

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI,
KECERDASAN EMOSIONAL DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA PEJABAT STRUKTURAL ESELON III
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

ASRI WARTINI

NIM. 018589738

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK

Asri Wartini, 018589738. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Reward terhadap Kinerja Pejabat Struktural Eselon III di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Di bawah bimbingan Ibu Dr. Ade Octavia, SE, MM dan Ibu Dr. Ginta Ginting, MBA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Reward terhadap kinerja pejabat struktural Eselon III di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan atau disebut sebagai *explanatory research* atau *confirmatory research*. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dan populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ekplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah para pejabat struktural Eselon III di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Pada penelitian ini sebanyak 58 orang dari jumlah 140 orang dengan menggunakan metode slovin.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan latihan terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo, 2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo, 3) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo, 4) Terdapat pengaruh yang signifikan dari *reward* terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo.

ABSTRACTION

Asri Wartini, 018589738. Influence of Education and Training, Interest, Emotional Intelligence and Reward to Structural Performance Functionary Echelon of III Governmental Environment Sub-Province of Tebo Provinsi Jambi. Below/Under tuition Ms. Dr. Ade Octavia, SE, MM and Mother of Dr. Ginta Ginting, MBA

This Research aim to to know Influence of Education and Training, Interest, Emotional Intelligence and Reward to structural functionary performance Echelon of III governmental environment Sub-Province of Tebo Provinsi Jambi.

This Research represent research of survey meant to give clarification or conceived of research explanatory or of confirmatory research. Research of survey represent research taking population and sampel by using kuisisioner as a means of data collecting. Research of ekplanatori (research explanatory) research trying to explain [relation/link] of kausal [among/between] research variables [pass/through] examination of hypothesis which have been formulated

Target population in this research structural functionary Echelon of III Governmental environment Sub-Province of Tebo Provinsi Jambi. At this research counted 58 people of amount 140 people by using method of slovin.

Result of analysis indicate that 1) There are influence which signifikan of practice and education to structural functionary performance environment governance of Sub-Province of Tebo 2) There are influence which signifikan of interest to structural functionary performance environment governance of Sub-Province of Tebo 3) There are influence which signifikan of emotional intelligence to structural functionary performance environment governance of Sub-Province of Tebo 4) There are influence which signifikan of reward to structural functionary performance environment governance of Sub-Province of Tebo.



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister Yang Berjudul PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI, Kecerdasan Emosional, dan Reward Terhadap Kinerja Pejabat ESELON III DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila Dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, Desember 2014
Yang menyatakan




ASRI WARTINI
Nim : 018589738

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEJABAT ESELON III DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

Penyusun : Asri Wartini

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/ Tanggal : Minggu / 14 Desember 2014

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Ade Octavia, SE, MM
NIP.



Dr. Ginta Ginting, MBA
NIP.

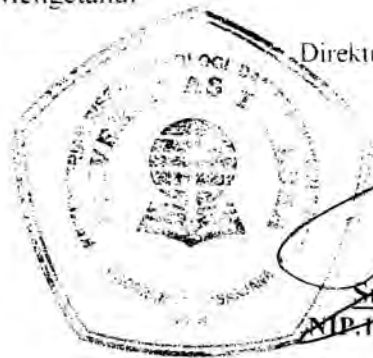
Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu Program Manajemen

Direktur Program Pascasarjana



Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001




Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

Nama : Asri Wartini
 NIM : 018589738
 Program studi : Magister Manajemen
 Judul : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEJABAT ESELON III DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Tesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada :

Hari /tanggal : Minggu / 14 Desember 2014

Waktu : 10.00 – 11.30 WIB

Dan dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua komisi penguji : Dra. Hartinawati.M.Pd (.....)

Penguji Ahli : Aryana Satrya. MM, Ph.D (.....)

Pembimbing I : Dr. Ade Octavia. SE, MM (.....)

Pembimbing II : Dr. Ginta Ginting. MBA (.....)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia serta hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan pada penulis, sehingga telah dapat menyelesaikan tesis dengan judul “ **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Reward terhadap Kinerja Pejabat Struktural Eselon III di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi**”.

Adapun tujuan penulisan tesis ini adalah merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ade Octavia, SE, MM selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Ginta Ginting, MBA selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian penulisan tesis ini
2. Bapak Bupati Tebo yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini
3. Ibu Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis demi selesainya tesis ini
4. Dosen dan karyawan/karyawati Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam rangka kelancaran penyelesaian tesis.

5. Orang Tua, Suami serta anak-anakku tercinta yang menjadi inspirasi dan selalu memberi semangat dan dukungan.
6. Rekan-rekan mahasiswa, khususnya Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan yang bersifat konstruktif demi penyelesaian tesis ini.
7. Dan lain-lain pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan ibarat tak ada gading yang tak retak, maka dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak. Mudah-mudahan tesis ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya, Amin.

Jambi, Desember 2014
Penulis

ASRI WARTINI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Asri Wartini
NIM : 018589738
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Muara Bungo, 12 April 1974

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Muara Bungo pada tahun 1986
Lulus SMP di Muara Bungo pada tahun 1989
Lulus SMA di Muara Bungo Pada tahun 1992
Lulus S1 di Muara Bungo pada tahun 2007

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2008 s/d Sekarang bekerja di BKD Kabupaten Tebo.

Jambi, 2014


Asri Wartini
NIM. 018589738

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------------------|
| Abstrak..... | i |
| Lembar Persetujuan..... | ii |
| Pernyataan..... | iii |
| Lembar Layak Uji..... | iv |
| Pengesahan..... | v |
| Persetujuan TAPM..... | vi |
| Kata Pengantar..... | vii |
| Riwayat Hidup..... | ix |
| Daftar Isi..... | x |
| Daftar Gambar..... | xiii |
| Daftar Tabel..... | xiv |
| Daftar Lampiran..... | xv |
| | |
| BAB I | PENDAHULUAN |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Perumusan Masalah..... | 11 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| D. Kegunaan Penelitian..... | 12 |
| | |
| BAB II | TINJAUAN PUSTAKA |
| A. Kajian Teori..... | 13 |
| 1.1 Kinerja..... | 13 |
| 1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja..... | 18 |
| 1.3 Penilaian Kerja..... | 20 |
| 1.4 Metode Pengukuran Kinerja..... | 24 |
| 1.5 Manfaat penilaian Kinerja..... | 28 |
| 1.6 Penilaian Kinerja PNS..... | 31 |
| 1.7 Pendidikan dan Pelatihan..... | 33 |
| 1.8 Kompetensi..... | 36 |
| 1.9 Kecerdasan Emosional..... | 38 |
| 1.10 Reward..... | 42 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 46 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 52 |
| D. Hipotesis..... | 53 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Desain Penelitian | 54 |
| B. Populasi dan Sampel | 54 |
| C. Instrumen Penelitian..... | 56 |
| 1. Data Primer | 56 |
| 2. Data Sekunder | 56 |
| D. Prosedur Pengumpulan Data | 56 |
| 1. Penelitian Lapangan | 56 |
| 2. Penelitian Kepustakaan..... | 58 |
| E. Definisi Operasional..... | 58 |
| 1. Variabel Bebas (<i>Independent</i>)..... | 59 |
| 2. Variabel Terikat (<i>Dependent</i>) | 59 |
| F. Transformasi Data | 62 |
| G. Uji Kualitas Data | 63 |
| 1. Uji Validitas | 63 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 64 |
| H. Uji Asumsi Klasik..... | 66 |
| 1. Uji Normalitas | 66 |
| 2. Uji Heterokedastisitas..... | 66 |
| I. Metode Analisis | 67 |
| 1. Analisis Deskriptif..... | 67 |
| 2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif) | 69 |
| a. Persamaan Regresi Berganda | 69 |
| b. Koefisien Determinasi (R^2)..... | 69 |
| c. Uji t (Parsial) | 71 |
| d. Uji F (Simultan) | 73 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| A. Deskripsi Objek Penelitian..... | 75 |
| Komponen Karakteristik Responden..... | 76 |
| 1. Menurut Golongan | 76 |
| 2. Menurut Masa Kerja | 76 |
| 3. Menurut Umur..... | 78 |
| 4. Menurut Jenis Kelamin | 79 |
| 5. Menurut Pendidikan..... | 80 |
| B. Hasil Uji Kualitas Data | 81 |
| 1. Uji Validitas Data | 81 |
| 2. Uji Reliabilitas | 88 |

| | |
|--|------------|
| C. Uji Asumsi Klasik..... | 89 |
| 1. Uji Normalitas | 89 |
| 2. Uji Heterokedastisitas | 91 |
| D. Hasil Penelitian..... | 94 |
| 1. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian..... | 94 |
| 2. Analisis Kuantitatif | 96 |
| a. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda..... | 96 |
| b. Hasil Uji <i>R Square</i> | 98 |
| c. Hasil Uji <i>t</i> (Parsial)..... | 99 |
| d. Hasil Uji <i>F</i> (Simultan) | 100 |
| E. Pembahasan | 102 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan..... | 111 |
| B. Saran | 113 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 115 |



DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Halaman |
|---|----------------|
| 2.1. Kerangka Berpikir..... | 53 |
| 4.1. Grafik Persentase Menurut Golongan..... | 76 |
| 4.2. Grafik Persentase Menurut Masa Kerja..... | 77 |
| 4.3. Grafik Persentase Menurut Umur..... | 78 |
| 4.4. Grafik Persentase Menurut Jenis Kelamin..... | 79 |
| 4.5. Grafik Persentase Menurut Pendidikan..... | 80 |
| 4.6. Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 92 |



DAFTAR TABEL

| No. Tabel | | Halaman |
|------------------|--|----------------|
| 3.1. | Defenisi Operasional..... | 60 |
| 3.2. | Klasifikasi Indek Reliabilitas Instrumen..... | 66 |
| 4.1. | Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian..... | 75 |
| 4.2. | Jumlah Responden Menurut Gologan..... | 76 |
| 4.3. | Jumlah Responden Menurut Masa Kerja..... | 77 |
| 4.4. | Jumlah Responden Menurut Umur..... | 78 |
| 4.5. | Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin..... | 79 |
| 4.6. | Jumlah Responden Menurut Pendidikan..... | 80 |
| 4.7. | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja..... | 82 |
| 4.8. | Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan..... | 83 |
| 4.9. | Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi..... | 85 |
| 4.10. | Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional..... | 86 |
| 4.11. | Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i> | 87 |
| 4.12. | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian..... | 88 |
| 4.13. | Hasil Uji Normalitas..... | 90 |
| 4.14. | Hasil Uji Multikolinearitas..... | 93 |
| 4.15. | Hasil Uji Regresi Berganda..... | 96 |
| 4.16. | Koofesien Determinasi..... | 99 |
| 4.17. | Hasil Uji <i>t</i> | 97 |
| 4.18. | Hasil Uji <i>F</i> | 101 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi di dalam mencapai sasarnya. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh peranan sumber daya manusia yang cakap, terampil, berpendidikan. Untuk menjalankan semua ini sumber daya manusia memerlukan pendidikan dan latihan, kompetensi, kecerdasan emosional dan *reward* untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi setiap harinya.

Sumber daya aparatur saat ini dikonotasikan dengan sumber daya manusia yang memiliki profesionalisme rendah, alasan yang dapat dikemukakan untuk menjelaskan kondisi keterpurukan tersebut, setidaknya dari kondisi internal dan eksternal perlu mendapat perhatian bersama.

Ditetapkannya Undang-undang nomor 22 Tahun 1999 yang diubah dengan undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah diharapkan menjadi birokrasi yang efektif. Dalam Undang-undang disebutkan, pemerintah hanya mengelola enam bidang saja yaitu: politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter, fiskal dan agama serta beberapa bidang lainnya yang membawa implikasi baru dalam manajemen publik dimana domain pemerintah berbeda.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, peran birokrasi memiliki kedudukan dan fungsi signifikan. Oleh karena itu perubahan peranan birokrasi di tengah masyarakat senantiasa menjadi sangat vital. Arah perubahan sudah dimulai sejak masa reformasi sampai saat ini. Dorongan internal tersebut kemudian melahirkan beberapa kebijakan diantaranya, pertama Tap MPR RI Nomor XI/MPR/1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih, dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Kedua, undang-undang Nomor 31/1999 tentang Pemberantasan tindak pidana korupsi. Ketiga, peraturan pemerintah Nomor 1 tahun 1999 Tentang Komisi Pemeriksa Kekayaan Negara. Keempat, Undang-undang Nomor 32/2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Berbagai kebijakan tersebut menunjukkan keseriusan dan tekad pemerintah secara sungguh-sungguh menuju penyelenggaraan pemerintahan yang bersih. Namun demikian praktek-praktek KKN yang tumbuh subur sejak pemerintahan orde baru cenderung meningkat saat pemerintah sedang gencar-gencarnya melakukan pembenahan aparatur pemerintah. Sumber daya aparatur saat ini dikonotasikan dengan sumber daya manusia (SDM) dengan profesionalisme rendah yang terlihat dari indikator pelayanan yang tidak optimal, penggunaan waktu tidak produktif, belum optimalnya peran dan inovasi dalam menjalankan tugas.

Pejabat struktural di jajaran Pemerintah Kabupaten Tebo yang terdiri dari 140 pejabat eselon III merupakan pejabat-pejabat yang diantaranya hasil pindah tugas dari beberapa kabupaten/kota dalam Propinsi Jambi. Sebagai Kabupaten yang baru dimekarkan pada tahun 1999 berdasarkan Undang-

undang Nomor 54 Tahun 1999, ketersediaan tenaga sebagai pejabat tentu masih dirasakan sangat kurang. Namun demikian pemerintah Kabupaten Tebo tidak henti-hentinya meningkatkan kualitas dan kuantitas pejabat struktural dan fungsional baik dalam bentuk kualifikasi pendidikan, pelatihan-pelatihan, kursus-kursus penjenjangan karier dan sebagainya. Hal ini dilakukan karena mereka sebagai motor penggerak pembangunan di Bumi “Seentak Galah Serengkuh Dayung” Kabupaten Tebo.

Dalam pasal 3 Undang-undang Nomor 1999, disebutkan bahwa, pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai Pegawai Negara bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata, dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Dan pasal 31 disebutkan bahwa, untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengatran dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan pegawai negeri sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Menyadari akan pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat), untuk itu diperlukan upaya-upaya pemerintah secara terus menerus dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan (Diklat), sebab diklat itu sendiri pada hakekatnya adalah “proses tranpormasi kualitas sumberdaya manusia pegawai” yang menyentuh empat dimensi utama, dan dimensi phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya pegawai pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara, mempunyai peran yang sangat menentukan. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, tidak lepas dari peranan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan roda pemerintahan dan pembangunan.

Untuk itu, pegawai negeri sipil harus mempunyai dasar pengetahuan yang konseptual tentang apa yang akan dilakukan tugasnya, latar belakang tugasnya, latar belakang pekerjaannya, keterampilan dan hasil-hasil yang akan dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam pasal 3 Undang-undang Nomor 1999, disebutkan bahwa, pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai pegawai yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata, dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Ley, *et al.* (2007) menyatakan jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Winanti (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Qamariah dan Fadli (2011) juga

memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Suprpto (2009) dalam penelitiannya menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Undang-undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompentensi di bidangnya. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan

(Linawati & Suhaji, 2012). Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin optimal. Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Doelhadi (2009, dalam Hardino Febriansyah, 2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dalam hal ini adalah suatu lingkungan fisik dimana para pegawai tersebut bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik, pegawai akan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan besar untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan di dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan sasaran instansi atau organisasi (Siagian, 2002). Dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan, Pemerintah Kabupaten Tebo dituntut adanya kemampuan dan kemahiran *manajerial* yang dapat mengarahkan seluruh sumber daya kepada pencapaian tugas pokok dan sasaran organisasi. Disamping itu dituntut pula pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Dalam aktifitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya aparatur untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pejabat yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga

kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Untuk itu kinerja pejabat diukur dengan tingkat penyelesaian tugas kerja.

Manusia sebagai unsur utama sumber inspirasi dan gerakan suatu organisasi merupakan unsur tersulit penanganannya. Hal ini bisa terjadi karena manusia memiliki sistem nilai disamping organisasi memiliki sistem nilai yang lain. Seperti banyak diketahui setiap orang memiliki nilai-nilai, peraturan-peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, serta misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh kepada anggotanya. Organisasi juga memiliki harapan yang berupa dukungan dari anggota sehingga mau dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk tujuan dan kepentingan organisasi. Salah satu bentuk dukungan yang diharapkan oleh organisasi dari setiap anggotanya adalah kinerjanya yang tinggi terhadap organisasi, agar organisasi dapat terus berkembang dalam era persaingan global saat ini. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Cambell dkk dalam Cascio, 1998). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja karyawan diketahui pula tingkat keberhasilan perusahaan serta dapat dijadikan ukuran peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Kinerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya adalah berbeda, sehingga diperlukan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi sehingga dapat dicapai kinerja karyawan yang baik. Pada era Sumber Daya Manusia kinerja karyawan tidak lagi dianggap sebagai *liabilities* (*kewajiban*), melainkan sebagai *asset* perusahaan, paradigma 'hukuman-

ganjaran' ini dianggap paling tepat, paling manusiawi, paling adil dan sebagainya. Namun dalam kenyataannya, tetap saja terjadi ketidakpuasan, yang tampil dalam bentuk mangkir kerja, terlambat masuk kerja, mencuri waktu, mencuri benda, mensabot pekerjaan, sampai protes dan unjuk rasa. Hal ini akan menyebabkan para pemimpin menjadi semakin bingung. Paradigma apa lagi yang harus diterapkan? Maka muncullah paradigma baru, yaitu: *Emotional Quotient* (EQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ). Menurut teori ini, orang-orang yang mempunyai EQ dan SQ yang tinggi, akan lebih bisa mengendalikan perilakunya sehingga bisa menghambat perilaku-perilaku non-produktif yang tidak perlu, memacu kinerja dan dampaknya tentu peningkatan kinerja. Memasuki abad 21, legenda IQ (*Intelligence Quotient*) sebagai satu-satunya tolok ukur kecerdasan yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan manusia, digugurkan oleh munculnya konsep Kecerdasan Emosional atau EQ (*Emotional Quotion*) dan Kecerdasan Spiritual atau SQ (*Spiritual Quotient*). Kecerdasan manusia ternyata lebih luas dari anggapan yang dianut selama ini. Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi saja, dimensi inteligensi. Kesuksesan manusia dan juga kebahagiaannya, ternyata lebih terkait dengan beberapa jenis kecerdasan selain IQ. Menurut hasil penelitian, setidaknya 75 persen kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya dan hanya 4 persen yang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya (IQ) (Iman, 2004). Penelitian lain menyebutkan bahwa IQ hanya memberi kontribusi 20 persen dari kesuksesan hidup seseorang. Selebihnya bergantung pada kecerdasan emosi dan sosial yang bersangkutan. Di sisi lain,

90 persen keberhasilan kerja manusia ternyata ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya. sisanya sekitar 4 persen jatah kemampuan teknis (Iman,2004). Konsep kecerdasan emosional merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam dunia organisasi, akan tetapi penggunaannya dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan.

Pegawai negeri sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara, mempunyai peran yang sangat menentukan. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, tidak lepas dari peranan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan roda pemerintahan dan pembangunan, khususnya pejabat eselon III. Untuk itu, pegawai negeri sipil harus mempunyai dasar pengetahuan yang konseptual tentang apa yang akan dilakukan tugasnya, latar belakang tugasnya, latar belakang pekerjaannya, keterampilan dan hasil-hasil yang akan dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Di samping itu pemerintah Kabupaten Tebo memberikan insentif berupa tunjangan kompensasi karya, namun besarnya belum sebanding dengan tingkat pengeluaran. Usaha meningkatkan kesejahteraan pejabat struktural telah dilakukan sejak awal tahun 2006 dengan memberi tunjangan umum bagi pejabat struktural.

Memang disadari tunjangan yang telah diberikan masih terbilang kecil, hal inilah terkadang yang membuat kinerja pejabat struktural di Kabupaten Tebo kurang dapat ditingkatkan. Dari nilai gaji yang sedemikian, dalam jangka waktu yang panjang dapat menurunkan semangat, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap pegawai yang produktif dan rajin. Budaya dan pola pikir memanfaatkan setiap kesempatan melakukan tindakan yang tidak jujur, asal

dilaksanakan dengan hati-hati, tidak terlalu besar dan mencolok, serta dapat dipertanggungjawabkan bersama kepada pengawas sudah menjadi hal biasa terjadi dalam urusan birokrasi saat ini.

Cita-cita pemerintahan yang baik dan berwibawa sulit terwujud jika tidak ada disiplin skala nasional. Disiplin nasional tidak akan pernah ada tanpa diawali aparatur. Sudah banyak peraturan diterbitkan oleh pemerintah untuk meningkatkan disiplin aparatur negara. Kenyataannya, konsekuensi dari sebuah peraturan masih menjadi barang mahal di tengah gendang pemerintah ditabuh dengan alunan lagu "pemerintahan yang bersih dan berwibawa". Peraturan, pemerintah nomor 5/2014 tentang Disiplin Aparatur Pemerintah masih sangat sulit dilaksanakan secara konsekuen.

Hal-hal berikut turut berpengaruh dalam pelaksanaan PP Nomor 53/2010, antara lain belum, adanya ukuran produk kerja yang dihasilkan, beban kerja setiap unit tidak sama, jumlah pegawai terlalu besar tidak sebanding dengan beban kerja, rendahnya, rendahnya tenggang rasa sesama aparatur, keteladanan dan kedisiplinan pimpinan menurun. Dari penerapan reward tersebut di atas menunjukkan adanya kelemahan birokrasi yang akan menyebabkan rendahnya kualitas kinerja pejabat struktural dan menggambarkan rendahnya kompetensi sumber daya manusia.

Pelaku (birokrat) menjadi faktor penentu selain sistem dan kebijakan yang telah diterbitkan. Banyak orang akan mengatakan, pada akhirnya SDM lah yang menjalankan sistem tersebut. Banyak Aspek dari keterpurukan birokrasi di Indonesia semuanya bermuara pada SDM. Indikasi rendahnya SDM setidaknya tercermi dari tiga hal, yakni kesejahteraan, *reward*

(penghargaan) dan punishment (sanksi). Sistem gaji pegawai negeri sipil (PNS) seringkali diperdebatkan karena saat ini khalayaknya mentafsirkan gaji sebagai penunjang prestasi kerjanya. Penggajian belum tegas menimbang aspek tingkat pendidikan, prestasi, produktivitas dan kedisiplinan yang dituntut organisasi. Pada tingkat struktural yang sama, pegawai dengan produktivitas tinggi dan rajin dengan PNS yang malas dan tidak produktif dipastikan akan mendapat gaji sama jika masa golongan, masa kerja dan ruang pangkat yang sama, bahkan untuk tunjanganpun pun berbeda tipis.

Berdasarkan fenomena yang telah penulis uraikan di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dituangkan ke dalam tesis yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Reward terhadap Kinerja Pejabat Struktural Eselon III di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas maka perumusan masalah dapat ditetapkan sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Reward secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pejabat struktural Eselon III di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas maka penulis tetapkan tujuan penelitian ini adalah untuk:

Mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Reward secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pejabat struktural Eselon III di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian yang penulis lakukan ini adalah:

1. Manfaat Praktis

- Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan bagi Pemerintah Kabupaten Tebo dalam mengambil kebijakan terhadap Pejabat Struktural diLingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.
- Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat terutama untuk peningkatan pelayanan pemerintah kabupaten Tebo terhadap masyarakat.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai ilmu terutama ilmu manajemen sumberdaya manusia dan sebagai refensi untuk penelitian lain yang mengadakan penelitian mengenai kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1.1. Kinerja

Kinerja jika dilihat dari bahasa latinnya adalah *performance* yang berarti prestasi. Jadi kinerja merupakan prestasi kerja seorang pegawai. Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn dalam Rivai (2005) kinerja merupakan kualitas, dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Sedangkan menurut Stolovich and Keeps dalam Rivai (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai untuk menuju pada tingkatan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminati.

Porter dalam Santiago (2002) menyatakan bahwa kinerja ditentukan pula oleh kemampuan dan bakat serta persepsi dan perannya. Prestasi kerja bisa kita lihat sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan (*ability*), usaha (*effort*) dan kesempatan (*opportunity*). Sedangkan Thatcher (2006) mengatakan bahwa motivasi intrinsik sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (bayaran dan kepuasan akan atasan) dan sikap-sikap di tempat kerja (kepuasan kerja dan komitmen organisasi).

Pendapat Arikunto dalam Ahmad (2007) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu internal seperti sikap, minat, intelegensi, motivasi, keadaan fisiologis, konsep diri dan kepribadian.

Sedangkan faktor eksternal yaitu sarana, prasarana, insentif, suasana kerja, komunikasi dan lingkungan kerja. Lebih lanjut menurut Dharma dalam Ahmad (2007) bahwa faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja, sikap, minat, prestasi dan faktor eksternal adalah struktur tugas, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan sistem imbalan serta komunikasi organisasi.

Menurut Hasibuan (2001) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu sikap dari individu yang bersangkutan dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan tentunya terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan atau pengalaman yang mereka miliki untuk kepentingan organisasi.

Selanjutnya Prawonosentono (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral dan etika. Dari pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan standar dan kriteria yang

ditentukan. Lebih lanjut Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Porter dalam Handoko (2001) mengatakan bahwa tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan pekerjaannya dinamakan dengan *level of performance*. Sehingga harus dibedakan antara kinerja (*performance*) dalam arti luas, dengan kinerja dalam arti yang lebih sempit (*Job Performance*) yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja. Meskipun pada dasarnya antara kinerja dan prestasi kerja adalah sama, karena sama-sama menggambarkan sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Gibson (dikutip oleh Achmad Amins, 2009) dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hal yang sama dinyatakan oleh Rivai dan Basri (dikutip oleh Achmad Amins, 2009) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan Harsey dan Blanchard (dikutip oleh Achmad Amins, 2009) menyatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau

pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Wibowo (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Gomes (2003) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Dengan demikian kinerja adalah tentang merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi, Achamd Amins (2009) mengatakan kinerja pada dasarnya ditentukan tiga hal, yaitu : 1). Kompetensi, 2). Keinginan, 3). Lingkungan Kerja. Dengan kata lain dapat dinyatakan kinerja merupakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Pemaknaan kinerja mengarah pada tiga fokus yaitu 1) *Individual centered*, pemaknaan

kinerja yang mengarah pada kualitas personal pegawai, 2) *Job centered* adalah pemaknaan kinerja yang mengarah pada unjuk kerja dalam bidang atau tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai, dan 3) *Objective centered*, pemaknaan kinerja yang mengarah pada hasil kerja atau prestasi kerja, Ruky (2007, dikutip oleh Ahmad Amins, 2009). Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2005, dalam Rokhamaloka Habsoro, 2011) :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerjadalam organisasi.

Pembahasan mengenai kinerja memang tidak akan pernah habis karena setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa baik perusahaan atau organisasi yang mereka miliki. Kinerja karyawan atau *performance* dapat dimaknai sebagai penggambaran tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu.

Menurut Cokroaminoto (2007) bahwa para pegawai mendambakan bahwa kinerja mereka akan berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh dari organisasi. Para pegawai menentukan pengharapan mengenai imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa yang akan datang. Pada tahap berikutnya seorang pegawai melakukan pekerjaan pada

tingkat kinerja tertentu yang dievaluasi oleh organisasi; dan organisasi memberikan imbalan terhadap kinerjanya. Selanjutnya pegawai mempertimbangkan hubungan antara kinerja yang telah mereka berikan pada organisasi, imbalan yang mereka terima yang dikaitkan dengan kinerja serta kewajaran hubungan tersebut. Pada akhirnya pegawai menentukan tujuan dan pengharapan baru berdasarkan pengalaman sebelumnya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang mana hasil kerja tersebut sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan dan tepat waktu. Maka kinerja merupakan suatu ukuran yang mencakup koefisien atau efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang untuk mencapai tujuannya dan hasil yang dicapai untuk menunjukkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan tersebut.

1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja sebagai hasil kerja dari seseorang pegawai yang secara keseluruhan akan membentuk kinerja dari suatu organisasi maupun instansi, maka kesadaran diri dari pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sangatlah dituntut. Sementara kinerja pegawai itu sendiri juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, serta juga dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh

karena itu, model Partner-lawyer menurut Donnelly, Bebson and Ivancevich dalam Rivai (2005) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- d. Persepsi terhadap tugas
- e. Imbalan internal dan eksternal. (kompensasi)
- f. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2001) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lain sebagainya.
2. Variabel situasional:
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Gomes (2003) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

- a. Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
- b. Keterampilan: kecakapan dan kepribadian.

2. Faktor Motivasi

- a. Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
- b. Serikat kerja kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egoistik.
- c. Kondisi fisik lingkungan kerja.

Kinerja seseorang akan baik apabila, (Prawirosentono, 1999) :

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi
- b. Kesiediaan untuk bekerja
- c. Lingkungan kerja yang mendukung
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan

1.3 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses melalui bagaimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Handoko (2001) hal-hal yang berkenan dengan penilaian kinerja pegawai dengan segala aspek yang ada di dalamnya terus menerus dikembangkan dalam rangka menemukan cara-cara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja merupakan faktor untuk dilakukan oleh pimpinan sebuah perusahaan atau organisasi guna menilai kemampuan dan keahlian yang ada pada pegawai yang bekerja.

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah menurut Dessler (1998) yaitu: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik.

Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa ada kesepakatan antara pimpinan dan karyawan tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual karyawan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih sesi umpan balik, di sini kinerja dan kemajuan karyawan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Mengingat penilaian kinerja ditentukan oleh kinerja atau prestasi kerja, maka perlu juga diperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja atau prestasi kerja. Usaha dalam konsep ini adalah suatu kegiatan dengan mengarahkan tenaga dan pikiran guna tercapainya suatu tujuan manusia memberikan usaha optimal yang dimiliki apabila mereka telah memenuhi kebutuhan, imbalan dan harapannya. Sehingga usaha ini dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi secara cepat sesuai dengan tingkat kebutuhan.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Konsep kemampuan dilihat dari jenisnya terdiri dari kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesempatan merupakan peluang yang diberikan oleh pihak lembaga atau organisasi pada karyawan untuk mengembangkan karier, meliputi promosi pada jenjang yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar dan imbalan yang memadai.

Di samping memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja atau prestasi kerja pegawai, juga perlu diperhatikan unsur-unsur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut Flippo (1990) adalah:

- 1) Kualitas kerja meliputi: ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan dan ketepatan sasaran.
- 2) Kuantitas kerja meliputi: merupakan keluaran yang tidak hanya berupa tugas reguler tetapi tugas-tugas ekstra atau mendesak.
- 3) Hubungan kerja meliputi: perubahan pekerjaan, teman kerja dan kerjasama dengan rekan kerja atau atasan.
- 4) Ketangguhan meliputi: kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, dan ketaatan pada peraturan yang ditetapkan.

Sementara Deming dalam Dessler (1998) menganjurkan program manajemen mutu total (TQM/*Total Quality Management*) yaitu program di seluruh organisasi yang memerlukan semua fungsi dan proses bisnis dengan perbaikan terus-menerus berdasarkan sejumlah prinsip termasuk yang berikut:

- 1) Menghentikan ketergantungan pada inspeksi untuk mencapai mutu.
- 2) Bertujuan untuk mencapai perbaikan yang berkesinambungan
- 3) Melembagakan pelatihan ekstensif di tempat kerja.
- 4) Melenyapkan ketakutan sehingga setiap orang bisa bekerja secara efektif.
- 5) Merincikan hambatan-hambatan antara departemen.
- 6) Menghilangkan standar-standar kerja (kuota) pada lantai pabrik.
- 7) Menyingkirkan hambatan yang mengalihkan pada karyawan dari hak-hak mereka untuk membanggakan dunia kerja dan
- 8) Melembagakan berbagai program pendidikan dan peningkatan diri.

Prinsip-prinsip TQM seperti di atas dapat di gunakan untuk merancang sistem manajemen kerja berdasarkan TQM. Sebuah sistem manajemen kinerja dapat diartikan sebagai sistem penilaian kinerja yang tidak mendorong

pimpinan atau manajer untuk memberikan ukuran-ukuran yang salah arah sebagai gantinya memudahkan pembahasan berhubungan dengan jabatan yang terbuka antara pimpinan dan pegawai.

Milokovich dan Bodreau (1997) menyatakan bahwa kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi. Kinerja seorang pegawai merupakan dasar dari kegiatan sumber daya manusia yang mengarahkan, pada bagaimana seorang pekerja mendapatkan imbalan, mendapatkan promosi kenaikan pangkat, dan lain-lain. Kinerja seorang pegawai menjadi hal yang utama yang berkaitan langsung dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Hal tersebut merupakan dasar bagi kepuasan dalam pekerjaan serta komitmen terhadap organisasi. Selanjutnya Milokovich dan Budreau (1997) menyatakan bahwa seseorang pemimpin hendaknya dapat melakukan pengukuran secara objektif terhadap pegawainya. Menurut Mangkunegara (2001) yang dimaksud dengan pengukuran kinerja pegawai atau *performance assessment* adalah suatu proses penilaian prestasi kerja/kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Sistem pengukuran kinerja biasanya terdiri atas metode sistematis dalam penetapan sasaran dan acuan dan pelaporan periodik yang mengindikasikan realisasi penetapan sasaran dan tujuan. Mikovich dan Bodreau (1997) menyatakan bahwa tujuan dilakukan pengukuran kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan masukan tentang kelebihan dan kelemahan organisasi yang dipimpinnya
- 2) Mengukur imbalan yang pantas bagi seorang pegawai.

- 3) Mengevaluasi dan memantapkan kembali pengelolaan sumber daya manusia.
- 4) Memberikan laporan yang akan melandasi suatu perlakuan terhadap pegawai.
- 5) Memberikan dasar bagi keputusan-keputusan seorang pemimpin berkaitan dengan seluruh pegawainya.

1.4 Metoda pengukuran kinerja

Menurut Milkovich & Bodreau (1997) menyatakan ada berbagai metoda yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja atau *job performance* dari seseorang pegawai antara lain sebagai berikut:

a. MBO (*Management by Objectives*)

Yaitu suatu sistem dengan cara mengukur kemampuan pegawai dan mencapai target pekerjaan atau tujuan dalam jangka waktu tertentu. Target atau tujuan tersebut harus benar-benar dapat diukur dan dapat dilihat pencapaiannya secara langsung.

b. Skala Rating antara lain

- 1) Skala grafik (*Graphic Scales*)
- 2) Skala Bertahap (*Multiple-step scales*)
- 3) Skala angka rating (*Numerical rating scales*)

c. Sistem perbandingan pegawai lain

- 1) Sistem susunan rank (*Rank order system*),
- 2) Sistem perbandingan pasangan (*Paired-comparison system*)
- 3) Sistem distribusi kekuasaan (*Forced incident technique*)
- 4) Teknik kejadian kritis (*Critical incident technique*)

Lebih lanjut menurut Dessler (1998) penilaian kinerja pegawai dapat juga dilakukan melalui beberapa metode sebagai berikut:

- 1) Metode Skala Penilaian Grafik adalah suatu metode rating (penilaian) yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam-macam pekerjaan dan orangnya.
- 2) Metode Peningkatan Alternasi adalah merupakan suatu prosedur penilaian dengan daftar pertanyaan-pertanyaan khusus dan diminta melaporkan secara ringkas mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan orang baik yang sudah ada atau belum nampak.
- 3) Metode Perbandingan berpasangan adalah prosedur penilaian dengan cara membandingkan secara sistematis antara karyawan satu dengan lainnya mengurutkan karyawan (yang dinilai) yang paling rendah ke paling tinggi.
- 4) Metode Distribusi Paksa adalah sama dengan pemeringkatan pada sebuah kurva.
- 5) Metode Insiden Kritis adalah merupakan metode penilaian dengan melibatkan seorang supervisor untuk mencatat semua kejadian-kejadian dari perilaku karyawan yang biasa maupun yang luar biasa dari kejadian sehari-hari.
- 6) Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku (BARS) adalah metode penilaian yang bertujuan mengkobinasikan manfaat dari insiden kritis dan penilaian berdasarkan kuantitas dengan menjangkarkan skala berdasarkan kuantitas pada contoh-contoh naratif spesifik dari kinerja yang baik dan kinerja yang jelek.
- 7) Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBO) adalah meliputi penetapan tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-

masing karyawan dan selanjutnya secara berkala meninjau kemajuan yang dicapai.

Menurut Rivai (2005) metode penilaian kinerja ini adalah metode yang berorientasi pada masa lalu yang terdiri dari :

1) Skala peringkat (*rating scale*)

Penilaian diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kinerja penyuluh pertanian dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilai akan memberikan angka yang menunjukkan perbedaan antara kinerja yang lebih dan lebih yang lebih buruk.

2) Daftar pertanyaan (*checklist*)

Menjelaskan beraneka ragam tingkat perilaku, bagi suatu pekerjaan tertentu.

3) Metode peristiwa kritis

Pemilihan yang berdasarkan pada catatan yang dibuat penilai atas perilaku penyuluh pertanian

4) Metoda *peninjauan lapangan*

Di sini penilai turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi penyuluh pertanian, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

5) Test dan observasi prestasi kerja

Penyuluh pertanian dinilai, diuji kemampuannya baik melalui ujian tertulis maupun melalui ujian praktek yang langsung diamati oleh penilai.

Sedangkan Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa aspek kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja yang terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
- 2) Kuantitas yang diperhatikan adalah output rutin dan output pekerjaan ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan yang diperhatikan apabila mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati-dan kerajinan.
- 4) Sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap perusahaan, pegawai dan lingkungan perusahaan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses, dimana institusi-institusi mengevaluasi atau menilai kinerja aparatur. Kinerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepersonaliaan dan memberikan umpan balik ke aparatur dalam pelaksanaan pekerjaannya. Penilaian kinerja aparatur tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai bidang dan tingkatan pekerjaan (Soeprihanto, 1996).

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual aparatur dengan prestasi kerja dengan apa yang diharapkan darinya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Aparatur menginginkan dan memerlukan penghargaan berkenaan dengan prestasi mereka dan perilaku menyediakan kesempatan untuk memberikan kompensasi kepada pegawai. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan

kesempatan untuk meninjau kemampuan aparatur dan menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 1998).

Selain metode-metode tersebut di atas, terdapat banyak metode lainnya yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Metode tersebut tidak hanya dapat digunakan sendiri-sendiri tetapi dapat juga merupakan gabungan antara metode satu dengan lainnya, dengan tujuan untuk menghindari atau mengurangi biaya yang terjadi.

1.5 Manfaat penilaian kinerja

Dalam melaksanakan penilaian kinerja pegawai maka sasaran yang dituju oleh instansi atau organisasi adalah perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai. Seperti pendapat Nawawi (1998) bahwa ada beberapa alasan untuk menilai kinerja yaitu: 1) Penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji, 2) Penilaian kinerja memberi satu peluang bagi pimpinan atau manajer dan karyawan atau bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja karyawan atau bawahan, 3) Penilaian ini akan memungkinkan atasan dan bawahan untuk mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan yang terjadi dan, 4) Pada akhirnya penilaian ini hendaknya berpusat pada proses perencanaan karier pegawai, karena penilaian tersebut memberikan peluang yang baik untuk meninjau rencana karier seseorang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya.

Menurut Rivai (2005) penilaian kinerja secara umum banyak digunakan untuk :

1. Kriteria studi validasi

2. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan organisasi.
3. Menekankan kembali struktur kekuasaan
4. Perencanaan sumber daya manusia

Tujuan dari penilaian kinerja guru adalah untuk melihat seberapa baik seorang guru telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Menurut Simamora (2004) dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja> penilaian kerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Hasil penilaian kinerja akan memperlihatkan tingkat keterampilan dan kompetensi tersebut perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Menurut Alwi (2001) dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja> secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan : 1) hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, 2) hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*, 3) hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan: 1) Prestasi riil yang dicapai individu, 2) kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, 3) prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Selanjutnya Robbins mengemukakan dalam Inrayani (2004) bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- a. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum. Penilaian memberikan informasi yang

berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi, transfer, ataupun pemberhentian.

- b. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- c. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
- d. Penilaian kinerja untuk memenuhi umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
- e. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan sistem harga.

Kapasitas aparatur pemerintah daerah yang dapat diterjemahkan dengan kinerja merupakan wujud konkrit untuk pencapaian dari tujuan institusi pemerintah yang harus memiliki motivasi sebagai kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diembannya (Robin, 1996). Di samping itu aparatur mesti memiliki komitmen kerja sebagai tingkat identifikasi keterlibatan individu dengan misi institusi, nilai-nilai institusi dan tujuan institusi (Gibson, 2000).

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi atau organisasi terutama bagi pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja pegawai akan sangat diuntungkan dari peningkatan karier, gaji dan kesempatan untuk berkembang tapi semuanya hanya dapat terlaksana pada privat sektor dan akan sulit ditemukan pada publik sektor.

1.6 Penilaian kinerja PNS

Penilaian Kinerja merupakan proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas, (Mangkuprawira, 2001). Menurut Dessler (2006, dalam Lucky Wulan, 2011) penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Manfaat Penilaian Kinerja Mangkuprawira (2001) mengatakan bahwa Penilaian Kinerja pegawai memiliki manfaat ditinjau dari beragam persepektif pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1. Perbaikan Kinerja

Umpan balik bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

3. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.

4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya mampu mengembangkan diri.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6. Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7. Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal.

8. Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

Menurut Moeherriono (2009) ada lima faktor dalam penilaian kinerja :

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan.

2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya. baik terhadap sesama pegawai maupun kepada pihak luar.
3. Kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja pegawai dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai diperlukan langkah-langkah, berikut langkah-langkah penilaian kinerja (Dessler, 2006) :

1. Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan.
2. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
3. Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

1.7 Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu unsur yang dianggap paling fundamental dan strategis dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai secara terus menerus adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Dalam UU No. 43 Tahun 1993 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 1 ayat 1 berbunyi: "Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan

pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan latihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan”.

Pengertian pendidikan berbeda dengan pelatihan, pelatihan lebih bersifat praktik, spesifik dan segera, sedangkan pendidikan bersifat teoritis, filosofis dan memerlukan waktu relatif lama. Praktis artinya setelah selesai pelatihan, peserta akan mampu menerapkan hasil latihannya di tempat tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan spesifik adalah terbatas pada suatu bidang keterampilan yang dilatihkan saja. Segera artinya setelah pelatihan peserta dapat dengan cepat dan tepat melaksanakan tugas. Pendidikan bersifat teoritis artinya peserta dibekali ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan dan daya analisis yang akan dapat membantu mereka untuk memecahkan masalah. Filosofis artinya meningkatkan daya pikir dan wawasan, sedangkan lama maksudnya bahwa hasilnya tidak segera dapat dimanfaatkan begitu selesai pendidikan.

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku (tingkah laku) seseorang/kelompok dalam mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Hasibuan (2004) menyatakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan bagi pegawai. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan, pegawai akan dapat meningkatkan kemampuan dan keahliannya.

Pelaksanaan pelatihan pada setiap instansi maupun organisasi memerlukan pengorbanan yang sangat besar, untuk itu hasil yang diperoleh dari program pelatihan hendaknya juga memberikan sumbangan yang jauh

lebih besar dari yang diharapkan. Agar pelaksanaan pelatihan dapat mencapai sasaran maka di dalam perencanaan pelatihan, menurut Manulang (1981) sudah ditetapkan tujuan pokok dari unsur-unsur pelatihan. unsur-unsur tersebut diantaranya adalah: a) tujuan *training*, b) subjek *training*, c) jadwal *training*, d) lokasi *training*, e) jumlah kualifikasi para peserta, f) instruktur dan g) metoda.

Pelaksanaan pendidikan dan latihan merupakan suatu keharusan bagi seluruh jajaran birokrasi pemerintah termasuk pegawai negeri sipil. Kenyataan menunjukkan bahwa masyarakat yang harus dilayani selalu berkembang dan bergerak dinamis, hal ini terjadi antara lain disebabkan oleh berkembangnya tingkat pendidikan masyarakat. Pegawai negeri sipil selaku aparat pelayan masyarakat untuk menghadapi dan mengatasi berbagai persoalan yang berkembang ini, maka kemampuan aparat perlu ditingkatkan dan salah satu upayanya adalah melalui pendidikan dan latihan (Diklat).

Menurut Siagian (1994) bahwa pentingnya pendidikan dan latihan sebagai bagian integral dari penyelenggaraan roda administrasi negara, adalah: 1) terlihat gejala menurunnya produktivitas dan mutu kerja, 2) terjadi alih tugas karyawan, 3) terjadi promosi, 4) timbul tugas-tugas baru, 5) pemanfaatan teknologi baru, 6) timbul kebutuhan peningkatan pengetahuan dan keterampilan melaksanakan tugas, 7) terjadi pemekaran organisasi, dan 8) perubahan dan perkembangan masyarakat.

Adapun klasifikasi jenis pendidikan dan latihan pegawai negeri sipil dimaksud dapat dibagi atas tiga, yaitu:

- a. Pendidikan dan latihan pra jabatan (*preservice training*) adalah suatu latihan yang diberikan kepada setiap calon pegawai negeri sipil, dengan

tujuan agar dapat terampil dalam melaksanakan tugas yang akan dipercayakan kepadanya.

- b. Pendidikan dan latihan dalam jabatan (*in service training*) adalah suatu latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.
- c. Pendidikan dan latihan yang merupakan salah satu syarat untuk dapat menduduki jabatan struktural tertentu, seperti: Diklat PIM IV, Diklat PIM III dan Diklat PIM II.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pendidikan dan latihan dalam penelitian ini adalah segala usaha dan upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mempersiapkan dan mengembangkan diri serta kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pegawai negeri sipil dalam bentuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik sebelum maupun sesudah menjadi pegawai negeri sipil.

1.8 Kompetensi

Kompetensi berasal dari Bahasa Inggris, yakni "competence" yang berarti kecakapan, kemauan. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia yang dikemukakan oleh Poerwadarminta (2003) kompetensi adalah kewenangan untuk menentukan sesuatu. Kemudian Prihadi (2005) kompetensi adalah kemampuan mutlak yang diperlukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai bawahan. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya, sesuatu yang dimaksud bisa

menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Selanjutnya dalam jurnal Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi oleh Surya Dharma, mengandung makna, kompetensi adalah bahagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan. Berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.

Kompetensi menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap-perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Standar kompetensi jabatan bagi pejabat struktural yang menangani Manajemen Pegawai Negeri Sipil antara lain adalah:

- 1) Kemampuan merencanakan formasi Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Kemampuan merencanakan dan memproses pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
- 3) Kemampuan merencanakan dan memproses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil;
- 4) Kemampuan merencanakan dan memproses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil;

- 5) Kemampuan merencanakan dan memproses pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
- 6) Kemampuan merencanakan dan memproses kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil; dan
- 7) Kemampuan-kemampuan dalam pengembangan sikap dan perilaku positif sebagai pejabat kepegawaian.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap sikap serta minat seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

1.9 Kecerdasan emosional (EQ)

Kualitas manusia bermula dengan kecerdasan emosional mengelola perbedaan menuntut kecerdasan emosional, yang meliputi pemahaman yang jelas terhadap adat istiadat, keyakinan tradisi dan bahkan ritual orang lain. Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan khusus untuk membaca perasaan terdalam mereka melalui kontak, dan menangani relasi secara efektif sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri, dan memenuhi tantangan manajemen relasi, singkatnya bagaimana mengantisipasi, mengolah dan atau memecahkan masalah yang terjadi. Orang yang memiliki kemampuan emosional adalah orang yang ahli strategi, motivator, pelatih, negosiator, psikolog dan semua pengembang sumber daya manusia.

Secara khusus, para pemimpin perusahaan membutuhkan EQ tinggi karena mereka mewakili organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di

dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja. Pemimpin yang memiliki empati akan dapat memahami kebutuhan para pegawainya dan dapat memberikan *feedback* yang konstruktif.

Nilai mendasar yang mau dikembangkan dengan menampilkan EQ dalam dunia kerja adalah implikasinya terhadap penyelenggaraan pelatihan-pelatihan. Dengan memperhatikan bahwa EQ berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja maka organisasi perlu melakukan pelatihan-pelatihan EQ. Pada area ini para psikolog dapat mengambil peran besar untuk membantu individu dalam membangun kompetensi emosional yang dibutuhkan oleh pekerjaannya. EQ mempengaruhi semua aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Bahkan ketika anda bekerja seorang diri, keberhasilan anda akan sangat tergantung pada seberapa besar tingkat kedisiplinan dan motivasi anda sendiri.

Kecerdasan emosional juga mencakup kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri, empati dan kecakapan sosial. Keterampilan yang berkaitan dengan kecerdasan emosi antara lain misalnya kemampuan untuk memahami orang lain, kepemimpinan, kemampuan membina hubungan dengan orang lain, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, membentuk citra diri positif, memotivasi dan memberi inspirasi dan sebagainya.

Menurut Nurkolis (2007) terdapat 7 keterampilan pada kecerdasan emosional (EQ) yaitu :

1) Mengenali emosi

Ketrampilan ini meliputi kemampuan anda untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya anda rasakan. Setiap kali suatu emosi tertentu muncul dalam pikiran, anda harus dapat menangkap pesan apa yang ingin disampaikan. Berikut adalah beberapa contoh pesan dari emosi: takut, sakit hati, marah, frustrasi, kecewa, rasa bersalah, kesepian.

2) Melepaskan emosi negatif

Ketrampilan ini berkaitan dengan kemampuan anda untuk memahami dampak dari emosi negatif terhadap diri anda. Sebagai contoh keinginan untuk memperbaiki situasi ataupun memenuhi target pekerjaan yang membuat anda mudah marah ataupun frustrasi seringkali justru merusak hubungan anda dengan bawahan maupun atasan serta dapat menyebabkan stres. Jadi selama anda dikendalikan oleh emosi negatif anda justru anda tidak bisa mencapai potensi terbaik dari diri anda. Solusinya, lepaskan emosi negatif melalui teknik pendayagunaan pikiran bawah sadar sehingga anda maupun orang-orang di sekitar Anda tidak menerima dampak negatif dari emosi negatif yang muncul.

3) Mengelola emosi diri sendiri

Anda jangan pernah menganggap emosi negatif atau positif itu baik atau buruk. Emosi adalah sekedar sinyal bagi kita untuk melakukan tindakan untuk mengatasi penyebab munculnya perasaan itu. Jadi emosi adalah awal bukan hasil akhir dari kejadian atau peristiwa. Kemampuan kita untuk mengendalikan dan mengelola emosi dapat membantu anda mencapai kesuksesan. Ada beberapa langkah dalam mengelola emosi diri sendiri, yaitu: pertama, adalah menghargai emosi dan menyadari dukungannya kepada Anda.

Kedua, berusaha mengetahui pesan yang disampaikan emosi, dan meyakini bahwa kita pernah berhasil menangani emosi ini sebelumnya. Ketiga adalah dengan bergembira kita mengambil tindakan untuk menanganinya. Kemampuan kita mengelola emosi adalah bentuk pengendalian diri yang paling penting dalam manajemen diri, karena kitalah sesungguhnya yang mengendalikan emosi atau perasaan kita, bukan sebaliknya.

4) Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi. Kendali diri emosional--menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati--adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Ketrampilan memotivasi diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki ketrampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

5) Mengenal emosi orang lain

Mengenal emosi orang lain berarti kita memiliki empati terhadap apa yang dirasakan orang lain. Penguasaan ketrampilan ini membuat kita lebih efektif dalam berkomunikasi dengan orang lain. Inilah yang disebut sebagai komunikasi empatik. Berusaha mengerti terlebih dahulu sebelum dimengerti. Ketrampilan ini merupakan dasar dalam berhubungan dengan manusia secara efektif.

6) Mengelola emosi orang lain

Jika keterampilan mengenali emosi orang lain merupakan dasar dalam berhubungan antar pribadi, maka keterampilan mengelola emosi orang lain merupakan pilar dalam membina hubungan dengan orang lain. Manusia adalah makhluk emosional. Semua hubungan sebagian besar dibangun atas dasar emosi yang muncul dari interaksi antar manusia. Keterampilan mengelola emosi orang lain merupakan kemampuan yang dasyat jika kita dapat mengoptimalkannya. Sehingga kita mampu membangun hubungan antar pribadi yang kokoh dan berkelanjutan. Dalam dunia industri hubungan antar korporasi atau organisasi sebenarnya dibangun atas hubungan antar individu. Semakin tinggi kemampuan individu dalam organisasi untuk mengelola emosi orang lain.

7) Memotivasi orang lain

Ketrampilan memotivasi orang lain adalah kelanjutan dari ketrampilan mengenali dan mengelola emosi orang lain. Ketrampilan ini adalah bentuk lain dari kemampuan kepemimpinan, yaitu kemampuan menginspirasi, mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan membangun kerja sama tim yang tangguh dan andal.

1.10 Reward

Menurut Nugroho (2007) menyatakan bahwa sejak 1959 aparatur negara diberikan penghargaan untuk berbagai jenis sesuai dengan prestasinya. Sebut saja Sarya Lencana Kemerdekaan, Satya Lencana Pembangunan, Satya

Lencana Wira Karya, Satya Lencana Karya Satya dan Piagam Pelita. Namun banyak diantara anugerah tersebut ditanggapi dingin karena bentuknya yang berkurang memberi manfaat untuk meningkatkan kesejahteraan.

Puluhan tahun lalu, Abraham Maslow menenggarai tentang penghargaan sejenis itu yang hanya bisa dinikmati kelompok masyarakat mapan. Sementara jika dilihat dari pendapatan mayoritas aparaturnya pemerintah saat ini, untuk menutup kebutuhan pokok saja tidak cukup. Intinya, kebutuhan akan sandang, pangan, papan lebih berarti dari sebuah penghargaan atas kesetiaan, prestasi dan darma bakti yang diberikan. Untuk itu diperlukan usaha-usaha dari pemerintah untuk mengevaluasi kembali mengenai bentuk dan manfaat dari penghargaan yang akan diberikan.

Reward, penghargaan diberikan kepada anggota untuk memotivasi agar seseorang akan bekerja dengan baik, semangat atau dorongan terhadap anggota satuan sangat diperlukan mengingat bahwa manusia termotivasi oleh kebutuhannya, baik dalam bekerja maupun kehidupan pribadi. dengan memahami dan memenuhi kebutuhan anggota maka prestasi kerja akan meningkat

Hasil kerja (*outcomes*) atau penghargaan (*rewards*) terbagi dalam dua kategori utama. Pertama, individu mendapatkan hasil kerja dari lingkungan tertentu, dia akan mendapatkan sesuatu (hasil kerja) yang sifatnya bisa positif atau pun negatif dari atasan, teman kerja, sistem-*reward* organisasi ataupun dari sumber lainnya. *Reward* yang berasal dari lingkungan ini dengan demikian juga merupakan salah satu dari sumber hasil kerja (*outcome*) bagi individu. Sumber kedua adalah hasil kerja yang murni diperoleh dari pelaksanaan tugas itu sendiri (kemampuan untuk berprestasi, nilai personal,

prestasi, dan lain-lain). Ini berarti, individu memberikan penghargaan (*reward*) kepada dirinya sendiri. Lingkungan tidak bisa memberikannya atau pun mengambilnya secara langsung, lingkungan hanya membantu terjadinya hal itu.

Menurut teori hirarchi Maslow, faktor pendorong yang menyebabkan seseorang mau bekerja ekstra keras adalah motivasi, kebutuhan manusia tersusun secara hirarchi. Bila suatu kebutuhan telah dicapai individu, maka kebutuhan yang lebih tinggi menjadi kebutuhan baru yang harus dicapai. Menurut Maslow, kebutuhan kita dapat digambarkan menjadi 5 kategori yang potensial sebagai pendorong motivasi kerja.

- 1) Kebutuhan dasar atau fisiologis seperti makan, seks dan papan merupakan kebutuhan dasar untuk dapat bertahan hidup.
- 2) Berupa kebutuhan rasa aman secara mental dan fisik dari lingkungan kerja.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki seperti cinta, kasih, penerimaan, persahabatan dan kebutuhan sosial lainnya yang berhubungan dengan proses sosial, kebutuhan rasa memiliki ini dipenuhi dengan menyediakan lingkungan dan iklim kerja yang menyenangkan bagi anggota, yang mendorong setiap individu untuk merasa sebagai bagian penting dari tim kerja.
- 4) Kebutuhan penghargaan diri yaitu respek dan pujian atas keberhasilan, dan merasa diri berharga, bagi anggota kebutuhan ini dipenuhi dengan mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas pengetahuan, ketrampilan dan usaha kerasnya. Kebutuhan ini membuat individu menjadi puas bekerja sama dengan tim kerja. Bentuk kebutuhan ini berupa penghargaan

finansial, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, kesempatan sekolah dan lain-lain.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk terus berkembang dan mencapai potensi penuh individu. Kebutuhan ini berfokus kepada pengembangan individu seperti otonomi, kreativitas, mengambil resiko dan memenuhi kebutuhan sendiri, ini merupakan jenis kebutuhan tertinggi menurut teori Maslow. Kebutuhan ini dapat berupa keinginan mengembangkan karier, kesempatan untuk menampilkan produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi, serta kesempatan untuk mengembangkan dan mewujudkan kreativitas.

Beberapa pakar tentang motivasi memasukkan penghargaan ini dalam teorinya, menunjukkan bahwa penghargaan merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja seseorang di samping faktor yang lain, penghargaan yang diperoleh seseorang anggota berdasarkan prestasi kerjanya bukan saja berpengaruh pada individu yang menerimanya, tetapi kelompok, keluarga dan lingkungan juga akan berpengaruh, rasa kebanggaan akan timbul, percaya diri semakin kuat, anggota merasa puas karena prestasinya diakui sehingga pada gilirannya akan meningkatkan disiplin dan etos kerja.

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

Berikut ini akan penulis kemukakan penelitian terdahulu yang relevan dan pengembangan hipotesis pada penelitian ini :

1. Pendidikan dan latihan terhadap kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukaton (2007) dengan judul penelitian “Pengaruh penempatan, pelatihan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan, pelatihan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung penempatan terhadap kinerja pegawai sebesar 38,93%. Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 27,71%.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bandiyono (2006) dengan judul “Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kabupaten Dharmasraya” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pendidikan dan latihan serta promosi jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kabupaten Dharmasraya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2007) yang meneliti tentang pengaruh diklat dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat. Dengan hasil penelitiannya adalah :1) terdapat pengaruh yang signifikan dari diklat terhadap kinerja pegawai di kantor PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat, 2) terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor PLN (Persero)

wilayah Sumatera Barat, 3) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari diklat dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maini (2007) dengan judul "Pengaruh pendidikan dan latihan (diklat), pengalaman dan komitmen terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang", menunjukkan bahwa: a) Terdapat pengaruh pendidikan dan latihan (Diklat) dan pengalaman terhadap komitmen pegawai, b) Terdapat pengaruh pendidikan dan latihan (Diklat), pengalaman dan komitmen terhadap kualitas kerja pegawai. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kerja pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang secara langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung (melalui variabel komitmen). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh langsung terhadap kualitas. Pengaruh pengalaman terhadap kualitas kerja secara langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Komitmen berpengaruh terhadap kualitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai sangat menentukan kualitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis (H_1) : Terdapat pengaruh pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo

2. Kompetensi terhadap kinerja

Harif (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, komitmen, organisasional, dan kompetensi terhadap kinerja individual. Dengan melibatkan karyawan BUMN yang bergerak di bidang konstruksi sebagai objek penelitian. Hasil analisis regresi pada langkah pertama menunjukkan bahwa variabel kontrol yang terdiri dari pengalaman dan pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan gaji dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2005) dengan judul penelitian "Analisis pengaruh motivasi, kemampuan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada museum Jawa Tengah Rongo Warsito Semarang", menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada museum Jawa Tengah Rongo Warsito Semarang. Sumbangan efektif dari ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat adalah sebesar 80,7% dan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Anonim (2008) melakukan penelitian tentang kinerja guru SMA Negeri 1 Cilacap. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pertama ada pengaruh yang positif kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kompetensi profesional guru, maka semakin tinggi kinerja guru. Kedua ada pengaruh yang positif kompetensi profesional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kompetensi profesional

kepala sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru. Ketiga ada pengaruh yang positif *esteem needs* terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik pemenuhan guru akan *esteem needs*, maka semakin tinggi kinerja guru.

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis (H₂) : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo

3. Kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyatsyah (2006) tentang pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan fisik kerja dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang, menunjukkan bahwa 1) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang berarti dari kecerdasan emosional, lingkungan fisik kerja dan kreativitas terhadap kinerja. 2) terdapat pengaruh yang berarti dari kecerdasan emosional terhadap kinerja. 3) terdapat pengaruh yang berarti dari lingkungan fisik kerja terhadap kinerja. 4) terdapat pengaruh yang berarti dari kreativitas terhadap kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2007) tentang Pengaruh kecerdasan emosional & motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk, menunjukkan bahwa : 1) Berdasarkan uji F, diketahui bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja 2) Berdasar hasil Uji t terbukti bahwa

variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sedangkan variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyanis (2007) dengan judul “Pengaruh dari tingkat profesionalisme guru, kecerdasan emosional dan perilaku guru terhadap hasil ujian nasional SMA di Kabupaten Tanah Datar” menyimpulkan bahwa: a) Terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap keberhasilan Ujian Nasional di Kabupaten Tanah Datar. b) Terdapat pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap keberhasilan Ujian Nasional di Kabupaten Tanah Datar. c) Terdapat pengaruh perilaku guru terhadap keberhasilan Ujian Nasional di Kabupaten Tanah Datar.

Penelitian terdahulu yang menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk, masih terbatas. Hasil penelitian di atas belum konsisten, berdasarkan hal tersebut, peneliti menguji kembali pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan menurunkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis (H₃) : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo

4. *Reward* terhadap kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purcell, Felstead and Jewson (1999) menyatakan bahwa hampir kebanyakan pekerja temporer dan *part time* termasuk di dalam golongan karyawan yang mengalami *job insecurity* tertinggi. Adanya *outsourcing*, kompetisi yang ketat dan strategi eksternal

dari organisasi menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dari karyawan. Sistem pemberian *reward* yang dikaitkan dengan manajemen kinerja serta fleksibilitas dalam pemberian finansial menyebabkan rasa tidak pasti tentang tingkat pendapatan yang akan diperoleh.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekardo (2007) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, pengembangan karier dan persepsi tentang kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa : 1) terdapat pengaruh yang berarti dari kompensasi, pengembangan karier dan persepsi tentang kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, 2) pemberian kompensasi baik langsung maupun tidak langsung dirasakan cukup oleh pegawai RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya. 3) pengembangan karier dirasakan yang diperoleh dirasakan cukup oleh pegawai RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.

Penelitian yang dilakukan oleh Khaidir, (2008) yang meneliti tentang “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dharmasraya”, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja. Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap variabel kinerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel disiplin terhadap variabel kinerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap variabel kinerja melalui variabel disiplin kerja

memiliki pengaruh lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel kompensasi ke variabel kinerja.

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis (H₄) : Terdapat pengaruh reward terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo

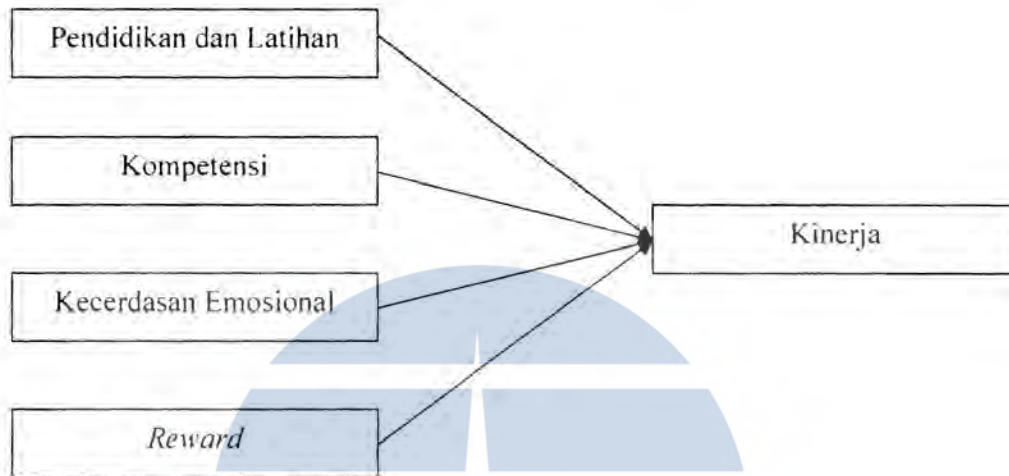
C. Kerangka berpikir

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi atau instansi pemerintah harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan, tingkat kompetensi, kecerdasan emosional dan reward khusus yang dimiliki oleh para pejabatnya. Di Pemerintah Daerah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi diperlukan adanya pegawai yang memiliki hal-hal tersebut diatas untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dibidangnya masing-masing sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, sebab ini menyangkut tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai dapat optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran, kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2003). Sebuah model yang baik dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, yakni variabel independen dan variabel dependen

(Ferdinand, 2006). Berikut kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini :

Kerangka Berpikir Penelitian



D. Hipotesis

Berdasarkan tujuan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan semetara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan, kompetensi, kecerdasan emosional dan reward berpengaruh terhadap kinerja pejabat secara parsial.
2. Pendidikan dan Pelatihan, kompetensi, kecerdasan emosional dan reward secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja pejabat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan atau disebut sebagai *explanatory research* atau *confirmatory research*. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dan populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak terlalu lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat (Sugiyono, 2008:199).

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2002). Jadi populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti.

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah para pejabat struktural Eselon III yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo terdiri dari dua bagian yaitu Eselon III/a yang terdiri dari : Kepala Kantor, Kepala Bagian di

Sekretraiat Daerah, Kepala Bagian disekretariat DPRD, sekretaris dinas dan badan, Irbanwi di Inspektorat serta Eselon III/b yang terdiri dari : Kepala Bidang di Badan dan Dinas.

2. Sampel

Arikunto (1996) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih, memperhatikan pernyataan di atas menurut Surakhmad (1994) menyarankan apabila ukuran populasi sebanyak kurang atau sama dengan 100, pengambilan sampelnya sekurang-kurangnya 50% dari ukuran populasi. Apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 1000, ukuran sampel diharapkan sekurang-kurangnya 15% dari ukuran populasi.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dimana populasi diasumsikan berdistribusi normal (Umar, 2008:78). Rumus tersebut adalah :

$$n = \frac{N}{N(a^2 + 1)}$$

Keterangan :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- a = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, 10%.

Dengan jumlah populasi sebanyak 140 orang dan presisi sebesar 0,10, diperoleh jumlah sample sebanyak 58,33 atau 58 orang responden.

C. Instrumen Penelitian

Jenis data yang diperlukan guna mendukung dokumen-dokumen (informasi), baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja, pendidikan dan latihan, kompetensi, kecerdasan emosional, dan *reward*. Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber yaitu :

- a) Data primer, diperoleh secara langsung dari pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo. Data diperoleh melalui penyebaran kuisisioner penelitian dan wawancara langsung dengan responden yang mencakup data tentang kinerja, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, kecerdasan emosional, dan *reward*.
- b) Data sekunder, diperoleh dari berbagai dokumen atau laporan yang berkaitan dengan kinerja, pendidikan dan latihan, kompetensi, kecerdasan emosional, dan *reward* pada pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo

D. Prosedur pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data dilakukan guna untuk memperoleh temuan-temuan yang relevan yang ditemukan peneliti saat melakukan penelitian dilapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui 2 cara yaitu penelitian lapangan dan Penelitian kepustakaan seperti dijelaskan berikut ini:

1. Penelitian Lapangan

- a. **Wawancara (*Interview*)**, merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian (Indriantoro dan Supomo; 2002:147). Wawancara

dengan melakukan tanya jawab dengan seseorang untuk mendapatkan keterangan atau pendapatnya akan suatu hal atau masalah.

b. Observasi, merupakan metode mengumpulkan data dengan mengamati langsung di lapangan. Proses ini berlangsung dengan pengamatan yang meliputi melihat, merekam, menghitung, mengukur, dan mencatat kejadian. Observasi bisa dikatakan merupakan kegiatan yang meliputi pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Pada tahap awal observasi dilakukan secara umum, peneliti mengumpulkan data atau informasi sebanyak mungkin. Tahap selanjutnya peneliti harus melakukan observasi yang terfokus, yaitu mulai menyempitkan data atau informasi yang diperlukan sehingga peneliti dapat menemukan pola-pola perilaku dan hubungan yang terus menerus terjadi. Jika hal itu sudah diketemukan, maka peneliti dapat menemukan tema-tema yang akan diteliti.

c. Metode Survei, Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti “Tidak Pernah” sampai dengan “Selalu”, “Sangat Rendah” sampai dengan “Sangat Puas”, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2002:147). Dengan menggunakan

kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

d. Studi Dokumentasi, merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah Pendidikan dan Pelatihan, kompetensi, kecerdasan emosional, reward dan kinerja pejabat.

2. Penelitian Kepustakaan.

Penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku di perpustakaan seperti buku Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis

- a. **Studi yang relevan**, studi digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.
- b. **Akses Internet**, digunakan untuk mencari data-data pendukung dari berbagai buku-buku, artikel dan jurnal penelitian.

E. Defenisi Operasional

Menurut Singarimbun (2007:46), definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur. Menurut Azwar (2006:74), definisi

operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek atau fenomena. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas pertama Pendidikan dan Pelatihan (X_1) secara umum pendidikan adalah usaha meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan bagi pegawai. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan, pegawai akan dapat meningkatkan kemampuan dan keahliannya (Hasibuan 2004).

Variabel bebas kedua Kompetensi (X_2), Menurut Prihadi (2005) kompetensi adalah kemampuan mutlak yang diperlukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai bawahan. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya, sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian.

Variabel bebas ketiga Kecerdasan Emosional (X_3), secara umum pengertian kompetensi adalah menunjukkan gambaran seseorang yang mempunyai kompetensi untuk mengelola pekerjaan, atau secara lebih spesifik mempunyai kompetensi untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target. Dalam hal ini, istilah kompetensi yang pertama merujuk pada

kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* secara kompeten. Depdiknas (2004:7) merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Variabel bebas keempat Reward (X4), secara umum pengertian *Reward*, penghargaan diberikan kepada anggota untuk memotivasi agar seseorang akan bekerja dengan baik, semangat atau dorongan terhadap anggota satuan sangat diperlukan mengingat bahwa manusia termotivasi oleh kebutuhannya, baik dalam bekerja maupun kehidupan pribadi, dengan memahami dan memenuhi kebutuhan anggota maka prestasi kerja akan meningkat

Variabel terikat Kinerja (Y), Menurut Hasibuan (2001) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Setelah kita membicarakan beberapa pengertian dasar tentang beberapa definisi variabel dalam penelitian ini, berikut dapat kita lihat operasional variabel yang di rancang untuk kuesioner dan skala data adalah seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|-------------------------------|--|--|
| Pendidikan dan pelatihan (X1) | Usaha meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan bagi pegawai. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan, pegawai akan dapat meningkatkan kemampuan dan keahliannya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Teknis : kemampuan mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi, keterampilan memecahkan masalah pekerjaan. 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan interpersonal hubungan |

| | | |
|---------------------------|---|---|
| | (Hasibuan 2004). | |
| Kompetensi (X2) | Menurut Prihadi (2005) kompetensi adalah kemampuan mutlak yang diperlukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai bawahan. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya, sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. | Pemahaman tentang pekerjaan |
| Kecerdasan Emosional (X3) | Depdiknas (2004:7) merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengungkapkan perasaan secara efektif 2. Memiliki motivasi diri 3. Membangun hubungan produktif 4. Punya kesadaran diri 5. Terampil dalam mengendalikan orang lain |
| Reward (X4) | penghargaan diberikan kepada anggota untuk memotivasi agar seseorang akan bekerja dengan baik, semangat atau dorongan terhadap anggota satuan sangat diperlukan mengingat bahwa manusia termotivasi oleh kebutuhannya, baik dalam bekerja maupun kehidupan pribadi, dengan memahami dan memenuhi kebutuhan anggota maka prestasi kerja akan meningkat. | <ol style="list-style-type: none"> 4. Reward Extrinsic 5. Reward Intrinsic |
| Kinerja (Y) | Bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja : Pemahaman terhadap undang undang. 2. Kuantitas pekerjaan: pengetahuan terhadap pekerjaan utama 3. Hubungan kerja : menentukan hasil jumlah pelaksanaan kegiatan. 4. Ketangguhan kerja 5. Capaian hasil : hasil yang diharapkan. |

F. Transformasi Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner pada responden yang menggunakan skala ordinal. Agar dapat dianalisis secara statistik dan menjadi persyaratan menggunakan model regresi, maka data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval dengan menggunakan *Methods of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi (f) responden untuk setiap item pertanyaan.
2. Selanjutnya menentukan proporsi (p) dengan cara setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden.
3. Menghitung proporsi kumulatif (PK).
4. Menentukan nilai z untuk setiap PK yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
5. Menentukan nilai skala (*scale value*=SV) untuk setiap skor jawaban dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Nilai Interval (SV)} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Keterangan:

Density at lower limit adalah kepadatan batas bawah

Density at upper limit adalah kepadatan batas atas

Area under upper limit adalah daerah dibawah batas atas

Area under lower limit adalah daerah dibawah batas bawah

6. Mengubah *Scale Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentransformasikan masing- masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scale Value* (TSV). Dengan rumus:

Nilai Transformasi= Nilai Skala-| Nilai Skala Minimal|+ 1

Melakukan transformasi data skala ordinal ke skala interval akan digunakan alat bantu dengan *software* MSI. Data yang telah diolah melalui proses interval, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan program SPSS untuk mendapatkan nilai matriks korelasi antar variabel penelitian (Yuriyuda: 2010).

G. Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui bahwa instrumen yang digunakan sudah valid sehingga akan menghasilkan data yang akurat sesuai dengan kebutuhan penelitian maka perlu dilakukan pengujian.

1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang valid tidak sekedar mengungkapkan data dengan tetap, akan tetapi juga harus memberikan gambaran mengenai data tersebut. Suatu tes atau instrumen pengukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi atau memberikan hasil ukurannya yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.

Alat yang digunakan untuk menguji validitas kuisioner pada penelitian ini adalah berdasarkan rumus *koefisien korelasi product moment* (Algifari, 1997) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

n = Jumlah responden

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 11.3. Untuk menentukan nomor item yang valid dan yang gugur digunakan kriteria pengujian analisis sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih kecil dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid / gugur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau Crobach's Alpha, instrumen yang mempunyai reliabilitasi.

Apabila koefisien *Crobach's Alpha* lebih besar dari pada nilai kritisnya (Anton Dajan, 1997).

Rumus :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2_t} \right]$$

Keterangan :

- r_{ii} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir
- σ^2_t = varians total

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Menurut Sugiyono (2004) kriteria pengujian analisis ini adalah:

- a. Jika nilai koefisien kolerasi (r_{α}) lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai koefisien kolerasi (r_{α}) lebih kecil dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Sebagai tingkat reliabilitas digunakan skala yang dikemukakan oleh Arikunto (2002) sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.2
Klasifikasi Indek Reliabilitas Instrumen

| No | Indek Reliabilitas | Klasifikasi |
|----|--------------------|---------------|
| 1 | 0.00 < 0.20 | Sangat rendah |
| 2 | 0.20 < 0.40 | Rendah |
| 3 | 0.40 < 0.60 | Sedang |
| 4 | 0.60 < 0.80 | Tinggi |
| 5 | 0.80 < 1,00 | Sangat Tinggi |

Sumber : Arikunto (2002)

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Menurut Singgih (2000) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) < 0.05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) > 0.05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada

atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya (Ghozali 2005: 105).

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu akan dilakukan juga uji statistik untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas sehingga lebih dapat menjamin keakuratan hasilnya. Uji yang digunakan adalah uji Glejser yaitu dengan cara mengabsolutkan nilai residual ($AbsUt$), apabila probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

I. Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal nilai rata-rata, median, modus); dan nilai dispersi (standar deviasi dan koefisien variasi) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan

satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner dipakai rumus berikut:

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5 \cdot SS) + (4 \cdot S) + (3 \cdot N) + (2 \cdot TS) + (1 \cdot STS)}{SS + S + N + TS + STS}$$

Di mana:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{5} \times 100$$

Dimana: TCR = tingkat pencapaian jawaban responden

Arikunto (2002:244) mengemukakan kriteria jawaban responden sebagai berikut:

Jika TCR berkisar antara 76 – 100 % = baik

Jika TCR berkisar antara 56 – 75,99 % = cukup baik

Jika TCR berkisar antara 0 – 55,99 % = kurang baik

2. Analisis Verivikatif (kuantitatif)

a. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square (OLS)*. Menurut Gujarati (1999) pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat dapat dituliskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Pendidikan dan latihan

X_2 = Kompetensi

X_3 = Kecerdasn emosional

X_4 = *Reward*

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

b_3 = Koefisien regresi X_3

b_4 = Koefisien regresi X_4

e = Variabel yang tidak diteliti

b. Koofesien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Koefisien determinasi (R^2) dirumuskan sebagai berikut (Gujarati, 2006):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

$b_{1,2,3,4}$ = Koefisien Regresi

$x_{1,2,3,4}$ = Variabel Independen

y = Variabel dependen

$\sum y^2$ = jumlah total kuadrat variabel dependen

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat

mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2005).

c. Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis 1, 2, 3, dan 4 digunakan uji t. Dengan melakukan Uji t dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menilai t_{tabel} digunakan taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Berdasarkan hipotesis penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$, H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara pendidikan dan latihan (X_1) yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo terhadap kinerja (Y).

$H_a: \beta_1 \neq 0$, H_{a2} : Terdapat pengaruh antara pendidikan dan latihan (X_1) yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo terhadap kinerja (Y).

$H_0: \beta_2 = 0$, H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_2) yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo terhadap kinerja (Y).

Ha: $\beta_2 \neq 0$, Ha₃: Terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_2) yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo terhadap kinerja (Y).

Ho: $\beta_3 = 0$, Ho₄: Tidak terdapat pengaruh antara Kecerdasan emosional (X_3) yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo terhadap kinerja (Y).

Ha: $\beta_3 \neq 0$, Ha₄: Terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X_3) yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo terhadap kinerja (Y).

Ho: $\beta_4 = 0$, Ho₅: Tidak terdapat pengaruh antara Reward (X_4) yang dimiliki yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo terhadap kinerja (Y).

Ha: $\beta_4 \neq 0$, Ha₅: Terdapat pengaruh antara Reward (X_4) yang dimiliki yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo terhadap kinerja (Y).

Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel \alpha/2 (n-k-1)}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel \alpha/2 (n-k-1)}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika $-t_{tabel \alpha/2 (n-k-1)} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel \alpha/2 (n-k-1)}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Penggunaan $\alpha/2$ karena pengujian dua arah.

Pengujian dua arah dipilih karena pernyataan

hipotesis adalah adanya pengaruh.
(Amir,Junaidi & Yulmardi, 2009).

d. Uji F (Simultan)

Dengan melakukan Uji F maka dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5%. Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$: Artinya tidak terdapat pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

H_a : minimal ada satu $\beta_i \neq 0$: Artinya terdapat pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Berdasarkan hipotesis penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

$H_0: \beta_i = 0 \quad i = 1,2,3,4$: pendidikan dan latihan (X_1), kompetensi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan reward (X_4) yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara simultan.

H_a : minimal ada satu $\beta_i \neq 0, i = 1,2,3,4$: pendidikan dan latihan (X_1), kompetensi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan reward (X_4) yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara simultan.

Adapun rumus dari F hitung menurut Sugiyono (2012) yaitu:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F_h = F hitung

R² = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

- a. Jika F hitung < F tabel maka H₀ akan diterima
- b. Jika F hitung > F tabel maka H₀ akan ditolak dan H_a akan diterima

Uji F ini dapat pula dilihat dari besarnya probabilitas *value* (*p value*) dibandingkan dengan tingkat signifikan dengan dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika probabilitas > tingkat signifikan, maka H_a ditolak dan H₀ diterima.
- b. Jika probabilitas < tingkat signifikan, maka H_a diterima dan H₀ ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah para pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo. Pejabat struktural Eselon III tersebut terdiri atas dua bagian yaitu pejabat Eselon III/a yang terdiri dari : Kepala Bagian di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD, Kepala Kantor dan Sekretaris di Badan dan Dinas dan Eselon III/b terdiri dari Kepala Bidang di Badan dan Dinas.. Adapun jumlah seluruh pejabat struktural yang menjadi objek penelitian yaitu sebanyak 58 orang. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner penelitian dan wawancara langsung dengan responden yang mencakup data tentang kinerja, pendidikan dan latihan, kompetensi, kecerdasan emosional, dan reward. Kuesioner yang disebarkan yaitu sebanyak 58 buah. Dan seluruh kuesioner yang kembali dapat diolah. Adapun rincian mengenai jumlah kuesioner yang disebarkan dan yang diterima kembali dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

| Penyebaran Kuesioner | Jumlah | Persentase |
|-----------------------------------|--------|------------|
| Kuesioner yang disebarkan | 58 | 100% |
| Kuesioner yang kembali | 58 | 100% |
| Kuesioner yang tidak kembali | 0 | 0 |
| Kuesioner yang tidak dapat diolah | 0 | 0 |
| Kuesioner yang dapat diolah | 58 | 100% |

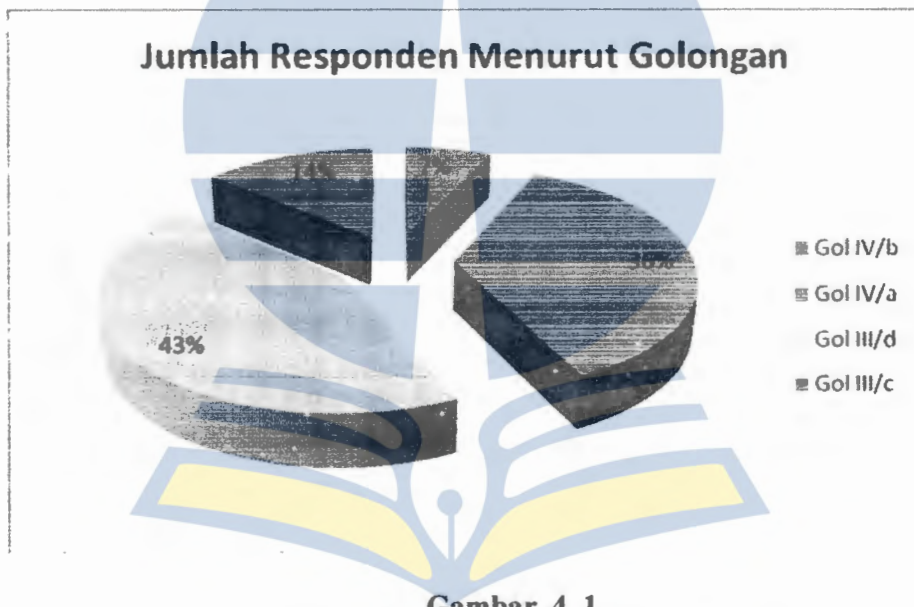
Sumber: Data primer yang diolah, 2014

4.1. Komponen Karakteristik Responden

a. Jumlah Responden Menurut Golongan

| No | Golongan | Jumlah | Persentase |
|----|-----------|--------|------------|
| 1 | Gol IV/b | 4 | 7 |
| 2 | Gol IV/a | 21 | 36 |
| 3 | Gol III/d | 25 | 43 |
| 4 | Gol III/c | 8 | 14 |
| | | 58 | 100 |

Tabel 4.2



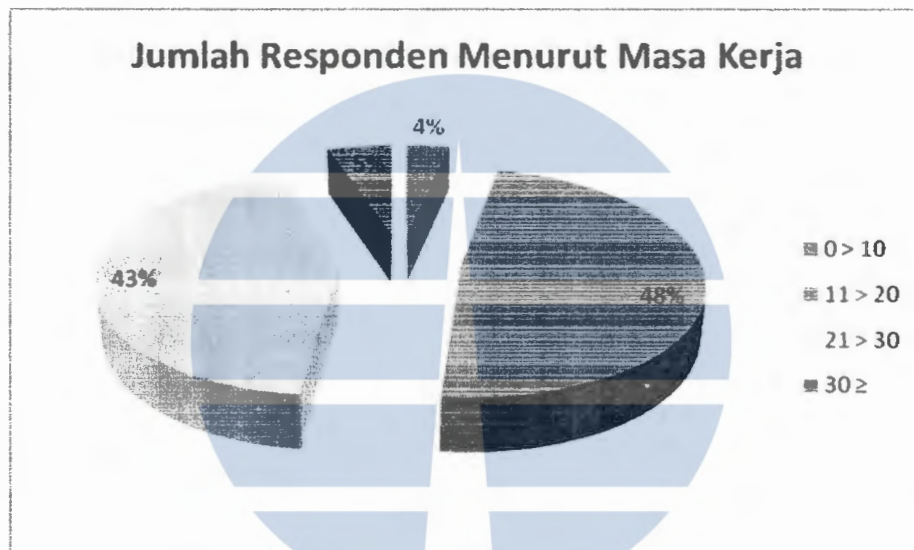
Gambar 4.1
Karakteristik Responden Menurut Golongan

b. Jumlah Responden Menurut Masa Kerja

Lamanya seseorang dalam bekerja dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang, karena memiliki pengalaman dalam bekerja sehingga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Berikut ini gambaran pejabat yang menduduki jabatan eselon III berdasarkan masa kerja responden .

| No | Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|----|------------|--------|------------|
| 1 | 0 > 10 | 2 | 3 |
| 2 | 11 > 20 | 28 | 48 |
| 3 | 21 > 30 | 25 | 43 |
| 4 | 30 ≥ | 3 | 5 |
| | | 58 | 100 |

Tabel 4.3



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

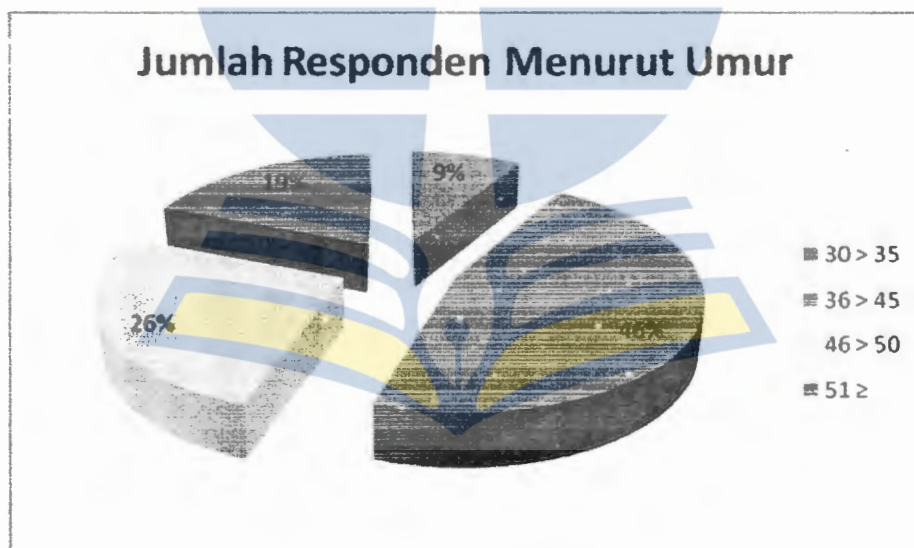
Dari grafik diatas menunjukkan responden yang memiliki masa kerja 11-20 tahun sebanyak 48% dan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 43 %. Data diatas menunjukkan bahwa masa kerja yang menduduki jabatan eselon III rata-rata memiliki pengalaman masa kerja yang relatif lama.

c. Jumlah Responden Menurut Umur

Berdasarkan umur responden, umur yang produktif antara 36 – 45 tahun memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga diharapkan memiliki pemikiran-pemikiran yang cemerlang dan inovatif.

| No | Umur | Jumlah | Persentase |
|----|---------|--------|------------|
| 1 | 30 > 35 | 5 | 9 |
| 2 | 36 > 45 | 27 | 47 |
| 3 | 46 > 50 | 15 | 26 |
| 4 | 51 ≥ | 11 | 19 |
| | | 58 | 100 |

Tabel 4.4



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Menurut Umur

Dari grafik diatas menunjukkan umur yang banyak menduduki jabatan eselon III antara berumur 36 – 45 tahun.

d. Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada umumnya dapat menentukan aktivitas seseorang dalam melaksanakan aktivitas dalam pekerjaan, ini dapat dilihat dari hasil responden di Kabupaten Tebo dari jumlah responden 58 orang didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 91 % yaitu sebanyak 53 orang.

| No | Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----|-----------|--------|------------|
| 1 | Laki-laki | 53 | 91 |
| 2 | Perempuan | 5 | 9 |
| | | 58 | 100 |

Tabel 4.5



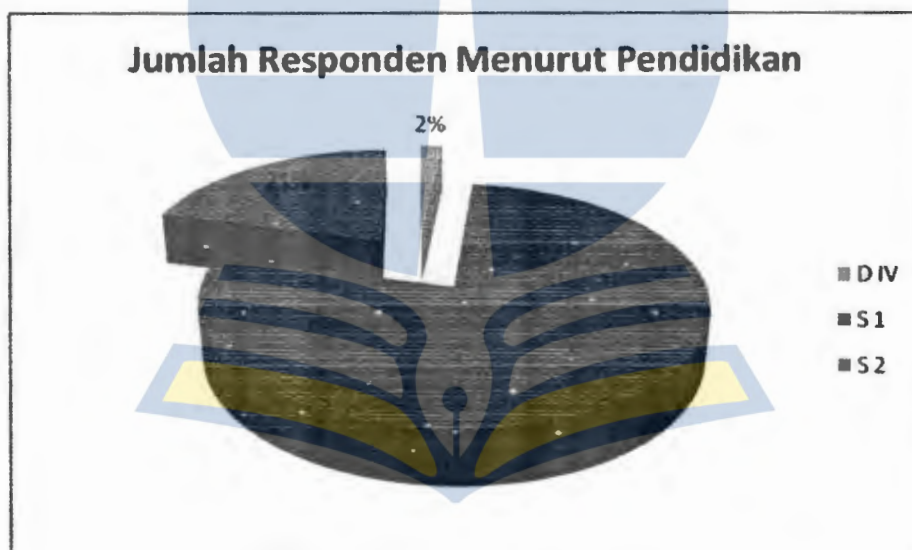
Gambar 4.4
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

e. Jumlah Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan biasanya akan mencerminkan kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, mampu atau tidak dalam dalam menjalani pekerjaan yang dilaksanakan baik pola fikir, keterampilan, pengetahuan, serta cara mengambil keputusan.

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|----|------------|--------|------------|
| 1 | D IV | 1 | 2 |
| 2 | S 1 | 45 | 78 |
| 3 | S 2 | 12 | 21 |
| | | 58 | |

Tabel 4.6



Gambar 4.5
Karakteristik Responden Menurut Jenjang Pendidikan

Dari Grafik diatas menunjukkan bahwa responden sebagian besar berpendidikan Strata 1 dengan jumlah 78 %, Strata 2 sebanyak 21 %,

menurut siagian (2007:76) menyatakan bahwa pendidikan akan menunjang prestasi kerja.

B. Hasil Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabelnya dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner harus diuji kualitas datanya. Suatu instrument harus memenuhi dua syarat berikut ini agar instrumen tersebut dapat mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Adapun syarat yang penting yang berlaku dalam kuesioner yaitu keharusan suatu kuesioner untuk valid dan reliabel. Agar bisa valid dan reliabel, maka perlu dilakukan uji validitas data dan reliabilitas data.

1. Uji Validitas Data

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid. Instrumen dikatakan valid, jika instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Sedangkan uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk mengukur sejauh mana hasil dari suatu pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran lebih dari satu terhadap gejala yang diukur dengan alat ukur yang sama.

Analisis pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Person's Correlation* dengan bantuan SPSS 17,0 *for windows*. Validitas diukur dengan cara

mengkorelasikan antara skor faktor dan skor total faktor. Nilai korelasi yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan nilai korelasi *product moment* untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

a. Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 16 item pernyataan. Untuk mengukur validitas dari variabel konflik peran maka dikorelasikan skor dari 16 item pernyataan tersebut dengan skor total dari seluruh item pernyataan tersebut. Berdasarkan hasil pengujian validitas atas variabel kinerja, maka didapat nilai korelasi *product moment* yang disajikan pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,644 | 0,258 | Valid |
| 2 | 0,576 | 0,258 | Valid |
| 3 | 0,341 | 0,258 | Valid |
| 4 | 0,645 | 0,258 | Valid |
| 5 | 0,343 | 0,258 | Valid |
| 6 | 0,456 | 0,258 | Valid |
| 7 | 0,719 | 0,258 | Valid |
| 8 | 0,292 | 0,258 | Valid |
| 9 | 0,318 | 0,258 | Valid |
| 10 | 0,499 | 0,258 | Valid |
| 11 | 0,316 | 0,258 | Valid |
| 12 | 0,535 | 0,258 | Valid |
| 13 | 0,610 | 0,258 | Valid |
| 14 | 0,347 | 0,258 | Valid |
| 15 | 0,719 | 0,258 | Valid |
| 16 | 0,719 | 0,258 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.7, setiap item pernyataan mengenai kinerja menghasilkan koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dari r -tabel. Jika dibandingkan dengan kriteria pengujiannya maka dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel kinerja adalah valid. Dengan kata lain, instrumen yang berjumlah 16 pernyataan dalam penelitian ini dinilai telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, yakni variabel kinerja (Y).

b. Variabel Pendidikan dan Latihan (X_1)

Variabel pendidikan dan latihan (X_1) diukur menggunakan 21 item pernyataan. Validitas variabel ambiguitas peran dilakukan dengan mengkorelasikan skor dari masing-masing dari 21 item pernyataan tersebut dengan skor total dari semua item pernyataan tersebut. setelah didapatkan nilai korelasi tersebut maka akan dibandingkan dengan nilai r hitung. Adapun rincian hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel pendidikan dan latihan (X_1), disajikan pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan
Variabel Pendidikan dan Latihan (X_1)

| Item Pernyataan | r -hitung | r -tabel | keterangan |
|-----------------|-------------|------------|-------------|
| 17 | 0,069 | 0,258 | Tidak Valid |
| 18 | 0,394 | 0,258 | Valid |
| 19 | 0,121 | 0,258 | Tidak Valid |
| 20 | 0,045 | 0,258 | Tidak Valid |
| 21 | 0,022 | 0,258 | Tidak Valid |
| 22 | 0,262 | 0,258 | Valid |
| 23 | 0,059 | 0,258 | Tidak Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------------|
| 24 | 0,380 | 0,258 | Valid |
| 25 | 0,081 | 0,258 | Tidak Valid |
| 26 | 0,231 | 0,258 | Tidak Valid |
| 27 | 0,389 | 0,258 | Valid |
| 28 | 0,435 | 0,258 | Valid |
| 29 | 0,549 | 0,258 | Valid |
| 30 | 0,373 | 0,258 | Valid |
| 31 | 0,180 | 0,258 | Tidak Valid |
| 32 | 0,360 | 0,258 | Valid |
| 33 | 0,454 | 0,258 | Valid |
| 34 | 0,461 | 0,258 | Valid |
| 35 | 0,555 | 0,258 | Valid |
| 36 | 0,315 | 0,258 | Valid |
| 37 | 0,242 | 0,258 | Tidak Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.3, dapat dilihat bahwa dari 21 item pernyataan terdapat 9 item pernyataan yang tidak valid. Artinya 9 pernyataan (pernyataan nomor 17, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 31 dan 37) tersebut tidak dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dari variabel pendidikan dan latihan. Mengacu pada hasil pengujian tersebut maka pengukuran terhadap variabel pendidikan dan latihan dilakukan dengan menggunakan 12 item pernyataan.

c. Variabel Kompetensi (X_2)

Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan 20 item pernyataan. Validitas variabel kompetensi dilakukan dengan mengkorelasikan skor dari masing-masing dari 20 item pernyataan tersebut dengan skor total dari semua item pernyataan tersebut. Setelah didapatkan nilai korelasi tersebut maka akan dibandingkan dengan nilai r hitung. Adapun rincian hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel kompetensi (X_2), disajikan pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan
Variabel Kompetensi (X₂)

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | keterangan |
|-----------------|----------|---------|-------------|
| 38 | 0,270 | 0,258 | Valid |
| 39 | 0,138 | 0,258 | Tidak Valid |
| 40 | 0,574 | 0,258 | Valid |
| 41 | 0,578 | 0,258 | Valid |
| 42 | 0,336 | 0,258 | Valid |
| 43 | 0,525 | 0,258 | Valid |
| 44 | 0,434 | 0,258 | Valid |
| 45 | 0,519 | 0,258 | Valid |
| 46 | 0,006 | 0,258 | Tidak Valid |
| 47 | 0,352 | 0,258 | Valid |
| 48 | 0,545 | 0,258 | Valid |
| 49 | 0,583 | 0,258 | Valid |
| 50 | 0,160 | 0,258 | Tidak Valid |
| 51 | 0,374 | 0,258 | Valid |
| 52 | 0,585 | 0,258 | Valid |
| 53 | 0,417 | 0,258 | Valid |
| 54 | 0,067 | 0,258 | Tidak Valid |
| 55 | 0,547 | 0,258 | Valid |
| 56 | 0,526 | 0,258 | Valid |
| 57 | 0,011 | 0,258 | Tidak Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 di atas terlihat bahwa dari 20 item pernyataan tidak semuanya valid. Terdapat 5 item pernyataan yang tidak valid, artinya 5 item pernyataan (pernyataan nomor 39, 46, 50, 54 dan 57) tersebut tidak dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dari variabel kompetensi. Mengacu pada hasil pengujian tersebut maka pengukuran terhadap variabel kompetensi dilakukan dengan menggunakan 15 item pernyataan.

d. Variabel Kecerdasan Emosional (X_3)

Variabel kecerdasan emosional diukur dengan menggunakan 23 item pernyataan. Validitas instrumen tersebut diuji dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor totalnya sehingga didapat nilai koefisien korelasinya. Nilai koefisien korelasi tersebut akan dibandingkan dengan nilai r tabel. Tabel 4.10 berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel kecerdasan emosional (X_3).

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Kecerdasan Emosional (X_3)

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|-------------|
| 58 | 0,655 | 0,258 | Valid |
| 59 | 0,570 | 0,258 | Valid |
| 60 | 0,193 | 0,258 | Tidak Valid |
| 61 | 0,581 | 0,258 | Valid |
| 62 | 0,445 | 0,258 | Valid |
| 63 | 0,451 | 0,258 | Valid |
| 64 | 0,590 | 0,258 | Valid |
| 65 | 0,361 | 0,258 | Valid |
| 66 | 0,367 | 0,258 | Valid |
| 67 | 0,451 | 0,258 | Valid |
| 68 | 0,228 | 0,258 | Tidak Valid |
| 69 | 0,580 | 0,258 | Valid |
| 70 | 0,547 | 0,258 | Valid |
| 71 | 0,371 | 0,258 | Valid |
| 72 | 0,590 | 0,258 | Valid |
| 73 | 0,590 | 0,258 | Valid |
| 74 | 0,239 | 0,258 | Tidak Valid |
| 75 | 0,395 | 0,258 | Valid |
| 76 | 0,268 | 0,258 | Valid |
| 77 | 0,279 | 0,258 | Valid |
| 78 | 0,064 | 0,258 | Tidak Valid |
| 79 | 0,394 | 0,258 | Valid |
| 80 | 0,015 | 0,258 | Tidak Valid |

Sumber: data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 terlihat bahwa hanya 18 item pernyataan saja yang teruji validitasnya. Sedangkan 5 item pernyataan lainnya tidak valid. Jadi dapat disimpulkan hanya 18 item saja yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosional.

e. Variabel *Reward* (X_4)

Variabel *reward* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 12 item pernyataan. Seluruh pernyataan tersebut diuji validitasnya dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor totalnya sehingga didapat nilai koefisien korelasinya. Nilai koefisien korelasinya dibandingkan dengan nilai r tabel. Hasil uji validitas variabel *reward* (X_4) disajikan pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Untuk Item Pernyataan Variabel *Reward* (X_4)

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|-------------|
| 81 | 0,605 | 0,258 | Valid |
| 82 | 0,452 | 0,258 | Valid |
| 83 | 0,292 | 0,258 | Valid |
| 84 | 0,579 | 0,258 | Valid |
| 85 | 0,451 | 0,258 | Valid |
| 86 | 0,120 | 0,258 | Tidak Valid |
| 87 | 0,028 | 0,258 | Tidak Valid |
| 88 | 0,567 | 0,258 | Valid |
| 89 | 0,282 | 0,258 | Valid |
| 90 | 0,503 | 0,258 | Valid |
| 91 | 0,730 | 0,258 | Valid |
| 92 | 0,511 | 0,258 | Valid |

Sumber: data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11, terlihat bahwa 10 item pernyataan mengenai *reward* teruji validitasnya sedangkan 2 item

pernyataan lainnya dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi kriteria pengujian. Dengan kata lain, hanya instrumen yang berjumlah dua belas pernyataan dalam penelitian ini yang dinilai telah mampu mengukur variabel *reward* (X_4).

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika, jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *one shot* atau diukur sekali saja. Untuk pengukuran reliabilitas, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada nilai kritisnya (Anton Dajan, 1997). Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel penelitian:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| No | Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-------|------------------------|-------------------------|------------|
| Y | Kinerja | 0.805 | Reliabel |
| X_1 | Pendidikan dan Latihan | 0,681 | Reliabel |
| X_2 | Kompetensi | 0,782 | Reliabel |
| X_3 | Kecerdasan Emosional | 0.807 | Reliabel |
| X_4 | <i>Reward</i> | 0.693 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah , 2014

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dengan menggunakan *cronbach's alpha*, didapat nilai $alpha > 0.60$. jika dilihat berdasarkan kriteria reliabilitasnya, maka dapat dilihat bahwa seluruh variabel sudah lulus uji. Dengan demikian semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

reliabel, yang menunjukkan bahwa alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini, sudah lulus uji reliabilitas.

C. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ditujukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Dalam penelitian ini tidak semua asumsi model regresi akan diuji. Asumsi yang tidak akan diuji adalah autokorelasi. Autokorelasi tidak diuji dengan alasan karena data yang akan dikumpulkan dan diolah merupakan data *cross section* bukan data *time series* yang merupakan penyebab terjadinya autokorelasi. Dengan demikian dalam penelitian ini asumsi model regresi yang akan diuji adalah pengujian normalitas, homogenitas, dan multikolinearitas.

a. Uji Normalitas Data

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Menurut Singgih (2000) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal

Berikut ini ringkasan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel 4.13:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardize d Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N | | 58 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .12138285 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .076 |
| | Positive | .076 |
| | Negative | -.076 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .582 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .887 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

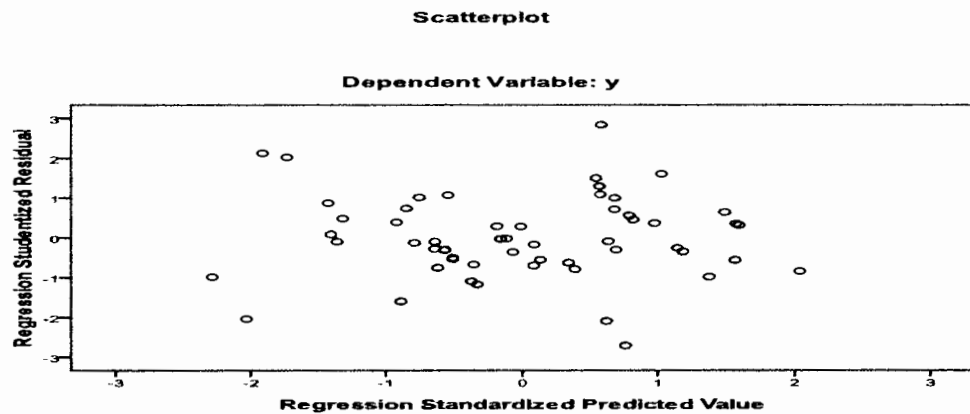
Sumber: data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian model normalitas sebagaimana yang diisyaratkan dalam model regresi melalui pengujian Kolmogorov Smirnov didapatkan nilai asymp. Sig. yang lebih tinggi dibandingkan 0,05. Dengan demikian model lolos dari uji normalitas sesuai dengan asumsi klasik. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas terpenuhi artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya (Ghozali 2005: 105).

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui gambar 4.6 berikut ini:



Gambar 4.6

Hasil uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa data telah lulus uji heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Gujarati (1999:328) Untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dengan melihat nilai VIF dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 5 , berarti terdapat korelasi yang tinggi sesama variabel bebas, maka terdapat multikolinieritas pada tingkat kepercayaan 95%
- Jika nilai VIF < 5 , berarti tidak terdapat multikolinieritas pada tingkat kepercayaan 95%

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 pendidikan dan latihan | .322 | 3.109 |
| Kompetensi | .200 | 4.990 |
| kecerdasan emosional | .203 | 4.930 |
| Reward | .642 | 1.559 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat koefisien korelasi antar masing-masing variabel tidak ada yang melebihi 5, sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linier antara semua variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model kinerja auditor terbebas dari masalah multikolinieritas.

D. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Penelitian

a. Pengujian Pengaruh Pendidikan dan Latihan (X_1) terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pengaruh pendidikan dan latihan (x_1) terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung variabel pendidikan dan latihan sebesar 4,088 dan nilai t tabel sebesar 2,006, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai probabilitas variabel pendidikan dan latihan sebesar 0,000, hal ini berarti ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji t dan nilai probabilitasnya dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara pendidikan dan latihan (X_1) yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo terhadap kinerja (Y) adalah diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo secara parsial.

b. Pengujian Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo menunjukkan nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 4,397 dan nilai t tabel sebesar 2,006, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai probabilitas variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,000, hal ini berarti ($p < 0,05$). Jika dilihat berdasarkan nilai t hitung dan probabilitas dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo secara parsial.

c. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo menunjukkan nilai t hitung variabel kecerdasan emosional (X_3) sebesar 3,852 dan nilai t tabel sebesar 2,006, hal ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai probabilitas 0,000, hal ini berarti nilai probabilitasnya lebih kecil dibandingkan taraf signifikansinya ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dibandingkan dengan kriteria pengujiannya maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional (X_3) yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo terhadap kinerja (Y) adalah diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo secara parsial.

d. Pengujian Pengaruh *Reward* (X_4) terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo menunjukkan nilai t hitung variabel *reward* (X_4) sebesar 3,393. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel nya yang sebesar 2,006, maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Berdasarkan hasil uji t juga dapat dilihat bahwa nilai probabilitasnya adalah 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansinya yang sebesar 5%. Jika hasil tersebut dibandingkan dengan kriteria pengujiannya maka diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo secara parsial.

2. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Priyatno, 2008:73). Berikut ini adalah tabel hasil uji regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.465 | .130 | | -3.571 | .001 |
| Pendidikan dan Latihan | .283 | .069 | .259 | 4.088 | .000 |
| Kompetensi | .359 | .082 | .353 | 4.397 | .000 |
| Kecerdasan Emosional | .322 | .084 | .308 | 3.852 | .000 |
| <i>Reward</i> | .151 | .044 | .152 | 3.393 | .001 |

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.15 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,465 + 0,283X_1 + 0,359X_2 + 0,322X_3 + 0,151X_4 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linier di atas maka hasil uji regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar $-0,465$ memberikan arti bahwa apabila nilai variabel pendidikan dan latihan (X_1), kompetensi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan *reward* (X_4) diasumsikan = 0, maka kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten tebo secara konstan bernilai sebesar $-0,465$.
2. Koefisien regresi variabel pendidikan dan latihan (X_1) sebesar $0,283$, memberikan arti bahwa peningkatan pendidikan dan latihan dapat mendorong kenaikan kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo, dengan asumsi variabel kompetensi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan *reward* (X_4) konstan.
3. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) sebesar $0,359$, memberikan arti bahwa peningkatan kompetensi dapat mendorong kenaikan kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo, dengan asumsi variabel pendidikan dan latihan (X_1), kecerdasan emosional (X_3) dan *reward* (X_4) konstan.
4. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X_3) sebesar $0,322$, hal ini memberikan arti bahwa peningkatan kecerdasan emosional dapat mendorong kenaikan kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo, dengan asumsi variabel pendidikan dan latihan (X_1), kompetensi (X_2) dan *reward* (X_4) konstan.

5. Koefisien regresi variabel *reward* (X_4) sebesar 0,151, hal ini memberikan arti bahwa peningkatan *reward* dapat mendorong kenaikan kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo, dengan asumsi variabel pendidikan dan latihan (X_1), kompetensi (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3) konstan.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai adjusted R^2 .

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS. Adapun rincian hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .965 ^a | .931 | .926 | .125880 |

a. Predictors: (Constant), x4, x2, X1, x3

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai *Adjusted R*² sebesar 0,926 atau 92,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 92,6% variasi kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo disebabkan oleh variabel pendidikan dan latihan, kompetensi, kecerdasan emosional dan reward secara bersama-sama. Sedangkan 7,4% variasi kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo merupakan sumbangan dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

c. Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui apakah variabel tersebut berpengaruh atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi 0,05. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

c. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel \alpha/2 (n-k-1)}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel \alpha/2 (n-k-1)}$, maka H_0 ditolak dan

H_a diterima

d. Jika $-t_{tabel \alpha/2(n-k-1)} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel \alpha/2(n-k-1)}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji parsial (t) dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Adapun rincian dari hasil uji t dari variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 4.17
Hasil Uji Statistik t

| Variabel | t | Sig |
|------------------------|-------|------|
| Pendidikan dan Latihan | 4.088 | .000 |
| Kompetensi | 4.397 | .000 |
| kecerdasan Emosional | 3.852 | .000 |
| Reward | 3,393 | .001 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, maka dapat diuraikan hasil pengujian pengaruh parsial untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo.

d. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan tabel F, maka didapat nilai F_{tabel} pada df (4;53;0,05) adalah sebesar 2,513. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 akan diterima
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 akan ditolak dan H_a akan diterima

Uji F ini juga dapat pula dilihat dari besarnya probabilitas *value* (*p value*) dibandingkan dengan tingkat signifikan dengan dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika probabilitas $>$ tingkat signifikan, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

b. Jika probabilitas < tingkat signifikan, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil perhitungan nilai F_{hitung} untuk model regresi yang diteliti dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Statistik F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 11.394 | 4 | 2.848 | 179.762 | .000 ^a |
| | Residual | .840 | 53 | .016 | | |
| | Total | 12.234 | 57 | | | |

a. Predictors: (Constant), x4, X1, x3, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Tabel 4.18 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 179,762 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Apabila nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan nilai ketentuannya maka diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 179,762 > nilai F_{tabel} sebesar 2,546. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, hal ini berarti ($p < 0,05$). Jika dilihat berdasarkan kriteria pengujian yang telah ditentukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan latihan (X_1), kompetensi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan *reward* (X_4) berpengaruh terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah kabupaten Tebo secara simultan. Artinya model dapat menjelaskan perubahan kinerja atau model dapat digunakan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan dan Latihan (X_1), Kompetensi (X_2), Kecerdasan

Emosional (X_3) dan *Reward* (X_4) Terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo Secara Simultan

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dapat dilihat dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan membandingkan antara nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan asumsi jika nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} dan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 maka dianggap memiliki pengaruh yang signifikan. Dari hasil pengolahan data diperoleh F_{hitung} sebesar 179,762 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ > nilai F_{tabel} (2,546) dan ini juga berarti $p < 0,05$ maka variabel pendidikan dan latihan (X_1), kompetensi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan *reward* (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pejabat struktural secara simultan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan dan latihan, kompetensi, kecerdasan emosional dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja pejabat struktural secara simultan diterima.

Pendidikan dan latihan, kompetensi, kecerdasan emosional dan *reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor secara simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Maini (2007), Harif (2007), Mulyatsyah (2006). dan penelitian Khaidir, (2008). Semakin tinggi pendidikan dan latihan, kompetensi, kecerdasan emosional, dan *reward* semakin tinggi kinerja pejabat struktural di lingkungan

Pemerintah Kabupaten Tebo. Semakin tinggi pendidikan dan latihan pejabat struktural maka akan meningkatkan kemampuan dan daya analisis yang akan dapat membantu mereka untuk memecahkan masalah. Selain itu dengan kompetensi yang juga bisa didapat dari pendidikan dan latihan akan sangat bermanfaat bagi pejabat structural dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik . semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pejabat structural maka akan semakin meningkat kinerjanya.

Variabel kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karena kualitas manusia bermula dengan kecerdasan emosional mengelola perbedaan menuntut kecerdasan emosional, yang meliputi pemahaman yang jelas terhadap adat istiadat, keyakinan tradisi dan bahkan ritual orang lain. Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan khusus untuk membaca perasaan terdalam mereka melalui kontak, dan menangani relasi secara efektif sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri, dan memenuhi tantangan manajemen relasi, singkatnya bagaimana mengantisipasi, mengolah dan atau memecahkan masalah yang terjadi. Orang yang memiliki kemampuan emosional adalah orang yang ahli strategi, motivator, pelatih, negosiator, psikolog dan semua pengembang sumber daya manusia. Variabel *reward* juga dapat meningkatkan kinerja pejabat struktural karena dengan adanya reward maka akan memotivasi pejabat struktural untuk berusaha menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan pendidikan dan latihan, kompetensi, kecerdasan emosional yang tinggi dan

disertai pemberian reward akan dapat meningkatkan kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo.

2. Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Secara Parsial

Salah satu unsur yang dianggap paling fundamental dan strategis dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai secara terus menerus adalah dengan melakukan pendidikan dan latihan. Dalam UU No. 43 Tahun 1993 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 1 ayat 1 berbunyi: "Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan latihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan".

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,088, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pada taraf 5% pendidikan dan latihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Dari nilai t tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seorang pejabat struktural maka akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sukaton (2007) dengan judul penelitian "Pengaruh penempatan, pelatihan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia" menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan, pelatihan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung penelitian Bandiyono (2006) dengan judul "Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan

terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kabupaten Dharmasraya” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pendidikan dan latihan serta promosi jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kabupaten Dharmasraya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2007) yang meneliti tentang pengaruh diklat dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat. Dengan hasil penelitiannya adalah :1) terdapat pengaruh yang signifikan dari diklat terhadap kinerja pegawai di kantor PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat, 2) terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat, 3) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari diklat dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat

Hasil ini juga sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa, pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan bagi pegawai. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan, pegawai akan dapat meningkatkan kemampuan dan keahliannya, (Hasibuan, 2004). Oleh karena itu bagi Pemerintah kabupaten Tebo diharapkan terus selalu mengadakan diklat yang khususnya diperuntukkan bagi pejabat struktural yang nantinya akan berguna bagi mereka dalam meningkatkan kinerja mereka.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Secara Parsial

Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya, sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Kompetensi menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap-perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Standar kompetensi jabatan bagi pejabat struktural yang menangani Manajemen Pegawai Negeri Sipil antara lain adalah: Kemampuan merencanakan formasi Pegawai Negeri Sipil; Kemampuan merencanakan dan memproses pengadaan Pegawai Negeri Sipil; Kemampuan merencanakan dan memproses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil; Kemampuan merencanakan dan memproses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil; Kemampuan merencanakan dan memproses pemberhentian Pegawai Negeri Sipil; Kemampuan merencanakan dan memproses kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil; dan Kemampuan-kemampuan dalam pengembangan sikap dan perilaku positif sebagai pejabat kepegawaian.

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,397, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pada taraf 5% kompetensi berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo. Dari nilai t tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pejabat struktural maka akan meningkatkan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Harif (2007), Nugroho (2005) dan Anonim (2008). Hasil penelitian mereka menunjukkan dengan meningkatnya kompetensi akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo. Artinya untuk meningkatkan kinerja maka dibutuhkan kompetensi yang baik. Jika seorang pejabat struktural memiliki kompetensi yang baik maka akan mempermudah mereka dalam melakukan tugas-tugasnya. Sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki rendah maka dalam melaksanakan tugas-tugasnya, pejabat struktural akan menemui kesulitan-kesulitan sehingga kinerja yang dihasilkan akan rendah pula. Kompetensi seseorang dapat meningkat dengan semakin banyaknya pendidikan dan latihan yang diikuti.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap kinerja Secara Parsial

Kualitas manusia bermula dengan kecerdasan emosional mengelola perbedaan menuntut kecerdasan emosional, yang meliputi pemahaman yang jelas terhadap adat istiadat, keyakinan tradisi dan bahkan ritual orang lain. Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan khusus untuk membaca perasaan terdalam mereka melalui kontak, dan menangani relasi secara efektif sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri, dan memenuhi tantangan manajemen relasi, singkatnya bagaimana mengantisipasi, mengolah dan atau memecahkan masalah yang terjadi. Orang yang memiliki kemampuan

emosional adalah orang yang ahli strategi, motivator, pelatih, negosiator, psikolog dan semua pengembang sumber daya manusia.

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,852, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pada taraf 5% kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo. Dari nilai t tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang pejabat struktural maka akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyatsyah (2006), Ardiansyah (2007) dan Mulyanis (2007). Penelitian yang dilakukan oleh Mulyatsyah (2006), Ardiansyah (2007) dan Mulyanis (2007) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang penting bagi peningkatan kinerja. Hal ini juga didukung oleh teori.

Nurkolis (2007) mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dibutuhkan bukan hanya "*cogitative intelligence*" tetapi juga "*emotional intelligence*". *Emotional Intelligence* atau disingkat EQ adalah kemampuan untuk mengendalikan hal-hal negatif seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang percaya diri dan juga kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal-hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang di sekeliling. Secara khusus, para pemimpin perusahaan membutuhkan EQ tinggi karena mereka mewakili organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja. Pemimpin

yang memiliki empati akan dapat memahami kebutuhan para pegawainya dan dapat memberikan *feedback* yang konstruktif.

EQ mempengaruhi semua aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Bahkan ketika anda bekerja seorang diri, keberhasilan anda akan sangat tergantung pada seberapa besar tingkat kedisiplinan dan motivasi anda sendiri. Kecerdasan emosional juga mencakup kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri, empati dan kecakapan sosial. Keterampilan yang berkaitan dengan kecerdasan emosi antara lain misalnya kemampuan untuk memahami orang lain, kepemimpinan, kemampuan membina hubungan dengan orang lain, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, membentuk citra diri positif, memotivasi dan memberi inspirasi dan sebagainya. Oleh karena itu EQ sangat dibutuhkan oleh pejabat struktural dalam meningkatkan kinerja mereka.

5. Pengaruh *Reward* terhadap kinerja Secara Parsial

Reward merupakan penghargaan yang diberikan kepada anggota untuk memotivasi agar seseorang akan bekerja dengan baik, semangat atau dorongan terhadap anggota satuan sangat diperlukan mengingat bahwa manusia termotivasi oleh kebutuhannya, baik dalam bekerja maupun kehidupan pribadi, dengan memahami dan memenuhi kebutuhan anggota maka prestasi kerja akan meningkat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan kabupaten Tebo.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,393 dengan signifikansi 0,001 memenuhi kriteria pengujian ($t_{hit} < t_{tabel}$ (2,006) pada taraf signifikansi 5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekardo (2007) yang menemukan bahwa kompensasi (*reward*) mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor *reward* dapat memberikan kontribusi yang dalam memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* dapat berfungsi sebagaimana mestinya jika didukung dengan sistem yang tepat. Sukses atau gagalnya sistem *reward* tergantung pada bagaimana sistem tersebut sesuai dengan konteks organisasi dan keseluruhan sistem organisasi dimana sistem *reward* dilaksanakan. Hasil penelitian ini juga bisa mengindikasikan bahwa sistem *reward* yang berlaku di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo cukup efektif dan sesuai dengan lingkungan organisasi tersebut, sehingga hasilnya mempengaruhi secara signifikan kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan latihan terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo, yang dibuktikan oleh nilai probabilitas (Sig) dari variabel pendidikan dan latihan lebih kecil dari tingkat signifikannya ($0,033 < 0,05$)
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo yang dibuktikan oleh nilai probabilitas (Sig) dari variabel kompetensi lebih kecil dari tingkat signifikannya ($0,024 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo yang dibuktikan oleh nilai probabilitas (Sig) dari variabel kecerdasan emosional lebih kecil dari tingkat signifikannya ($0,043 < 0,05$).
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari *reward* terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo yang dibuktikan oleh probabilitas (Sig) dari variabel *reward* lebih kecil dari tingkat signifikannya ($0,065 > 0,10$).

Implikasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan penulis dan para akademisi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dari seorang pejabat struktural. Juga hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi peneliti berikutnya yang akan meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari pejabat struktural.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja dari pejabat struktural melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pejabat struktural, serta melakukan analisis terhadap hasil pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan tersebut. Pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo ke depannya untuk selalu melakukan peningkatan kompetensi baik melalui pendidikan formal, pendidikan pelatihan maupun kursus-kursus, karena dari hasil penelitian ini terbukti bahwa kompetensi itu berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian, pejabat struktural diharapkan untuk dapat mengikuti pelatihan EQ dan SQ secara terus menerus untuk dapat memantapkan kecerdasan emosional dan sosial pejabat pemerintah Kabupaten Tebo.

Selain itu pemerintahan Kabupaten Tebo kiranya dapat meningkatkan pemberian *reward* terhadap pejabat dan pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo baik yang bersifat intrinsik maupun bersifat ekstrinsik serta dilakukan secara berkesinambungan, dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerja dari pejabat dan pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo.

B. Keterbatasan Penelitian dan Saran

1) Keterbatasan penelitian

- a. Pada penelitian ini penulis melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari variabel pendidikan dan latihan, kompetensi, kecerdasan emosional dan reward. Jadi disarankan pada penelitian berikutnya untuk menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja tersebut diantaranya adalah motivasi, konsep diri, pengawasan dan lain sebagainya
- b. Penelitian ini dilakukan terhadap pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo, jadi diharapkan untuk peneliti berikutnya untuk mengambil objek dan tempat yang lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
- c. Pada penelitian ini penulis memakai istilah *reward* yang berupa penghargaan yang diterima oleh pejabat struktural atas prestasinya dalam bekerja, jadi untuk peneliti berikutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang *reward* tersebut karena penulis hanya membedakan reward ini menjadi 2 bagian yaitu *reward intrinsic* dan *reward ekstrinsic*.
- d. Pada penelitian ini kompetensi yang penulis bahas adalah kemampuan untuk pemahaman tentang pekerjaan, jadi untuk peneliti berikutnya untuk membahas kompetensi itu lebih mendalam lagi yaitu ditambahkan unsur pengetahuannya.

2) Saran

Adapun beberapa saran yang ingin penulis sampaikan diakhir penulisan ini antara lain:

- a. Disarankan kepada pejabat struktural yang ada di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo untuk dapat mengikuti pendidikan dan latihan penjenjangan yaitu PIM III dan mengikuti diklat teknis lainnya sesuai dengan bidang masing-masing secara berkelanjutan dan dilakukan dengan sungguh-sungguh sebab berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidikan dan latihan mempengaruhi kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo
- b. Disarankan kepada pejabat struktural yang ada di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo untuk dapat selalu meningkatkan kompetensi yang telah dimiliki sebab dari hasil pembahasan penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo.
- c. Disarankan kepada pejabat struktural yang ada di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosionalnya dalam bekerja sebab hasil pembahasan penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo.
- d. Disarankan kepada pemerintahan Kabupaten Tebo untuk dapat melakukan kajian ulang tentang reward baik yang berupa penghargaan berbentuk jumlah tunjangan jabatan maupun penghargaan satya lencana serta penghargaan lainnya agar bisa menjadi pemacu dalam melaksanakan

DAFTAR PUSTAKA

- Amali Rivai, Harif. (2007). Pengaruh Motivasi, Komitmen, Organisasional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* Vol. 2, No. 1 Januari 2007
- Ahmad, Nasir .2007. Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang. Tesis Magister Belum Dipublikasikan, Universitas Bung Hatta Padang
- Ahmadi, Abu . 2003. Psikologi Umum. Jakarta: PT Asdi Mahasatia.
- Anoraga, Pandji.(1995). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Grafindo Persada.
- Ardiansyah, Teddy. 2007. Pengaruh Kecerdasan Emosional & Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian Kab. Nganjuk. <http://tesis-skripsi.blogspot.com>
- Atmodiwiryo, Soebagio. (1993). *Manajemen Training*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Balazer, F.E, Shupert M.K Daniels, A.C, Mawhinney, T.C dan Hopkins, B.L (1989). *An Objective review and analysis of ten years of publication in the Journal Of Organizational Behavior Management. Journal of Organizational Behavior Management.* 10 (1), 7-37
- Cokroaminoto, 2007. Teori Ekspektansi: Sebuah pendekatan konsep pemberian imbalan untuk meningkatkan motivasi pegawai. <http://cokroaminoto.wordpress.com>
- Cools (2005). *The effects measurement and compensation on motivation ; an empirical study.* De Economist 153 (3), pp. 303-329
- Cooper, Robert. K and Sawaf .1996. Executive EQ, New York Orion Business Boks, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi (Terjemahan : Alex tri karjono Widodo). Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Endro Yulianto (2007) Pengaruh diklat dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat. Tesis. Program Magister Manajemen FE UNP Padang
- Ekardo, Afando (2007) Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier Dan Persepsi Tentang Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya. Tesis. Program Magister Manajemen FE-UNP Padang

- Flippo, Edwin B. (1990). *Manajemen Personalia Edisi Indonesia Cetakan 2*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L. (1997). *Organization. Australia: Masa Chee Setts Sydney*
- Goleman, Daniel .1995. *Emotional Intelegence*, New York : Bantamus Books (Terjemahan Hermaya), Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, S.P. Malayu. 1991. *Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- _____. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mas Agung.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Huling, Emily. 2003. *Can't Get No (Job) Satisfaction*. *Rough Notes Vol. 146, Iss.8:pp.24-28*.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Herpen, Praag, dan Cools (2005). *The effects measurement and compensation on motivation ; an empirical study*. *De Economist 153 (3)*, pp. 303-329
- J. Long. 1998. *Compensation in Canada*. New York: Mc Graw-Hill
- Khaidir, Herawati: 2007. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dharmasraya*. Tesis. Padang. Program Magister Manajemen FE - UNP
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2005. Jakarta: Balai Pustaka.
- Maher C.A (1983) *Description dan evaluation of an approach to implementing programs in organizational setting*. *Journal Of Organizational Behavior Management. 5 (3/4) 69-98*.

- Maini (2007). Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat), Pengalaman dan Komitmen Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Tesis. Padang. Program Magister Manajemen FE - UNP
- Manulang. (1981). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Prabu. (2001). MSDM Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangunhardjana. (1991). Pembinaan: Arti dan Metode. Yogyakarta: Kanisius.
- Mawhinney T.C. (1975). *Operant term and description of individual work behavior : Some problems of interpretation, application, and evaluation. Journal of Applied Psychology*, 60, 704-712
- Moekijat. (1989). Administrasi Perkantoran. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyanis. 2007. Pengaruh yang signifikan antara tingkat profesionalisme guru, kecerdasan emosional dan perilaku guru dengan hasil ujian nasional SMA di Kabupaten Tanah Datar. Tesis. Pasca Sarjana UNAND Padang
- Mulyatsyah. 2006. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Fisik Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang. Tesis. Program Magister Manajemen FE - UNP Padang
- Munier. (1998). Pendekatan Organisasi dan Manajemen Terhadap Pembinaan Pegawai. Jakarta: Gunung Agung
- Nasution, Mulia. (1994). Manajemen Personalia, Aplikasi dalam Perusahaan. Jakarta:
- Nawawi, Hadari. (1998). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jakarta: CV Haji Masagung
- Nordstrom, R.R. Lorenzi P dan Hall R.V (1990) A behavioral training program for manager city government. *Journal of Organizational Behavior Management*. 11 (2) 189-211
- Nugroho. 2005. Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Jawa Tengah Rongo Warsito Semarang, Tesis. FE-UI
- Nugroho, Bambang. 2007. *Reward And Punishment* Dalam Pelaksanaan Good Governance. www.file.htm
- Nurcholis. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta : Gunung Agung.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. <http://daneprairie.com>
- Prayitno, Elida dan Erlamsyah. 2002. Psikologi Perkembangan Remaja. Padang: UNP
- Prawonosentono, Suryadi. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen (1996) Perilaku Organisasi, Konsep, Kontraversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa : Pujatmoko, Hudiono, Penerbit Prenhallindo. Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2007) Perilaku Organisasi, Jakarta, PT. Indeks.
- Santiago, Faisal. 2002. Analisis Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Volume 9, Tahun V, 2002
- Soesilowindradini. 1995. Psikologi perkembangan (Masa Remaja). Surabaya: Usaha Nasional.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. Metodologi Penelitian Survei. Jakarta : LP3ES
- Santoso, Singgih. (2000). Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. (1994). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard. M. And Porter, Lyman N. (1985). *Motivation and Work Behavior. (Fifth Edition)*. New York: Mc Graw-Hill.
- Sukatn, Wiwiet. 2007. Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Iklim Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. Tesis. Padang. Program Magister Manajemen FE - UNP
- Tamin, Feisal. 2004. Keynote Speech Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dalam Acara Kursus Nasional II Kiat Menjadi Isteri Pejabat. Jakarta, 12 Mei 2004

Thatcher, Jason Bennet, Yongmei Liu, Lee P Stepina, Joseph M Goodman & Darren C Tredway. 2006. *It Worker Turnover : An Empirical Examination of Intrinsic Motivation*. Journal. Database for Advances in Information Systems Vol. 37, Iss 2/3; pp. 133-147.

Timpe, A. Dale. (2000). *Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo

Tulus, Agus. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka

Umar, Husein (2001), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.



KUESIONER PENELITIAN

TENTANG

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN,
KOMPETENSI, KecERDASAN EMOSIONAL DAN
REWARD TERHADAP KINERJA
PEJABAT STRUKTURAL ESELON III
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEBO
PROVINSI JAMBI**



Oleh

ASRI WARTINI
NIM. 018589738

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

2014

KUISIONER PENELITIAN

1. PERNYATAAN TENTANG KINERJA

| No | PERNYATAAN | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya menyusun perencanaan kegiatan harian dalam bekerja | SS | S | N | TS | STS |
| 2 | Saya memperhatikan langkah-langkah kegiatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan | SS | S | N | TS | STS |
| 3 | Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan | SS | S | N | TS | STS |
| 4 | Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mempunyai target waktu | SS | S | N | TS | STS |
| 5 | Saya membuat laporan pelaksanaan pekerjaan secara sistematis | SS | S | N | TS | STS |
| 6 | Hasil kerja yang dikerjakan akan saya letakan pada file masing-masing pekerjaan tersebut | SS | S | N | TS | STS |
| 7 | Saya memperhatikan kebersihan ruang kerja sebelum melakukan pekerjaan | SS | S | N | TS | STS |
| 8 | Sebelum menerima pekerjaan terlebih dahulu saya memperhatikan uraian jabatan (<i>job description</i>) dari pekerjaan itu | SS | S | N | TS | STS |
| 9 | Tugas yang dilakukan setiap harinya melebihi dari tugas pokok saya | SS | S | N | TS | STS |
| 10 | Saya dengan senang hati mengerjakan tugas tambahan/ekstra yang diberikan oleh pimpinan | SS | S | N | TS | STS |
| 11 | Saya menciptakan hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan kerja di kantor | SS | S | N | TS | STS |
| 12 | Saya menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan yang saya hadapi | SS | S | N | TS | STS |
| 13 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang mendesak dengan tepat waktu | SS | S | N | TS | STS |
| 14 | Saya merapikan kembali peralatan pekerjaan yang saya pergunakan dalam melaksanakan pekerjaan | SS | S | N | TS | STS |
| 15 | Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi | SS | S | N | TS | STS |
| 16 | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya | SS | S | N | TS | STS |

2. PERNYATAAN TENTANG PENDIDIKAN DAN LATIHAN

| No | PERNYATAAN | Kriteria Jawaban | | | | |
|----|--|------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 17 | Dengan mengikuti Diklat saya mampu melaksanakan tugas dengan baik. | SS | S | N | TS | STS |
| 18 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat mengatasi hambatan-hambatan yang ditemukan dalam bekerja. | SS | S | N | TS | STS |
| 19 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat menguasai semua pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab saya | SS | S | N | TS | STS |
| 20 | Dengan mengikuti Diklat saya mampu menggunakan keterampilan untuk melakukan tugas secara efektif. | SS | S | N | TS | STS |
| 21 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat memilih teknik yang lebih efektif dan efisien dalam bekerja | SS | S | N | TS | STS |
| 22 | Dengan mengikuti Diklat saya mampu memilih metode kerja yang lebih produktif | SS | S | N | TS | STS |
| 23 | Dengan mengikuti Diklat saya mampu menggunakan sarana dan prasarana kantor yang ada untuk membantu kelancaran kerja | SS | S | N | TS | STS |
| 24 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat memahami semua fungsi dan tugas pokok yang harus dikerjakan di kantor. | SS | S | N | TS | STS |
| 25 | Dengan mengikuti Diklat saya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dengan terampil. | SS | S | N | TS | STS |
| 26 | Dengan mengikuti Diklat saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah dibuat. | SS | S | N | TS | STS |
| 27 | Dengan mengikuti Diklat saya memahami dan dapat memecahkan permasalahan kerja yang saya hadapi. | SS | S | N | TS | STS |
| 28 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat memahami apa yang menjadi tanggung jawab saya dalam melaksanakan pekerjaan | SS | S | N | TS | STS |
| 29 | Dengan mengikuti Diklat saya mengaplikasikan ilmu dan keterampilan untuk menolong teman yang mengalami kesulitan dalam bekerja | SS | S | N | TS | STS |
| 30 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat memahami perbedaan setiap individu dalam melakukan pekerjaan. | SS | S | N | TS | STS |
| 31 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat memberikan berbagi ide dan saran untuk kemajuan instansi tempat saya bekerja. | SS | S | N | TS | STS |

| | | | | | | |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 32 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat meningkatkan hubungan antar personal di tempat kerja | SS | S | N | TS | STS |
| 33 | Dengan mengikuti Diklat saya mampu memahami hubungan struktural kerja yang ada di kantor | SS | S | N | TS | STS |
| 34 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat meningkatkan kemampuan negosiasi dalam melaksanakan pekerjaan. | SS | S | N | TS | STS |
| 35 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat meningkatkan kerjasama dengan rekan kerja di kantor. | SS | S | N | TS | STS |
| 36 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi dalam melaksanakan pekerjaan. | SS | S | N | TS | STS |
| 37 | Dengan mengikuti Diklat saya dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif di kantor | SS | S | N | TS | STS |

3. PERNYATAAN TENTANG KOMPETENSI

| No | PERNYATAAN | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 38 | Saya lebih dahulu menyusun rencana dan program kerja sebelum melakukan pekerjaan | SS | S | N | TS | STS |
| 39 | Saya berusaha memikirkan cara/metode kerja yang efektif dan tepat bagi terlaksananya pekerjaan | SS | S | N | TS | STS |
| 40 | Saya selalu mencari dan merencanakan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan | SS | S | N | TS | STS |
| 41 | Saya menerima kritikan dan saran dari teman dan atasan tanpa merasa kesal meskipun itu diberikan tidak dengan begitu bijaksana | SS | S | N | TS | STS |
| 42 | Saya bekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku | SS | S | N | TS | STS |
| 43 | Saya merasa berusaha mendapatkan informasi berkaitan dengan tugas yang harus saya kerjakan | SS | S | N | TS | STS |
| 44 | Evaluasi saya lakukan untuk mengetahui rencana kegiatan yang terlaksana | SS | S | N | TS | STS |
| 45 | Saya menggunakan hasil evaluasi kerja untuk sebagai dasar kebijakan dan perencanaan pembagian tugas | SS | S | N | TS | STS |
| 46 | Dalam melakukan evaluasi saya membandingkan hasil yang dicapai dengan sasaran yang direncanakan | SS | S | N | TS | STS |
| 47 | Saya merasa senang dapat menerapkan beberapa kiat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga | SS | S | N | TS | STS |

| | | | | | | |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| | pekerjaan dapat selesai dengan baik | | | | | |
| 48 | Dalam melaksanakan tugas, saya melakukan pembagian tugas dan wewenang secara jelas | SS | S | N | TS | STS |
| 49 | Saya berusaha menyempurnakan cara kerja dan metode kerja dalam melaksanakan tugas | SS | S | N | TS | STS |
| 50 | Pekerjaan yang tidak selesai dikerjakan di kantor akan saya bawa pulang ke rumah sehingga dapat selesai esok harinya | SS | S | N | TS | STS |
| 51 | Saya berusaha bermusyawarah dengan teman sejawat dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan apabila hal tersebut dibutuhkan | SS | S | N | TS | STS |
| 52 | Saya bekerja berdasarkan tugas dan wewenang yang telah diberikan kepada saya | SS | S | N | TS | STS |
| 53 | Saya bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab | SS | S | N | TS | STS |
| 54 | Saling menghargai antara atas dan bawahan membuat saya lebih semangat bekerja | SS | S | N | TS | STS |
| 55 | Kerjasama yang baik dengan teman sekerja membuat saya lebih senang dalam bekerja | SS | S | N | TS | STS |
| 56 | Kebijakan untuk peraturan dan tata tertib serta disiplin kerja, saya berlakukan secara adil untuk semua pegawai | SS | S | N | TS | STS |
| 57 | Saya merasa sedih apabila pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawab saya tidak dapat selesai dengan baik | SS | S | N | TS | STS |

4. PERNYATAAN TENTANG KECERDASAN EMOSIONAL

| No | PERNYATAAN | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 58 | Saya berani mengemukakan pendapat yang saya anggap benar sekalipun berbeda dengan pendapat orang lain | SS | S | N | TS | STS |
| 59 | Saya merasa tidak malu mengakui kesalahan diri saya sendiri di hadapan orang lain | SS | S | N | TS | STS |
| 60 | Saya dapat menangkap perasaan orang lain yang mengungkapkan sesuatu di depan saya | SS | S | N | TS | STS |
| 61 | Saya dapat mengendalikan perasaan kecewa yang saya alami | SS | S | N | TS | STS |
| 62 | Lebih saya menahan perasaan marah pada diri saya dari pada melukai perasaan orang lain | SS | S | N | TS | STS |
| 63 | Saya dapat memilih kata-kata yang tepat dan tidak melukai perasaan orang lain sekalipun yang saya sampaikan itu adalah hal-hal yang sensitif | SS | S | N | TS | STS |

| | | | | | | |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 64 | Saya senantiasa bersikap jujur terhadap diri sendiri dan orang lain | SS | S | N | TS | STS |
| 65 | Saya benar-benar merasa bahagia pada saat saya menerima pujian atau mendapat hadiah dari orang lain | SS | S | N | TS | STS |
| 66 | Saya senantiasa berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh baik di kantor maupun di rumah | SS | S | N | TS | STS |
| 67 | Saya menyenangi pekerjaan yang menantang berdasarkan kemampuan yang saya miliki | SS | S | N | TS | STS |
| 68 | Saya dapat mengambil keputusan dengan cepat dalam keadaan darurat atau terdesak | SS | S | N | TS | STS |
| 69 | Saya termasuk orang yang mudah bergaul dan cepat akrab dengan orang lain | SS | S | N | TS | STS |
| 70 | Kehadiran saya bersama orang lain membuat suasana kebersamaan lebih menyenangkan | SS | S | N | TS | STS |
| 71 | Saya memiliki perasaan humor yang membuat orang lain menyenangi saya | SS | S | N | TS | STS |
| 72 | Saya suka bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu kegiatan bersama | SS | S | N | TS | STS |
| 73 | Saya memiliki kesabaran dalam menghadapi kesulitan sehingga kesulitan itu dapat diatasi | SS | S | N | TS | STS |
| 74 | Saya bertindak cepat mencegah keretakan sosial di tempat di tempat saya begitu melihat gejala-gejala yang kurang baik | SS | S | N | TS | STS |
| 75 | Saya merasa sedih ketika suatu musibah menimpa keluarga saya | SS | S | N | TS | STS |
| 76 | Saya dapat merasakan kesedihan perasaan rekan kerja saya yang sedang mengalami masalah yang menyedihkan | SS | S | N | TS | STS |
| 77 | Saya merasa senang ketika menyaksikan orang lain mendapat hadiah atau pujian | SS | S | N | TS | STS |
| 78 | Jika orang lain menyampaikan sesuatu yang bersifat rahasia maka saya akan menjaga kerahasiaan itu dengan baik | SS | S | N | TS | STS |
| 79 | Jika orang lain mendapat kesulitan maka secara spontan saya akan memberikan bantuan kepadanya | SS | S | N | TS | STS |
| 80 | Saya bersikap lemah lembut dalam menghadapi sikap dan perilaku orang lain | SS | S | N | TS | STS |

5. PERNYATAAN TENTANG REWARD

| No | PERNYATAAN | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 81 | Termotivasi untuk memperlihatkan usaha total karena kompensasi yang diberikan | SS | S | N | TS | STS |
| 82 | Promosi pekerjaan/jabatan cukup merangsang saya untuk bekerja giat | SS | S | N | TS | STS |
| 83 | Saya puas dengan cara penetapan kompensasi terhadap saya | SS | S | N | TS | STS |
| 84 | Saya puas dengan cara-cara promosi pekerjaan disini | SS | S | N | TS | STS |
| 85 | Saya merasa bahwa sistem kompensasi organisasi ini tepat | SS | S | N | TS | STS |
| 86 | Saya cukup antusias dengan tingkat gaji saya | SS | S | N | TS | STS |
| 87 | Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan atau penugasan saya | SS | S | N | TS | STS |
| 88 | Pekerjaan saya seimbang dengan upaya saya | SS | S | N | TS | STS |
| 89 | Saya sangat puas dengan pekerjaan ini | SS | S | N | TS | STS |
| 90 | Diri saya seringkali terpaksa demi pekerjaan ini | SS | S | N | TS | STS |
| 91 | Biasanya saya antusias dengan pekerjaan saya | SS | S | N | TS | STS |
| 92 | Ketika saya bekerja, saya merasakan bahwa waktu tidak pernah cukup | SS | S | N | TS | STS |

Variabel Pendidikan dan Latihan (X₁)

| No. Resp | PENDIDIKAN DAN LATIHAN (X ₁) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 35 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 38 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |

HASIL SKORING DATA

Variabel Kinerja (Y)

| No. Resp | KINERJA (Y) | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 8 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 28 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 40 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 49 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 51 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 57 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 46 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 48 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 52 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 54 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 56 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 |



Variabel Kompetensi (X₂)

| No. Responden | KOMPETENSI (X ₂) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 8 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 17 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 25 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 28 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 32 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 38 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 |

| No. Resp | REWARD (X4) | | | | | | | | | | | |
|----------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 |
| 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 20 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 26 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 29 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 40 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 41 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 |

HASIL TRANSFORMASI DATA (MSI)

Variabel Kinerja (Y)

| y-1 | y-2 | y-3 | y-4 | y-5 | y-6 | y-7 | y-8 | y-9 | y-10 | y-11 | y-12 | y-13 | y-14 | y-15 | y-16 | total |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 52,7 |
| 1,739 | 3,137 | 2,523 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 2,099 | 2,035 | 3,990 | 3,425 | 1,000 | 3,592 | 1,000 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 41,0 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 3,592 | 3,898 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 52,8 |
| 2,668 | 4,151 | 1,000 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 2,752 | 2,287 | 2,656 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 42,9 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 2,752 | 1,000 | 2,656 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 39,0 |
| 2,668 | 2,238 | 1,000 | 1,000 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 2,242 | 1,890 | 2,287 | 3,898 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 35,4 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 1,000 | 2,824 | 2,011 | 3,425 | 2,752 | 2,287 | 3,898 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 45,4 |
| 2,668 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 2,824 | 3,990 | 4,695 | 2,752 | 2,287 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 39,9 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 3,425 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 54,3 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 2,752 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 40,1 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 3,319 | 3,175 | 2,035 | 2,011 | 3,425 | 1,890 | 3,592 | 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 52,6 |
| 2,668 | 4,151 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 | 5,072 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 44,2 |
| 3,960 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 2,242 | 1,890 | 3,592 | 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 46,1 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 3,592 | 2,656 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 55,1 |
| 3,960 | 3,137 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 3,990 | 4,695 | 2,752 | 2,287 | 3,898 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 51,1 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 2,035 | 2,011 | 3,425 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 2,302 | 3,175 | 3,175 | 51,5 |
| 2,668 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 51,4 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 4,686 | 2,035 | 1,000 | 4,695 | 3,960 | 2,287 | 5,072 | 4,316 | 4,686 | 4,686 | 54,1 |
| 1,739 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,900 | 1,000 | 1,000 | 2,656 | 4,316 | 1,000 | 1,000 | 26,7 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 1,000 | 2,896 | 2,242 | 1,890 | 2,287 | 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 44,1 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 1,000 | 2,035 | 1,000 | 3,425 | 2,752 | 2,287 | 3,898 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 39,0 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 | 3,425 | 1,890 | 2,287 | 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 44,7 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 35,0 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 40,1 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 51,6 |
| 1,000 | 2,239 | 1,000 | 3,405 | 1,997 | 3,319 | 2,099 | 2,035 | 1,000 | 4,695 | 3,960 | 3,592 | 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 41,5 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 40,2 |
| 1,739 | 1,000 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 2,752 | 1,000 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 41,0 |
| 1,000 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 36,4 |
| 3,960 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 4,695 | 3,960 | 2,287 | 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 54,4 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 2,752 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 40,2 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 3,319 | 3,175 | 2,035 | 2,011 | 3,425 | 1,890 | 3,592 | 5,072 | 4,316 | 2,175 | 2,175 | 52,6 |
| 2,668 | 4,151 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 | 5,072 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 49,2 |
| 3,960 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 2,242 | 1,890 | 3,592 | 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 46,1 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 3,592 | 2,656 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 55,1 |
| 3,960 | 3,137 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 3,990 | 4,695 | 2,752 | 2,287 | 3,898 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 51,1 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 1,000 | 3,990 | 4,695 | 3,960 | 2,287 | 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 56,9 |
| 2,668 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 51,6 |
| 3,960 | 3,137 | 3,998 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 | 2,242 | 2,752 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 44,0 |
| 1,739 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,656 | 4,316 | 1,000 | 1,000 | 26,7 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 1,000 | 2,896 | 2,242 | 1,890 | 2,287 | 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 44,1 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 1,000 | 2,035 | 1,000 | 3,425 | 2,752 | 2,287 | 3,898 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 39,0 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 | 3,425 | 1,890 | 2,287 | 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 44,7 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 35,0 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 40,1 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 51,6 |
| 3,960 | 4,151 | 1,000 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,896 | 4,695 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 1,000 | 2,099 | 2,099 | 43,7 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 45,2 |
| 1,739 | 1,000 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 2,752 | 1,000 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 40,2 |
| 1,000 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 36,4 |
| 3,960 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 4,695 | 3,960 | 2,287 | 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 56,8 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 35,0 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 40,1 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 51,6 |
| 3,960 | 4,151 | 1,000 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,896 | 4,695 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 1,000 | 2,099 | 2,099 | 43,7 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 45,2 |
| 1,739 | 1,000 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 2,752 | 1,000 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 40,2 |
| 1,000 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 36,4 |



Variabel pendidikan dan latihan (X_1)

| x1-17 | x1-18 | x1-19 | x1-20 | x1-21 | x1-22 | x1-23 | x1-24 | x1-25 | x1-26 | x1-27 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 3,485 | 2,864 | 4,530 | 2,287 | 3,548 | 1,779 | 2,219 | 4,425 | 2,785 | 2,243 | 3,680 |
| 1,000 | 2,864 | 1,851 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 2,219 | 3,019 | 2,785 | 2,243 | 3,680 |
| 2,415 | 4,464 | 3,073 | 1,000 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 4,425 | 3,990 | 2,243 | 2,304 |
| 3,485 | 1,000 | 3,073 | 2,287 | 4,956 | 2,830 | 2,219 | 1,000 | 3,990 | 2,243 | 2,304 |
| 3,485 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 2,219 | 3,019 | 2,785 | 2,243 | 2,304 |
| 4,549 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 2,235 | 2,830 | 2,219 | 4,425 | 2,785 | 1,000 | 2,304 |
| 3,485 | 4,464 | 3,073 | 3,592 | 3,548 | 1,779 | 3,483 | 3,019 | 3,990 | 3,531 | 3,680 |
| 3,485 | 2,864 | 4,530 | 3,592 | 3,548 | 4,175 | 2,219 | 3,019 | 1,000 | 2,243 | 2,304 |
| 2,415 | 4,464 | 3,073 | 1,000 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 4,425 | 3,990 | 2,243 | 2,304 |
| 4,549 | 2,864 | 3,073 | 3,592 | 1,000 | 1,779 | 1,000 | 1,822 | 2,785 | 2,243 | 3,680 |
| 4,549 | 2,864 | 4,530 | 2,287 | 3,548 | 4,175 | 2,219 | 4,425 | 1,000 | 1,000 | 2,304 |
| 2,415 | 4,464 | 3,073 | 3,592 | 3,548 | 1,779 | 3,483 | 3,019 | 2,785 | 3,531 | 2,304 |
| 4,549 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 2,235 | 4,175 | 2,219 | 3,019 | 3,990 | 2,243 | 2,304 |
| 2,415 | 4,464 | 3,073 | 3,592 | 2,235 | 4,175 | 2,219 | 1,822 | 1,873 | 3,531 | 3,680 |
| 2,415 | 4,464 | 1,851 | 1,000 | 4,956 | 2,830 | 1,000 | 4,425 | 2,785 | 1,000 | 1,000 |
| 3,485 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 2,219 | 1,822 | 1,873 | 3,531 | 3,680 |
| 4,549 | 2,864 | 4,530 | 3,592 | 4,956 | 2,830 | 2,219 | 4,425 | 1,873 | 2,243 | 2,304 |
| 2,415 | 2,864 | 1,851 | 2,287 | 2,235 | 4,175 | 2,219 | 3,019 | 3,990 | 2,243 | 3,680 |
| 4,549 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 1,000 | 3,019 | 1,873 | 1,000 | 1,000 |
| 4,549 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 2,219 | 3,019 | 1,873 | 2,243 | 2,304 |
| 3,485 | 2,864 | 3,073 | 1,000 | 3,548 | 2,830 | 1,000 | 3,019 | 3,990 | 2,243 | 3,680 |
| 3,485 | 2,864 | 3,073 | 1,000 | 3,548 | 2,830 | 1,000 | 3,019 | 3,990 | 2,243 | 3,680 |
| 2,415 | 2,864 | 3,073 | 3,592 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 3,019 | 2,785 | 2,243 | 1,000 |
| 2,415 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 2,235 | 4,175 | 2,219 | 3,019 | 2,785 | 3,531 | 2,304 |
| 4,549 | 2,864 | 4,530 | 2,287 | 3,548 | 4,175 | 2,219 | 4,425 | 1,000 | 1,000 | 2,304 |
| 4,549 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 1,000 | 3,019 | 1,873 | 3,531 | 3,680 |
| 3,485 | 4,464 | 1,000 | 1,000 | 4,956 | 1,000 | 1,000 | 3,019 | 2,785 | 3,531 | 3,680 |
| 3,485 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 4,425 | 2,785 | 3,531 | 3,680 |
| 3,485 | 1,000 | 3,073 | 2,287 | 4,956 | 2,830 | 2,219 | 1,000 | 3,990 | 2,243 | 2,304 |
| 2,415 | 2,864 | 1,851 | 2,287 | 2,235 | 4,175 | 2,219 | 3,019 | 3,990 | 2,243 | 3,680 |
| 2,415 | 2,864 | 4,530 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 3,019 | 1,000 | 2,243 | 2,304 |
| 3,485 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 4,425 | 3,990 | 3,531 | 2,304 |
| 2,415 | 4,464 | 3,073 | 3,592 | 3,548 | 1,779 | 3,483 | 3,019 | 2,785 | 3,531 | 2,304 |
| 4,549 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 2,235 | 4,175 | 2,219 | 3,019 | 3,990 | 2,243 | 2,304 |
| 2,415 | 4,464 | 3,073 | 3,592 | 2,235 | 4,175 | 2,219 | 1,822 | 1,873 | 3,531 | 3,680 |
| 3,485 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 2,219 | 1,822 | 1,873 | 3,531 | 3,680 |
| 2,415 | 2,864 | 1,851 | 2,287 | 2,235 | 4,175 | 2,219 | 3,019 | 3,990 | 2,243 | 3,680 |
| 2,415 | 4,464 | 1,851 | 1,000 | 4,956 | 2,830 | 1,000 | 4,425 | 2,785 | 1,000 | 1,000 |
| 2,415 | 4,464 | 1,851 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 1,000 | 4,425 | 2,785 | 3,531 | 2,304 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,415 | 2,864 | 3,073 | 3,592 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 3,019 | 2,785 | 2,243 | 1,000 |
| 2,415 | 2,864 | 3,073 | 1,000 | 4,956 | 2,830 | 3,483 | 3,019 | 2,785 | 1,000 | 2,304 |
| 3,485 | 4,464 | 3,073 | 3,592 | 3,548 | 1,779 | 3,483 | 3,019 | 3,990 | 3,531 | 3,680 |
| 3,485 | 2,864 | 3,073 | 1,000 | 3,548 | 2,830 | 1,000 | 3,019 | 3,990 | 2,243 | 3,680 |
| 4,549 | 2,864 | 3,073 | 3,592 | 3,548 | 1,000 | 3,483 | 3,019 | 2,785 | 2,243 | 3,680 |
| 4,549 | 2,864 | 4,530 | 2,287 | 3,548 | 4,175 | 2,219 | 4,425 | 1,000 | 1,000 | 2,304 |
| 1,000 | 2,864 | 1,851 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 2,219 | 3,019 | 2,785 | 2,243 | 3,680 |
| 3,485 | 4,464 | 1,000 | 1,000 | 4,956 | 1,000 | 1,000 | 3,019 | 2,785 | 3,531 | 3,680 |
| 2,415 | 2,864 | 3,073 | 3,592 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 3,019 | 2,785 | 1,000 | 2,304 |
| 2,415 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 2,235 | 4,175 | 2,219 | 3,019 | 2,785 | 3,531 | 2,304 |
| 3,485 | 2,864 | 3,073 | 1,000 | 2,235 | 1,779 | 2,219 | 1,822 | 1,873 | 2,243 | 2,304 |
| 3,485 | 4,464 | 4,530 | 2,287 | 3,548 | 4,175 | 3,483 | 4,425 | 1,873 | 1,000 | 3,680 |
| 2,415 | 2,864 | 3,073 | 3,592 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 3,019 | 2,785 | 2,243 | 1,000 |
| 2,415 | 2,864 | 3,073 | 3,592 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 3,019 | 2,785 | 1,000 | 2,304 |
| 4,549 | 2,864 | 4,530 | 3,592 | 4,956 | 2,830 | 2,219 | 4,425 | 1,873 | 2,243 | 2,304 |
| 2,415 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 2,235 | 4,175 | 2,219 | 3,019 | 2,785 | 3,531 | 2,304 |
| 3,485 | 4,464 | 1,000 | 1,000 | 4,956 | 1,000 | 1,000 | 3,019 | 2,785 | 3,531 | 3,680 |
| 3,485 | 2,864 | 3,073 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 4,425 | 2,785 | 3,531 | 3,680 |
| 2,415 | 2,864 | 4,530 | 2,287 | 3,548 | 2,830 | 3,483 | 3,019 | 1,000 | 2,243 | 2,304 |



Variabel pendidikan dan latihan (X₁)

| x1-28 | x1-29 | x1-30 | x1-31 | x1-32 | x1-33 | x1-34 | x1-35 | x1-36 | x1-37 | Total |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 3,540 | 3,549 | 3,928 | 1,916 | 2,235 | 2,855 | 2,981 | 4,299 | 4,649 | 2,464 | 66,260 |
| 2,232 | 2,247 | 1,852 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 59,096 |
| 3,540 | 3,549 | 1,852 | 2,934 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 4,299 | 4,649 | 2,464 | 67,416 |
| 2,232 | 1,000 | 2,720 | 2,934 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 1,851 | 1,883 | 3,713 | 56,205 |
| 2,232 | 2,247 | 2,720 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 2,464 | 59,911 |
| 1,000 | 2,247 | 2,720 | 2,934 | 3,382 | 1,852 | 2,981 | 1,851 | 3,203 | 2,464 | 55,205 |
| 1,000 | 1,000 | 1,852 | 4,217 | 3,382 | 4,136 | 4,117 | 1,851 | 1,883 | 3,713 | 64,797 |
| 2,232 | 2,247 | 3,928 | 2,934 | 2,235 | 2,855 | 2,981 | 4,299 | 4,649 | 1,000 | 62,339 |
| 3,540 | 3,549 | 1,852 | 2,934 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 4,299 | 4,649 | 2,464 | 67,416 |
| 3,540 | 2,247 | 2,720 | 4,217 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 1,851 | 1,883 | 2,464 | 57,793 |
| 2,232 | 3,549 | 3,928 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 67,050 |
| 2,232 | 3,549 | 2,720 | 2,934 | 3,382 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 4,649 | 3,713 | 67,244 |
| 3,540 | 3,549 | 2,720 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 1,768 | 65,262 |
| 3,540 | 3,549 | 2,720 | 2,934 | 4,649 | 4,136 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 68,595 |
| 3,540 | 2,247 | 3,928 | 2,934 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 60,730 |
| 3,540 | 3,549 | 3,928 | 1,000 | 2,235 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 62,451 |
| 2,232 | 3,549 | 3,928 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 4,299 | 4,649 | 3,713 | 71,271 |
| 3,540 | 2,247 | 3,928 | 2,934 | 4,649 | 4,136 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 2,464 | 66,496 |
| 1,000 | 1,000 | 1,852 | 2,934 | 2,235 | 1,852 | 2,062 | 1,851 | 3,203 | 1,768 | 46,800 |
| 2,232 | 1,000 | 2,720 | 4,217 | 3,382 | 1,852 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 1,768 | 57,116 |
| 2,232 | 3,549 | 1,000 | 1,916 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 3,713 | 60,998 |
| 2,232 | 3,549 | 1,000 | 1,916 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 3,713 | 60,998 |
| 1,000 | 2,247 | 2,720 | 1,916 | 2,235 | 1,852 | 2,062 | 1,000 | 3,203 | 3,713 | 52,799 |
| 2,232 | 1,000 | 3,928 | 2,934 | 3,382 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 61,371 |
| 2,232 | 3,549 | 3,928 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 67,050 |
| 3,540 | 3,549 | 3,928 | 4,217 | 2,235 | 1,852 | 2,981 | 1,851 | 3,203 | 2,464 | 62,075 |
| 3,540 | 2,247 | 2,720 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 4,299 | 4,649 | 3,713 | 63,605 |
| 2,232 | 2,247 | 2,720 | 4,217 | 4,649 | 1,000 | 2,062 | 2,954 | 3,203 | 2,464 | 63,738 |
| 2,232 | 1,000 | 2,720 | 2,934 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 1,851 | 1,883 | 3,713 | 56,205 |
| 3,540 | 2,247 | 3,928 | 2,934 | 4,649 | 4,136 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 2,464 | 66,496 |
| 2,232 | 2,247 | 2,720 | 4,217 | 2,235 | 1,852 | 1,000 | 2,954 | 4,649 | 1,000 | 55,626 |
| 3,540 | 2,247 | 3,928 | 2,934 | 4,649 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 2,464 | 68,856 |
| 2,232 | 3,549 | 2,720 | 2,934 | 3,382 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 4,649 | 3,713 | 67,244 |
| 3,540 | 3,549 | 2,720 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 1,768 | 65,262 |
| 3,540 | 3,549 | 2,720 | 2,934 | 4,649 | 4,136 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 68,595 |
| 3,540 | 3,549 | 3,928 | 1,000 | 2,235 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 62,451 |
| 3,540 | 2,247 | 3,928 | 2,934 | 4,649 | 4,136 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 2,464 | 66,496 |
| 3,540 | 2,247 | 3,928 | 2,934 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 60,730 |
| 2,232 | 2,247 | 1,852 | 2,934 | 4,649 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 1,768 | 60,250 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1,000 | 2,247 | 2,720 | 1,916 | 2,235 | 1,852 | 2,062 | 1,000 | 3,203 | 3,713 | 52,799 |
| 3,540 | 2,247 | 2,720 | 2,934 | 2,235 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 4,649 | 2,464 | 60,589 |
| 1,000 | 1,000 | 1,852 | 4,217 | 3,382 | 4,136 | 4,117 | 1,851 | 1,883 | 3,713 | 64,797 |
| 2,232 | 3,549 | 1,000 | 1,916 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 3,713 | 60,998 |
| 3,540 | 2,247 | 1,000 | 2,934 | 1,000 | 2,855 | 1,000 | 2,954 | 1,000 | 2,464 | 54,830 |
| 2,232 | 3,549 | 3,928 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 67,050 |
| 2,232 | 2,247 | 1,852 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 59,096 |
| 3,540 | 2,247 | 2,720 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 4,299 | 4,649 | 3,713 | 63,605 |
| 1,000 | 2,247 | 3,928 | 2,934 | 4,649 | 1,000 | 2,062 | 2,954 | 4,649 | 3,713 | 60,049 |
| 2,232 | 1,000 | 3,928 | 2,934 | 3,382 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 61,371 |
| 2,232 | 1,000 | 1,852 | 2,934 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 2,954 | 3,203 | 1,768 | 49,138 |
| 2,232 | 2,247 | 3,928 | 1,916 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 2,954 | 4,649 | 3,713 | 69,073 |
| 1,000 | 2,247 | 2,720 | 1,916 | 2,235 | 1,852 | 2,062 | 1,000 | 3,203 | 3,713 | 52,799 |
| 1,000 | 2,247 | 3,928 | 2,934 | 4,649 | 1,000 | 2,062 | 2,954 | 4,649 | 3,713 | 60,049 |
| 2,232 | 3,549 | 3,928 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 4,299 | 4,649 | 3,713 | 71,271 |
| 2,232 | 1,000 | 3,928 | 2,934 | 3,382 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 3,713 | 61,371 |
| 3,540 | 2,247 | 2,720 | 4,217 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 4,299 | 4,649 | 3,713 | 63,605 |
| 2,232 | 2,247 | 2,720 | 4,217 | 4,649 | 1,000 | 2,062 | 2,954 | 3,203 | 2,464 | 63,738 |
| 2,232 | 2,247 | 2,720 | 4,217 | 2,235 | 1,852 | 1,000 | 2,954 | 4,649 | 1,000 | 55,626 |



Variabel Kompetensi

| x2-38 | x2-39 | x2-40 | x2-41 | x2-42 | x2-43 | x2-44 | x2-45 | x2-46 | x2-47 | x2-48 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4,767 | 3,112 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 4,810 | 1,000 | 2,138 | 3,094 | 3,841 | 4,062 |
| 3,427 | 3,112 | 1,927 | 1,000 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 1,989 | 2,783 | 2,879 |
| 3,427 | 3,112 | 1,927 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 4,260 | 2,138 | 1,000 | 1,000 | 4,062 |
| 3,427 | 3,112 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 2,138 | 3,094 | 3,841 | 2,879 |
| 3,427 | 3,112 | 1,927 | 2,890 | 2,594 | 2,312 | 1,886 | 1,000 | 1,000 | 1,985 | 2,879 |
| 4,767 | 3,112 | 2,911 | 2,089 | 1,000 | 1,000 | 2,948 | 1,000 | 1,000 | 3,841 | 4,062 |
| 3,427 | 4,643 | 4,151 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 2,948 | 3,215 | 3,094 | 2,783 | 1,951 |
| 1,000 | 1,769 | 2,911 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 1,886 | 1,000 | 3,094 | 2,783 | 4,062 |
| 3,427 | 3,112 | 2,911 | 1,000 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 1,989 | 2,783 | 2,879 |
| 2,194 | 3,112 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 1,989 | 3,841 | 2,879 |
| 3,427 | 3,112 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 4,810 | 4,260 | 3,215 | 1,000 | 1,985 | 1,951 |
| 3,427 | 4,643 | 2,911 | 3,892 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 1,000 | 2,783 | 4,062 |
| 2,194 | 3,112 | 4,151 | 2,890 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,094 | 3,841 | 2,879 |
| 4,767 | 3,112 | 4,151 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 1,000 | 3,841 | 2,879 |
| 3,427 | 4,643 | 2,911 | 3,892 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 1,000 | 2,783 | 4,062 |
| 4,767 | 3,112 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 4,810 | 4,260 | 2,138 | 3,094 | 3,841 | 4,062 |
| 4,767 | 1,000 | 2,911 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 1,886 | 2,138 | 1,989 | 2,783 | 4,062 |
| 4,767 | 4,643 | 2,911 | 3,892 | 4,098 | 4,810 | 4,260 | 3,215 | 3,094 | 3,841 | 4,062 |
| 3,427 | 3,112 | 1,927 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 1,886 | 1,000 | 1,989 | 1,000 | 1,000 |
| 3,427 | 3,112 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 3,215 | 1,989 | 1,000 | 2,879 |
| 3,427 | 4,643 | 1,927 | 1,000 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,094 | 2,783 | 1,951 |
| 3,427 | 3,112 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 3,215 | 3,094 | 2,783 | 2,879 |
| 4,767 | 3,112 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 1,000 | 1,989 | 1,985 | 2,879 |
| 2,194 | 4,643 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 2,312 | 4,260 | 3,215 | 3,094 | 1,985 | 1,000 |
| 2,194 | 1,769 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 4,810 | 1,886 | 3,215 | 3,094 | 3,841 | 1,951 |
| 2,194 | 1,769 | 1,927 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 1,000 | 3,094 | 1,985 | 2,879 |
| 3,427 | 3,112 | 4,151 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 4,260 | 2,138 | 1,000 | 2,783 | 4,062 |
| 3,427 | 3,112 | 1,927 | 2,890 | 2,594 | 2,312 | 4,260 | 3,215 | 1,000 | 1,985 | 4,062 |
| 3,427 | 3,112 | 1,000 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,985 | 1,951 |
| 3,427 | 3,112 | 4,151 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 4,260 | 2,138 | 1,000 | 2,783 | 4,062 |
| 3,427 | 3,112 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 2,138 | 3,094 | 3,841 | 2,879 |
| 3,427 | 4,643 | 4,151 | 2,890 | 4,098 | 4,810 | 2,948 | 2,138 | 1,989 | 3,841 | 4,062 |
| 3,427 | 4,643 | 4,151 | 3,892 | 1,000 | 4,810 | 2,948 | 2,138 | 1,989 | 2,783 | 2,879 |
| 2,194 | 1,769 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 4,810 | 1,886 | 3,215 | 3,094 | 3,841 | 1,951 |
| 4,767 | 3,112 | 4,151 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 1,000 | 3,841 | 2,879 |
| 4,767 | 3,112 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 4,810 | 4,260 | 2,138 | 3,094 | 3,841 | 4,062 |
| 4,767 | 3,112 | 2,911 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 2,948 | 3,215 | 3,094 | 2,783 | 4,062 |
| 4,767 | 1,000 | 2,911 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 1,886 | 2,138 | 1,989 | 2,783 | 4,062 |
| 3,427 | 3,112 | 4,151 | 2,890 | 4,098 | 4,810 | 1,886 | 3,215 | 3,094 | 2,783 | 2,879 |
| 3,427 | 3,112 | 1,927 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 1,886 | 1,000 | 1,989 | 1,000 | 1,000 |
| 3,427 | 3,112 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 3,215 | 1,989 | 1,000 | 2,879 |
| 2,194 | 4,643 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 2,312 | 4,260 | 3,215 | 3,094 | 1,985 | 1,000 |
| 3,427 | 3,112 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 3,215 | 3,094 | 2,783 | 2,879 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4,767 | 3,112 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 1,000 | 1,989 | 1,985 | 2,879 |
| 2,194 | 3,112 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 1,989 | 3,841 | 2,879 |
| 2,194 | 1,769 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 4,810 | 1,886 | 3,215 | 3,094 | 3,841 | 1,951 |
| 3,427 | 3,112 | 4,151 | 3,892 | 1,000 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,094 | 1,985 | 2,879 |
| 2,194 | 3,112 | 4,151 | 2,890 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,094 | 3,841 | 2,879 |
| 3,427 | 4,643 | 1,927 | 1,000 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,094 | 2,783 | 1,951 |
| 3,427 | 3,112 | 1,000 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,985 | 1,951 |
| 3,427 | 3,112 | 4,151 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 4,260 | 2,138 | 1,000 | 1,000 | 4,062 |
| 4,767 | 3,112 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 1,000 | 1,989 | 1,985 | 2,879 |
| 2,194 | 3,112 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 1,989 | 3,841 | 2,879 |
| 3,427 | 3,112 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 4,810 | 4,260 | 3,215 | 1,000 | 1,985 | 1,951 |
| 3,427 | 3,112 | 4,151 | 3,892 | 1,000 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,094 | 1,985 | 2,879 |
| 4,767 | 3,112 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 4,810 | 4,260 | 2,138 | 3,094 | 3,841 | 4,062 |
| 3,427 | 3,112 | 1,000 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,985 | 1,951 |
| 3,427 | 4,643 | 1,927 | 1,000 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,094 | 2,783 | 1,951 |



Variabel Kompetensi

| x2-49 | x2-50 | x2-51 | x2-52 | x2-53 | x2-54 | x2-55 | x2-56 | x2-57 | Total |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 4,643 | 2,667 | 1,000 | 4,956 | 4,151 | 3,902 | 3,022 | 3,165 | 3,487 | 68,452 |
| 3,355 | 2,667 | 3,404 | 2,628 | 3,071 | 2,656 | 3,022 | 3,165 | 3,487 | 55,774 |
| 4,643 | 3,827 | 3,404 | 4,956 | 4,151 | 3,902 | 3,022 | 4,522 | 2,395 | 67,261 |
| 3,355 | 2,667 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 2,656 | 2,055 | 4,522 | 3,487 | 57,060 |
| 3,355 | 1,860 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 2,656 | 3,022 | 3,165 | 2,395 | 51,762 |
| 2,179 | 1,860 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 2,656 | 1,000 | 2,012 | 4,530 | 52,263 |
| 3,355 | 2,667 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 1,811 | 1,000 | 2,012 | 4,530 | 63,395 |
| 4,643 | 2,667 | 3,404 | 2,628 | 2,153 | 3,902 | 1,000 | 3,165 | 4,530 | 56,306 |
| 3,355 | 2,667 | 3,404 | 2,628 | 3,071 | 2,656 | 3,022 | 3,165 | 3,487 | 56,757 |
| 3,355 | 3,827 | 3,404 | 2,628 | 3,071 | 3,902 | 1,000 | 2,012 | 3,487 | 55,765 |
| 3,355 | 1,860 | 4,726 | 4,956 | 4,151 | 3,902 | 3,022 | 3,165 | 2,395 | 63,686 |
| 3,355 | 2,667 | 4,726 | 4,956 | 3,071 | 2,656 | 2,055 | 3,165 | 4,530 | 65,099 |
| 2,179 | 1,860 | 4,726 | 3,822 | 4,151 | 3,902 | 2,055 | 2,012 | 2,395 | 59,326 |
| 3,355 | 3,827 | 4,726 | 2,628 | 4,151 | 2,656 | 3,022 | 4,522 | 2,395 | 67,630 |
| 3,355 | 2,667 | 4,726 | 4,956 | 3,071 | 2,656 | 2,055 | 3,165 | 4,530 | 65,099 |
| 3,355 | 2,667 | 4,726 | 2,628 | 2,153 | 1,000 | 1,000 | 3,165 | 1,000 | 60,171 |
| 3,355 | 2,667 | 4,726 | 3,822 | 3,071 | 2,656 | 3,022 | 2,012 | 3,487 | 61,864 |
| 4,643 | 3,827 | 4,726 | 4,956 | 4,151 | 3,902 | 4,260 | 4,522 | 4,530 | 83,109 |
| 1,000 | 1,000 | 2,194 | 2,628 | 4,151 | 3,902 | 1,000 | 3,165 | 3,487 | 44,862 |
| 2,179 | 1,860 | 3,404 | 3,822 | 4,151 | 1,811 | 2,055 | 2,012 | 3,487 | 56,299 |
| 2,179 | 2,667 | 2,194 | 3,822 | 3,071 | 2,656 | 3,022 | 3,165 | 2,395 | 54,059 |
| 3,355 | 1,860 | 3,404 | 2,628 | 4,151 | 3,902 | 2,055 | 2,012 | 2,395 | 59,137 |
| 3,355 | 3,827 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 3,902 | 1,000 | 3,165 | 4,530 | 55,339 |
| 3,355 | 2,667 | 3,404 | 3,822 | 2,153 | 2,656 | 1,000 | 3,165 | 3,487 | 56,804 |
| 2,179 | 3,827 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 2,656 | 3,022 | 3,165 | 2,395 | 60,937 |
| 4,643 | 3,827 | 3,404 | 3,822 | 1,000 | 1,811 | 2,055 | 3,165 | 2,395 | 50,913 |
| 4,643 | 3,827 | 3,404 | 4,956 | 4,151 | 3,902 | 3,022 | 3,165 | 2,395 | 68,107 |
| 3,355 | 1,000 | 4,726 | 1,000 | 2,153 | 1,811 | 2,055 | 1,000 | 4,530 | 52,412 |
| 2,179 | 3,827 | 3,404 | 2,628 | 2,153 | 3,902 | 2,055 | 1,000 | 2,395 | 47,728 |
| 4,643 | 3,827 | 3,404 | 4,956 | 4,151 | 3,902 | 3,022 | 3,165 | 2,395 | 68,107 |
| 3,355 | 2,667 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 2,656 | 2,055 | 4,522 | 3,487 | 57,060 |
| 4,643 | 2,667 | 3,404 | 3,822 | 2,153 | 2,656 | 2,055 | 3,165 | 3,487 | 67,049 |
| 3,355 | 1,000 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 3,902 | 4,260 | 3,165 | 3,487 | 64,127 |
| 2,179 | 3,827 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 2,656 | 3,022 | 3,165 | 2,395 | 60,937 |
| 3,355 | 3,827 | 4,726 | 2,628 | 4,151 | 2,656 | 3,022 | 4,522 | 2,395 | 67,630 |
| 3,355 | 2,667 | 4,726 | 2,628 | 2,153 | 1,000 | 1,000 | 3,165 | 1,000 | 60,171 |
| 3,355 | 1,000 | 3,404 | 3,822 | 4,151 | 3,902 | 4,260 | 4,522 | 3,487 | 70,307 |
| 3,355 | 2,667 | 4,726 | 3,822 | 3,071 | 2,656 | 3,022 | 2,012 | 3,487 | 61,864 |
| 2,179 | 2,667 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 3,902 | 2,055 | 2,012 | 2,395 | 58,531 |
| 1,000 | 1,000 | 2,194 | 2,628 | 4,151 | 3,902 | 1,000 | 3,165 | 3,487 | 44,862 |
| 2,179 | 1,860 | 3,404 | 3,822 | 4,151 | 1,811 | 2,055 | 2,012 | 3,487 | 56,299 |
| 3,355 | 2,667 | 3,404 | 3,822 | 2,153 | 2,656 | 1,000 | 3,165 | 3,487 | 56,804 |
| 3,355 | 1,860 | 3,404 | 2,628 | 4,151 | 3,902 | 2,055 | 2,012 | 2,395 | 59,137 |

| | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 3,355 | 3,827 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 3,902 | 1,000 | 3,165 | 4,530 | 55,339 |
| 3,355 | 3,827 | 3,404 | 2,628 | 3,071 | 3,902 | 1,000 | 2,012 | 3,487 | 55,765 |
| 2,179 | 3,827 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 2,656 | 3,022 | 3,165 | 2,395 | 60,937 |
| 4,643 | 3,827 | 3,404 | 3,822 | 1,000 | 1,811 | 2,055 | 3,165 | 2,395 | 57,133 |
| 2,179 | 1,860 | 4,726 | 3,822 | 4,151 | 3,902 | 2,055 | 2,012 | 2,395 | 59,326 |
| 2,179 | 2,667 | 2,194 | 3,822 | 3,071 | 2,656 | 3,022 | 3,165 | 2,395 | 54,059 |
| 2,179 | 3,827 | 3,404 | 2,628 | 2,153 | 3,902 | 2,055 | 1,000 | 2,395 | 47,728 |
| 4,643 | 3,827 | 3,404 | 4,956 | 4,151 | 3,902 | 3,022 | 4,522 | 2,395 | 69,485 |
| 3,355 | 3,827 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 3,902 | 1,000 | 3,165 | 4,530 | 55,339 |
| 3,355 | 3,827 | 3,404 | 2,628 | 3,071 | 3,902 | 1,000 | 2,012 | 3,487 | 55,765 |
| 3,355 | 1,860 | 4,726 | 4,956 | 4,151 | 3,902 | 3,022 | 3,165 | 2,395 | 63,686 |
| 4,643 | 3,827 | 3,404 | 3,822 | 1,000 | 1,811 | 2,055 | 3,165 | 2,395 | 57,133 |
| 3,355 | 2,667 | 4,726 | 2,628 | 2,153 | 1,000 | 1,000 | 3,165 | 1,000 | 60,171 |
| 2,179 | 3,827 | 3,404 | 2,628 | 2,153 | 3,902 | 2,055 | 1,000 | 2,395 | 47,728 |
| 2,179 | 2,667 | 2,194 | 3,822 | 3,071 | 2,656 | 3,022 | 3,165 | 2,395 | 54,059 |



Variabel Kecerdasan Emosional

| x3-58 | x3-59 | x3-60 | x3-61 | x3-62 | x3-63 | x3-64 | x3-65 | x3-66 | x3-67 | x3-68 | x3-69 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 2,287 |
| 1,739 | 3,137 | 2,523 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 2,099 | 2,035 | 3,990 | 3,425 | 1,000 | 3,592 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 3,592 |
| 2,668 | 4,151 | 1,000 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 2,752 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 2,752 | 1,000 |
| 2,668 | 2,238 | 1,000 | 1,000 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 2,242 | 1,890 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 1,000 | 2,824 | 2,011 | 3,425 | 2,752 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 2,824 | 3,990 | 4,695 | 2,752 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 3,425 | 3,960 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 2,752 | 1,000 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 3,319 | 3,175 | 2,035 | 2,011 | 3,425 | 1,890 | 3,592 |
| 2,668 | 4,151 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 |
| 3,960 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 2,242 | 1,890 | 3,592 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 3,592 |
| 3,960 | 3,137 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 3,990 | 4,695 | 2,752 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 2,035 | 2,011 | 3,425 | 3,960 | 2,287 |
| 2,668 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 4,686 | 2,035 | 1,000 | 4,695 | 3,960 | 2,287 |
| 1,739 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 1,000 | 2,896 | 2,242 | 1,890 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 1,000 | 2,035 | 1,000 | 3,425 | 2,752 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 | 3,425 | 1,890 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 1,000 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 |
| 1,000 | 2,238 | 1,000 | 3,405 | 1,997 | 3,319 | 2,099 | 2,035 | 1,000 | 4,695 | 3,960 | 3,592 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 |
| 1,739 | 1,000 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 2,752 | 1,000 |
| 1,000 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 |
| 3,960 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 4,695 | 3,960 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 2,752 | 1,000 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 3,319 | 3,175 | 2,035 | 2,011 | 3,425 | 1,890 | 3,592 |
| 2,668 | 4,151 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 |
| 3,960 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 2,242 | 1,890 | 3,592 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 3,592 |
| 3,960 | 3,137 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 3,990 | 4,695 | 2,752 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 1,000 | 3,990 | 4,695 | 3,960 | 2,287 |
| 2,668 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 |
| 3,960 | 3,137 | 3,998 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 | 2,242 | 2,752 | 1,000 |
| 1,739 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 1,000 | 2,896 | 2,242 | 1,890 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 1,000 | 2,035 | 1,000 | 3,425 | 2,752 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 | 3,425 | 1,890 | 2,287 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 1,000 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 1,000 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,896 | 4,695 | 3,960 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 |
| 1,739 | 1,000 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 2,752 | 1,000 |
| 1,000 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 |
| 3,960 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 4,695 | 3,960 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 1,000 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,960 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 1,000 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,896 | 4,695 | 3,960 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 3,425 | 2,752 | 3,592 |
| 1,739 | 1,000 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 2,752 | 1,000 |
| 1,000 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 | 2,242 | 3,960 | 2,287 |



Variabel Kecerdasan Emosional

| x3-70 | x3-71 | x3-72 | x3-73 | x3-74 | x3-75 | x3-76 | x3-77 | x3-78 | x3-79 | x3-80 | total |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 3,388 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 4,021 | 3,290 | 2,292 | 75,224 |
| 1,000 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 4,021 | 3,290 | 1,000 | 58,358 |
| 3,898 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 3,388 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 2,747 | 4,543 | 3,618 | 76,683 |
| 2,656 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 1,000 | 3,680 | 3,484 | 3,700 | 4,021 | 3,290 | 2,292 | 64,425 |
| 2,656 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,747 | 2,194 | 2,292 | 50,322 |
| 3,898 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 2,182 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 2,747 | 4,543 | 3,618 | 58,039 |
| 3,898 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 2,182 | 3,680 | 3,484 | 3,700 | 4,021 | 2,194 | 1,000 | 65,669 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 2,202 | 2,334 | 4,021 | 2,194 | 3,618 | 58,861 |
| 3,898 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 1,000 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 2,747 | 2,194 | 2,292 | 69,415 |
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 2,304 | 3,484 | 3,700 | 1,811 | 3,290 | 2,292 | 59,218 |
| 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 3,388 | 3,680 | 2,202 | 2,334 | 2,747 | 4,543 | 3,618 | 75,142 |
| 5,072 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 4,021 | 4,543 | 2,292 | 70,503 |
| 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 2,304 | 3,484 | 3,700 | 2,747 | 4,543 | 2,292 | 67,390 |
| 2,656 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 3,388 | 3,680 | 3,484 | 3,700 | 2,747 | 3,290 | 3,618 | 78,952 |
| 3,898 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 1,000 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 2,747 | 2,194 | 2,292 | 66,236 |
| 3,898 | 2,302 | 3,175 | 3,175 | 1,000 | 2,304 | 3,484 | 2,334 | 2,747 | 3,290 | 1,000 | 67,700 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 2,182 | 2,304 | 2,202 | 1,000 | 2,747 | 3,290 | 3,618 | 69,008 |
| 5,072 | 4,316 | 4,686 | 4,686 | 2,182 | 2,304 | 1,000 | 2,334 | 4,021 | 3,290 | 2,292 | 75,470 |
| 2,656 | 4,316 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,484 | 2,334 | 4,021 | 3,290 | 3,618 | 45,452 |
| 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 3,680 | 2,202 | 2,334 | 1,811 | 4,543 | 2,292 | 63,179 |
| 3,898 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,388 | 3,680 | 1,000 | 1,000 | 1,811 | 4,543 | 2,292 | 56,726 |
| 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 3,388 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 2,747 | 3,290 | 2,292 | 64,687 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 2,182 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 4,021 | 3,290 | 3,618 | 57,669 |
| 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 3,388 | 2,304 | 2,202 | 1,000 | 4,021 | 3,290 | 2,292 | 58,794 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 1,000 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 4,021 | 4,543 | 2,292 | 71,739 |
| 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 1,000 | 2,304 | 1,000 | 2,334 | 4,021 | 3,290 | 3,618 | 59,079 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,388 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 2,747 | 4,543 | 2,292 | 67,671 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 2,182 | 3,680 | 2,202 | 3,700 | 1,000 | 2,194 | 2,292 | 57,548 |
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 1,000 | 1,000 | 2,334 | 2,747 | 2,194 | 1,000 | 48,890 |
| 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 2,182 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 2,747 | 4,543 | 1,000 | 74,192 |
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 2,304 | 3,484 | 3,700 | 1,811 | 3,290 | 2,292 | 59,218 |
| 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 3,388 | 3,680 | 2,202 | 2,334 | 2,747 | 4,543 | 3,618 | 75,142 |
| 5,072 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 4,021 | 4,543 | 2,292 | 70,503 |
| 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 2,304 | 3,484 | 3,700 | 2,747 | 4,543 | 2,292 | 67,390 |
| 2,656 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 3,388 | 3,680 | 3,484 | 3,700 | 2,747 | 3,290 | 3,618 | 78,952 |
| 3,898 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 3,388 | 3,680 | 3,484 | 3,700 | 4,021 | 1,000 | 1,000 | 71,436 |
| 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 1,000 | 2,304 | 3,484 | 2,334 | 2,747 | 3,290 | 1,000 | 73,128 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 2,182 | 2,304 | 2,202 | 1,000 | 2,747 | 3,290 | 3,618 | 69,008 |
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 3,388 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 1,811 | 3,290 | 3,618 | 63,016 |
| 2,656 | 4,316 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,484 | 2,334 | 4,021 | 3,290 | 3,618 | 45,452 |
| 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 3,680 | 2,202 | 2,334 | 1,811 | 4,543 | 2,292 | 63,179 |
| 3,898 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,388 | 3,680 | 1,000 | 1,000 | 1,811 | 4,543 | 2,292 | 56,726 |
| 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 3,388 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 2,747 | 3,290 | 2,292 | 64,687 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 2,182 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 4,021 | 3,290 | 3,618 | 57,669 |
| 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 3,388 | 2,304 | 2,202 | 1,000 | 4,021 | 3,290 | 2,292 | 58,794 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 1,000 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 4,021 | 4,543 | 2,292 | 71,739 |
| 3,898 | 1,000 | 2,099 | 2,099 | 1,000 | 2,304 | 1,000 | 2,334 | 4,021 | 3,290 | 3,618 | 61,272 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,388 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 2,747 | 4,543 | 2,292 | 67,671 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 2,182 | 3,680 | 2,202 | 3,700 | 1,000 | 2,194 | 2,292 | 57,548 |
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 1,000 | 1,000 | 2,334 | 2,747 | 2,194 | 1,000 | 48,890 |
| 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 2,182 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 2,747 | 4,543 | 1,000 | 74,192 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 2,182 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 4,021 | 3,290 | 3,618 | 57,669 |
| 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 3,388 | 2,304 | 2,202 | 1,000 | 4,021 | 3,290 | 2,292 | 58,794 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 1,000 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 4,021 | 4,543 | 2,292 | 71,739 |
| 3,898 | 1,000 | 2,099 | 2,099 | 1,000 | 2,304 | 1,000 | 2,334 | 4,021 | 3,290 | 3,618 | 61,272 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,388 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 2,747 | 4,543 | 2,292 | 67,671 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 2,182 | 3,680 | 2,202 | 3,700 | 1,000 | 2,194 | 2,292 | 57,548 |
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 2,182 | 1,000 | 1,000 | 2,334 | 2,747 | 2,194 | 1,000 | 48,890 |



Variabel reward

| x4-81 | x4-82 | x4-83 | x4-84 | x4-85 | x4-86 | x4-87 | x4-88 | x4-89 | x4-90 | x4-91 | x4-92 | total |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 2,030 | 4,612 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 4,074 | 40,450 |
| 1,000 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 2,030 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 33,215 |
| 4,299 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 4,750 | 4,036 | 1,000 | 4,612 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 4,074 | 41,143 |
| 1,890 | 1,000 | 3,713 | 4,594 | 1,000 | 1,724 | 4,478 | 2,194 | 3,003 | 3,742 | 4,429 | 2,751 | 34,518 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 3,239 | 4,036 | 3,167 | 2,194 | 3,003 | 3,742 | 1,997 | 1,000 | 33,559 |
| 2,978 | 2,453 | 2,492 | 4,594 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 2,194 | 1,997 | 1,000 | 1,997 | 1,000 | 29,817 |
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 4,036 | 3,167 | 3,336 | 3,003 | 1,873 | 3,119 | 2,751 | 38,344 |
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 1,000 | 1,916 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 1,997 | 2,627 | 1,000 | 1,000 | 29,332 |
| 4,299 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 4,036 | 3,167 | 4,612 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 41,695 |
| 2,978 | 2,453 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 3,003 | 1,000 | 3,119 | 2,751 | 33,481 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 2,706 | 3,167 | 4,612 | 1,997 | 3,742 | 3,119 | 4,074 | 40,549 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 4,036 | 1,000 | 3,336 | 1,997 | 3,742 | 3,119 | 4,074 | 36,923 |
| 2,978 | 2,453 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 4,478 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 36,419 |
| 2,978 | 2,453 | 1,811 | 1,000 | 1,916 | 2,706 | 3,167 | 1,000 | 3,003 | 1,000 | 3,119 | 2,751 | 26,903 |
| 4,299 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 1,000 | 2,030 | 4,612 | 3,003 | 3,742 | 3,119 | 1,000 | 36,960 |
| 1,890 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 1,724 | 3,167 | 3,336 | 3,003 | 1,873 | 4,429 | 4,074 | 36,357 |
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 2,030 | 4,612 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 4,074 | 40,450 |
| 4,299 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 1,000 | 2,030 | 4,612 | 3,003 | 3,742 | 3,119 | 2,751 | 40,150 |
| 1,890 | 2,453 | 1,811 | 3,237 | 1,916 | 1,724 | 3,167 | 2,194 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,799 | 24,188 |
| 2,978 | 3,892 | 1,000 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 4,478 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 37,586 |
| 1,890 | 1,000 | 3,713 | 2,038 | 4,750 | 2,706 | 3,167 | 2,194 | 4,222 | 3,742 | 1,997 | 1,799 | 33,219 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 1,997 | 3,742 | 3,119 | 2,751 | 36,438 |
| 1,890 | 2,453 | 1,811 | 2,038 | 1,916 | 1,724 | 2,030 | 2,194 | 1,997 | 1,873 | 1,997 | 1,799 | 23,723 |
| 1,890 | 1,000 | 2,492 | 4,594 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 4,429 | 1,000 | 33,483 |
| 4,299 | 2,453 | 2,492 | 4,594 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 4,429 | 2,751 | 40,316 |
| 1,890 | 1,000 | 3,713 | 4,594 | 1,000 | 1,724 | 4,478 | 2,194 | 3,003 | 3,742 | 4,429 | 2,751 | 34,518 |
| 2,978 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 4,036 | 3,167 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 1,799 | 38,144 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 1,916 | 4,036 | 4,478 | 4,612 | 1,000 | 1,873 | 1,997 | 2,751 | 33,845 |
| 1,000 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 2,030 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 33,215 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 4,594 | 3,239 | 2,706 | 4,478 | 4,612 | 1,997 | 3,742 | 4,429 | 4,074 | 43,015 |
| 4,299 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 4,036 | 3,167 | 4,612 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 41,695 |
| 2,978 | 2,453 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 4,478 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 36,419 |
| 2,978 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 4,036 | 3,167 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 1,799 | 38,144 |
| 2,978 | 2,453 | 1,811 | 2,038 | 3,239 | 2,706 | 2,030 | 4,612 | 4,222 | 1,873 | 1,997 | 1,799 | 31,759 |
| 4,299 | 3,892 | 3,713 | 4,594 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 3,003 | 3,742 | 4,429 | 2,751 | 42,871 |
| 4,299 | 3,892 | 1,000 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 4,222 | 1,000 | 3,119 | 2,751 | 35,969 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 4,594 | 3,239 | 2,706 | 4,478 | 4,612 | 1,997 | 3,742 | 4,429 | 4,074 | 43,015 |
| 4,299 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 1,000 | 2,030 | 4,612 | 3,003 | 3,742 | 3,119 | 2,751 | 40,150 |
| 2,978 | 2,453 | 1,811 | 3,237 | 3,239 | 1,724 | 3,167 | 3,336 | 4,222 | 1,873 | 3,119 | 2,751 | 33,910 |
| 1,890 | 2,453 | 1,811 | 3,237 | 1,916 | 2,706 | 3,167 | 2,194 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,799 | 25,170 |
| 2,978 | 3,892 | 1,000 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 4,478 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 37,586 |
| 1,890 | 1,000 | 3,713 | 2,038 | 4,750 | 2,706 | 3,167 | 2,194 | 4,222 | 3,742 | 1,997 | 1,799 | 33,219 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 1,997 | 3,742 | 3,119 | 2,751 | 36,438 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 1,916 | 4,036 | 4,478 | 4,612 | 1,000 | 1,873 | 1,997 | 2,751 | 33,845 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 3,239 | 4,036 | 3,167 | 2,194 | 3,003 | 3,742 | 1,997 | 1,000 | 33,559 |
| 4,299 | 2,453 | 2,492 | 4,594 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 4,429 | 2,751 | 40,316 |
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 4,036 | 3,167 | 3,336 | 3,003 | 1,873 | 3,119 | 2,751 | 38,344 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 4,036 | 1,000 | 3,336 | 1,997 | 3,742 | 3,119 | 4,074 | 36,923 |
| 4,299 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 1,000 | 2,030 | 4,612 | 3,003 | 3,742 | 3,119 | 1,000 | 36,960 |
| 1,000 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 2,706 | 2,030 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 33,215 |
| 4,299 | 3,892 | 3,713 | 4,594 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 3,003 | 3,742 | 4,429 | 2,751 | 42,871 |
| 4,299 | 2,453 | 2,492 | 4,594 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 4,429 | 2,751 | 40,316 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 3,239 | 4,036 | 3,167 | 2,194 | 3,003 | 3,742 | 1,997 | 1,000 | 33,559 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 1,916 | 4,036 | 4,478 | 4,612 | 1,000 | 1,873 | 1,997 | 2,751 | 33,845 |
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 4,036 | 3,167 | 3,336 | 3,003 | 1,873 | 3,119 | 2,751 | 38,344 |
| 4,299 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 1,000 | 2,030 | 4,612 | 3,003 | 3,742 | 3,119 | 1,000 | 36,960 |
| 4,299 | 3,892 | 3,713 | 4,594 | 3,239 | 2,706 | 3,167 | 3,336 | 3,003 | 3,742 | 4,429 | 2,751 | 42,871 |
| 2,978 | 2,453 | 1,811 | 2,038 | 3,239 | 2,706 | 2,030 | 4,612 | 4,222 | 1,873 | 1,997 | 1,799 | 31,759 |



Rata-rata Variabel

Variabel Kinerja

| y-1 | y-2 | y-3 | y-4 | y-5 | y-6 | y-7 | y-8 | y-9 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 |
| 1,739 | 3,137 | 2,523 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 2,099 | 2,035 | 3,990 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 |
| 2,668 | 4,151 | 1,000 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 2,011 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,011 |
| 2,668 | 2,238 | 1,000 | 1,000 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 3,990 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 1,000 | 2,824 | 2,011 |
| 2,668 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 2,824 | 3,990 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 2,011 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,896 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 3,319 | 3,175 | 2,035 | 2,011 |
| 2,668 | 4,151 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 2,824 | 3,990 |
| 3,960 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 3,860 | 2,896 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 |
| 3,960 | 3,137 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 3,990 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 2,035 | 2,011 |
| 2,668 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 4,686 | 2,035 | 1,000 |
| 1,739 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 1,000 | 2,896 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 1,000 | 2,035 | 1,000 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 |
| 3,360 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 |
| 1,000 | 2,238 | 1,000 | 3,405 | 1,997 | 3,319 | 2,099 | 2,035 | 1,000 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 |
| 1,739 | 1,000 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 |
| 1,000 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 |
| 3,960 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,896 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 3,319 | 3,175 | 2,035 | 2,011 |
| 2,668 | 4,151 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 2,824 | 3,990 |
| 3,960 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 3,860 | 2,896 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 |
| 3,960 | 3,137 | 3,998 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 3,990 |
| 3,960 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 1,000 | 3,990 |
| 2,668 | 4,151 | 3,998 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 |
| 3,960 | 3,137 | 3,998 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 |
| 1,739 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 1,000 | 2,896 |

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 1,000 | 2,035 | 1,000 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 |
| 3,960 | 4,151 | 1,000 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,896 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 |
| 1,739 | 1,000 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 |
| 1,000 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 |
| 3,960 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 |
| 2,668 | 2,238 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 |
| 3,960 | 4,151 | 2,523 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 |
| 3,960 | 4,151 | 1,000 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,896 |
| 2,668 | 3,137 | 2,523 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 |
| 1,739 | 1,000 | 2,523 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 |
| 1,000 | 2,238 | 3,998 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 |

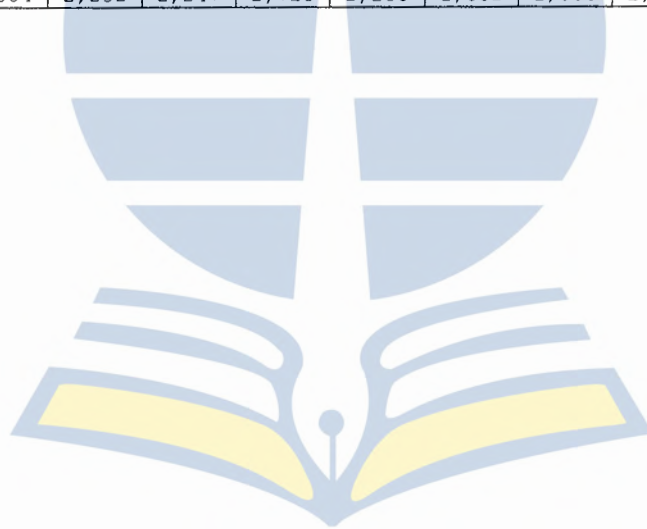
| y-10 | y-11 | y-12 | y-13 | y-14 | y-15 | y-16 | total | rata-rata |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| 3,425 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 52,734 | 3,296 |
| 3,425 | 1,000 | 3,592 | 1,000 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 41,025 | 2,564 |
| 3,425 | 3,960 | 3,592 | 3,898 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 52,888 | 3,306 |
| 2,242 | 2,752 | 2,287 | 2,656 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 42,958 | 2,685 |
| 2,242 | 2,752 | 1,000 | 2,656 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 39,090 | 2,443 |
| 2,242 | 1,890 | 2,287 | 3,898 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 35,450 | 2,216 |
| 3,425 | 2,752 | 2,297 | 3,898 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 45,408 | 2,838 |
| 4,695 | 2,752 | 2,287 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 39,812 | 2,488 |
| 3,425 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 54,342 | 3,396 |
| 3,425 | 2,752 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 40,154 | 2,510 |
| 3,425 | 1,890 | 3,592 | 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 52,630 | 3,289 |
| 3,425 | 2,752 | 3,592 | 5,072 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 49,259 | 3,079 |
| 2,242 | 1,890 | 3,592 | 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 46,137 | 2,884 |
| 3,425 | 3,960 | 3,592 | 2,656 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 55,044 | 3,440 |
| 4,695 | 2,752 | 2,287 | 3,898 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 51,163 | 3,198 |
| 3,425 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 2,302 | 3,175 | 3,175 | 51,540 | 3,221 |
| 3,425 | 2,752 | 3,592 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 51,664 | 3,229 |
| 4,695 | 3,960 | 2,287 | 5,072 | 4,316 | 4,686 | 4,686 | 58,046 | 3,628 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,656 | 4,316 | 1,000 | 1,000 | 26,705 | 1,669 |
| 2,242 | 1,890 | 2,287 | 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 44,135 | 2,758 |
| 3,425 | 2,752 | 2,287 | 3,898 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 39,012 | 2,438 |
| 3,425 | 1,890 | 2,287 | 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 44,764 | 2,798 |
| 3,425 | 3,960 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 35,059 | 2,191 |
| 3,425 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 40,296 | 2,518 |

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 2,242 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 51,678 | 3,230 |
| 4,695 | 3,960 | 3,592 | 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 41,511 | 2,594 |
| 3,425 | 2,752 | 3,592 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 45,202 | 2,825 |
| 2,242 | 2,752 | 1,000 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 40,298 | 2,519 |
| 2,242 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 36,433 | 2,277 |
| 4,695 | 3,960 | 2,287 | 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 56,880 | 3,555 |
| 3,425 | 2,752 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 40,154 | 2,510 |
| 3,425 | 1,890 | 3,592 | 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 52,630 | 3,289 |
| 3,425 | 2,752 | 3,592 | 5,072 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 49,259 | 3,079 |
| 2,242 | 1,890 | 3,592 | 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 46,137 | 2,884 |
| 3,425 | 3,960 | 3,592 | 2,656 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 55,044 | 3,440 |
| 4,695 | 2,752 | 2,287 | 3,898 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 51,163 | 3,198 |
| 4,695 | 3,960 | 2,287 | 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 56,968 | 3,561 |
| 3,425 | 2,752 | 3,592 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 51,664 | 3,229 |
| 2,242 | 2,752 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 44,068 | 2,754 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,656 | 4,316 | 1,000 | 1,000 | 26,705 | 1,669 |
| 2,242 | 1,890 | 2,287 | 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 44,135 | 2,758 |
| 3,425 | 2,752 | 2,287 | 3,898 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 39,012 | 2,438 |
| 3,425 | 1,890 | 2,287 | 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 44,764 | 2,798 |
| 3,425 | 3,960 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 35,059 | 2,191 |
| 3,425 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 40,296 | 2,518 |
| 2,242 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 51,676 | 3,230 |
| 4,695 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 1,000 | 2,099 | 2,099 | 43,705 | 2,732 |
| 3,425 | 2,752 | 3,592 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 45,202 | 2,825 |
| 2,242 | 2,752 | 1,000 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 40,298 | 2,519 |
| 2,242 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 36,433 | 2,277 |
| 4,695 | 3,960 | 2,287 | 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 56,880 | 3,555 |
| 3,425 | 3,960 | 1,000 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 35,059 | 2,191 |
| 3,425 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 40,296 | 2,518 |
| 2,242 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 51,678 | 3,230 |
| 4,695 | 3,960 | 2,287 | 3,898 | 1,000 | 2,099 | 2,099 | 43,705 | 2,732 |
| 3,425 | 2,752 | 3,592 | 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 45,202 | 2,825 |
| 2,242 | 2,752 | 1,000 | 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 40,298 | 2,519 |
| 2,242 | 3,960 | 2,287 | 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 36,433 | 2,277 |

Variabel pendidikan dan latihan

| x1-18 | x1-22 | x1-24 | x1-27 | x1-28 | x1-29 | x1-30 | x1-32 | x1-33 | x1-34 | x1-35 | x1-36 | Total | rata-rata |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| 2,864 | 1,779 | 4,425 | 3,680 | 3,540 | 3,549 | 3,928 | 2,235 | 2,855 | 2,981 | 4,299 | 4,649 | 40,784 | 3,399 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 3,680 | 2,232 | 2,247 | 1,852 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 35,234 | 2,936 |
| 4,464 | 2,830 | 4,425 | 2,304 | 3,540 | 3,549 | 1,852 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 4,299 | 4,649 | 42,266 | 3,522 |
| 1,000 | 2,830 | 1,000 | 2,304 | 2,232 | 1,000 | 2,720 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 1,851 | 1,883 | 27,305 | 2,275 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 2,304 | 2,232 | 2,247 | 2,720 | 3,382 | 2,855 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 33,590 | 2,799 |
| 2,864 | 2,830 | 4,425 | 2,304 | 1,000 | 2,247 | 2,720 | 3,382 | 1,852 | 2,981 | 1,851 | 3,203 | 31,659 | 2,638 |
| 4,464 | 1,779 | 3,019 | 3,680 | 1,000 | 1,000 | 1,852 | 3,382 | 4,136 | 4,117 | 1,851 | 1,883 | 32,164 | 2,680 |
| 2,864 | 4,175 | 3,019 | 2,304 | 2,232 | 2,247 | 3,928 | 2,235 | 2,855 | 2,981 | 4,299 | 4,649 | 37,788 | 3,149 |
| 4,464 | 2,830 | 4,425 | 2,304 | 3,540 | 3,549 | 1,852 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 4,299 | 4,649 | 42,266 | 3,522 |
| 2,864 | 1,779 | 1,822 | 3,680 | 3,540 | 2,247 | 2,720 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 1,851 | 1,883 | 32,871 | 2,739 |
| 2,864 | 4,175 | 4,425 | 2,304 | 2,232 | 3,549 | 3,928 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 39,988 | 3,332 |
| 4,464 | 1,779 | 3,019 | 2,304 | 2,232 | 3,549 | 2,720 | 3,382 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 4,649 | 38,169 | 3,181 |
| 2,864 | 4,175 | 3,019 | 2,304 | 3,540 | 3,549 | 2,720 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 38,683 | 3,224 |
| 4,464 | 4,175 | 1,822 | 3,680 | 3,540 | 3,549 | 2,720 | 4,649 | 4,136 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 43,009 | 3,584 |
| 4,464 | 2,830 | 4,425 | 1,000 | 3,540 | 2,247 | 3,928 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 39,075 | 3,256 |
| 2,864 | 2,830 | 1,822 | 3,680 | 3,540 | 3,549 | 3,928 | 2,235 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 37,721 | 3,143 |
| 2,864 | 2,830 | 4,425 | 2,304 | 2,232 | 3,549 | 3,928 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 4,299 | 4,649 | 39,379 | 3,282 |
| 2,864 | 4,175 | 3,019 | 3,680 | 3,540 | 2,247 | 3,928 | 4,649 | 4,136 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 43,858 | 3,655 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,852 | 2,235 | 1,852 | 2,062 | 1,851 | 3,203 | 24,768 | 2,064 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 2,304 | 2,232 | 1,000 | 2,720 | 3,382 | 1,852 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 31,340 | 2,612 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 3,680 | 2,232 | 3,549 | 1,000 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 37,030 | 3,086 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 3,680 | 2,232 | 3,549 | 1,000 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 37,030 | 3,086 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 1,000 | 1,000 | 2,247 | 2,720 | 2,235 | 1,852 | 2,062 | 1,000 | 3,203 | 26,031 | 2,169 |
| 2,864 | 4,175 | 3,019 | 2,304 | 2,232 | 1,000 | 3,928 | 3,382 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 36,179 | 3,015 |
| 2,864 | 4,175 | 4,425 | 2,304 | 2,232 | 3,549 | 3,928 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 39,988 | 3,332 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 3,680 | 3,540 | 3,549 | 3,928 | 2,235 | 1,852 | 2,981 | 1,851 | 3,203 | 35,533 | 2,961 |
| 4,464 | 1,000 | 3,019 | 3,680 | 3,540 | 2,247 | 2,720 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 4,299 | 4,649 | 37,918 | 3,160 |
| 2,864 | 2,830 | 4,425 | 3,680 | 2,232 | 2,247 | 2,720 | 4,649 | 1,000 | 2,062 | 2,954 | 3,203 | 34,865 | 2,905 |
| 1,000 | 2,830 | 1,000 | 2,304 | 2,232 | 1,000 | 2,720 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 1,851 | 1,883 | 27,305 | 2,275 |
| 2,864 | 4,175 | 3,019 | 3,680 | 3,540 | 2,247 | 3,928 | 4,649 | 4,136 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 43,858 | 3,655 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 2,304 | 2,232 | 2,247 | 2,720 | 2,235 | 1,852 | 1,000 | 2,954 | 4,649 | 30,904 | 2,575 |
| 2,864 | 2,830 | 4,425 | 2,304 | 3,540 | 2,247 | 3,928 | 4,649 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 40,060 | 3,338 |
| 4,464 | 1,779 | 3,019 | 2,304 | 2,232 | 3,549 | 2,720 | 3,382 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 4,649 | 38,169 | 3,181 |
| 2,864 | 4,175 | 3,019 | 2,304 | 3,540 | 3,549 | 2,720 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 38,683 | 3,224 |
| 4,464 | 4,175 | 1,822 | 3,680 | 3,540 | 3,549 | 2,720 | 4,649 | 4,136 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 43,009 | 3,584 |
| 2,864 | 2,830 | 1,822 | 3,680 | 3,540 | 3,549 | 3,928 | 2,235 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 37,721 | 3,143 |
| 2,864 | 4,175 | 3,019 | 3,680 | 3,540 | 2,247 | 3,928 | 4,649 | 4,136 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 43,858 | 3,655 |
| 4,464 | 2,830 | 4,425 | 1,000 | 3,540 | 2,247 | 3,928 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 39,075 | 3,256 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 4,464 | 2,830 | 4,425 | 2,304 | 2,232 | 2,247 | 1,852 | 4,649 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 38,130 | 3,178 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 1,000 | 1,000 | 2,247 | 2,720 | 2,235 | 1,852 | 2,062 | 1,000 | 3,203 | 26,031 | 2,169 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 2,304 | 3,540 | 2,247 | 2,720 | 2,235 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 4,649 | 36,478 | 3,040 |
| 4,464 | 1,779 | 3,019 | 3,680 | 1,000 | 1,000 | 1,852 | 3,382 | 4,136 | 4,117 | 1,851 | 1,883 | 32,164 | 2,680 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 3,680 | 2,232 | 3,549 | 1,000 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 4,299 | 3,203 | 37,030 | 3,086 |
| 2,864 | 1,000 | 3,019 | 3,680 | 3,540 | 2,247 | 1,000 | 1,000 | 2,855 | 1,000 | 2,954 | 1,000 | 26,159 | 2,180 |
| 2,864 | 4,175 | 4,425 | 2,304 | 2,232 | 3,549 | 3,928 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 39,988 | 3,332 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 3,680 | 2,232 | 2,247 | 1,852 | 3,382 | 2,855 | 4,117 | 2,954 | 3,203 | 35,234 | 2,936 |
| 4,464 | 1,000 | 3,019 | 3,680 | 3,540 | 2,247 | 2,720 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 4,299 | 4,649 | 37,918 | 3,160 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 2,304 | 1,000 | 2,247 | 3,928 | 4,649 | 1,000 | 2,062 | 2,954 | 4,649 | 33,505 | 2,792 |
| 2,864 | 4,175 | 3,019 | 2,304 | 2,232 | 1,000 | 3,928 | 3,382 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 36,179 | 3,015 |
| 2,864 | 1,779 | 1,822 | 2,304 | 2,232 | 1,000 | 1,852 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 2,954 | 3,203 | 28,308 | 2,359 |
| 4,464 | 4,175 | 4,425 | 3,680 | 2,232 | 2,247 | 3,928 | 4,649 | 2,855 | 2,981 | 2,954 | 4,649 | 43,238 | 3,603 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 1,000 | 1,000 | 2,247 | 2,720 | 2,235 | 1,852 | 2,062 | 1,000 | 3,203 | 26,031 | 2,169 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 2,304 | 1,000 | 2,247 | 3,928 | 4,649 | 1,000 | 2,062 | 2,954 | 4,649 | 33,505 | 2,792 |
| 2,864 | 2,830 | 4,425 | 2,304 | 2,232 | 3,549 | 3,928 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 4,299 | 4,649 | 39,379 | 3,282 |
| 2,864 | 4,175 | 3,019 | 2,304 | 2,232 | 1,000 | 3,928 | 3,382 | 4,136 | 2,981 | 2,954 | 3,203 | 36,179 | 3,015 |
| 4,464 | 1,000 | 3,019 | 3,680 | 3,540 | 2,247 | 2,720 | 3,382 | 2,855 | 2,062 | 4,299 | 4,649 | 37,918 | 3,160 |
| 2,864 | 2,830 | 4,425 | 3,680 | 2,232 | 2,247 | 2,720 | 4,649 | 1,000 | 2,062 | 2,954 | 3,203 | 34,865 | 2,905 |
| 2,864 | 2,830 | 3,019 | 2,304 | 2,232 | 2,247 | 2,720 | 2,235 | 1,852 | 1,000 | 2,954 | 4,649 | 30,904 | 2,575 |



Variabel Kompetensi

| x2-38 | x2-40 | x2-41 | x2-42 | x2-43 | x2-44 | x2-45 | x2-47 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4,767 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 4,810 | 1,000 | 2,138 | 3,841 |
| 3,427 | 1,927 | 1,000 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 2,783 |
| 3,427 | 1,927 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 4,260 | 2,138 | 1,000 |
| 3,427 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 2,138 | 3,841 |
| 3,427 | 1,927 | 2,890 | 2,594 | 2,312 | 1,886 | 1,000 | 1,985 |
| 4,767 | 2,911 | 2,089 | 1,000 | 1,000 | 2,948 | 1,000 | 3,841 |
| 3,427 | 4,151 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 2,948 | 3,215 | 2,783 |
| 1,000 | 2,911 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 1,886 | 1,000 | 2,783 |
| 3,427 | 2,911 | 1,000 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 2,783 |
| 2,194 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,841 |
| 3,427 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 4,810 | 4,260 | 3,215 | 1,985 |
| 3,427 | 2,911 | 3,892 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 2,783 |
| 2,194 | 4,151 | 2,890 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,841 |
| 4,767 | 4,151 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 3,841 |
| 3,427 | 2,911 | 3,892 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 2,783 |
| 4,767 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 4,810 | 4,260 | 2,138 | 3,841 |
| 4,767 | 2,911 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 1,886 | 2,138 | 2,783 |
| 4,767 | 2,911 | 3,892 | 4,098 | 4,810 | 4,260 | 3,215 | 3,841 |
| 3,427 | 1,927 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 1,886 | 1,000 | 1,000 |
| 3,427 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 3,215 | 1,000 |
| 3,427 | 1,927 | 1,000 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 2,783 |
| 3,427 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 3,215 | 2,783 |
| 4,767 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 1,000 | 1,985 |
| 2,194 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 2,312 | 4,260 | 3,215 | 1,985 |
| 2,194 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 4,810 | 1,886 | 3,215 | 3,841 |
| 2,194 | 1,927 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 1,000 | 1,985 |
| 3,427 | 4,151 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 4,260 | 2,138 | 2,783 |
| 3,427 | 1,927 | 2,890 | 2,594 | 2,312 | 4,260 | 3,215 | 1,985 |
| 3,427 | 1,000 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 1,000 | 1,000 | 1,985 |
| 3,427 | 4,151 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 4,260 | 2,138 | 2,783 |
| 3,427 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 2,138 | 3,841 |
| 3,427 | 4,151 | 2,890 | 4,098 | 4,810 | 2,948 | 2,138 | 3,841 |
| 3,427 | 4,151 | 3,892 | 1,000 | 4,810 | 2,948 | 2,138 | 2,783 |
| 2,194 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 4,810 | 1,886 | 3,215 | 3,841 |
| 4,767 | 4,151 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 2,948 | 2,138 | 3,841 |
| 4,767 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 4,810 | 4,260 | 2,138 | 3,841 |
| 4,767 | 2,911 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 2,948 | 3,215 | 2,783 |
| 4,767 | 2,911 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 1,886 | 2,138 | 2,783 |
| 3,427 | 4,151 | 2,890 | 4,098 | 4,810 | 1,886 | 3,215 | 2,783 |
| 3,427 | 1,927 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 1,886 | 1,000 | 1,000 |
| 3,427 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 3,215 | 1,000 |
| 2,194 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 2,312 | 4,260 | 3,215 | 1,985 |
| 3,427 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 3,215 | 2,783 |

| | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4,767 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 1,000 | 1,985 |
| 2,194 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,841 |
| 2,194 | 4,151 | 3,892 | 2,594 | 4,810 | 1,886 | 3,215 | 3,841 |
| 3,427 | 4,151 | 3,892 | 1,000 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 1,985 |
| 2,194 | 4,151 | 2,890 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,841 |
| 3,427 | 1,927 | 1,000 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 2,783 |
| 3,427 | 1,000 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 1,000 | 1,000 | 1,985 |
| 3,427 | 4,151 | 3,892 | 4,098 | 3,522 | 4,260 | 2,138 | 1,000 |
| 4,767 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 2,312 | 2,948 | 1,000 | 1,985 |
| 2,194 | 2,911 | 2,089 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 3,841 |
| 3,427 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 4,810 | 4,260 | 3,215 | 1,985 |
| 3,427 | 4,151 | 3,892 | 1,000 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 1,985 |
| 4,767 | 2,911 | 2,890 | 2,594 | 4,810 | 4,260 | 2,138 | 3,841 |
| 3,427 | 1,000 | 2,089 | 4,098 | 3,522 | 1,000 | 1,000 | 1,985 |
| 3,427 | 1,927 | 1,000 | 2,594 | 3,522 | 2,948 | 1,000 | 2,783 |

| x2-48 | x2-49 | x2-51 | x2-52 | x2-53 | x2-55 | x2-56 | Total | rata-rata |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| 4,062 | 4,643 | 1,000 | 4,956 | 4,151 | 3,022 | 3,165 | 52,191 | 3,479 |
| 2,879 | 3,355 | 3,404 | 2,628 | 3,071 | 3,022 | 3,165 | 41,864 | 2,791 |
| 4,062 | 4,643 | 3,404 | 4,956 | 4,151 | 3,022 | 4,522 | 53,025 | 3,535 |
| 2,879 | 3,355 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 2,055 | 4,522 | 42,045 | 2,803 |
| 2,879 | 3,355 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 3,022 | 3,165 | 40,739 | 2,716 |
| 4,062 | 2,179 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 1,000 | 2,012 | 39,106 | 2,607 |
| 1,951 | 3,355 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 1,000 | 2,012 | 46,652 | 3,110 |
| 4,062 | 4,643 | 3,404 | 2,628 | 2,153 | 1,000 | 3,165 | 40,344 | 2,690 |
| 2,879 | 3,355 | 3,404 | 2,628 | 3,071 | 3,022 | 3,165 | 42,847 | 2,856 |
| 2,879 | 3,355 | 3,404 | 2,628 | 3,071 | 1,000 | 2,012 | 39,447 | 2,630 |
| 1,951 | 3,355 | 4,726 | 4,956 | 4,151 | 3,022 | 3,165 | 51,416 | 3,428 |
| 4,062 | 3,355 | 4,726 | 4,956 | 3,071 | 2,055 | 3,165 | 49,604 | 3,307 |
| 2,879 | 2,179 | 4,726 | 3,822 | 4,151 | 2,055 | 2,012 | 44,963 | 2,998 |
| 2,879 | 3,355 | 4,726 | 2,628 | 4,151 | 3,022 | 4,522 | 54,640 | 3,643 |
| 4,062 | 3,355 | 4,726 | 4,956 | 3,071 | 2,055 | 3,165 | 49,604 | 3,307 |
| 4,062 | 3,355 | 4,726 | 2,628 | 2,153 | 1,000 | 3,165 | 49,299 | 3,287 |
| 4,062 | 3,355 | 4,726 | 3,822 | 3,071 | 3,022 | 2,012 | 50,066 | 3,338 |
| 4,062 | 4,643 | 4,726 | 4,956 | 4,151 | 4,260 | 4,522 | 63,113 | 4,208 |
| 1,000 | 1,000 | 2,194 | 2,628 | 4,151 | 1,000 | 3,165 | 31,372 | 2,091 |
| 2,879 | 2,179 | 3,404 | 3,822 | 4,151 | 2,055 | 2,012 | 44,041 | 2,936 |
| 1,951 | 2,179 | 2,194 | 3,822 | 3,071 | 3,022 | 3,165 | 38,605 | 2,574 |
| 2,879 | 3,355 | 3,404 | 2,628 | 4,151 | 2,055 | 2,012 | 44,774 | 2,985 |
| 2,879 | 3,355 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 1,000 | 3,165 | 37,979 | 2,532 |
| 1,000 | 3,355 | 3,404 | 3,822 | 2,153 | 1,000 | 3,165 | 40,258 | 2,684 |
| 1,951 | 2,179 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 3,022 | 3,165 | 47,196 | 3,146 |
| 2,879 | 4,643 | 3,404 | 3,822 | 1,000 | 2,055 | 3,165 | 38,016 | 2,534 |
| 4,062 | 4,643 | 3,404 | 4,956 | 4,151 | 3,022 | 3,165 | 53,871 | 3,591 |

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 4,062 | 3,355 | 4,726 | 1,000 | 2,153 | 2,055 | 1,000 | 40,960 | 2,731 |
| 1,951 | 2,179 | 3,404 | 2,628 | 2,153 | 2,055 | 1,000 | 33,492 | 2,233 |
| 4,062 | 4,643 | 3,404 | 4,956 | 4,151 | 3,022 | 3,165 | 53,871 | 3,591 |
| 2,879 | 3,355 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 2,055 | 4,522 | 42,045 | 2,803 |
| 4,062 | 4,643 | 3,404 | 3,822 | 2,153 | 2,055 | 3,165 | 51,608 | 3,441 |
| 2,879 | 3,355 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 4,260 | 3,165 | 49,106 | 3,274 |
| 1,951 | 2,179 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 3,022 | 3,165 | 47,196 | 3,146 |
| 2,879 | 3,355 | 4,726 | 2,628 | 4,151 | 3,022 | 4,522 | 54,640 | 3,643 |
| 4,062 | 3,355 | 4,726 | 2,628 | 2,153 | 1,000 | 3,165 | 49,299 | 3,287 |
| 4,062 | 3,355 | 3,404 | 3,822 | 4,151 | 4,260 | 4,522 | 55,712 | 3,714 |
| 4,062 | 3,355 | 4,726 | 3,822 | 3,071 | 3,022 | 2,012 | 50,066 | 3,338 |
| 2,879 | 2,179 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 2,055 | 2,012 | 43,361 | 2,891 |
| 1,000 | 1,000 | 2,194 | 2,628 | 4,151 | 1,000 | 3,165 | 31,372 | 2,091 |
| 2,879 | 2,179 | 3,404 | 3,822 | 4,151 | 2,055 | 2,012 | 44,041 | 2,936 |
| 1,000 | 3,355 | 3,404 | 3,822 | 2,153 | 1,000 | 3,165 | 40,258 | 2,684 |
| 2,879 | 3,355 | 3,404 | 2,628 | 4,151 | 2,055 | 2,012 | 44,774 | 2,985 |
| 2,879 | 3,355 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 1,000 | 3,165 | 37,979 | 2,532 |
| 2,879 | 3,355 | 3,404 | 2,628 | 3,071 | 1,000 | 2,012 | 39,447 | 2,630 |
| 1,951 | 2,179 | 3,404 | 3,822 | 3,071 | 3,022 | 3,165 | 47,196 | 3,146 |
| 2,879 | 4,643 | 3,404 | 3,822 | 1,000 | 2,055 | 3,165 | 42,894 | 2,860 |
| 2,879 | 2,179 | 4,726 | 3,822 | 4,151 | 2,055 | 2,012 | 44,963 | 2,998 |
| 1,951 | 2,179 | 2,194 | 3,822 | 3,071 | 3,022 | 3,165 | 38,605 | 2,574 |
| 1,951 | 2,179 | 3,404 | 2,628 | 2,153 | 2,055 | 1,000 | 33,492 | 2,233 |
| 4,062 | 4,643 | 3,404 | 4,956 | 4,151 | 3,022 | 4,522 | 55,248 | 3,683 |
| 2,879 | 3,355 | 2,194 | 2,628 | 2,153 | 1,000 | 3,165 | 37,979 | 2,532 |
| 2,879 | 3,355 | 3,404 | 2,628 | 3,071 | 1,000 | 2,012 | 39,447 | 2,630 |
| 1,951 | 3,355 | 4,726 | 4,956 | 4,151 | 3,022 | 3,165 | 51,416 | 3,428 |
| 2,879 | 4,643 | 3,404 | 3,822 | 1,000 | 2,055 | 3,165 | 42,894 | 2,860 |
| 4,062 | 3,355 | 4,726 | 2,628 | 2,153 | 1,000 | 3,165 | 49,299 | 3,287 |
| 1,951 | 2,179 | 3,404 | 2,628 | 2,153 | 2,055 | 1,000 | 33,492 | 2,233 |
| 1,951 | 2,179 | 2,194 | 3,822 | 3,071 | 3,022 | 3,165 | 38,605 | 2,574 |

Variabel Kecerdasan emosional

| x3-58 | x3-59 | x3-61 | x3-62 | x3-63 | x3-64 | x3-65 | x3-66 | x3-67 | x3-69 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,668 | 3,137 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 2,287 |
| 1,739 | 3,137 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 2,099 | 2,035 | 3,990 | 3,425 | 3,592 |
| 2,668 | 2,238 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,592 |
| 2,668 | 4,151 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 1,000 |
| 2,668 | 2,238 | 1,000 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 2,242 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 1,000 | 2,824 | 2,011 | 3,425 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 3,405 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 2,824 | 3,990 | 4,695 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 3,425 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 2,235 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 1,000 |
| 2,668 | 3,137 | 4,686 | 4,429 | 3,319 | 3,175 | 2,035 | 2,011 | 3,425 | 3,592 |
| 2,668 | 4,151 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 3,592 |
| 3,960 | 3,137 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 2,242 | 3,592 |
| 3,960 | 4,151 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,592 |
| 3,960 | 3,137 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 3,990 | 4,695 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 2,035 | 2,011 | 3,425 | 2,287 |
| 2,668 | 4,151 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 3,592 |
| 3,960 | 4,151 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 4,686 | 2,035 | 1,000 | 4,695 | 2,287 |
| 1,739 | 2,238 | 2,235 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 3,960 | 4,151 | 2,235 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 1,000 | 2,896 | 2,242 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 1,000 | 2,035 | 1,000 | 3,425 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 | 3,425 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 | 3,425 | 1,000 |
| 2,668 | 2,238 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 2,287 |
| 1,000 | 2,238 | 3,405 | 1,997 | 3,319 | 2,099 | 2,035 | 1,000 | 4,695 | 3,592 |
| 2,668 | 3,137 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 3,425 | 3,592 |
| 1,739 | 1,000 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 1,000 |
| 1,000 | 2,238 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 | 2,242 | 2,287 |
| 3,960 | 2,238 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 4,695 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 2,235 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 1,000 |
| 2,668 | 3,137 | 4,686 | 4,429 | 3,319 | 3,175 | 2,035 | 2,011 | 3,425 | 3,592 |
| 2,668 | 4,151 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 3,592 |
| 3,960 | 3,137 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 3,860 | 2,896 | 2,242 | 3,592 |
| 3,960 | 4,151 | 3,405 | 3,119 | 2,181 | 3,175 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 3,592 |
| 3,960 | 3,137 | 4,686 | 3,119 | 2,181 | 2,099 | 3,860 | 3,990 | 4,695 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 1,000 | 3,990 | 4,695 | 2,287 |
| 2,668 | 4,151 | 3,405 | 1,997 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 3,425 | 3,592 |
| 3,960 | 3,137 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 | 2,242 | 1,000 |
| 1,739 | 2,238 | 2,235 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 3,960 | 4,151 | 2,235 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 1,000 | 2,896 | 2,242 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 2,235 | 4,429 | 3,319 | 1,000 | 2,035 | 1,000 | 3,425 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 3,405 | 3,119 | 3,319 | 2,099 | 2,824 | 2,896 | 3,425 | 2,287 |

| | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,668 | 2,238 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 | 3,425 | 1,000 |
| 2,668 | 2,238 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,896 | 4,695 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 3,425 | 3,592 |
| 1,739 | 1,000 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 1,000 |
| 1,000 | 2,238 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 | 2,242 | 2,287 |
| 3,960 | 2,238 | 3,405 | 4,429 | 2,181 | 3,175 | 2,824 | 3,990 | 4,695 | 2,287 |
| 2,668 | 2,238 | 2,235 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 2,035 | 2,896 | 3,425 | 1,000 |
| 2,668 | 2,238 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 1,000 | 3,860 | 2,896 | 3,425 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 4,686 | 1,997 | 3,319 | 3,175 | 3,860 | 2,011 | 2,242 | 2,287 |
| 3,960 | 4,151 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,896 | 4,695 | 2,287 |
| 2,668 | 3,137 | 4,686 | 4,429 | 2,181 | 1,000 | 3,860 | 3,990 | 3,425 | 3,592 |
| 1,739 | 1,000 | 3,405 | 3,119 | 1,000 | 3,175 | 2,824 | 2,011 | 2,242 | 1,000 |
| 1,000 | 2,238 | 3,405 | 1,000 | 1,000 | 2,099 | 2,035 | 2,011 | 2,242 | 2,287 |

| x3-70 | x3-71 | x3-72 | x3-73 | x3-75 | x3-76 | x3-77 | x3-79 | total | rata-rata |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 3,290 | 59,040 | 3,230 |
| 1,000 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 3,290 | 47,632 | 2,646 |
| 3,898 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 4,543 | 60,447 | 3,358 |
| 2,656 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 3,680 | 3,484 | 3,700 | 3,290 | 53,360 | 2,964 |
| 2,656 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,194 | 39,008 | 2,167 |
| 3,898 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 4,543 | 46,602 | 2,589 |
| 3,898 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 3,484 | 3,700 | 2,194 | 51,716 | 2,873 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 2,202 | 2,334 | 2,194 | 43,472 | 2,415 |
| 3,898 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 2,194 | 55,418 | 3,079 |
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 3,484 | 3,700 | 3,290 | 47,657 | 2,648 |
| 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 3,680 | 2,202 | 2,334 | 4,543 | 60,975 | 3,388 |
| 5,072 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 4,543 | 56,732 | 3,152 |
| 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 3,484 | 3,700 | 4,543 | 55,755 | 3,097 |
| 2,656 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 3,680 | 3,484 | 3,700 | 3,290 | 61,241 | 3,402 |
| 3,898 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 2,194 | 53,447 | 2,969 |
| 3,898 | 2,302 | 3,175 | 3,175 | 2,304 | 3,484 | 2,334 | 3,290 | 54,995 | 3,055 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 2,304 | 2,202 | 1,000 | 3,290 | 53,711 | 2,984 |
| 5,072 | 4,316 | 4,686 | 4,686 | 2,304 | 1,000 | 2,334 | 3,290 | 60,491 | 3,361 |
| 2,656 | 4,316 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,484 | 2,334 | 3,290 | 33,290 | 1,849 |
| 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 3,680 | 2,202 | 2,334 | 4,543 | 52,480 | 2,916 |
| 3,898 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 1,000 | 1,000 | 4,543 | 43,960 | 2,442 |
| 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 3,290 | 51,847 | 2,880 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 3,290 | 41,365 | 2,298 |
| 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 2,304 | 2,202 | 1,000 | 3,290 | 42,609 | 2,367 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 4,543 | 57,943 | 3,219 |
| 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 1,000 | 2,334 | 3,290 | 45,480 | 2,527 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 4,543 | 53,969 | 2,998 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 3,680 | 2,202 | 3,700 | 2,194 | 46,798 | 2,600 |

| | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 1,000 | 1,000 | 2,334 | 2,194 | 35,003 | 1,945 |
| 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 4,543 | 60,305 | 3,350 |
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 3,484 | 3,700 | 3,290 | 47,657 | 2,648 |
| 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 3,680 | 2,202 | 2,334 | 4,543 | 60,975 | 3,388 |
| 5,072 | 3,258 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 4,543 | 56,732 | 3,152 |
| 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 3,484 | 3,700 | 4,543 | 55,755 | 3,097 |
| 2,656 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 3,680 | 3,484 | 3,700 | 3,290 | 61,241 | 3,402 |
| 3,898 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 3,680 | 3,484 | 3,700 | 1,000 | 56,277 | 3,127 |
| 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 2,304 | 3,484 | 2,334 | 3,290 | 60,424 | 3,357 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 2,304 | 2,202 | 1,000 | 3,290 | 53,711 | 2,984 |
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 3,290 | 47,449 | 2,636 |
| 2,656 | 4,316 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,484 | 2,334 | 3,290 | 33,290 | 1,849 |
| 3,898 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 3,680 | 2,202 | 2,334 | 4,543 | 52,480 | 2,916 |
| 3,898 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 1,000 | 1,000 | 4,543 | 43,960 | 2,442 |
| 2,656 | 4,316 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 3,290 | 51,847 | 2,880 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 3,290 | 41,365 | 2,298 |
| 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 2,304 | 2,202 | 1,000 | 3,290 | 42,609 | 2,367 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 4,543 | 57,943 | 3,219 |
| 3,898 | 1,000 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 1,000 | 2,334 | 3,290 | 47,673 | 2,649 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 4,543 | 53,969 | 2,998 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 3,680 | 2,202 | 3,700 | 2,194 | 46,798 | 2,600 |
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 1,000 | 1,000 | 2,334 | 2,194 | 35,003 | 1,945 |
| 5,072 | 4,316 | 3,175 | 3,175 | 2,304 | 2,202 | 2,334 | 4,543 | 60,305 | 3,350 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 3,290 | 41,365 | 2,298 |
| 2,656 | 3,258 | 1,000 | 1,000 | 2,304 | 2,202 | 1,000 | 3,290 | 42,609 | 2,367 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 2,304 | 2,202 | 3,700 | 4,543 | 57,943 | 3,219 |
| 3,898 | 1,000 | 2,099 | 2,099 | 2,304 | 1,000 | 2,334 | 3,290 | 47,673 | 2,649 |
| 2,656 | 2,302 | 1,000 | 1,000 | 3,680 | 3,484 | 2,334 | 4,543 | 53,969 | 2,998 |
| 3,898 | 3,258 | 3,175 | 3,175 | 3,680 | 2,202 | 3,700 | 2,194 | 46,798 | 2,600 |
| 2,656 | 2,302 | 2,099 | 2,099 | 1,000 | 1,000 | 2,334 | 2,194 | 35,003 | 1,945 |



Variabel reward

| x4-81 | x4-82 | x4-83 | x4-84 | x4-85 | x4-88 | x4-89 | x4-90 | x4-91 | x4-92 | total | rata-rata |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 4,612 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 4,074 | 35,714 | 3,571 |
| 1,000 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 28,478 | 2,848 |
| 4,299 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 4,750 | 4,612 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 4,074 | 36,107 | 3,611 |
| 1,890 | 1,000 | 3,713 | 4,594 | 1,000 | 2,194 | 3,003 | 3,742 | 4,429 | 2,751 | 28,316 | 2,832 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 3,239 | 2,194 | 3,003 | 3,742 | 1,997 | 1,000 | 26,357 | 2,636 |
| 2,978 | 2,453 | 2,492 | 4,594 | 3,239 | 2,194 | 1,997 | 1,000 | 1,997 | 1,000 | 23,944 | 2,394 |
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 1,873 | 3,119 | 2,751 | 31,142 | 3,114 |
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 1,000 | 1,916 | 3,336 | 1,997 | 2,627 | 1,000 | 1,000 | 23,459 | 2,346 |
| 4,299 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 4,612 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 34,492 | 3,449 |
| 2,978 | 2,453 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 1,000 | 3,119 | 2,751 | 27,608 | 2,761 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 4,612 | 1,997 | 3,742 | 3,119 | 4,074 | 34,676 | 3,468 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 1,997 | 3,742 | 3,119 | 4,074 | 31,888 | 3,189 |
| 2,978 | 2,453 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 29,235 | 2,924 |
| 2,978 | 2,453 | 1,811 | 1,000 | 1,916 | 1,000 | 3,003 | 1,000 | 3,119 | 2,751 | 21,030 | 2,103 |
| 4,299 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 4,612 | 3,003 | 3,742 | 3,119 | 1,000 | 33,930 | 3,393 |
| 1,890 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 1,873 | 4,429 | 4,074 | 31,466 | 3,147 |
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 4,612 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 4,074 | 35,714 | 3,571 |
| 4,299 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 4,612 | 3,003 | 3,742 | 3,119 | 2,751 | 37,120 | 3,712 |
| 1,890 | 2,453 | 1,811 | 3,237 | 1,916 | 2,194 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,799 | 19,297 | 1,930 |
| 2,978 | 3,892 | 1,000 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 30,402 | 3,040 |
| 1,890 | 1,000 | 3,713 | 2,038 | 4,750 | 2,194 | 4,222 | 3,742 | 1,997 | 1,799 | 27,346 | 2,735 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 1,997 | 3,742 | 3,119 | 2,751 | 30,565 | 3,057 |
| 1,890 | 2,453 | 1,811 | 2,038 | 1,916 | 2,194 | 1,997 | 1,873 | 1,997 | 1,799 | 19,968 | 1,997 |
| 1,890 | 1,000 | 2,492 | 4,594 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 4,429 | 1,000 | 27,611 | 2,761 |
| 4,299 | 2,453 | 2,492 | 4,594 | 3,239 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 4,429 | 2,751 | 34,443 | 3,444 |
| 1,890 | 1,000 | 3,713 | 4,594 | 1,000 | 2,194 | 3,003 | 3,742 | 4,429 | 2,751 | 28,316 | 2,832 |
| 2,978 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 1,799 | 30,942 | 3,094 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 1,916 | 4,612 | 1,000 | 1,873 | 1,997 | 2,751 | 25,332 | 2,533 |
| 1,000 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 28,478 | 2,848 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 4,594 | 3,239 | 4,612 | 1,997 | 3,742 | 4,429 | 4,074 | 35,832 | 3,583 |
| 4,299 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 4,612 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 34,492 | 3,449 |
| 2,978 | 2,453 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 29,235 | 2,924 |
| 2,978 | 3,892 | 2,492 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 1,799 | 30,942 | 3,094 |
| 2,978 | 2,453 | 1,811 | 2,038 | 3,239 | 4,612 | 4,222 | 1,873 | 1,997 | 1,799 | 27,023 | 2,702 |
| 4,299 | 3,892 | 3,713 | 4,594 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 3,742 | 4,429 | 2,751 | 36,999 | 3,700 |
| 4,299 | 3,892 | 1,000 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 4,222 | 1,000 | 3,119 | 2,751 | 30,096 | 3,010 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 4,594 | 3,239 | 4,612 | 1,997 | 3,742 | 4,429 | 4,074 | 35,832 | 3,583 |
| 4,299 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 4,612 | 3,003 | 3,742 | 3,119 | 2,751 | 37,120 | 3,712 |
| 2,978 | 2,453 | 1,811 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 4,222 | 1,873 | 3,119 | 2,751 | 29,019 | 2,902 |
| 1,890 | 2,453 | 1,811 | 3,237 | 1,916 | 2,194 | 1,997 | 1,000 | 1,000 | 1,799 | 19,297 | 1,930 |
| 2,978 | 3,892 | 1,000 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 30,402 | 3,040 |
| 1,890 | 1,000 | 3,713 | 2,038 | 4,750 | 2,194 | 4,222 | 3,742 | 1,997 | 1,799 | 27,346 | 2,735 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 1,997 | 3,742 | 3,119 | 2,751 | 30,565 | 3,057 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 1,916 | 4,612 | 1,000 | 1,873 | 1,997 | 2,751 | 25,332 | 2,533 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 3,239 | 2,194 | 3,003 | 3,742 | 1,997 | 1,000 | 26,357 | 2,636 |
| 4,299 | 2,453 | 2,492 | 4,594 | 3,239 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 4,429 | 2,751 | 34,443 | 3,444 |
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 1,873 | 3,119 | 2,751 | 31,142 | 3,114 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 1,997 | 3,742 | 3,119 | 4,074 | 31,888 | 3,189 |
| 4,299 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 4,612 | 3,003 | 3,742 | 3,119 | 1,000 | 33,930 | 3,393 |
| 1,000 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 2,627 | 3,119 | 2,751 | 28,478 | 2,848 |
| 4,299 | 3,892 | 3,713 | 4,594 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 3,742 | 4,429 | 2,751 | 36,999 | 3,700 |
| 4,299 | 2,453 | 2,492 | 4,594 | 3,239 | 3,336 | 4,222 | 2,627 | 4,429 | 2,751 | 34,443 | 3,444 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 3,239 | 2,194 | 3,003 | 3,742 | 1,997 | 1,000 | 26,357 | 2,636 |
| 2,978 | 2,453 | 3,713 | 2,038 | 1,916 | 4,612 | 1,000 | 1,873 | 1,997 | 2,751 | 25,332 | 2,533 |
| 2,978 | 3,892 | 3,713 | 3,237 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 1,873 | 3,119 | 2,751 | 31,142 | 3,114 |
| 4,299 | 2,453 | 3,713 | 3,237 | 4,750 | 4,612 | 3,003 | 3,742 | 3,119 | 1,000 | 33,930 | 3,393 |
| 4,299 | 3,892 | 3,713 | 4,594 | 3,239 | 3,336 | 3,003 | 3,742 | 4,429 | 2,751 | 36,999 | 3,700 |
| 2,978 | 2,453 | 1,811 | 2,038 | 3,239 | 4,612 | 4,222 | 1,873 | 1,997 | 1,799 | 27,023 | 2,702 |



Hasil Uji Validitas dan reliabilitas

Variabel Kinerja

Uji Validitas

Correlations

| | y_1 | y_2 | y_3 | y_4 | y_5 | y_6 | y_7 | y_8 | y_9 | y_10 | y_11 | y_12 | y_13 | y_14 | y_15 | y_16 | total |
|--------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|
| y_1 Pearson Correlation | 1 | .642** | .170 | .294* | .284* | .304* | .275* | .213 | .258 | .324* | .174 | .133 | .438** | .143 | -.173 | .275* | .658** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .203 | .025 | .031 | .020 | .037 | .109 | .050 | .013 | .192 | .319 | .001 | .285 | .193 | .037 | .000 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_2 Pearson Correlation | .642** | 1 | .079 | .291* | .052 | .509** | .291* | -.055 | .132 | .195 | .063 | .494** | .302* | .077 | -.386** | .291* | .550** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .554 | .026 | .698 | .000 | .027 | .681 | .323 | .142 | .636 | .000 | .021 | .566 | .003 | .027 | .000 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_3 Pearson Correlation | .170 | .079 | 1 | .260* | -.120 | .045 | .199 | .017 | .222 | .125 | .186 | .048 | .078 | .090 | .289* | .199 | .393** |
| Sig. (2-tailed) | .203 | .554 | | .049 | .368 | .736 | .134 | .898 | .094 | .351 | .161 | .718 | .560 | .502 | .028 | .134 | .002 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_4 Pearson Correlation | .294* | .291* | .260* | 1 | .054 | .260* | .470** | .378** | .045 | .225 | .314* | .359** | .280* | .049 | -.187 | .470** | .630** |
| Sig. (2-tailed) | .025 | .026 | .049 | | .686 | .049 | .000 | .003 | .735 | .089 | .017 | .006 | .033 | .714 | .159 | .000 | .000 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_5 Pearson Correlation | .284* | .052 | -.120 | .054 | 1 | .253 | -.038 | .066 | .309* | .453** | -.128 | .252 | .309* | .080 | -.230 | -.038 | .357** |
| Sig. (2-tailed) | .031 | .698 | .368 | .686 | | .055 | .780 | .625 | .018 | .000 | .336 | .056 | .018 | .551 | .083 | .780 | .006 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_6 Pearson Correlation | .304* | .509** | .045 | .260* | .253 | 1 | .258 | -.033 | -.085 | .121 | -.190 | .304* | .182 | .252 | -.317* | .258 | .431** |
| Sig. (2-tailed) | .020 | .000 | .736 | .049 | .055 | | .050 | .806 | .525 | .365 | .152 | .920 | .172 | .056 | .015 | .050 | .001 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_7 Pearson Correlation | .275* | .291* | .199 | .470** | -.038 | .258 | 1 | .033 | -.104 | .104 | .246 | .165 | .510** | .399** | -.107 | 1.000** | .650** |
| Sig. (2-tailed) | .037 | .027 | .134 | .000 | .780 | .050 | | .804 | .435 | .436 | .063 | .216 | .000 | .002 | .423 | .000 | .000 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_8 Pearson Correlation | .213 | -.055 | .017 | .378** | .066 | -.033 | .033 | 1 | .348** | .075 | .196 | .218 | -.111 | -.068 | -.126 | .033 | .305* |
| Sig. (2-tailed) | .109 | .681 | .898 | .003 | .625 | .806 | .804 | | .007 | .574 | .141 | .100 | .405 | .611 | .346 | .804 | .020 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_9 Pearson Correlation | .258 | .132 | .222 | .045 | .309* | -.085 | -.104 | .348** | 1 | .421** | -.024 | .348** | .045 | -.163 | -.067 | -.104 | .360** |
| Sig. (2-tailed) | .050 | .323 | .094 | .735 | .018 | .525 | .435 | .007 | | .001 | .861 | .007 | .738 | .222 | .615 | .435 | .005 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_10 Pearson Correlation | .324* | .195 | .125 | .225 | .453** | .121 | .104 | .075 | .421** | 1 | .403** | .284* | .258 | -.180 | -.184 | .104 | .518** |
| Sig. (2-tailed) | .013 | .142 | .351 | .089 | .000 | .365 | .436 | .574 | .001 | | .002 | .031 | .051 | .175 | .166 | .436 | .000 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_11 Pearson Correlation | .174 | .063 | .186 | .314* | -.128 | -.190 | .246 | .196 | -.024 | .403** | 1 | -.048 | .095 | -.221 | .017 | .246 | .321* |
| Sig. (2-tailed) | .192 | .636 | .161 | .017 | .336 | .152 | .063 | .141 | .861 | .002 | | .721 | .480 | .096 | .900 | .063 | .014 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_12 Pearson Correlation | .133 | .494** | .048 | .359** | .252 | .304* | .165 | .218 | .348** | .284* | -.048 | 1 | .198 | .230 | -.284* | .165 | .536** |
| Sig. (2-tailed) | .319 | .000 | .718 | .006 | .056 | .020 | .216 | .100 | .007 | .031 | .721 | | .137 | .083 | .031 | .216 | .000 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_13 Pearson Correlation | .438** | .302* | .078 | .280* | .309* | .182 | .510** | -.111 | .045 | .258 | .095 | .198 | 1 | .319* | -.039 | .510** | .605** |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .021 | .560 | .033 | .018 | .172 | .000 | .405 | .738 | .051 | .480 | .137 | | .015 | .772 | .000 | .000 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_14 Pearson Correlation | .143 | .077 | .090 | .049 | .080 | .252 | .399** | -.068 | -.163 | -.180 | -.221 | .230 | .319* | 1 | .223 | .399** | .363** |
| Sig. (2-tailed) | .285 | .566 | .502 | .714 | .551 | .056 | .002 | .611 | .222 | .175 | .096 | .083 | .015 | | .093 | .002 | .005 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_15 Pearson Correlation | -.173 | -.386** | .289* | -.187 | -.230 | -.317* | -.107 | -.126 | -.067 | -.184 | .017 | -.284* | -.039 | .223 | .1 | -.107 | -.07 |
| Sig. (2-tailed) | .193 | .003 | .028 | .159 | .083 | .015 | .423 | .346 | .615 | .166 | .900 | .031 | .772 | .093 | | .423 | .4*1 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| y_16 Pearson Correlation | .275* | .291* | .199 | .470** | -.038 | .258 | 1.000** | .033 | -.104 | .104 | .246 | .165 | .510** | .399** | -.107 | .1 | .650** |
| Sig. (2-tailed) | .037 | .027 | .134 | .000 | .780 | .050 | .000 | .804 | .435 | .436 | .063 | .216 | .000 | .002 | .423 | | .090 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| total Pearson Correlation | .658** | .550** | .393** | .630** | .357** | .431** | .650** | .305* | .360** | .518** | .321* | .536** | .605** | .363** | -.097 | .650** | .1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .000 | .006 | .001 | .000 | .020 | .005 | .000 | .014 | .000 | .000 | .005 | .471 | .000 | |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 58 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 58 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .805 | 16 |

Variabel Pendidikan dan Latihan

Uji Validitas

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total | |
|-------|---------------------|--------------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|---------|-------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | X1_7 | X1_8 | X1_9 | X1_10 | X1_11 | X1_12 | X1_13 | X1_14 | X1_15 | X1_16 | X1_17 | X1_18 | X1_19 | X1_20 | X1_21 | |
| X1_1 | Pearson Correlation | 1 | -.228 | .382** | .028 | .035 | -.076 | -.257 | .122 | -.189 | -.140 | .056 | .037 | .163 | .048 | .253 | -.172 | -.182 | -.084 | -.026 | -.220 | -.178 | .069 |
| | Sig. (2-tailed) | | .085 | .003 | .834 | .795 | .571 | .051 | .363 | .155 | .295 | .676 | .785 | .222 | .718 | .056 | .198 | .171 | .528 | .847 | .097 | .181 | .607 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_2 | Pearson Correlation | -.228 | 1 | -.310* | -.090 | .078 | -.257 | -.020 | .315* | -.005 | .258 | .112 | .208 | .200 | -.123 | .070 | .129 | .252 | .160 | .220 | .331* | .158 | .394** |
| | Sig. (2-tailed) | .085 | | .018 | .503 | .561 | .052 | .884 | .016 | .969 | .051 | .403 | .117 | .132 | .356 | .603 | .333 | .056 | .230 | .097 | .011 | .237 | .002 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_3 | Pearson Correlation | .382** | -.310* | 1 | .367** | -.073 | .317* | .384** | .205 | -.502** | -.292* | -.202 | -.300* | .254 | .216 | -.013 | -.297* | -.159 | -.126 | -.114 | .135 | -.173 | .121 |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .018 | | .005 | .585 | .015 | .003 | .122 | .000 | .026 | .129 | .022 | .055 | .104 | .923 | .024 | .234 | .345 | .396 | .312 | .193 | .367 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_4 | Pearson Correlation | .028 | -.090 | .367** | 1 | -.254 | .083 | .465** | -.167 | -.213 | .121 | -.087 | -.423** | -.024 | -.193 | .039 | -.066 | -.016 | -.167 | -.446** | -.164 | .093 | .045 |
| | Sig. (2-tailed) | .834 | .503 | .005 | | .054 | .535 | .000 | .209 | .108 | .364 | .517 | .001 | .859 | .147 | .770 | .623 | .905 | .210 | .000 | .220 | .488 | .733 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_5 | Pearson Correlation | .035 | .078 | -.073 | -.254 | 1 | -.443** | -.065 | .193 | -.076 | -.125 | -.187 | -.030 | .018 | -.015 | .076 | -.119 | -.210 | -.322* | .121 | .284* | .288* | .022 |
| | Sig. (2-tailed) | .795 | .561 | .585 | .054 | | .000 | .630 | .146 | .569 | .348 | .159 | .822 | .891 | .912 | .571 | .375 | .113 | .014 | .365 | .030 | .028 | .869 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_6 | Pearson Correlation | -.076 | -.257 | .317* | .083 | -.443** | 1 | .024 | .092 | -.133 | -.245 | -.154 | .019 | .123 | .445** | -.090 | .258 | .166 | .457** | .029 | -.041 | -.073 | .262* |
| | Sig. (2-tailed) | .571 | .052 | .015 | .535 | .000 | | .856 | .493 | .319 | .064 | .247 | .885 | .359 | .000 | .501 | .050 | .213 | .000 | .828 | .758 | .584 | .047 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_7 | Pearson Correlation | -.257 | -.020 | .384** | .465** | -.065 | .024 | 1 | .111 | .004 | .001 | -.158 | -.327* | -.077 | .034 | -.045 | -.134 | -.088 | -.242 | -.286* | .130 | -.087 | .059 |
| | Sig. (2-tailed) | .051 | .884 | .003 | .000 | .650 | .856 | | .406 | .976 | .992 | .235 | .012 | .564 | .801 | .735 | .316 | .510 | .067 | .030 | .333 | .516 | .659 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_8 | Pearson Correlation | .122 | .315* | .205 | -.167 | .193 | .092 | .111 | 1 | -.108 | -.286* | -.199 | -.043 | .266* | .194 | .207 | .061 | -.247 | .043 | .268* | .353** | -.084 | .386** |
| | Sig. (2-tailed) | .363 | .016 | .122 | .209 | .146 | .493 | .406 | | .420 | .030 | .123 | .750 | .044 | .145 | .118 | .648 | .061 | .750 | .042 | .007 | .532 | .003 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_9 | Pearson Correlation | -.189 | -.005 | -.502** | -.213 | -.076 | -.133 | .004 | -.108 | 1 | .170 | .171 | .117 | -.131 | -.350** | -.173 | .332* | .225 | .381** | .104 | -.293* | .119 | .081 |
| | Sig. (2-tailed) | .155 | .969 | .000 | .108 | .569 | .319 | .976 | .420 | | .201 | .199 | .380 | .329 | .005 | .194 | .011 | .090 | .003 | .438 | .026 | .372 | .346 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_10 | Pearson Correlation | -.140 | .258 | -.292* | .121 | -.125 | -.245 | .001 | -.286* | .170 | 1 | .433** | .215 | -.046 | -.118 | .036 | -.014 | .388** | -.003 | .056 | -.092 | .085 | .231 |
| | Sig. (2-tailed) | .295 | .051 | .026 | .364 | .348 | .064 | .992 | .030 | .201 | | .001 | .105 | .733 | .376 | .787 | .917 | .003 | .983 | .675 | .491 | .528 | .081 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_11 | Pearson Correlation | .056 | .112 | -.202 | -.087 | -.187 | -.154 | -.158 | -.199 | .171 | .433** | 1 | .378** | .185 | -.175 | .088 | .139 | .275* | .273* | .414** | -.120 | .087 | .389** |
| | Sig. (2-tailed) | .676 | .403 | .129 | .517 | .159 | .247 | .235 | .133 | .199 | .001 | | .003 | .164 | .189 | .514 | .299 | .037 | .038 | .001 | .368 | .514 | .003 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_12 | Pearson Correlation | .037 | .208 | -.300* | -.423** | -.030 | .019 | -.327* | -.043 | .117 | .215 | .378** | 1 | .380** | .168 | .022 | .110 | .425** | .210 | .511** | .077 | -.167 | .435** |
| | Sig. (2-tailed) | .785 | .117 | .022 | .001 | .822 | .885 | .012 | .750 | .380 | .105 | .003 | | .003 | .209 | .872 | .411 | .001 | .114 | .000 | .564 | .211 | .001 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_13 | Pearson Correlation | .163 | .200 | .254 | -.024 | .018 | .123 | -.077 | .266* | -.131 | -.046 | .185 | .380** | 1 | .047 | -.119 | -.120 | .048 | .291* | .386** | .353** | .106 | .549** |
| | Sig. (2-tailed) | .222 | .132 | .055 | .859 | .891 | .359 | .564 | .044 | .329 | .733 | .164 | .003 | | .728 | .374 | .370 | .722 | .026 | .003 | .007 | .426 | .000 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_14 | Pearson Correlation | .048 | -.123 | .216 | .193 | -.015 | .445** | .034 | .194 | -.360** | -.118 | -.175 | .168 | .047 | 1 | -.007 | .202 | .125 | -.098 | .052 | .270* | .109 | .373** |
| | Sig. (2-tailed) | .718 | .356 | .104 | .147 | .912 | .000 | .801 | .145 | .005 | .376 | .189 | .209 | .728 | | .956 | .129 | .351 | .465 | .697 | .040 | .414 | .004 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_15 Pearson Correlation | .253 | .070 | -.013 | .039 | .076 | -.090 | -.045 | .207 | -.173 | .036 | .088 | .022 | -.119 | -.007 | .142 | -.200 | -.041 | .040 | .012 | -.232 | .180 | |
| Sig. (2-tailed) | .056 | .603 | .923 | .770 | .571 | .501 | .735 | .118 | .194 | .787 | .514 | .872 | .374 | .956 | .289 | .132 | .760 | .763 | .929 | .080 | .178 | |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_16 Pearson Correlation | -.172 | .129 | -.297* | -.066 | -.119 | .258 | -.134 | .061 | .332* | -.014 | .139 | .110 | -.120 | .202 | .142 | .1 | .074 | .351** | .137 | -.087 | .196 | .360** |
| Sig. (2-tailed) | .198 | .333 | .024 | .623 | .375 | .050 | .316 | .648 | .011 | .917 | .299 | .411 | .370 | .129 | .289 | .579 | .007 | .305 | .518 | .140 | .005 | |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_17 Pearson Correlation | -.182 | .252 | -.159 | -.016 | -.210 | .166 | -.088 | -.247 | .225 | .388** | .275* | .425** | .048 | .125 | -.200 | .074 | .1 | .498** | .231 | -.154 | .245 | .454** |
| Sig. (2-tailed) | .171 | .056 | .234 | .905 | .113 | .213 | .510 | .061 | .090 | .003 | .037 | .001 | .722 | .351 | .132 | .579 | .000 | .081 | .249 | .064 | .000 | |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_18 Pearson Correlation | -.084 | .160 | -.126 | -.167 | -.322* | .457** | -.242 | .043 | .381** | -.003 | .273* | .210 | .291* | -.098 | -.041 | .351** | .498** | .1 | .197 | -.244 | .174 | .461** |
| Sig. (2-tailed) | .528 | .230 | .345 | .210 | .014 | .000 | .067 | .750 | .003 | .983 | .038 | .114 | .026 | .465 | .760 | .007 | .000 | .137 | .065 | .191 | .000 | |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_19 Pearson Correlation | -.026 | .220 | -.114 | .446** | .121 | .029 | -.286* | .268* | .104 | .056 | .414** | .511** | .386** | .052 | .040 | .137 | .231 | .197 | .1 | .503** | -.084 | .555** |
| Sig. (2-tailed) | .847 | .097 | .396 | .000 | .365 | .828 | .030 | .042 | .438 | .675 | .001 | .000 | .003 | .697 | .763 | .305 | .081 | .137 | .000 | .529 | .000 | |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_20 Pearson Correlation | -.220 | .331* | .135 | -.164 | .284* | -.041 | .130 | .353** | -.293* | -.092 | -.120 | .077 | .353** | .270* | .012 | -.087 | -.154 | -.244 | .503** | .1 | -.094 | .315* |
| Sig. (2-tailed) | .097 | .011 | .312 | .220 | .030 | .758 | .333 | .007 | .026 | .491 | .368 | .564 | .007 | .040 | .929 | .518 | .249 | .065 | .000 | .483 | .016 | |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X1_21 Pearson Correlation | -.178 | .158 | -.173 | .093 | .288* | -.073 | -.087 | -.084 | .119 | .085 | .087 | -.167 | .106 | .109 | -.232 | .196 | .245 | .174 | -.084 | -.094 | .1 | .242 |
| Sig. (2-tailed) | .181 | .237 | .193 | .488 | .028 | .584 | .516 | .532 | .372 | .528 | .514 | .211 | .426 | .414 | .080 | .140 | .064 | .191 | .529 | .483 | .067 | |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| Total Pearson Correlation | .069 | .394** | .121 | .045 | .022 | .262* | .659 | .380** | .081 | .231 | .389** | .435** | .549** | .373** | .180 | .360** | .454** | .461** | .555** | .315* | .242 | .1 |
| Sig. (2-tailed) | .607 | .002 | .367 | .735 | .869 | .047 | .659 | .003 | .546 | .081 | .003 | .001 | .000 | .004 | .178 | .005 | .000 | .000 | .000 | .016 | .067 | |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Cases Valid | 58 | 98.3 |
| Excluded ^a | 1 | 1.7 |
| Total | 59 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .681 | 12 |

Variabel kompetensi

Uji validitas

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| | | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 | X2_6 | X2_7 | X2_8 | X2_9 | X2_10 | X2_11 | X2_12 | X2_13 | X2_14 | X2_15 | X2_16 | X2_17 | X2_18 | X2_19 | X2_20 | |
| X2_1 | Pearson Correlation | 1 | .049 | -.038 | .154 | .120 | .005 | .102 | .036 | -.202 | .016 | .398** | .099 | -.051 | .055 | -.031 | .089 | -.157 | .155 | .216 | .017 | .270* |
| | Sig. (2-tailed) | | .715 | .777 | .247 | .369 | .972 | .447 | .787 | .129 | .907 | .002 | .457 | .704 | .682 | .817 | .508 | .238 | .245 | .103 | .899 | .040 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_2 | Pearson Correlation | .049 | 1 | -.072 | -.146 | -.137 | -.024 | .357** | .020 | .002 | -.046 | -.158 | .014 | -.173 | -.121 | .195 | .034 | -.007 | -.025 | .144 | .183 | .138 |
| | Sig. (2-tailed) | .715 | | .590 | .273 | .304 | .861 | .006 | .883 | .989 | .732 | .236 | .916 | .193 | .366 | .143 | .798 | .956 | .855 | .281 | .170 | .302 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_3 | Pearson Correlation | -.038 | -.072 | 1 | .574** | -.083 | .299* | .187 | .382** | .215 | .319* | .240 | .265* | .079 | .128 | .330* | .228 | -.109 | .149 | .238 | -.023 | .574** |
| | Sig. (2-tailed) | .777 | .590 | | .000 | .537 | .023 | .161 | .003 | .105 | .014 | .069 | .044 | .556 | .340 | .011 | .085 | .415 | .264 | .072 | .864 | .000 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_4 | Pearson Correlation | .154 | -.146 | .574** | 1 | .090 | .306* | .035 | .526** | -.004 | .015 | .280* | .232 | -.012 | .428** | .394** | .209 | -.179 | .275* | .167 | -.002 | .578** |
| | Sig. (2-tailed) | .247 | .273 | .000 | | .503 | .020 | .795 | .000 | .977 | .910 | .033 | .080 | .931 | .001 | .002 | .115 | .179 | .036 | .210 | .990 | .000 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_5 | Pearson Correlation | .120 | -.137 | -.083 | .090 | 1 | .192 | -.107 | .174 | -.260* | -.019 | .207 | .153 | .269* | .150 | .058 | .257 | .283* | .224 | .044 | -.033 | .336** |
| | Sig. (2-tailed) | .369 | .304 | .537 | .503 | | .149 | .423 | .193 | .048 | .885 | .120 | .251 | .042 | .260 | .664 | .051 | .031 | .091 | .743 | .808 | .010 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_6 | Pearson Correlation | .005 | -.024 | .299* | .306* | .192 | 1 | .024 | .325* | .196 | .433** | .163 | .175 | .156 | .300* | .255 | .118 | .018 | .407** | .096 | -.470** | .525** |
| | Sig. (2-tailed) | .972 | .861 | .023 | .020 | .149 | | .856 | .013 | .141 | .001 | .222 | .190 | .241 | .022 | .054 | .378 | .893 | .002 | .475 | .000 | .000 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_7 | Pearson Correlation | .102 | .357** | .187 | .035 | -.107 | .024 | 1 | .321* | -.027 | -.011 | .264* | .435** | -.053 | .372** | .235 | .114 | -.224 | -.018 | .379** | -.105 | .434** |
| | Sig. (2-tailed) | .447 | .006 | .161 | .795 | .423 | .856 | | .014 | .839 | .933 | .046 | .001 | .695 | .004 | .076 | .395 | .090 | .893 | .003 | .431 | .001 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_8 | Pearson Correlation | .036 | .020 | .382** | .526** | .174 | .325* | .321* | 1 | .131 | .042 | .043 | .089 | -.232 | .276* | .220 | .307* | -.177 | .322* | .138 | -.010 | .519** |
| | Sig. (2-tailed) | .787 | .883 | .003 | .000 | .193 | .013 | .014 | | .326 | .757 | .749 | .506 | .080 | .036 | .096 | .019 | .184 | .014 | .302 | .940 | .009 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_9 | Pearson Correlation | -.202 | .002 | .215 | -.004 | -.260* | .196 | -.027 | .131 | 1 | .342** | -.161 | -.038 | -.085 | -.260* | -.112 | -.262* | -.268* | -.115 | .124 | -.153 | .006 |
| | Sig. (2-tailed) | .129 | .989 | .105 | .977 | .048 | .141 | .839 | .326 | | .009 | .229 | .776 | .526 | .049 | .404 | .047 | .042 | .392 | .352 | .250 | .965 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_10 | Pearson Correlation | .016 | -.046 | .319* | .015 | -.019 | .433** | -.011 | .042 | .342** | 1 | .285* | .081 | .173 | .211 | -.097 | -.015 | -.128 | .066 | .110 | -.131 | .352** |
| | Sig. (2-tailed) | .907 | .732 | .014 | .910 | .885 | .001 | .933 | .757 | .009 | | .030 | .546 | .195 | .111 | .468 | .910 | .337 | .624 | .410 | .327 | .007 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_11 | Pearson Correlation | .398** | -.158 | .240 | .280* | .207 | .163 | .264* | .043 | -.161 | .285* | 1 | .606** | .058 | .339** | .171 | .049 | -.121 | .167 | .153 | .096 | .545** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .236 | .069 | .033 | .120 | .222 | .046 | .749 | .229 | .030 | | .000 | .665 | .009 | .198 | .714 | .365 | .209 | .253 | .473 | .000 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_12 | Pearson Correlation | .099 | .014 | .265* | .732 | .153 | .175 | .435** | .089 | -.038 | .081 | .606** | 1 | .362** | .154 | .322* | -.164 | -.031 | .170 | .390** | .070 | .583** |
| | Sig. (2-tailed) | .457 | .916 | .044 | .080 | .251 | .190 | .001 | .506 | .776 | .546 | .000 | | .005 | .247 | .014 | .219 | .815 | .202 | .002 | .602 | .000 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_13 | Pearson Correlation | .051 | -.173 | .079 | -.012 | .269* | .156 | -.053 | -.232 | -.085 | .173 | .058 | .362** | 1 | -.056 | .068 | -.316* | .045 | -.029 | .131 | -.134 | .160 |
| | Sig. (2-tailed) | .704 | .193 | .556 | .931 | .042 | .241 | .695 | .080 | .526 | .195 | .665 | .005 | | .677 | .611 | .016 | .735 | .827 | .327 | .314 | .231 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_14 | Pearson Correlation | .055 | -.121 | .128 | .428** | .150 | .300* | .372** | .276* | -.260* | .211 | .339** | .154 | -.056 | 1 | .128 | .138 | -.279* | .129 | -.095 | -.200 | .374** |
| | Sig. (2-tailed) | .682 | .366 | .340 | .001 | .260 | .022 | .004 | .036 | .049 | .111 | .009 | .247 | .677 | | .338 | .303 | .034 | .333 | .488 | .132 | .004 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_15 | Pearson Correlation | -.031 | .195 | .330* | .394** | .058 | .255 | .235 | .220 | -.112 | -.097 | .171 | .322* | .068 | .128 | 1 | .379** | .111 | .488** | .319* | -.027 | .585** |
| | Sig. (2-tailed) | .817 | .143 | .011 | .002 | .664 | .054 | .076 | .096 | .404 | .468 | .198 | .014 | .611 | .338 | | .003 | .409 | .000 | .015 | .843 | .000 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_16 | Pearson Correlation | .089 | .034 | .228 | .209 | .257 | .118 | .114 | .307* | -.262* | -.015 | .049 | -.164 | -.316* | .138 | .379** | 1 | .425** | .420** | .154 | -.015 | .417** |
| | Sig. (2-tailed) | .508 | .798 | .085 | .115 | .051 | .378 | .395 | .019 | .047 | .910 | .714 | .219 | .016 | .303 | .003 | | .001 | .001 | .250 | .911 | .001 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_17 | Pearson Correlation | -.157 | -.007 | -.109 | -.179 | .283* | .018 | -.224 | -.177 | -.268* | -.128 | -.121 | -.031 | .045 | -.279* | .111 | .425** | 1 | .155 | -.055 | .226 | .067 |
| | Sig. (2-tailed) | .238 | .956 | .415 | .179 | .031 | .893 | .090 | .184 | .042 | .337 | .365 | .815 | .735 | .034 | .409 | .001 | | .246 | .683 | .088 | .616 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_18 | Pearson Correlation | .155 | -.025 | .149 | .275* | .224 | .407** | -.018 | .322* | -.115 | .066 | .167 | .170 | -.029 | .129 | .488** | .420** | .155 | 1 | .351** | -.168 | .547** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-------|------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| Sig (2-tailed) | 245 | 855 | 264 | 036 | 091 | 002 | 893 | 014 | 392 | 624 | 209 | 202 | 827 | 333 | 000 | 001 | 246 | | 007 | 209 | 000 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_19 Pearson Correlation | 216 | .144 | .238 | .167 | .044 | .096 | .379** | .138 | .124 | .110 | .153 | .390** | .131 | -.093 | .319' | .154 | -.055 | .351** | 1 | -.039 | .526** |
| Sig (2-tailed) | 105 | 281 | .072 | 210 | 743 | 475 | 003 | 302 | 352 | .410 | 253 | 002 | .327 | 488 | 015 | 250 | 683 | 007 | | 773 | 000 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X2_20 Pearson Correlation | 017 | .183 | -.023 | -.002 | -.033 | -.470** | -.105 | -.010 | -.153 | -.131 | .096 | .070 | -.134 | -.200 | -.027 | -.015 | .226 | -.168 | -.039 | 1 | .011 |
| Sig (2-tailed) | 899 | 170 | 864 | 990 | 808 | 000 | .431 | .940 | .250 | .327 | .473 | .602 | .314 | .132 | .843 | .911 | .088 | .209 | .773 | | .935 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| Total Pearson Correlation | .270' | .138 | .574** | .578** | .336** | .525** | .434** | .519** | .006 | .352** | .545** | .583** | .160 | .374** | .585** | .417** | .067 | .547** | .526** | .011 | 1 |
| Sig (2-tailed) | .040 | .302 | .000 | .000 | .010 | .000 | .001 | .000 | .965 | .007 | .000 | .000 | .231 | .004 | .000 | .001 | .616 | .000 | .000 | .935 | |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 58 | 98.3 |
| | Excluded ^a | 1 | 1.7 |
| | Total | 59 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .782 | 15 |

Variabel Kecerdasan Emosional

Correlations

| | X3_1 | X3_2 | X3_3 | X3_4 | X3_5 | X3_6 | X3_7 | X3_8 | X3_9 | X3_10 | X3_11 | X3_12 | X3_13 | X3_14 | X3_15 | X3_16 | X3_17 | X3_18 | X3_19 | X3_20 | X3_21 | X3_22 | X3_23 | Total |
|---------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|---------|
| X3_1 Pearson Correlation | 1 | .036 | -.062 | .234 | -.036 | .218 | .152 | -.225 | -.056 | -.048 | .082 | .068 | -.019 | -.106 | -.050 | -.417** | -.252 | -.276* | -.060 | .028 | .332* | -.187 | -.113 | .045 |
| Sig. (2-tailed) | | .791 | .643 | .077 | .789 | .100 | .253 | .090 | .676 | .720 | .540 | .615 | .890 | .427 | .712 | .001 | .056 | .036 | .654 | .835 | .011 | .159 | .398 | .736 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_2 Pearson Correlation | .036 | 1 | .166 | -.157 | -.069 | .041 | .157 | .450** | .073 | .281* | .145 | .201 | .170 | -.204 | .032 | -.123 | .133 | .088 | -.131 | .329* | -.125 | -.088 | .204 | -.419** |
| Sig. (2-tailed) | .791 | | .213 | .240 | .606 | .759 | .240 | .000 | .584 | .032 | .279 | .130 | .202 | .124 | .811 | .360 | .320 | .513 | .325 | .012 | .349 | .513 | .124 | .001 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_3 Pearson Correlation | -.062 | .166 | 1 | .441** | .361** | -.131 | .168 | -.192 | -.208 | .020 | -.047 | .021 | .170 | .092 | -.237 | .242 | .070 | .060 | -.103 | -.135 | -.083 | -.385** | -.003 | .207 |
| Sig. (2-tailed) | .643 | .213 | | .001 | .005 | .326 | .206 | .148 | .117 | .882 | .725 | .876 | .203 | .491 | .074 | .067 | .601 | .655 | .440 | .314 | .536 | .003 | .982 | .119 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_4 Pearson Correlation | .234 | -.157 | .441** | 1 | .415** | .230 | .110 | -.133 | -.166 | .088 | .232 | -.264* | .304* | .330* | -.131 | .011 | -.044 | -.195 | -.291* | -.306* | .189 | -.116 | -.121 | .280* |
| Sig. (2-tailed) | .077 | .240 | .001 | | .001 | .082 | .411 | .321 | .213 | .512 | .079 | .045 | .020 | .011 | .327 | .934 | .740 | .143 | .027 | .020 | .154 | .388 | .366 | .033 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_5 Pearson Correlation | -.036 | -.069 | .361** | .415** | 1 | .186 | .011 | .104 | .042 | .059 | -.080 | -.059 | -.058 | .110 | .400** | .152 | -.022 | -.071 | -.024 | -.023 | .144 | .047 | .068 | -.435** |
| Sig. (2-tailed) | .789 | .606 | .005 | .001 | | .162 | .936 | .436 | .754 | .660 | .552 | .661 | .667 | .409 | .002 | .253 | .870 | .598 | .859 | .863 | .282 | .725 | .612 | .001 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_6 Pearson Correlation | .218 | .041 | -.131 | .230 | .186 | 1 | .174 | .072 | .155 | .417** | .557** | -.228 | .041 | .364** | .023 | -.216 | .273* | .122 | .043 | .287* | .113 | .065 | -.123 | .594** |
| Sig. (2-tailed) | .100 | .759 | .326 | .082 | .162 | | .191 | .589 | .244 | .001 | .000 | .085 | .762 | .005 | .865 | .103 | .038 | .363 | .750 | .029 | .397 | .628 | .358 | .000 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_7 Pearson Correlation | .152 | .157 | .168 | .110 | .011 | .174 | 1 | -.244 | .295* | -.042 | -.004 | -.276* | -.100 | -.066 | -.024 | .044 | .129 | .056 | -.273* | .246 | -.271* | -.401** | -.295* | .088 |
| Sig. (2-tailed) | .253 | .240 | .206 | .411 | .936 | .191 | | .065 | .024 | .754 | .976 | .036 | .457 | .621 | .856 | .741 | .335 | .678 | .038 | .063 | .040 | .002 | .025 | .509 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_8 Pearson Correlation | -.225 | .450** | -.192 | -.133 | .104 | .072 | -.244 | 1 | -.110 | .390** | .064 | .051 | .039 | -.187 | .041 | -.113 | -.011 | .115 | .115 | .295* | .091 | .237 | -.036 | .293* |
| Sig. (2-tailed) | .090 | .000 | .148 | .321 | .436 | .589 | .065 | | .411 | .003 | .632 | .702 | .774 | .160 | .758 | .400 | .933 | .390 | .389 | .025 | .496 | .073 | .791 | .025 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_9 Pearson Correlation | -.056 | .073 | -.208 | -.166 | .042 | .155 | .295* | -.110 | 1 | -.178 | -.006 | .122 | -.220 | -.050 | .310* | .075 | .353** | .188 | .237 | .224 | -.085 | .133 | .087 | .344** |
| Sig. (2-tailed) | .676 | .584 | .117 | .213 | .754 | .244 | .024 | .411 | | .181 | .967 | .361 | .098 | .711 | .018 | .577 | .007 | .157 | .073 | .091 | .524 | .319 | .517 | .008 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_10 Pearson Correlation | -.048 | .281* | .020 | .088 | .059 | .417** | -.042 | .390** | -.178 | 1 | .445** | .062 | .342** | .370** | -.233 | -.425** | -.127 | -.107 | -.208 | .306* | .250 | .117 | -.275* | .482** |
| Sig. (2-tailed) | .720 | .032 | .882 | .512 | .660 | .001 | .754 | .003 | .181 | | .000 | .646 | .009 | .004 | .078 | .001 | .342 | .426 | .118 | .020 | .058 | .382 | .036 | .000 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_11 Pearson Correlation | .082 | .145 | -.047 | .232 | -.080 | .557** | -.004 | .064 | -.006 | .445** | 1 | -.201 | .139 | .430** | -.187 | -.215 | .217 | -.049 | -.434** | -.006 | .261* | .145 | .067 | .414** |
| Sig. (2-tailed) | .540 | .279 | .725 | .079 | .552 | .000 | .976 | .632 | .967 | .000 | | .129 | .297 | .001 | .161 | .105 | .102 | .714 | .001 | .965 | .047 | .277 | .619 | .001 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_12 Pearson Correlation | .068 | .201 | .021 | -.264* | -.059 | -.228 | -.276* | .051 | .122 | .062 | -.201 | 1 | -.383** | .074 | .253 | -.068 | -.025 | -.140 | .003 | -.014 | -.065 | .175 | -.116 | .028 |
| Sig. (2-tailed) | .615 | .130 | .876 | .045 | .661 | .085 | .036 | .702 | .361 | .646 | .129 | | .003 | .579 | .055 | .614 | .851 | .293 | .982 | .914 | .629 | .190 | .385 | .832 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_13 Pearson Correlation | -.019 | .170 | .170 | .304* | -.058 | .041 | -.100 | .039 | -.220 | .342** | .139 | -.383** | 1 | .130 | .063 | -.130 | -.178 | -.119 | .059 | .095 | .346** | -.065 | .168 | .293* |
| Sig. (2-tailed) | .890 | .202 | .203 | .020 | .667 | .762 | .457 | .774 | .098 | .009 | .297 | .003 | | .330 | .641 | .330 | .182 | .375 | .661 | .480 | .008 | .626 | .208 | .026 |
| N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|---------|---------|-------|--------|--------|-------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|-------|--------|
| X3_14 | Pearson Correlation | -.106 | -.204 | .092 | .330* | -.110 | .364** | -.066 | -.187 | -.050 | .370** | .430** | .074 | .130 | .1 | .072 | -.123 | -.009 | -.175 | -.327* | -.076 | -.021 | .066 | -.158 | .251 |
| | Sig. (2-tailed) | .427 | .124 | .491 | .011 | .409 | .005 | .621 | .160 | .711 | .004 | .001 | .579 | .330 | | .591 | .358 | .946 | .189 | .012 | .573 | .876 | .625 | .236 | .058 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_15 | Pearson Correlation | -.050 | .032 | -.237 | -.131 | .400** | .023 | -.024 | .041 | .310* | .233 | -.187 | .253 | .063 | .072 | .1 | -.179 | -.193 | -.155 | -.021 | .272* | .186 | .218 | .008 | .306* |
| | Sig. (2-tailed) | .712 | .811 | .074 | .327 | .002 | .865 | .856 | .758 | .018 | .078 | .161 | .055 | .641 | .591 | | .180 | .146 | .245 | .873 | .039 | .161 | .100 | .952 | .019 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_16 | Pearson Correlation | -.417** | -.123 | .242 | .011 | .152 | -.216 | .044 | -.113 | .075 | -.425** | -.215 | -.068 | -.130 | -.123 | -.179 | .1 | .191 | .220 | .105 | -.160 | -.370** | -.149 | .247 | -.065 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .360 | .067 | .934 | .253 | .103 | .741 | .400 | .577 | .001 | .105 | .614 | .330 | .358 | .180 | | .151 | .097 | .434 | .230 | .004 | .265 | .061 | .630 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_17 | Pearson Correlation | -.252 | .133 | .070 | -.044 | -.022 | .273* | .129 | -.011 | .353** | -.127 | .217 | -.025 | -.178 | -.009 | -.193 | .191 | .1 | .427** | .139 | -.124 | -.254 | .197 | .020 | .303* |
| | Sig. (2-tailed) | .056 | .320 | .601 | .740 | .870 | .038 | .335 | .933 | .007 | .342 | .102 | .851 | .182 | .946 | .146 | | .151 | .001 | .298 | .354 | .054 | .138 | .881 | .021 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_18 | Pearson Correlation | -.276* | .088 | .060 | -.195 | -.071 | .122 | .056 | .115 | .188 | -.107 | -.049 | -.140 | -.119 | -.175 | -.155 | .220 | .427** | .1 | .381** | .143 | -.202 | .202 | .254 | .277* |
| | Sig. (2-tailed) | .036 | .513 | .655 | .143 | .598 | .363 | .678 | .390 | .157 | .426 | .714 | .293 | .375 | .189 | .245 | .097 | | .001 | .003 | .284 | .129 | .129 | .055 | .035 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_19 | Pearson Correlation | -.060 | -.131 | -.103 | -.291* | -.024 | .043 | -.273* | .115 | .237 | -.208 | -.434** | .003 | .059 | -.327* | -.021 | .105 | .139 | .381** | .1 | .355** | .076 | .131 | .119 | .136 |
| | Sig. (2-tailed) | .654 | .325 | .440 | .027 | .859 | .750 | .038 | .389 | .073 | .118 | .001 | .982 | .661 | .012 | .873 | .434 | .298 | .003 | | .006 | .572 | .325 | .374 | .306 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_20 | Pearson Correlation | .028 | .329* | -.135 | -.306* | -.023 | .287 | .246 | .295* | .224 | .306* | -.006 | -.014 | .095 | -.076 | .272* | -.160 | -.124 | .143 | .355** | .1 | -.065 | -.039 | -.138 | .396** |
| | Sig. (2-tailed) | .835 | .012 | .314 | .020 | .863 | .029 | .063 | .025 | .091 | .020 | .965 | .914 | .480 | .573 | .039 | .230 | .354 | .284 | .006 | | .629 | .769 | .303 | .002 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_21 | Pearson Correlation | .332* | -.125 | -.083 | .189 | .144 | .113 | -.271* | .091 | -.085 | .250 | .261* | -.065 | .346** | -.021 | .186 | -.370** | -.254 | -.202 | .076 | -.065 | .1 | .002 | .122 | .257 |
| | Sig. (2-tailed) | .011 | .349 | .536 | .154 | .282 | .397 | .040 | .496 | .524 | .058 | .047 | .629 | .008 | .876 | .161 | .014 | .054 | .129 | .572 | .629 | | .988 | .361 | .051 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_22 | Pearson Correlation | -.187 | -.088 | | -.116 | .047 | .065 | | .237 | .133 | .117 | .145 | .175 | -.065 | .066 | .218 | -.149 | .197 | .202 | .131 | -.039 | .002 | .1 | .182 | .235 |
| | Sig. (2-tailed) | .159 | .513 | .395** | .388 | .725 | .628 | .401** | .002 | .073 | .319 | .382 | .277 | .190 | .626 | .625 | .100 | .265 | .138 | .129 | .325 | .769 | .988 | .172 | .075 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| X3_23 | Pearson Correlation | -.113 | .204 | -.003 | -.121 | .068 | -.123 | -.295* | -.036 | .087 | -.275* | .067 | -.116 | .168 | -.158 | .098 | .247 | .020 | .254 | .119 | -.138 | .122 | .182 | .1 | .184 |
| | Sig. (2-tailed) | .398 | .124 | .982 | .366 | .612 | .358 | .025 | .791 | .517 | .036 | .619 | .385 | .208 | .236 | .952 | .061 | .881 | .055 | .374 | .303 | .361 | .172 | | .167 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| Total | Pearson Correlation | .045 | .419** | .207 | .280* | .435** | .594** | .088 | .293* | .344** | .482** | .414** | .028 | .293* | .251 | .306* | -.065 | .303* | .277* | .136 | .396** | .257 | .235 | .184 | .1 |
| | Sig. (2-tailed) | .736 | .001 | .119 | .033 | .001 | .000 | .509 | .025 | .008 | .000 | .001 | .832 | .026 | .058 | .019 | .630 | .021 | .035 | .308 | .002 | .051 | .075 | .167 | |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kecerdasan Emosional

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

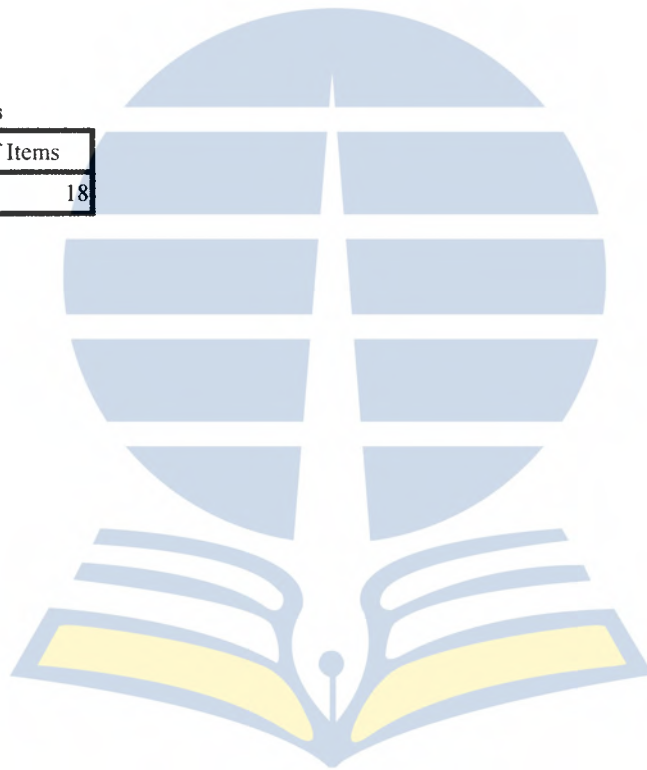
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 58 | 98.3 |
| | Excluded ^a | 1 | 1.7 |
| | Total | 59 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .807 | 18 |



Variabel Reward

Correlations

| | X4_1 | X4_2 | X4_3 | X4_4 | X4_5 | X4_6 | X4_7 | X4_8 | X4_9 | X4_10 | X4_11 | X4_12 | total |
|---------------------------|--------|--------|---------|--------|---------|-------|---------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
| X4_1 Pearson Correlation | 1 | .455** | -.052 | .260 | .397** | -.030 | -.100 | .454** | .210 | .197 | .320* | -.009 | .605** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .700 | .050 | .002 | .824 | .457 | .000 | .116 | .142 | .015 | .948 | .000 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| X4_2 Pearson Correlation | .455** | 1 | -.176 | .076 | .173 | .206 | -.157 | .369** | .215 | -.176 | .140 | .217 | .452** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .190 | .576 | .199 | .124 | .245 | .005 | .109 | .192 | .301 | .105 | .000 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| X4_3 Pearson Correlation | -.052 | -.176 | 1 | .059 | .166 | .069 | -.125 | .180 | -.408** | .629** | .130 | .074 | .292* |
| Sig. (2-tailed) | .700 | .190 | | .664 | .218 | .611 | .352 | .181 | .002 | .000 | .335 | .584 | .027 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| X4_4 Pearson Correlation | .260 | .076 | .059 | 1 | .054 | -.229 | .130 | .106 | .123 | .233 | .766** | .361** | .579** |
| Sig. (2-tailed) | .050 | .576 | .664 | | .689 | .087 | .337 | .431 | .363 | .081 | .000 | .006 | .000 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| X4_5 Pearson Correlation | .397** | .173 | .166 | .054 | 1 | -.196 | -.463** | .388** | .331* | .409** | .107 | -.023 | .451** |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .199 | .218 | .689 | | .145 | .000 | .003 | .012 | .002 | .427 | .866 | .000 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| X4_6 Pearson Correlation | -.030 | .206 | .069 | -.229 | -.196 | 1 | .116 | -.038 | -.077 | -.150 | -.190 | .140 | .120 |
| Sig. (2-tailed) | .824 | .124 | .611 | .087 | .145 | | .390 | .782 | .567 | .265 | .157 | .300 | .372 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| X4_7 Pearson Correlation | -.100 | -.157 | -.125 | .130 | -.463** | .116 | 1 | -.169 | -.143 | -.101 | .117 | -.004 | .028 |
| Sig. (2-tailed) | .457 | .245 | .352 | .337 | .000 | .390 | | .210 | .288 | .454 | .386 | .978 | .837 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| X4_8 Pearson Correlation | .454** | .369** | .180 | .106 | .388** | -.038 | -.169 | 1 | -.016 | .146 | .163 | .337* | .567** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | .181 | .431 | .003 | .782 | .210 | | .904 | .278 | .226 | .010 | .000 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| X4_9 Pearson Correlation | .210 | .215 | -.408** | .123 | .331* | -.077 | -.143 | -.016 | 1 | .001 | .256 | -.073 | .282* |
| Sig. (2-tailed) | .116 | .109 | .002 | .363 | .012 | .567 | .288 | .904 | | .996 | .054 | .589 | .033 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| X4_10 Pearson Correlation | .197 | -.176 | .629** | .233 | .409** | -.150 | -.101 | .146 | .001 | 1 | .363** | .039 | .503** |
| Sig. (2-tailed) | .142 | .192 | .000 | .081 | .002 | .265 | .454 | .278 | .996 | | .005 | .772 | .000 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| X4_11 Pearson Correlation | .320* | .140 | .130 | .766** | .107 | -.190 | .117 | .163 | .256 | .363** | 1 | .540** | .730** |
| Sig. (2-tailed) | .015 | .301 | .335 | .000 | .427 | .157 | .386 | .226 | .054 | .005 | | .000 | .000 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| X4_12 Pearson Correlation | -.009 | .217 | .074 | .361** | -.023 | .140 | -.004 | .337* | -.073 | .039 | .540** | 1 | .511** |
| Sig. (2-tailed) | .948 | .105 | .584 | .006 | .866 | .300 | .978 | .010 | .589 | .772 | .000 | | .000 |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| total Pearson Correlation | .605** | .452** | .292* | .579** | .451** | .120 | .028 | .567** | .282* | .503** | .730** | .511** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .027 | .000 | .000 | .372 | .837 | .000 | .033 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

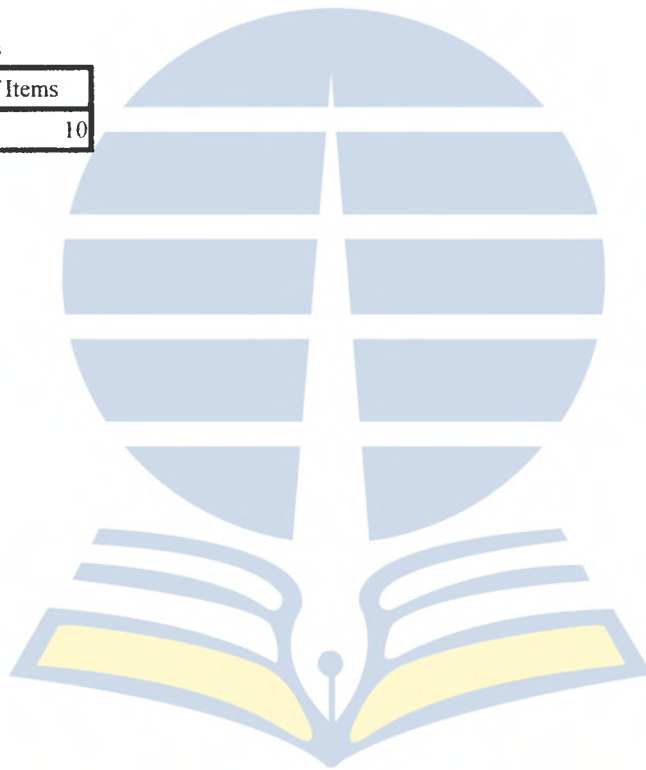
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 58 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 58 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .693 | 10 |



Hasil Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | x4, X1, x3, x2 ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .965 ^a | .931 | .926 | .125880 |

a. Predictors: (Constant), x4, X1, x3, x2

b. Dependent Variable: y

Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 11.394 | 4 | 2.848 | 179.762 | .000 ^a |
| | Residual | .840 | 53 | .016 | | |
| | Total | 12.234 | 57 | | | |

a. Predictors: (Constant), x4, X1, x3, x2

b. Dependent Variable: y

Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.465 | .130 | | -3.571 | .001 | | |
| | X1 | .283 | .069 | .259 | 4.088 | .000 | .322 | 3.109 |
| | x2 | .359 | .082 | .353 | 4.397 | .000 | .200 | 4.990 |
| | x3 | .322 | .084 | .308 | 3.852 | .000 | .203 | 4.930 |
| | x4 | .151 | .044 | .152 | 3.393 | .001 | .642 | 1.559 |

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|-----|-----|
| | | | | (Constant) | X1 | x2 | x3 | x4 |
| 1 | 1 | 4.965 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .016 | 17.897 | .52 | .02 | .05 | .06 | .11 |
| | 3 | .012 | 20.772 | .38 | .02 | .00 | .00 | .89 |
| | 4 | .005 | 32.639 | .10 | .95 | .09 | .17 | .00 |
| | 5 | .003 | 41.718 | .00 | .01 | .86 | .77 | .00 |

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 1.78472 | 3.71909 | 2.80737 | .447093 | 58 |
| Std. Predicted Value | -2.287 | 2.039 | .000 | 1.000 | 58 |
| Standard Error of Predicted Value | .018 | .066 | .035 | .012 | 58 |
| Adjusted Predicted Value | 1.80196 | 3.74786 | 2.80578 | .447229 | 58 |
| Residual | -.323148 | .329800 | .000000 | .121383 | 58 |
| Std. Residual | -2.567 | 2.620 | .000 | .964 | 58 |
| Stud. Residual | -2.705 | 2.841 | .006 | 1.026 | 58 |
| Deleted Residual | -.358666 | .387738 | .001584 | .137750 | 58 |
| Stud. Deleted Residual | -2.885 | 3.056 | .007 | 1.056 | 58 |
| Mahal. Distance | .183 | 14.801 | 3.931 | 3.721 | 58 |
| Cook's Distance | .000 | .284 | .029 | .062 | 58 |
| Centered Leverage Value | .003 | .260 | .069 | .065 | 58 |

a. Dependent Variable: y



Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 58 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .12138285 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .076 |
| | Positive | .076 |
| | Negative | -.076 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .582 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .887 |

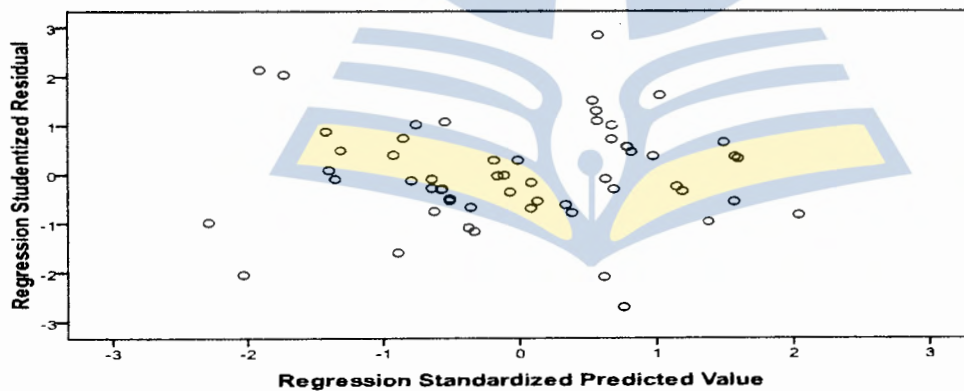
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: y



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.465 | .130 | | -3.571 | .001 | | |
| | X1 | .283 | .069 | .259 | 4.088 | .000 | .322 | 3.109 |
| | x2 | .359 | .082 | .353 | 4.397 | .000 | .200 | 4.990 |
| | x3 | .322 | .084 | .308 | 3.852 | .000 | .203 | 4.930 |
| | x4 | .151 | .044 | .152 | 3.393 | .001 | .642 | 1.559 |

a. Dependent Variable: y

