Setuju | 33 | 52.4 | 52.4 | 96.8 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju | 19 | 30.2 | 30.2 | 30.2 |
| | Setuju | 34 | 54.0 | 54.0 | 84.1 |
| | Sangat Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju | 19 | 30.2 | 30.2 | 30.2 |
| | Setuju | 40 | 63.5 | 63.5 | 93.7 |
| | Sangat Setuju | 4 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 15.9 |
| | Cukup Setuju | 20 | 31.7 | 31.7 | 47.6 |
| | Setuju | 26 | 41.3 | 41.3 | 88.9 |
| | Sangat Setuju | 7 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 9.5 |
| | Cukup Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 19.0 |
| | Setuju | 43 | 68.3 | 68.3 | 87.3 |
| | Sangat Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 15.9 |
| | Cukup Setuju | 9 | 14.3 | 14.3 | 30.2 |
| | Setuju | 39 | 61.9 | 61.9 | 92.1 |
| | Sangat Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 4 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | Cukup Setuju | 13 | 20.6 | 20.6 | 27.0 |
| | Setuju | 44 | 69.8 | 69.8 | 96.8 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 9.5 |
| | Cukup Setuju | 6 | 9.5 | 9.5 | 19.0 |
| | Setuju | 43 | 68.3 | 68.3 | 87.3 |
| | Sangat Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin15

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | Cukup Setuju | 20 | 31.7 | 31.7 | 44.4 |
| | Setuju | 33 | 52.4 | 52.4 | 96.8 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin16

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju | 19 | 30.2 | 30.2 | 30.2 |
| | Setuju | 34 | 54.0 | 54.0 | 84.1 |
| | Sangat Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin17

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju | 19 | 30.2 | 30.2 | 30.2 |
| | Setuju | 40 | 63.5 | 63.5 | 93.7 |
| | Sangat Setuju | 4 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Kin18

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 15.9 |
| | Cukup Setuju | 20 | 31.7 | 31.7 | 47.6 |
| | Setuju | 26 | 41.3 | 41.3 | 88.9 |
| | Sangat Setuju | 7 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 63 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 63 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .678 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Intra1 | 11.0794 | 2.365 | .408 | .653 |
| Intra2 | 11.4603 | 2.349 | .425 | .639 |
| Intra3 | 11.0635 | 2.448 | .487 | .596 |
| Intra4 | 11.1587 | 2.587 | .562 | .567 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 14.9206 | 3.913 | 1.97812 | 4 |

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 63 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 63 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .692 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Inter1 | 11.1587 | 2.845 | .526 | .594 |
| Inter2 | 10.7937 | 3.199 | .529 | .594 |
| Inter3 | 11.0159 | 2.855 | .577 | .556 |
| Inter4 | 10.9365 | 4.093 | .285 | .726 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 14.6349 | 5.236 | 2.28813 | 4 |

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 63 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 63 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .912 | 18 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kin1 | 62.8889 | 62.036 | .696 | .903 |
| Kin2 | 62.5238 | 63.221 | .726 | .903 |
| Kin3 | 62.9048 | 64.410 | .630 | .905 |
| Kin4 | 62.8095 | 66.286 | .546 | .908 |
| Kin5 | 62.2857 | 73.272 | .575 | .924 |
| Kin6 | 62.5238 | 63.221 | .726 | .903 |
| Kin7 | 62.9048 | 64.410 | .630 | .905 |
| Kin8 | 62.5079 | 66.996 | .476 | .909 |
| Kin9 | 62.6032 | 66.888 | .596 | .907 |
| Kin10 | 62.8889 | 62.036 | .696 | .903 |
| Kin11 | 62.5238 | 63.221 | .726 | .903 |
| Kin12 | 62.7460 | 64.838 | .518 | .909 |
| Kin13 | 62.6667 | 68.194 | .384 | .911 |
| Kin14 | 62.5238 | 63.221 | .726 | .903 |
| Kin15 | 62.9048 | 64.410 | .630 | .905 |
| Kin16 | 62.5079 | 66.996 | .476 | .909 |
| Kin17 | 62.6032 | 66.888 | .596 | .907 |
| Kin18 | 62.8889 | 62.036 | .696 | .903 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 66.3651 | 72.655 | 8.52378 | 18 |

HASIL ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | K_ Interpersonal, K_ Intrapersonal | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .978 ^a | .957 | .956 | 1.79475 |

a. Predictors: (Constant), K_ Interpersonal, K_ Intrapersonal

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 4311.335 | 2 | 2155.667 | 669.224 | .000 ^a |
| | Residual | 193.269 | 60 | 3.221 | | |
| | Total | 4504.603 | 62 | | | |

a. Predictors: (Constant), K_ Interpersonal, K_ Intrapersonal

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.280 | 1.763 | | 1.861 | .068 |
| | K_ Intrapersonal | 2.476 | .166 | .575 | 14.903 | .000 |
| | K_ Interpersonal | 1.786 | .144 | .479 | 12.435 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja