

46

- 1 APR 2003



PAMERAN

LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2000

PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOHESIVITAS

Peneliti :

Drs. CHOLICHUL HADI, M.Si.

Dr. M.M.W. TAIRAS, MA.

Drs. SURYANTO, M.Si.

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga

SK. Rektor : 4934/J03/PG/2000

Tanggal : 13 Juni 2000

Nomor Urut : 33

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

Desember, 2000

JOB EVALUATION



LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2000

KKB
KK2
658.306
Had
p

PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOHESIVITAS

Peneliti :

Drs. CHOLICHUL HADI, M.Si.
Dr. M.M.W. TAIRAS, MA.
Drs. SURYANTO, M.Si.

3000158023141

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga
SK. Rektor : 4934/J03/PG/2000
Tanggal : 13 Juni 2000
Nomor Urut : 33

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Desember, 2000



PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

UNIVERSITAS AIRLANGGA
Jl. M. YUSUF KHAN
SURABAYA

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA



LEMBAGA PENELITIAN

1. Puslit Pembangunan Regional
2. Puslit Obat Tradisional
3. Puslit Pengembangan Hukum (5923584)
4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718)
5. Puslit Pengembangan Gizi (5995720)
6. Puslit/Studi Wanita (5995722)
7. Puslit Olah Raga
8. Puslit Bioenergi
9. Puslit Kependudukan dan Pembangunan (5995719)
10. Puslit/ Kesehatan Reproduksi

Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5995246
E-mail : lpunair@rad.net.id - http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223

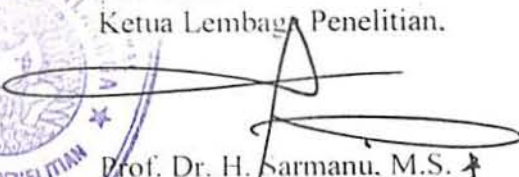
IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

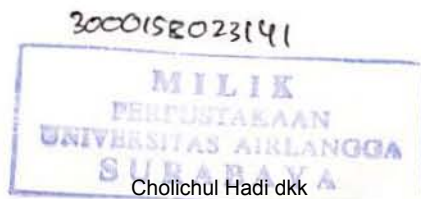
1. a. Judul Penelitian : Peningkatan Kinerja Melalui Kohesivitas
- b. Macam Penelitian : () Fundamental. (V) Terapan. () Pengembangan
- c. Katagori Penelitian : () I (V) II () III
2. Kepala Proyek Penelitian
 - a. Nama Lengkap dan Gelar : Drs. Cholichul Hadi. M.Si.
 - b. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 - c. Pangkat/Golongan dan NIP : Penata Muda TK.I (Gol III/b) 131 865 026
 - d. Jabatan Sekarang : Staf Pengajar
 - e. Fakultas/Puslit/Jurusan : Psikologi
 - f. Univ./Inst. /Akademi : Universitas Airlangga
 - g. Bidang Ilmu Yang Diteliti : Sosiologi Psikologi
3. Jumlah Tim Peneliti : 3 (tiga) orang
4. Lokasi Penelitian : Fakultas Psikologi Unair
5. Kerjasama dengan Instansi Lain
 - a. Nama Instansi : -
 - b. Alamat : -
6. Jangka Waktu Penelitian : 6 (enam) bulan
7. Biaya Yang Diperlukan : Rp 2.700.000.00
8. Seminar Hasil Penelitian
 - a. Dilaksanakan Tanggal : 21 Februari 2001
 - b. Hasil Penelitian : () Baik Sekali (V) Baik
() Sedang () Kurang

Surabaya, 21 Februari 2001



Mengetahui/Mengesahkan :
a.n. Rektor
Ketua Lembaga Penelitian.

Prof. Dr. H. Sarmanu. M.S. 
NIP. 130 701 125



DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| Halaman Judul..... | i |
| Daftar Isi..... | ii |
| Kata Pengantar..... | iii |
| Ringkasan Penelitian..... | iv |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Keaslian Penelitian..... | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA..... | 9 |
| A. Tinjauan Terhadap Kinerja..... | 9 |
| B. Tinjauan Terhadap Kohesivitas Kelompok..... | 9 |
| C. Hubungan Antara Kohesivitas Dengan Efisiensi | 13 |
| D. Siklus P-D-C-A sebagai Moderator..... | 13 |
| E. Skema Teori..... | 14 |
| F. Hipotesis..... | 14 |
| BAB III. METODE PENELITIAN..... | 15 |
| A. Subyek Penelitian..... | 15 |
| B. Variabel Penelitian..... | 15 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 20 |
| A. Hasil Penelitian..... | 20 |
| B. Pembahasan..... | 21 |
| BAB V. SIMPULAN DAN PENUTUP..... | 25 |
| A. Kesimpulan..... | 25 |
| B. Otokritik Dan Saran..... | 26 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 28 |

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami ucapkan pada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penelitian mengenai peningkatan kinerja ditinjau dari kohesivitas dapat diselesaikan. Penelitian ini dimaksudkan sebagai upaya peningkatan kualitas sebagai peneliti. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai bentuk pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Kami menyadari akan banyaknya kekurangan dalam penelitian ini, mulai dari tata bahasa hingga sejumlah isinya. Oleh karena itu saran dan masukan yang positif sangat kami harapkan.

Terima kasih kami ucapkan pada Bapak Rektor dan Ketua Lemlit UNAIR atas kesempatan yang diberikan untuk penelitian ini. Rekan-rekan dosen dan para pegawai Lemlit yang juga tidak lupa kami ucapkan terima kasih atas perhatiannya.

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca, dan khususnya pada manajer dari siapa pun yang ingin maju dan berprestasi, dengan berkelanjutan. Amin.

Surabaya, 21 Peberuari 2001.

Penyusun.

RINGKASAN PENELITIAN

Judul Penelitian : PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOHESIVITAS
 Ketua Peneliti : Cholichul Hadi ,(Drs.MSi).
 Anggota : Suryanto. (Drs.MSi)
 MMW Tairas. (Dr. MA)
 Fakultas : Psikologi
 Sumber Biaya : DIK SUPLEMEN UNAIR
 Tahun Anggaran 2000
 SK. Rektor Nomor:4934/J03/PG/2000
 Isi Ringkasan :

Selama ini, karyawan dituntut untuk berprestasi atau berkinerja tinggi. namun sering pula penyebab utama peningkatan kinerja jarang diperhatikan. Dalam penelitian ini, kinerja akan dilihat dari kohesivitasnya. Ada pun perumusan masalahnya, seberapa jauh hubungan kohesivitas dengan kinerja pada karyawan. Bila kohesivitas tinggi apakah diikuti oleh kinerja dan sebaliknya.

Penelitian ini masih belum diteliti oleh para ahli pada tingkat karyawan. Penelitian ini ingin mengetahui dinamika kohesivitas pada kinerja/efisiensi kerjanya. seberapa peranan siklus PDCA, dan merancang model intervensi bagi karyawan. Bila tujuan penelitian tersebut tercapai, maka manfaat yang dicapai adalah pengembangan konsep produktivitas dan manajemen, memberikan alternative model siklus PDCA, pengembangan bidang personalia dan sumberdaya manusia.

Tinjauan pustaka pada penelitian ini menekankan kinerja karyawan terutama efisiensinya berhubungan erat dengan kohesivitas, namun demikian tidak bisa hubungan langsung harus melalui siklus PDCA.. Adapun hipotesisnya ada 5 hipotesis sesuai dengan jumlah perumusan masalah.

Metodenya penelitiannya subyeknya di PT PWD yang mendapatkan ISO 9002 di Gresik. tehnik samplingnya purposive sampling, variabel bebas adalah kohesivitas, tergantung kinerja, dan moderatornya PDCA. Instrumennya adalah angket, self-inventory dan test inteligensi dan kepribadian.

Hasil dari penelitian ini adalah pada tingkat 5 persen menunjukkan validitas $r=0.4$. adapun reliabilitasnya tidak kami lihat dengan pertimbangan hanya pada tempat PT PWD saja. Bila kita melihat reliabilitasnya kita $rtt=0.2$. Hipotesisnya, hipotesis kerja, diterima berarti bisa dipakai pada taraf 5 persen. Namun demikian penelitian perlu dikaji ulang karena melibatkan faktor luar yang belum diteliti, penulis menyadari faktor luar tersebut sangat berpengaruh pada hubungan kohesivitas dan kinerja. Apalagi sumbangan efektifnya cuma 37 persen saja, sisanya faktor luar yang sangat berperan pada muatan dan arah dari hubungan tersebut.

Key word: kinerja dan kohesivitas.

PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOHESIVITAS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang dan perumusan masalah.

Pembangunan selama periode PJP-I telah meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi Indonesia sekitar 6,8 persen pertahun dan menurunkan tingkat kemiskinan dari 60 persen menjadi 13,5 persen jumlah penduduk selama periode 1970-1993. Walaupun pendapatan per kapita masih tergolong rendah US\$ 700 dalam tahun 1993, namun Indonesia telah termasuk sebagai salah satu negara Asia yang berhasil mencapai tingkat pembangunan yang tinggi, bersama dengan Jepang, Hongkong, Korea Selatan, Taiwan, Malaysia, dan Thailand, suatu prestasi yang tidak mudah dicapai negara-negara sedang berkembang dewasa ini.

Sementara itu, tidak dapat disangkal, globalisasi perekonomian dunia telah mulai mempengaruhi Indonesia dan negara-negara lainnya sehingga proses pembangunan selama PJP-II akan semakin kompleks. Bila memang demikian halnya, bagaimana pengaruh tersebut terhadap produktivitas di Indonesia,



khususnya para karyawan (Hendra Esmara, 1994:37). Beberapa indikator ekonomi Indonesia memang menunjukkan perkembangan yang kurang begitu menggembirakan; harga minyak cenderung melemah, ekspor non migas tumbuh lebih lambat, laju inflasi dalam negeri yang meningkat, dan pengumuman bahwa APBN mengalami defisit yang harus dibiayai dengan menggunakan sebagian dari Cadangan Anggaran Pembangunan. Defisit ini menunjukkan perlunya produktivitas dan efisiensi melalui profesionalisme yang lebih ditingkatkan lagi bagi tenaga kerjanya (J. Soedrajat Djiwandono, 1995:33). Efisiensi sebagai bagian dari produktivitas ini terutama melalui transfer teknologi secara terpadu dari aktivitas beragam industri, sebagai keperluan yang mendesak (Firman Tan, 1994:3). Dalam meta-analisis di bidang beragam industri terhadap tujuan dan kinerja yang efisiensi, Wood, Mento dan Locke (1987) menilai kompleksitas tugas-tugas yang digunakan dalam 125 penelitian. Wood dkk. (1987) menemukan efek penetapan tujuan lebih lemah untuk tugas yang dinilai sebagai lebih kompleks misal, supervisi, manajemen menengah) daripada untuk tugas-tugas yang dinilai sederhana dalam kelompok (Kanfer, Ackerman, Murtha, Dugdale, dan Nelson, 1994:826-835).

Efisiensi kelompok pada karyawan mutlak diperlukan dalam situasi persaingan ini, sangat berkait erat dengan kepemimpinan terutama kohesivitas dan norma dari kelompok (Kudisch, 1995: 177-195).

Pembahasan efisiensi ini, sampai akhir 1970an, riset mengenai kepemimpinan difokuskan pada pengujian hubungan rasional, orientasi tukar menukar atau transaksional antara pimpinan dan bawahan (misal Teori Pengambilan Keputusan dari Vroom-Yetton-Jago; Teori Garis Hubungan-Tujuan

dari House). Kemudian fokus bergeser pada pendekatan transformasional, yang cenderung pimpinan dianggap tidak hanya mempengaruhi bawahan melalui penggunaan logika dan penalaran, tetapi juga melalui emosi; sehingga konseptualisasi dan efek kharisma lalu jadi pembahasan dalam riset mengenai domain efisiensi kepemimpinan dalam kelompok. Pimpinan kharismatik dihipnotetiskan sebagai mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi, membangkitkan kepercayaan diri bawahan, mengilhami orang lain untuk meraih tujuan yang tinggi, mengkomunikasikan sense of mission, dan memberikan kesan yang kuat atas kehadirannya (Bass, 1985; House, 1977 dalam Kudisch, 1995).

Konsepsi dan penelitian mengenai kharisma dalam kohesive, norma dalam hubungannya dengan kekuatan referensi dan ahli bisa dikategorikan menjadi tiga kelompok.

1. Beberapa penelitian menyatakan bahwa, sebagaimana dikonsepsikan oleh French & Raven (1968), kohesive, norma dalam kharisma tidak lebih daripada kekuatan referensi; didefinisikan sebagai pengaruh yang mendasari rasa penerimaan individu, yang tergantung pada saling ketertarikan antar individu. Karenanya, kedua istilah ini sering digunakan bergantian (Griff, 1990).
2. Peneliti lain menganggap kohesive, norma beserta kharisma sebagai kombinasi dari kekuatan referensi dan kekuatan ahli (Student, 1968; Landy & Trumbo, 1980; Halpert, 1990). Menurut mereka, selain dengan kekuatan referensi, untuk bisa ditandai sebagai kohesive, normative, dan berkharisma, seorang pimpinan juga harus memperlihatkan tingkat keahlian tertentu; dengan mengkombinasikan penggunaan kekuatan referensi dan ahli, seorang pimpinan

membentuk dasar kekuatan yang lebih tinggi daripadanya hanya dengan kekuatan referensi atau ahli saja, untuk memperoleh efisiensi. Halpert (1990) menemukan bahwa efeknya (House, 1977) bisa berkurang oleh 3 faktor yaitu kekuatan referensi, ahli dan keterlibatan pada pekerjaan.

3. Penelitian lainnya menyatakan bahwa keberadaan kohesive dan norma itu tersendiri dan merupakan konsepsi yang berbeda (Conger & Kanungo, 1987). Kalau kekuatan ahli didefinisikan sebagai pengaruh yang didasarkan pada pengetahuan teknis pimpinan, dan kekuatan referensi menyangkut kohesivitas dan identifikasi pengikut pada pimpinan, maka kharisma, kohesive dan norma berbeda – ditentukan oleh sense of mission dan inspirasi pimpinan, serta kesetiaan sepenuhnya dari para pengikut. Pemimpin yang kohesive, normatif, kharismatik dianggap memiliki kualitas magnetik, tingkat kepercayaan diri yang tinggi, dan aura yang kuat yang menghasilkan efek luar biasa pada para pengikutnya. Jadi, sama seperti kekuatan referensi dan ahli, kharisma, kohesive dan normative pimpinan mempunyai kualitasnya sendiri dan bisa muncul sebagai konsepsi yang tersendiri pula, untuk mendapatkan efisiensi suatu jenis pekerjaan.

Beranjak dari konsepsi dan hasil-hasil penelitian tersebut di atas, maka studi ini dimaksudkan untuk memastikan apakah kohesive, merupakan konsepsi yang berbeda secara empiris terhadap efisiensi; menentukan model mana yang merupakan perhitungan terbaik bagi varian pengukurannya. Jika kohesive, norma memang bisa dikonseptualisasikan dengan cara yang berbeda dari kekuatan ahli dan referensi tentang efisiensinya, maka model yang fit perlu didapat dengan

menelitinya (Parker, 1995:891-912).

Jika pada kenyataan, kohesive memang konsep yang berpengaruh pada efisiensi, pertanyaan lain adalah, apakah ada efek yang unik terhadap sikap karyawan yang lebih rendah. Sementara ini, kekuatannya dianggap mempunyai pengaruh paling besar terhadap karyawan seperti komitmen, kepuasan dan motivasi relatif terhadap reward, serta penggunaan pemaksaan dan legitimasi kekuatan; efek dari norma dan kohesive dalam hal ini belum diuji. Berdasarkan literatur yang ada, studi ini mengharapkan kohesive mempunyai pengaruh yang positive terhadap efisiensi sikap karyawan (Schmidt-Wilk, Alexander & Swanson, 1996: 429-444).

Bila membandingkan kharisma dengan kekuatan kohesive, maka juga akan menarik untuk menguji efeknya masing-masing terhadap efisiensi pada karyawan. Dasar-dasar kekuatan ini tidak diharapkan berpengaruh langsung pada efisiensi karyawan, melalui siklus Plan-Do-Check-Action; penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kohesive karyawan tidak secara langsung mempengaruhi efisiensi melainkan melalui siklus P-D-C-A pada efisiensi organisasi dan kepuasan supervisi (Cotton & Tuttle, 1986; Mathieu & Zajac, 1990; Porter & Steer, 1973 dalam Koberg, C.S & Hood, J.N. 1991: 265-271).

Dalam rangka untuk membandingkan efek dari dasar-dasar kekuatan normative dan kohesive karyawan terhadap efisiensi, analisis yang lebih mendalam perlu dilakukan. Kohesive mempunyai efek independen pada kepuasan dan efisiensi terhadap supervisor dan komitmen organisasi. Konsepsi kohesive berpengaruh pada efisiensi perilaku karyawan melalui siklus PDCA. Ringkasnya,

studi ini akan menentukan apakah kohesive menentukan efisiensi (sebagai bagian input produktivitas) melalui siklus PDCA. Temuan studi ini akan memperluas riset efisiensi karyawan yang telah ada, dan memberikan arahan dalam usaha memahami efisiensi karyawan yang disertai kepuasan karyawan di masa mendatang (Scarpello & Jones, 1996, 285-299), mengurangi tindakan indisipliner karyawan (Klaas & Wheeler, 1990:117-134), pembuatan keputusan lebih cepat dan tepat (Berman dan Culture, 1996:170-177 serta Judge & Dobbins, 1995: 43-64) , menjauhkan dari penggunaan alkohol (Pringle, 1995), menunjang motivasi karyawan (Tubbs, Boehne, Dahl, 1993, 361-373), mendorong mempersepsi organisasi secara lebih positif (Tziner, Latam, Price & Haccaun, 1996:179-190 dan Wilson,P.A., 1995: 101-118) dan membentuk budaya perusahaan yang solit (Gundry & Briggs, 1993: 129-140).

Beberapa masalah yang dapat dikaji lebih terinci dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kohesivitas kelompok tinggi diikuti efisiensi tinggi ?
2. Apakah kohesivitas kelompok rendah diikuti efisiensi sedang ?
3. Apakah kohesivitas kelompok tinggi diikuti efisiensi sedang ?
4. Apakah kohesivitas kelompok rendah diikuti efisiensi rendah ?
5. Bagaimana peranan Siklus PDCA ?

B. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang kohesivitas terhadap efisiensi pernah dilakukan oleh Cutton and Tuttle , 1986 namun tanpa melibatkan siklus PDCA. Penelitian yang telah dilakukan banyak mengkaji manusia sebagai mesin. Penelitian ini selain

mengkaji mekanis juga akan mengetahui pengaruh organisme/non mekanis.

Penelitian tentang intervensi terhadap efisiensi juga pernah dilakukan, tetapi penelitian yang pernah dilakukan adalah menguji efektivitas perlakuan berdasarkan teori yang mendasari model. Dalam penelitian ini lebih mendasarkan pada proses budaya, tujuan dan kebutuhan dari karyawan perusahaan.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beserta dinamika norma dan kohesivitas pada efisiensi karyawan.
2. Mengetahui peranan siklus PDCA.
3. Untuk merancang model intervensi bagi karyawan berdasarkan pada proses budaya, tujuan dan kebutuhan dari karyawan perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Pengembangan konsep produktivitas dan manajemen.

Pengembangan efisiensi diawali dari kehidupan karyawan, yang diharapkan bisa diteruskan dalam segala sektor kehidupan, sehingga memberikan kemakmuran bagi kelompok pekerja dan bangsa secara keseluruhan.

2. Memberikan alternative model beserta pengetrapannya siklus PDCA

Pengetrapan siklus PDCA memberikan ruang gerak bagi individu dalam

kelompok secara lebih fleksibel tidak mekanis, seperti selama ini yang sering menimbulkan pemogokan dan inefisiensi yang merugikan karyawan sendiri

3. Sebagai dasar pengembangan bidang personalia, data base-line dan bimbingan dan konseling praktis maupun karir.
4. Pengembangan Sumber daya manusia yang di Indonesia masih tertinggal jauh di banding dengan dengan negara lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Terhadap Kinerja-Produktivitas (efektivitas/ efisiensi ; Out/In)

1. Pengertian Kinerja-Produktivitas

Berkaitan dengan produktivitas, efektivitas sebagai pengeluaran dianggap konstan, maka dalam pembahasan di sini lebih ditekankan pada efisiensi/masukan sebagai indikator keberhasilan organisasi (Scarpello & Jones, 1996). Definisi produktifitas lebih menekankan pada penggunaan pengetahuan dan tehnologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja (Berman & Culter, 1996)

2. Pengertian Baku Kinerja-produktivitas

Peningkatan Kinerja-produktifitas dapat dilihat dalam tiga bentuk:

- a. Jumlah produktivitas meningkat dengan menggunakan saran yang sama.
- b. Jumlah produksi yang sama dicapai dengan sumberdaya yang kurang
- c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Penekannya pada efisiensi yang sekecil mungkin untuk memberikan hasil yang sama (Kudisch, 1995).

Pengukuran Kinerja-Produktivitas. Pengukuran ini melalui produktivitas total dan partial .Dalam penelitian ini lebih menekankan pada partial, artinya jumlah produk yang diperoleh dibagi dengan jam kerja tenaga kerja (Northcraft & Neale,1994:27)

1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja-Produktifitas: Lingkungan fisik pekerjaan, Performance Karyawan, Kemampuan karyawan, Motivasi karyawan, Organisasi formal, Kelompok informal, Job Design (Standarisasi, mekanisasi, job lay out, metode kerja), Kepemimpinan, Serikat pekerja (kohesivitas, tujuan, kepemimpinan, struktur, efisiensi), Kebutuhan psikologis karyawan fisiologis, rasa aman, harga diri), Situasi ekonomi terutama perusahaan, Kondisi karyawan (jenis kelamin, usia, kehidupan rumah tangga, tingkat kemakmuran), Produktivitas Tenaga Kerja dalam Kelompok, Yakni berkaitan dengan efisiensi dalam kelompok yakni perbandingan hasil dan masukan kelompok. Dipengaruhi oleh Spesifikasi tujuan yang akan dicapai kelompok. Pengaruh anggota kelompok yang lain, dengan pertimbangan: di dalam kelompok dirangsang tugas, pengumpulan sumber daya manusia, lebih banyak orang berarti dalam kelompok, kesalahan dapat dideteksi, muncul ide baru memperbaiki kesalahan pembenaran pengambilan resiko , Jenis tugas yang dikerjakan kelompok, Tingkat kesulitan tugas yang dikerjakan, Alternative penyelesaian tugas yang ada bagi kelompok, Tingkat kerjasama yang diperlukan antar anggota kelompok., Familiritas tugas,

B. TINJAUAN TERHADAP KOHESIVITAS KELOMPOK

1. Pengertian Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas merupakan keadaan yang cenderung anggota dari suatu kelompok memiliki loyalitas dan komitmen terhadap kelompok (Barney, J.B. & Griffin, R.W, 1992:638)

2. Ciri-ciri kelompok yang kohesif adalah sebagai berikut:

- a. Sedikit ketegangan
- b. Out put cenderung sama
- c. Kerjasama yang baik
- d. Saling Mendukung
- e. Saling Percaya
- f. Menerima tujuan yang ingin dicapai
- g. Keterterikan dalam kelompok tinggi
- h. Patuh pada norma
- i. Perasaan positif
- j. Senang berinteraksi
- k. Saling terbuka

- l. Positif terhadap keberadaan kelompok
- m. Bekerja keras
- n. Enggan meninggalkan kelompok
- o. Merasakan kepuasan
- p. Absensi rendah

Ciri-ciri tersebut merupakan suatu proses dan bisa dievaluasi dalam siklus PDCA (Pringle, 1995).

3. Faktor yang mempengaruhi kohesifitas kelompok.

- 1. Daya tarik yang dimiliki kelompok
 - a. Keterdekatan
 - b. Waktu interaksi yang dilakukan
 - c. Daya tarik fisik dan emosional
 - d. Kesamaan ras, minat, jenis kelamin, dan latar belakang
- 2. Tujuan kelompok
- 3. Ukuran kelompok yang berdasarkan pada faktor-faktor sebagai berikut:
 - 1. Homogenitas Kelompok

2. Partisipasi dalam kelompok
 3. Kompetisi
 4. Keberhasilan kelompok
 5. Status diantara kelompok lain.
 6. Tersedianya sumberdaya
4. Cara meningkatkan kohesivitas kelompok
1. Membuat kompetisi
 2. Meningkatkan daya tarik
 3. Meningkatkan interaksi

C. Hubungan antara kohesivitas dengan efisiensi sebagai bagian produktivitas

Pemberdayaan suatu kelompok yang efektif dan efisien adalah dengan membangun suatu norma positif dalam kelompok kohesif sehingga energi yang ada diarahkan ke tujuan positif dan sejalan dengan organisasi (Jude & Dobbinns, 1995).

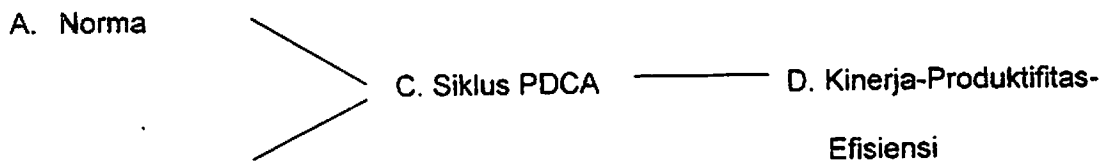
D. Siklus P-D-C-A sebagai Moderator

Bagian dari proses yang diawali dengan Plan-Do-Check-Action, secara terus-

menerus.

E. Landasan Teori

Teori yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



B. Kohesivitas

F. Hipotesis

1. Ada kohesivitas kelompok tinggi diikuti efisiensi tinggi .
2. Ada kohesivitas kelompok rendah diikuti efisiensi sedang .
3. Ada kohesivitas kelompok tinggi diikuti efisiensi sedang.
4. Ada kohesivitas kelompok rendah diikuti efisiensi rendah.
5. Ada pengaruh Siklus PDCA pada efisiensi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Subyek penelitian

Populasi penelitian adalah para karyawan pada perusahaan yang mendapatkan ISO 9002 di Jatim. Sampel yang digunakan di Gresik.

Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling.

B. Variabel penelitian

1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari 1 variabel bebas, satu variabel moderator dan variabel tergantung.

Variabel bebas terdiri dari :

1. Kohesivitas

Variabel moderator :

1. Siklus PDCA

Variabel tergantung terdiri dari:

1. Kinerja-Produktivitas-Efisiensi

2. Definisi Operasional.

- (1) Kohesivitas adalah keterikatan anggota dalam kelompok diukur dalam skor tes/angket
- (2) Siklus PDCA adalah urutan sebagai proses yang diawali dengan perencanaan-menjalankan perintah, koreksi dan perbaikan dan dinyatakan dalam tabel pedoman.

- (3) Efisiensi adalah masukan bagi tenaga kerja kelompok yang dinyakan dalam satuan jam/rupiah.

A. Alat dan prosedur pengumpulan data

1. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan ialah alat tes inteligensi dan kepribadian, kuesioner, self inventory dan dilengkapi dengan wawancara dan observasi.

- (1) Tes inteligensi dan kepribadian (CFIT dan 16 PF, EPPS) untuk mengukur kecerdasan dan kepribadian subyek.
- (2) Kuesioner digunakan untuk mengukur kohesivitas dan norma dan efisiensi
- (3) Self inventory, wawancara dan observasi untuk siklus PDCA.

1. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dilakukan dalam tahap.

Tahap I.

Pada tahap I dilakukan pendataan subyek dengan pengetasan CFIT dan 16 PF, EPPS. Pembagian kelompok kontrol dan eksperimen. Mengetahui potensi masing-masing subyek. Hasilnya digunakan untuk melihat kekuatan dan kelemahan subyek. Dan diberi pengetahuan siklus PDCA beserta tugas yang harus diselesaikan.

Tahap II.

Pengisian angket norma dan kohesivitas pada masing-masing kelompok kontrol dan eksperimen. Hasilnya dicatat dan dibandingkan. Efisiensi pada kelompok eksperimen dan kontrol dikomparasikan.

Tahap III.

Wawancara dan observasi partisipan berguna memberikan informasi tentang faktor-faktor yang tidak bisa dikontrol namun berpengaruh. Misal kematian adiknya atau faktor lain sebagai informasi yang lebih komprehensif.

A. Teknik analisis data.

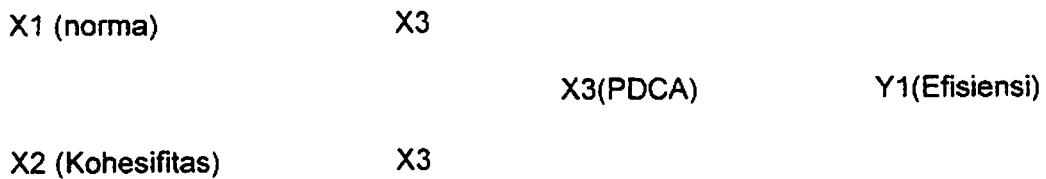
1. Analisis Uji Coba.

Uji coba diperlukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen/angket efisiensi, norma, dan kohesivitas; terutama validitas konstruk dan isi melalui analisis faktor. Anava Hoyt digunakan untuk mengetahui reliabilitasnya.

1. Analisis data penelitian

Untuk mengetahui sumbangan dan prediksi variabel bebas terhadap tergantung digunakan analisis regresi, dilanjutkan dengan analisis jalur melihat pengaruh langsung atau tidak. Hipotesanya diuji dengan anava AB dan manova

Paradigma variabel penelitian



BAB IV

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Analisa statistik dilakukan setelah asumsi yang mendasari terpenuhi.

Beberapa hasil uji asumsi tersebut antara lain:

1. Uji normalitas sebaran pada penelitian ini dinyatakan sebagai distribusi yang relatif normal melalui Tehnik Kolmogorov-Smirnov melalui penunjukan indeks rasio (Z) yang signifikan pada taraf 10%.
2. Asumsi Homoscedastitity variabel dependen ditunjukkan melalui interpretasi tabel Levene statistic dengan nilai sebesar 0,784 pada signifikan = 0,379 (>0.05), artinya rasio perbedaan varian 0,784 tidak signifikan sehingga varian yang ada merupakan varian yang homogen.
3. Linearitas hubungan antar variabel ditunjukkan oleh analisis varian untuk linearitas dan deskripsi melalui curve fit. Dari tiap deskripsi ditemukan adanya taraf signifikan linearitas yang adekuat sehingga dapat dinyatakan bahwa asosiasi yang terjadi adalah linear sebagai asumsi analisa korelasional.

Asumsi tersebut di lakukan dengan SPSS windows ver 7.5.1.

Adapun statistik deskripsi antara kinerja dan kohesivitas adalah mean: 4,19;

Standar deviasinya 0,458 untuk satu ekor. Korelasi kohesi dengan kinerja adalah $P < 0,001$ sebesar 0.597. Koefisien determinasi R kwadrat sebesar .357 menunjukkan proporsi varian dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel prediktor. Hal ini terdapat kekuatan positif sebesar 35,7% dari variabel kinerja yang dapat diterangkan melalui variabel kohesivitas.

Koreksi goodness fit model dari R kwadrat melalui Adjusted R Square .330 menunjukkan optimalisasi keakuratan model pada populasi dan sampel yang ada. Hasil korelasi tersebut, terbukti secara signifikan berbeda-beda dengan nol yang secara keseluruhan (overall test) membuktikan adanya asosiasi positif yang signifikan dari kombinasi variabel-variabel independen dengan variabel kinerja. Hasil ini sekaligus menunjukkan juga hubungannya dengan apa yang diproposisikan oleh hipotesis nihil penelitian ini.

Sedangkan pada pengujian hipotesis berikutnya berkenaan dengan kontrol statistik (PDCA) beberapa variabel untuk itu dilakukan melalui teknik korelasi parsial. Deskripsi uji hipotesis didahului oleh zero-order partial test (tanpa kontrol variabel) dan kemudian dilanjutkan dengan order partial test untuk masing-masing hipotesis.

B. Pembahasan

Pengukuran-pengukuran tentang kohesivitas atau faktor yang lain,

.)

yang dilakukan dalam konteks penentuan potensi kinerja menjadi sangat penting dan urgen bagi suatu organisasi profit dengan menekankan human power sebagai penggeraknya. Hal ini didukung dengan besarnya korelasi kohesivitas dengan kinerja.

Harga R secara tidak langsung dikuatkan dengan adanya asosiasi antar variabel prediktor sendiri. Koefisien korelasi dari Pearson secara keseluruhan menunjukkan asosiasi antar variabel prediktor yang berbeda dengan nol dengan arah yang positif. Relevan dengan hal ini Anastasi (1997) telah mengatakan sebelumnya bahwa terdapat relasi yang resiprokal antara faktor kepribadian dengan intelegensi. Kemudian penelitian dari Atkinson mengatakan bahwa inter-relasi antara kemampuan melakukan kohesi mempengaruhi efisiensi dalam konteks tugas yang dikerjakan dan penggunaan waktu yang relatif terhadap aktivitas yang lain. Kondisi-kondisi inilah yang diprediksikan secara relevansif memberikan harapan besar kepada kinerja.

Penjelasan teoritik yang telah diungkap dalam bab sebelumnya menunjukkan kinerja ditentukan oleh faktor yang multidimensional. Kinerja merupakan sesuatu yang multiplicative combination. Hal ini menekankan kapasitas dalam diri seseorang dapat mengaktualisasikannya dengan tepat. Penelitian ini secara tidak langsung mendukung penelitian sebelumnya yaitu kemampuan

mental spesifik dengan kualitas dan kuantitas dari kinerja seseorang.

Variabel prediktor dalam memberikan kontribusi kepada variabel kinerja dapat dicermati melalui interpretasi perhitungan partial. Demikian lebih mempermudah gambaran praktis.

Interpretasi statistik terhadap adanya hubungan prediktor kohesivitas dengan kinerja yang positif ($r=.4, P<.001$). Hal ini secara implisit faktor kognitif pada kohesivitas perlu dipertimbangkan kembali.

Pandangan tersebut mengukuhkan keberadaan penting kohesivitas dalam kaitannya kinerja. Miner (1983) menekankan pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan akhirnya menyesuaikan pada keberadaan tipe kohesivitas atau kemampuan mentalnya.

Dengan demikian estimasi terhadap faktor kinerja melalui pengukuran kohesivitas juga merupakan hal yang mempunyai kekuatan prediktif yang relevan dan taraf kepercayaannya yang relatif besar.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu prediksi kinerja seseorang bisa jadi subyek dalam keadaan marah, gelisah, cemas, tidak sabar, agresif, hiper-reaktif dan sebagainya. Kondisi seperti ini tidak otomatis menjadi inefisiensi (negatif), bahkan dalam beberapa kejadian bisa jadi sebaliknya, subyek tersebut mempunyai kinerja yang lebih keras, komitmen, serius, konsentrasi dan berkelanjutan.

..:

Beberapa kasus, yang relatif sedikit di bawah 10 persen, subyek bisa berada pada posisi yang cenderung berada pada pikiran dan emosi yang negatif/destruktif. Di sisi lain, dalam penelitian ini didapatkan 88,2 persen (67 orang) subyek berada pada kondisi stabil.

BAB V

KESIMPULAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam tulisan ini ditujukan guna menjawab hipotesis yang sesuai dengan perumusan masalah. Kesimpulan disusun berdasarkan pada hasil analisa data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Adapun kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesa kerja yang menyatakan ada hubungan kohesivitas kelompok tinggi diikuti kelompok efisiensi kinerja tinggi diterima.
2. Hipotesa kerja yang menyatakan ada hubungan kohesivitas kelompok rendah diikuti kelompok efisiensi kinerja sedang diterima.
3. Hipotesa kerja yang menyatakan ada hubungan kohesivitas kelompok tinggi diikuti kelompok efisiensi kinerja rendah diterima.
4. Hipotesa kerja yang menyatakan ada hubungan kohesivitas kelompok rendah diikuti kelompok efisiensi rendah diterima.
5. Peranan siklus PDCA, berperan dalam hubungan antara kohesivitas dengan (efisiensi) kinerja, diterima.



Hipotesis nomer 1 sampai 5 tersebut pada taraf 5 persen untuk $r=.4$ (4 persepuluh).

B. Otokritik dan Saran

Penulis, mengakui penelitian ini masih sangat jauh adanya mencapai kesempurnaan. Banyak hal yang perlu diperbaiki secara cermat dan akurat; Adapun yang perlu diperbaiki adlah sebagai berikut:

1. Alat ukur kinerja pada dasarnya ditarik melalui analisis kerja yang diambilkan dari tujuan perusahaan sehingga instrumen tersebut bagaimanapun tidak lepas dari tujuan subyek yang dapat berubah pada perusahaan, disesuaikan berdasarkan kondisi yang ada.
2. Pada situasi kerja yang lebih bersifat kerja team faktor-faktor psikologis, misal kohhesivitas, menjadi konstrak yang perlu dipertimbangkan hubungannya dengan dinamika dan keberhasilan kelompok.
3. Perbedaan jenis kerja juga cukup mempengaruhi korelevansi faktor-faktor penelitian sehingga perlu dipertimbangkan keberadaannya.

Beberapa saran teoritis maupun praktis dikaiitkan dengan hasil penelitian ini, antara lain:

1. Lingkup Teoritik.

Pertama, faktor-faktor psikologis dalam penelitian ini, sumbangan efektifnya adalah kurang dari 37 persen, masih terlalu kecil dan riskan untuk sekedar menjadikannya standart perkiraan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja. Ada 63 persen yang layak diperhitungkan dan dipertimbangkan secara jernih dan ditata kembali untuk mendayagunakan faktor-faktor psikologis sebagai standart kriteria kinerja.

Kedua, perumusan faktor kinerja seharusnya semestinya melibatkan faktor eksternal juga, seperti lingkungan organisasi

Ketiga, kita masih pada taraf membentuk standart emosi normatif guna menentukan kapasitas kerja.

2. Lingkup pengetrapan

Pertama, masyarakat industri perlu mengukur keseluruhan aktivitas secara handal, tidak bersifat mekanistik absolut.

Kedua, Faktor karyawan tidak bisa dilepaskan dengan lingkungan kerjanya, bukan sekedar asertif dan persuasif namun lebih pada kolaboratif.

Ketiga, perlu standar pengukuran faktor psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney.J.B. & Griffin.R.W.. 1992. *The Management of Organization. Strategy Structure Behaviour*. Boston: Houghton Mifflin Company, 632.
- Berman.G.L and Culter.B.L.. 1996. Effects of Inconsistencies in Eyewitness Testimony on Mock-Juror Decision Making. *Journal of Applied Psychology*. Vol.81. No.2. 170-177.
- Djiwandono.J.S. Ekonomi Indonesia 1994 (Bagaimana Prospek Ekonomi 1995?). *Prisma*. 1995 (1). 33.
- Esmara. H. ' Globalisasi Ekonomi dan Pembangunan Daerah. *Prisma*. 1994 (8). 37.
- Gundry.L .&Briggs.S.. The Cultural Context of Employee Values and Expectations in Dispute Resolution. *Journal of Business and Psychology*. Volume 8. 1. 1993. 129-140.
- Judge.Q.WJr.& Dobbins.G.H.. Antecedents and Effects of Outside Director's Awareness of CEO Decision Style. *Journal of Management*. 1995. 21. 1. 43-64.
- Kanfer.R..Ackerman.P.L..Murtha.T.C.. Dugdale.B. & Nelson.L.. Goal Setting. Condition of Practice. and Task Performance: A Resource Allocation Perspective. 1994.*Journal of Applied Psychology*. Vol. 79. No.6. 826 -835.
- Klaas. Brian S & Wheeler. Hoyt N. Managerial Decision Making About Employee Discipline: A Policy-capturing Approach.. *Journal of Personnel Psychology*. 1990. 117-134.
- Koberrg.C.S & Hood.J.N. Cultures and Creativity within Hierarchical Organizations. *Journal of Business and Psychology*. 1991.. VI. 2. 265-271
- Kudisch. J.D.. Expert Power. Referent Power. and Charisma: Toward the Resolution of a Theoretical Debate. *Journal of Business and Psychology*.1995. X. 2. 177-195
- Northcraft.J..G.B.&Neale.M.A.. Organizational Behaviour. A Management Challenge. 2nd Ed. The Dryden Press Hartcourt Brace College Publishers.1994. NY.
- Parker.C.P.. Dipboye.R.L. and Jacksons.S.L.. Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences. *Journal of Management*. 1995. Vol 21. 5. 891-912
- Practice. and Task Performance: A Resource Allocation Perspective. *Journal Of*

Applied Psychology, Vol. 79, No. 6, 826-835.

Pringle.J.K. Manager Alcohol Use: Role and Symbolic Functions. *Journal of Business and Psychology*, Vol 9.4, 1995

Riggio.R.E.. *Introduction to Industrial Organizational Behaviour*. (2nd) McGraw-Hill International Book Company. 1996

Scarpello.V.& Jones.F.F.. 1996. Why Justice Matters in Compensation Decision Making. *Journal of Organizational Behaviour*, XVII, 285-299.

Schmidt-Wilk.J.. Alexander, C.N.. & Swanson, G.C.. Developing Consciousness in Organization: the Transcendental Meditation Program in Business. *In Journal of Business and Psychology*, 1996, X, 4, 429-444

Tan, F . Industrialisasi berbasis Teknologi. *Prisma*. 1994 (1), 3.

Tziner.A..Latham.G.P.. Price.B..&Haccoun.R.. Development and validation of a questionare for Measuring Perceived Political Considerations in Performance Appraisal. *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 1996, 179-190.

Tubbs.M.E. Boehne..D.M and Dahl.J.G. Expectancy, Valence, and Motivational Force Function in Goal-Setting Research: An Emperical Test. *Journal of Applied Psychology*, 1993, Vol 78.3, 261-373.

Wilson, P.A. The effects of Politics and Power on The Organizational Commitment of Federal Executives. *Journal of Management*, 1995, 21 (1), 101-118.

Lampiran 1a

Skor Kinerja 75 Subyek dalam 5 Departemen

| Case Summaries | AITEM 01 | AITEM 02 | AITEM 03 | AITEM 04 | AITEM 05 | AITEM 06 | AITEM 07 | AITEM 08 | AITEM 09 | AITEM 10 |
|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 6 | 5 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 6 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 6 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 4 | 5 | 6 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 48 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 | 6 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 52 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 54 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 | 6 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 57 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 6 | 6 | 3 | 6 | 5 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 6 | 6 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 5 |
| 65 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 66 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 |
| 69 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 71 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 72 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 73 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 75 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Total Cases | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |

| | | | | | | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|
| Mean | 3.787 | 4.093 | 3.813 | 3.907 | 4.093 | 4.52 | 4.547 | 3.653 | 4.653 | 4.907 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|

| | | | | | | | | | | |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Std. Error of M. | 0.074 | 0.091 | 0.086 | 0.095 | 0.083 | 0.077 | 0.092 | 0.079 | 0.082 | 0.083 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|

| | | | | | | | | | | |
|------------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| Std. Devia | 0.643 | 0.791 | 0.748 | 0.825 | 0.72 | 0.665 | 0.793 | 0.688 | 0.707 | 0.72 |
|------------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|

| | | | | | | | | | | |
|-----------|-------|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|-----|-------|
| Varian Ce | 0.413 | 0.626 | 0.559 | 0.68 | 0.518 | 0.442 | 0.63 | 0.473 | 0.5 | 0.518 |
|-----------|-------|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|-----|-------|

a Limited to first 100 cases.

Lampiran 1b

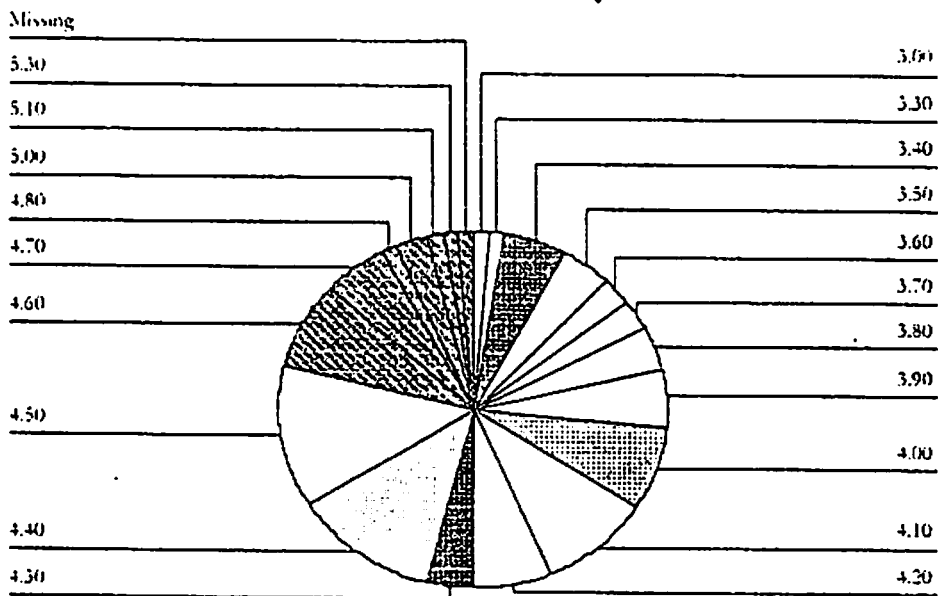
Hasil Statistik Eksploratif pada Variabel Kinerja

Frequencies

KINERJA_TOT

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 30 | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| | 33 | 1 | 1.3 | 1.3 | 2.7 |
| | 34 | 4 | 5.3 | 5.3 | 8.0 |
| | 35 | 3 | 3.9 | 4.0 | 12.0 |
| | 36 | 2 | 2.6 | 2.7 | 14.7 |
| | 37 | 2 | 2.6 | 2.7 | 17.3 |
| | 38 | 3 | 3.9 | 4.0 | 21.3 |
| | 39 | 4 | 5.3 | 5.3 | 26.7 |
| | 40 | 6 | 7.9 | 8.0 | 34.7 |
| | 41 | 7 | 9.2 | 9.3 | 44.0 |
| | 42 | 5 | 6.6 | 6.7 | 50.7 |
| | 43 | 3 | 3.9 | 4.0 | 54.7 |
| | 44 | 9 | 11.8 | 12.0 | 66.7 |
| | 45 | 10 | 13.2 | 13.3 | 80.0 |
| | 46 | 6 | 7.9 | 8.0 | 88.0 |
| | 47 | 4 | 5.3 | 5.3 | 93.3 |
| | 48 | 1 | 1.3 | 1.3 | 94.7 |
| | 50 | 2 | 2.6 | 2.7 | 97.3 |
| | 51 | 1 | 1.3 | 1.3 | 98.7 |
| 53 | 1 | 1.3 | 1.3 | 100.0 | |
| | Total | 75 | 98.7 | 100.0 | |
| Missing | System Missing | 1 | 1.3 | | |
| | Total | 1 | 1.3 | | |
| Total | | 76 | 100.0 | | |

KINERJA Pie Chart



Lampiran 1c

**Hasil Pengujian Validitas Diskriminan
Performance Appraisal**

Discriminant Validity ditunjukkan oleh *Median Off-diagonal correlation*, yaitu median korelasi suatu aitem dengan semua aitem yang mengukur dimensi berbeda dari variabel yang sama.

Correlation Coefficients Matrix

| | AITEM 01 | AITEM 02 | AITEM 03 | AITEM 04 | AITEM 05 | AITEM 06 | AITEM 07 | AITEM 08 | AITEM 09 | AITEM 10 |
|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| AITEM01 | 1 | 0.571 | 0.506 | 0.548 | 0.452 | 0.168 | 0.311 | 0.258 | 0.192 | 0.278 |
| AITEM02 | 0.571 | 1 | 0.418 | 0.552 | 0.506 | 0.343 | 0.434 | 0.135 | 0.373 | 0.442 |
| AITEM03 | 0.506 | 0.418 | 1 | 0.453 | 0.334 | 0.062 | 0.334 | 0.24 | 0.183 | 0.268 |
| AITEM04 | 0.548 | 0.552 | 0.453 | 1 | 0.47 | 0.164 | 0.306 | 0.347 | 0.083 | 0.281 |
| AITEM05 | 0.452 | 0.506 | 0.334 | 0.47 | 1 | 0.123 | 0.241 | 0.367 | 0.171 | 0.434 |
| AITEM06 | 0.168 | 0.343 | 0.062 | 0.164 | 0.123 | 1 | 0.555 | 0.163 | 0.245 | 0.216 |
| AITEM07 | 0.311 | 0.434 | 0.334 | 0.306 | 0.241 | 0.555 | 1 | 0.253 | 0.439 | 0.374 |
| AITEM08 | 0.258 | 0.135 | 0.24 | 0.347 | 0.367 | 0.163 | 0.253 | 1 | 0.111 | 0.289 |
| AITEM09 | 0.192 | 0.373 | 0.183 | 0.083 | 0.171 | 0.245 | 0.439 | 0.111 | 1 | 0.493 |
| AITEM10 | 0.278 | 0.442 | 0.268 | 0.281 | 0.434 | 0.216 | 0.374 | 0.289 | 0.493 | 1 |

Sig. (1-tailed)

| | | | | | | | | | | |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| AITEM01 | | 4E-08 | 2E-06 | 2E-07 | 2E-05 | 0.075 | 0.003 | 0.013 | 0.05 | 0.008 |
| AITEM02 | 4E-08 | | 1E-04 | 1E-07 | 2E-06 | 0.001 | 5E-05 | 0.125 | 5E-04 | 4E-05 |
| AITEM03 | 2E-06 | 1E-04 | | 2E-05 | 0.002 | 0.299 | 0.002 | 0.019 | 0.058 | 0.01 |
| AITEM04 | 2E-07 | 1E-07 | 2E-05 | | 1E-05 | 0.08 | 0.004 | 0.001 | 0.24 | 0.007 |
| AITEM05 | 2E-05 | 2E-06 | 0.002 | 1E-05 | | 0.146 | 0.019 | 6E-04 | 0.072 | 5E-05 |
| AITEM06 | 0.075 | 0.001 | 0.299 | 0.08 | 0.146 | | 1E-07 | 0.081 | 0.017 | 0.032 |
| AITEM07 | 0.003 | 5E-05 | 0.002 | 0.004 | 0.019 | 1E-07 | | 0.014 | 4E-05 | 5E-04 |
| AITEM08 | 0.013 | 0.125 | 0.019 | 0.001 | 6E-04 | 0.081 | 0.014 | | 0.172 | 0.006 |
| AITEM09 | 0.05 | 5E-04 | 0.058 | 0.24 | 0.072 | 0.017 | 4E-05 | 0.172 | | 3E-06 |
| AITEM10 | 0.008 | 4E-05 | 0.01 | 0.007 | 5E-05 | 0.032 | 5E-04 | 0.006 | 3E-06 | |

Determinant = 3.194E-02

Lampiran 1d

Hasil Pengujian Internal Konsistensi Aitem
Performance Appraisal

Internal Konsistensi ditunjukkan oleh korelasi positif yang signifikan antara aitem dengan komposisinya.

Correlations

| | | AITEM01 | TOT |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Pearson Correlation | AITEM01 | 1.000 | .681* |
| | TOT | .681* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | AITEM01 | . | .000 |
| | TOT | .000 | . |
| N | AITEM01 | 75 | 75 |
| | TOT | 75 | 75 |

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | AITEM02 | TOT |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Pearson Correlation | AITEM02 | 1.000 | .772* |
| | TOT | .772* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | AITEM02 | . | .000 |
| | TOT | .000 | . |
| N | AITEM02 | 75 | 75 |
| | TOT | 75 | 75 |

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | AITEM03 | TOT |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Pearson Correlation | AITEM03 | 1.000 | .613* |
| | TOT | .613* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | AITEM03 | . | .000 |
| | TOT | .000 | . |
| N | AITEM03 | 75 | 75 |
| | TOT | 75 | 75 |

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | AITEM04 | TOT |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Pearson Correlation | AITEM04 | 1.000 | .685* |
| | TOT | .685* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | AITEM04 | . | .000 |
| | TOT | .000 | . |
| N | AITEM04 | 75 | 75 |
| | TOT | 75 | 75 |

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | AITEM05 | TOT |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Pearson Correlation | AITEM05 | 1.000 | .656* |
| | TOT | .656* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | AITEM05 | . | .000 |
| | TOT | .000 | . |
| N | AITEM05 | 75 | 75 |
| | TOT | 75 | 75 |

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | AITEM06 | TOT |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Pearson Correlation | AITEM06 | 1.000 | .479* |
| | TOT | .479* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | AITEM06 | . | .000 |
| | TOT | .000 | . |
| N | AITEM06 | 75 | 75 |
| | TOT | 75 | 75 |

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | AITEM07 | TOT |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Pearson Correlation | AITEM07 | 1.000 | .684* |
| | TOT | .684* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | AITEM07 | . | .000 |
| | TOT | .000 | . |
| N | AITEM07 | 75 | 75 |
| | TOT | 75 | 75 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | AITEM08 | TOT |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Pearson Correlation | AITEM08 | 1.000 | .498* |
| | TOT | .498* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | AITEM08 | . | .000 |
| | TOT | .000 | . |
| N | AITEM08 | 75 | 75 |
| | TOT | 75 | 75 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | AITEM09 | TOT |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Pearson Correlation | AITEM09 | 1.000 | .522* |
| | TOT | .522* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | AITEM09 | . | .000 |
| | TOT | .000 | . |
| N | AITEM09 | 75 | 75 |
| | TOT | 75 | 75 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | AITEM10 | TOT |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Pearson Correlation | AITEM10 | 1.000 | .650* |
| | TOT | .650* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | AITEM10 | . | .000 |
| | TOT | .000 | . |
| N | AITEM10 | 75 | 75 |
| | TOT | 75 | 75 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 1c

Analisis Reliabilitas Alpha dari Kinerja

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. AITEM01
2. AITEM02
3. AITEM03
4. AITEM04
5. AITEM05
6. AITEM06
7. AITEM07
8. AITEM08
9. AITEM09
10. AITEM10

| | | Mean | Std Dev | Cases |
|-----|---------|--------|---------|-------|
| 1. | AITEM01 | 3.7867 | .6429 | 75.0 |
| 2. | AITEM02 | 4.0933 | .7914 | 75.0 |
| 3. | AITEM03 | 3.8133 | .7478 | 75.0 |
| 4. | AITEM04 | 3.9067 | .8248 | 75.0 |
| 5. | AITEM05 | 4.0933 | .7199 | 75.0 |
| 6. | AITEM06 | 4.5200 | .6650 | 75.0 |
| 7. | AITEM07 | 4.5467 | .7934 | 75.0 |
| 8. | AITEM08 | 3.6533 | .6876 | 75.0 |
| 9. | AITEM09 | 4.6533 | .7070 | 75.0 |
| 10. | AITEM10 | 4.9067 | .7199 | 75.0 |

Correlation Matrix

| | AITEM01 | AITEM02 | AITEM03 | AITEM04 | AITEM05 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| AITEM01 | 1.0000 | | | | |
| AITEM02 | .5709 | 1.0000 | | | |
| AITEM03 | .5063 | .4180 | 1.0000 | | |
| AITEM04 | .5481 | .5518 | .4533 | 1.0000 | |
| AITEM05 | .4524 | .5064 | .3340 | .4700 | 1.0000 |
| AITEM06 | .1682 | .3431 | .0620 | .1636 | .1231 |
| AITEM07 | .3112 | .4341 | .3337 | .3061 | .2407 |
| AITEM08 | .2584 | .1348 | .2404 | .3472 | .3666 |
| AITEM09 | .1919 | .3726 | .1827 | .0828 | .1706 |
| AITEM10 | .2776 | .4425 | .2684 | .2810 | .4343 |

| | AITEM06 | AITEM07 | AITEM08 | AITEM09 | AITEM10 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| AITEM06 | 1.0000 | | | | |
| AITEM07 | .5553 | 1.0000 | | | |
| AITEM08 | .1631 | .2530 | 1.0000 | | |
| AITEM09 | .2449 | .4388 | .1108 | 1.0000 | |
| AITEM10 | .2157 | .3745 | .2887 | .4932 | 1.0000 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 75.0

| Statistics for Scale | Mean | Variance | Std Dev | N of Variables |
|----------------------|---------|----------|---------|----------------|
| | 41.9733 | 21.0263 | 4.5854 | 10 |

| Inter-item Correlations Variance | Mean | Minimum | Maximum | Range | Max/Min |
|----------------------------------|-------|---------|---------|-------|--------------|
| | .3219 | .0620 | .5709 | .5089 | 9.2136 .0195 |

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|-----------------------|
| AITEM01 | 38.1867 | 17.4241 | .5941 | .4677 | .8056 |
| AITEM02 | 37.8800 | 16.0530 | .6855 | .5848 | .7933 |
| AITEM03 | 38.1600 | 17.3795 | .4952 | .3542 | .8142 |
| AITEM04 | 38.0667 | 16.5225 | .5702 | .4791 | .8064 |
| AITEM05 | 37.8800 | 17.2151 | .5513 | .4186 | .8086 |
| AITEM06 | 37.4533 | 18.5485 | .3554 | .3616 | .8267 |
| AITEM07 | 37.4267 | 16.6804 | .5734 | .4873 | .8060 |
| AITEM08 | 38.3200 | 18.3557 | .3730 | .2635 | .8255 |
| AITEM09 | 37.3200 | 18.1395 | .3964 | .3665 | .8236 |
| AITEM10 | 37.0667 | 17.2523 | .5445 | .4065 | .8093 |

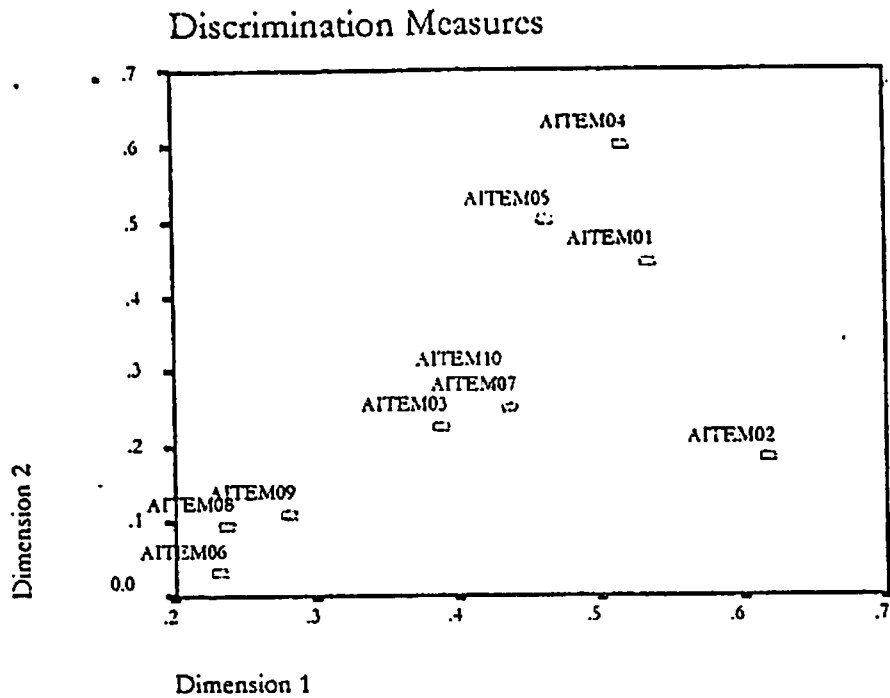
Reliability Coefficients 10 items

Alpha = .8279 Standardized item alpha = .8260

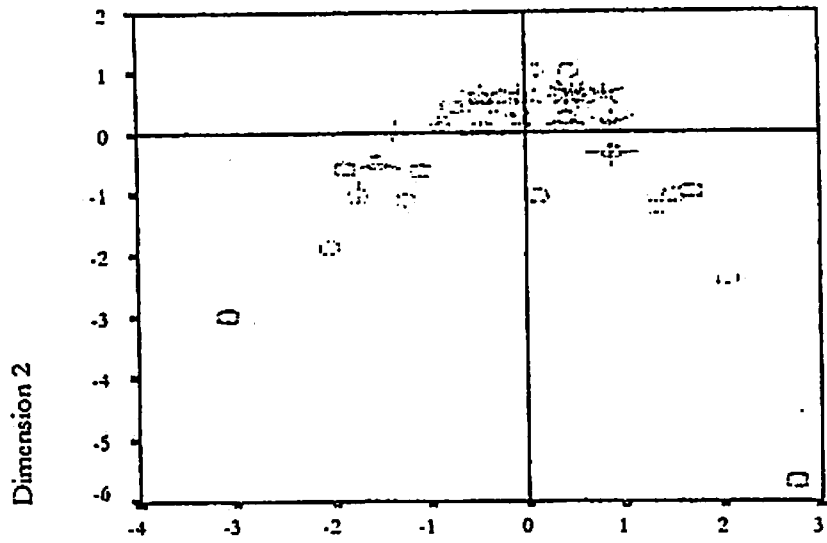
Lampiran 1f

Plot dari Deskripsi Statistik Diskriminan

Deskripsi Diskriminan menunjukkan bahwa tiap aitem terbukti menunjukkan hasil pengukuran yang berbeda terhadap satu dimensi yang berbeda.



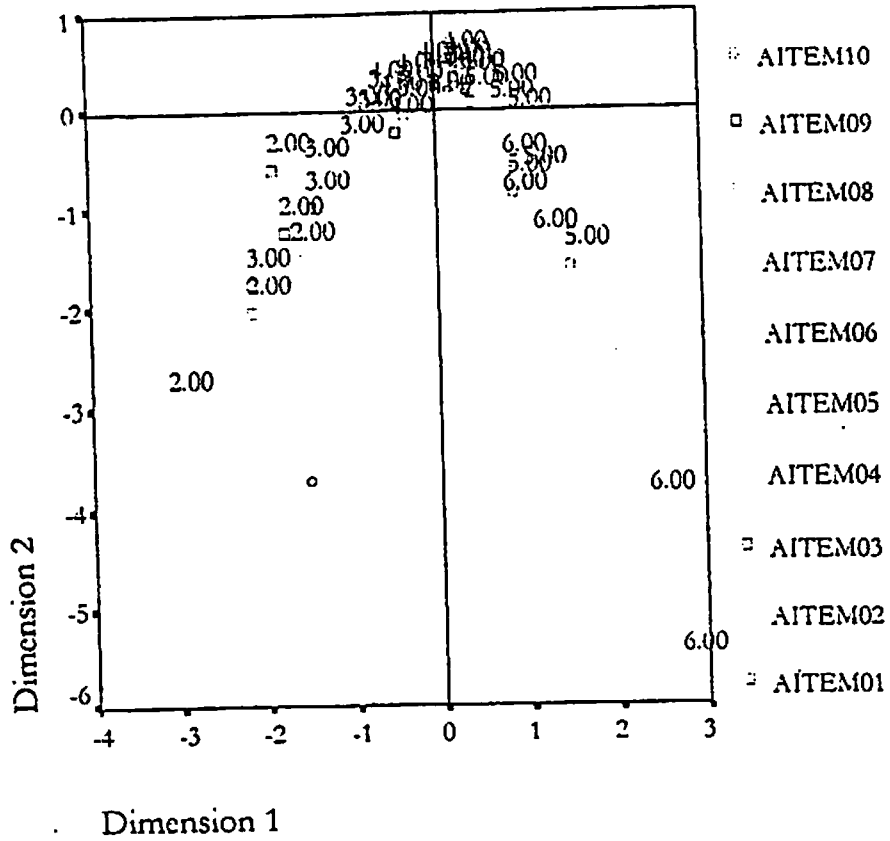
Object Scores



Dimension 1

Cases weighted by number of objects.

Category Quantifications



| | | | | | |
|----|---|----|---|----|-----|
| 32 | 8 | 10 | 8 | 46 | 4.6 |
| 33 | 8 | 9 | 8 | 44 | 4.4 |
| 34 | 8 | 9 | 8 | 45 | 4.5 |
| 35 | 8 | 8 | 8 | 40 | 4 |
| 36 | 8 | 9 | 8 | 41 | 4.1 |
| 37 | 8 | 10 | 8 | 44 | 4.4 |
| 38 | 9 | 8 | 9 | 50 | 5 |
| 39 | 8 | 9 | 8 | 40 | 4 |
| 40 | 8 | 10 | 9 | 50 | 5 |
| 41 | 8 | 8 | 8 | 45 | 4.5 |
| 42 | 8 | 8 | 8 | 34 | 3.4 |
| 43 | 8 | 8 | 9 | 42 | 4.2 |
| 44 | 8 | 8 | 8 | 39 | 3.9 |
| 45 | 8 | 9 | 7 | 37 | 3.7 |
| 46 | 7 | 7 | 8 | 41 | 4.1 |
| 47 | 8 | 9 | 7 | 39 | 3.9 |
| 48 | 8 | 6 | 8 | 33 | 3.3 |
| 49 | 8 | 9 | 8 | 43 | 4.3 |
| 50 | 8 | 9 | 8 | 45 | 4.5 |
| 51 | 8 | 9 | 8 | 45 | 4.5 |
| 52 | 8 | 10 | 7 | 40 | 4 |
| 53 | 7 | 9 | 8 | 41 | 4.1 |
| 54 | 8 | 10 | 8 | 47 | 4.7 |
| 55 | 8 | 10 | 7 | 47 | 4.7 |
| 56 | 8 | 10 | 8 | 47 | 4.7 |
| 57 | 9 | 10 | 7 | 44 | 4.4 |
| 58 | 8 | 10 | 7 | 44 | 4.4 |
| 59 | 8 | 10 | 8 | 35 | 3.5 |
| 60 | 8 | 8 | 7 | 44 | 4.4 |
| 61 | 8 | 9 | 8 | 38 | 3.8 |
| 62 | 8 | 9 | 8 | 43 | 4.3 |
| 63 | 8 | 9 | 8 | 46 | 4.6 |
| 64 | 8 | 8 | 7 | 48 | 4.8 |
| 65 | 8 | 9 | 7 | 36 | 3.6 |
| 66 | 8 | 8 | 7 | 34 | 3.4 |
| 67 | 8 | 8 | 7 | 36 | 3.6 |
| 68 | 8 | 10 | 8 | 53 | 5.3 |
| 69 | 9 | 9 | 8 | 42 | 4.2 |
| 70 | 8 | 8 | 7 | 41 | 4.1 |

| | | | | | |
|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 71 | 8 | 9 | 8 | 41 | 4.1 |
| 72 | 8 | 9 | 7 | 39 | 3.9 |
| 73 | 8 | 9 | 8 | 40 | 4 |
| 74 | 8 | 9 | 7 | 37 | 3.7 |
| 75 | 8 | 9 | 8 | 42 | 4.2 |
| N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Std. Error of Mean | 0.037457 | 0.075361 | 0.052948 | 0.529482 | 0.092791 |
| Std. Deviation | 0.324384 | 0.652645 | 0.458545 | 4.585445 | 0.803596 |
| Variance | 0.105225 | 0.425946 | 0.210263 | 21.02631 | 0.645766 |
| Std. Error of Kurtosis | 0.548211 | 0.548211 | 0.548211 | 0.548211 | 0.548211 |
| Kurtosis | 6.51187 | 0.527057 | -0.09605 | -0.09605 | 1.663847 |
| Mean | 8.053333 | 7.92 | 4.197333 | 41.97333 | 8.946667 |
| Limited to first 100 cases. | | | | | |

Lampiran 2b

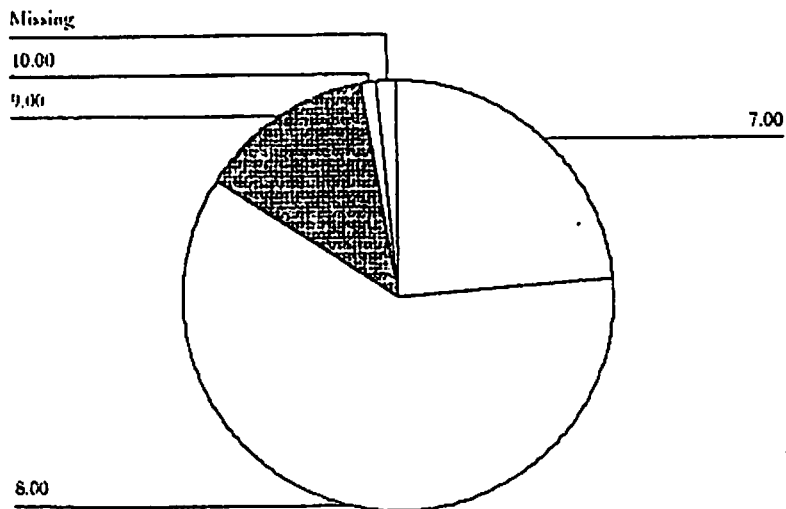
Hasil Statistik Eksploratif pada Variabel Intelegensi

Frequencies

INTELEGENSI

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 7.00 | 18 | 23.7 | 24.0 | 24.0 |
| | 8.00 | 46 | 60.5 | 61.3 | 85.3 |
| | 9.00 | 10 | 13.2 | 13.3 | 98.7 |
| | 10.00 | 1 | 1.3 | 1.3 | 100.0 |
| | Total | 75 | 98.7 | 100.0 | |
| Missing | System Missing | 1 | 1.3 | | |
| | Total | 1 | 1.3 | | |
| | Total | 76 | 100.0 | | |

INTEL. Pic Chart



Lampiran 2c

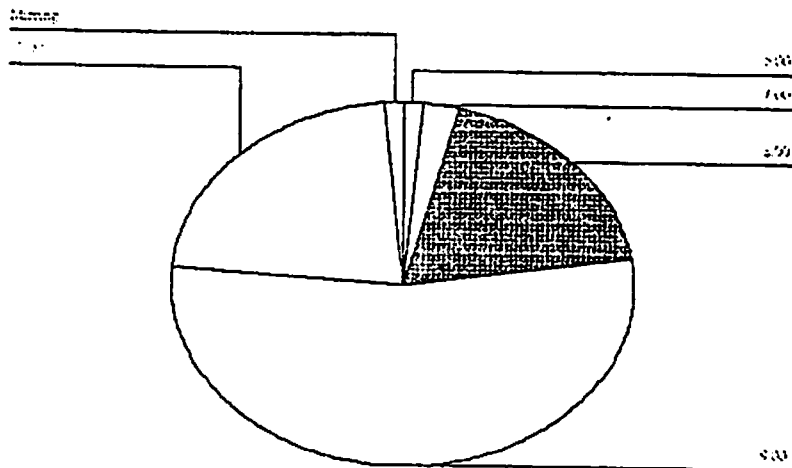
Hasil Statistik Eksploratif pada Variabel Hasrat Berprestasi

Frequencies

HASRAT BERPRESTASI

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 6.00 | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| | 7.00 | 2 | 2.6 | 2.7 | 4.0 |
| | 8.00 | 14 | 18.4 | 18.7 | 22.7 |
| | 9.00 | 41 | 53.9 | 54.7 | 77.3 |
| | 10.00 | 17 | 22.4 | 22.7 | 100.0 |
| | Total | 75 | 98.7 | 100.0 | |
| Missing | System Missing | 1 | 1.3 | | |
| | Total | 1 | 1.3 | | |
| Total | | 76 | 100.0 | | |

HASRAT Pie Chart



Lampiran 2d

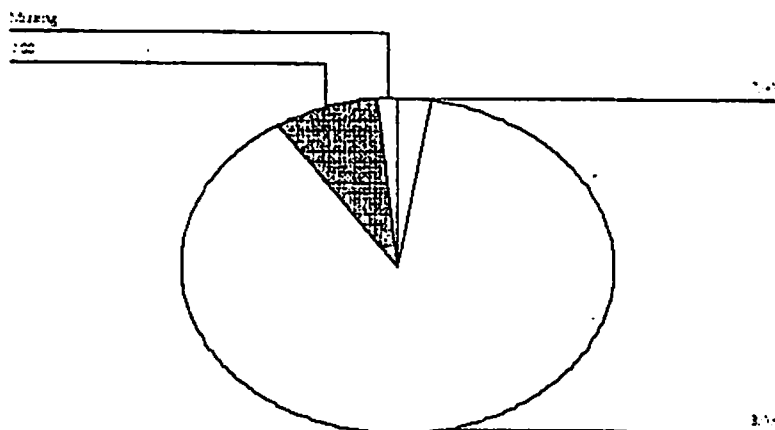
Hasil Statistik Eksploratif pada Variabel Kemantapan Emosi

Frequencies

KEMANTAPAN EMOSI

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 7.00 | 2 | 2.6 | 2.7 | 2.7 |
| | 8.00 | 67 | 88.2 | 89.3 | 92.0 |
| | 9.00 | 6 | 7.9 | 8.0 | 100.0 |
| | Total | 75 | 98.7 | 100.0 | |
| Missing | System Missing | 1 | 1.3 | | |
| | Total | 1 | 1.3 | | |
| Total | | 76 | 100.0 | | |

EMOSI Pie Chart



Lampiran 3a

Uji Normalitas dan Homogenitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | EMOTION | ACHIVEMENT | INTELEGENSI | PERFORMANCE |
|----------------------------------|----------------|---------|------------|-------------|-------------|
| N | | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 8.0533 | 8.9467 | 7.9200 | 41.97 |
| | Std. Deviation | .3244 | .8036 | .6526 | 4.59 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .485 | .300 | .309 | .124 |
| | Positive | .485 | .247 | .305 | .070 |
| | Negative | -.408 | -.300 | -.309 | -.124 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 4.203 | 2.596 | 2.674 | 1.075 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .198 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tests of Normality

| | | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------|------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| EMOSI | | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| KINERJA | 8.00 | .133 | 67 | .005 | | | |
| | 9.00 | .205 | 6 | .200* | .921 | 6 | .475 |

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

b. KINERJA is constant when EMOSI = 7.00. It has been omitted.

Test of Homogeneity of Variance^a

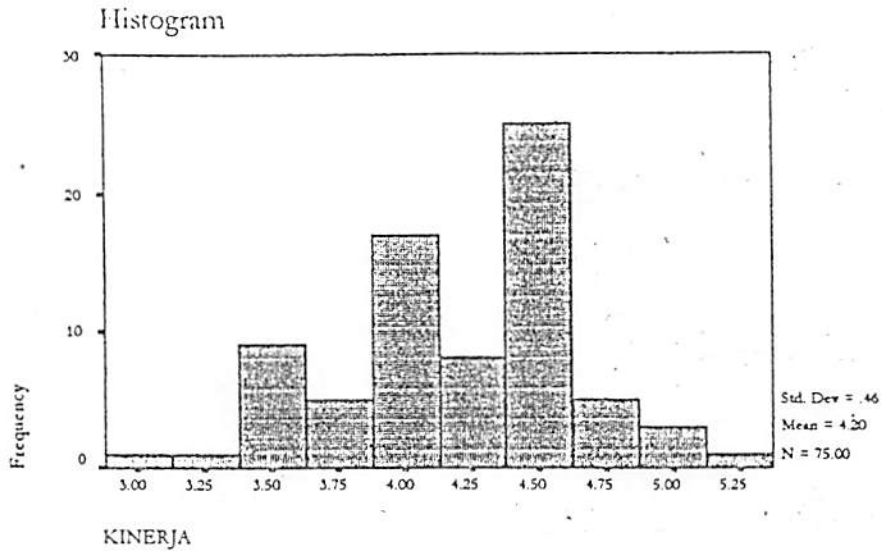
| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---------|------------------|-----|-----|------|
| KINERJA | .784 | 1 | 71 | .379 |

a. KINERJA is constant when EMOSI = 7.00. It has been omitted.

Lampiran 3b

Deskripsi Normalitas Untuk Variabel Kinerja

KINERJA



KINERJA Stem-and-Leaf Plot

| Frequency | Stem & Leaf |
|-----------|-----------------------------------|
| 1.00 | Extremes (= < 3.0) |
| 5.00 | 3 . 34444 |
| 14.00 | 3 . 55566778889999 |
| 30.00 | 4 . 00000011111122222333444444444 |
| 21.00 | 4 . 555555555566666677778 |
| 4.00 | 5 . 0013 |

Stem width: 1.00
Each leaf: 1 case(s)

1-1 APR 2003

PAMERAN

100

100

DEY
100
100
100
100
100
100

100
100
100
100
100
100
100