

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPT PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK PROVINSI DKI
JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam menyelesaikan Program Strata satu
(S1) Psikologi



Oleh:

NADIAH ADMAR

1707016009

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2021



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPT PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN
ANAK PROVINSI DKI JAKARTA**

Penulis : **Nadiyah Admar**

NIM : **1707016009**

Jurusan : **Psikologi**

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 1 September 2021

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Baidi Bukhori S. Ag., M. Si.

NIP : 1973042719966031 001

Penguji II

Drs. H. Abdul Wahib, M. Ag.

NIP : 196006151991031004

Penguji III

Lucky Ade Sessiani, M. Psi., Psikolog

NIP : 198512022019032010

Penguji IV

Lainatul Mudzkiyyah, M. Psi., Psikolog.

NIDN : 2003038802

Pembimbing I

Dr. Baidi Bukhori S. Ag., M. Si.

NIP : 1973042719966031 001

Pembimbing II

Drs. H. Abdul Wahib, M. Ag.

NIP : 196006151991031004



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadiah Admar

NIM : 1707016009

Prodi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPT PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK PROVINSI DKI
JAKARTA”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumber aslinya.

Semarang, 11 Agustus 2021

Pembuat Pernyataan



Nadiah Admar

NIM: 1707016009



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPT PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK
PROVINSI DKI JAKARTA

Nama : Nadiah Admar
NIM : 1707016009
Jurusan : Psikologi


Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,


Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si.
NIP 197304271996031001

Semarang, 11 Agustus 2021
Yang bersangkutan


Nadiah Admar
NIM 1707016009





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPT PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK
PROVINSI DKI JAKARTA

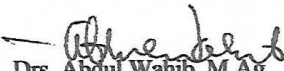
Nama : Nadiah Admar
NIM : 1707016009
Jurusan : Psikologi


Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Semarang, 11 Agustus 2021
Yang bersangkutan


Drs. Abdul Wahib, M.Ag.
NIP 196006151991031004


Nadiah Admar
NIM 1707016009



MOTTO

“It is never too late and you are always in the perfect spot on your own path. Trust the process”

Tidak pernah ada kata terlambat dan kamu selalu berada di tempat yang sempurna di jalan kamu sendiri. Percayalah pada proses.

-Nadiyah Admar

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilamin.

Puji syukur senantiasa kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Dalam menyelesaikan laporan skripsi ini juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun hal tersebut peneliti selesaikan dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing serta dukungan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
2. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
3. Wening Wihartati, S.Psi, M.Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi,
4. Dr. Baidi Bukhori, M.Si. selaku dosen pembimbing I dan Dr. H. Abdul Wahib, M. Ag., selaku dosen wali sekaligus pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi, dan waktunya selama proses penyusunan skripsi,
5. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan arahan kepada penulis,
6. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,
7. Keluarga tercinta, kedua orang tua saya, Bapak Djoko Sunjoto, M.Pd., dan Ibu Maridah, kakak saya Marlia Utami, M.Pd., Nuri Sayekti, S.Kom., Andhi Musthofa, Aris Harjanto, dan Ranu Zen Almair yang selalu mendukung, mendoakan, dan selalu memberi semangat.
8. Kepada seluruh pihak UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta yang sudah memberikan izin untuk menjadi tempat penelitian, dan bersedia menjadi subjek penelitian penulis.

9. Kepada Khofifah Maulidina, Anggiet Dian, Helmalia, Sany Lya, M. Farell, Atiqul Jumhur, Ubaidillah, Rio Adi, Ade Yulian, dan Naufal Lathip yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama perkuliahan.
10. Kepada Mariatul Qibtia dan Auliya Dwi Putri yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
11. Kepada Dhea Alfiyanti, Eka Rasyidi, Nurul Khofifah, Indhiana, Syauqi Azkiya'ul dan Nuzulrohmah yang selalu mendukung dan menemani hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
12. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun.

Semarang, 11 Agustus 2021

Penulis,



Nadiah Admar

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag, M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan selama mengerjakan skripsi ini.
2. Dr. H. Abdul Wahib, M. Ag., selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing II yang telah membantu, membimbing, dan mengarahkan selama studi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan.
3. Bapak Djoko Sunjoto, M.Pd., dan Ibu Maridah yang selalu mendukung, mendoakan dan memberi semangat kepada penulis.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi banyak orang.

Semarang, 11 Agustus 2021

Penulis,



Nadiah Admar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Tinjauan Pustaka.....	7
BAB II	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. Kinerja Pegawai.....	8
1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2. Aspek-aspek Kinerja Pegawai	8
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
4. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam	10
B. Disiplin Kerja	11
1. Pengertian Disiplin Kerja	11
2. Aspek-aspek Disiplin Kerja	12
3. Faktof-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	14
4. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam.....	15
C. Konflik Kerja.....	16
1. Pengertian Konflik Kerja.....	16
2. Aspek-aspek Konflik Kerja	18

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Kerja.....	19
4. Konflik Kerja dalam Perspektif Islam	20
E. Hubungan Konflik Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	21
F. Hipotesis.....	23
BAB III	24
METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Variabel Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional	24
1. Kinerja Pegawai	24
2. Disiplin kerja.....	25
3. Konflik Kerja	25
D. Sumber Data	26
1. Sumber Primer	26
2. Sumber Sekunder	26
E. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
1. Lokasi Penelitian	26
2. Waktu Penelitian	26
F. Populasi dan Sampel	26
1. Populasi	26
2. Sampel	26
G. Teknik Pengumpulan Data	27
1. Skala Kinerja Pegawai.....	27
2. Skala Disiplin Kerja	28
3. Skala Konflik Kerja.....	29
H. Validitas dan Reliabilitas	30
1. Validitas.....	30
2. Reliabilitas	30
I. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31
1. Hasil pengujian Validitas Konflik Kerja	31
2. Hasil pengujian Validitas Disiplin Kerja	32
3. Hasil pengujian Validitas Kinerja Pegawai	33
4. Hasil pengujian Reliabilitas Konflik Kerja.....	34
5. Hasil pengujian Reliabilitas Disiplin Kerja	34
6. Hasil pengujian Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	34

J. Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Asumsi	35
2. Regresi Linier Berganda	35
3. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	36
4. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	37
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	37
 BAB IV	 38
HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian.....	38
1. Deskripsi Subjek	38
2. Kategorisasi Variabel Penelitian	38
B. Hasil Analisis Data	41
1. Uji Asumsi Normalitas	41
2. Uji Asumsi Linieritas	43
3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	44
4. Uji Asumsi Multikolinieritas	44
5. Model Awal Regresi Berganda	45
C. Uji Hipotesis	46
1. Uji T (Signifikansi Parsial)	46
2. Uji F.....	47
D. Koefisien Determinasi.....	48
E. Pembahasan.....	49
 BA B V	 53
PENUTUP	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Blue Print</i> Konflik Kerja.....	29
Tabel 1.1 <i>Blue Print</i> Disiplin Kerja.....	28
Table 2.3 <i>Blue Print</i> Kinerja Pegawai.....	27
Tabel 1.4 Kriteria Skor Penilaian.....	30
Table 4. 1 Deskripsi Data Konflik Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.....	38
Tabel 4.2 Kategori Skor Variabel Konflik Kerja.....	38
Tabel 4.3 Tabel Distribusi Variable Konflik Kerja.....	39
Tabel 4.4 Kategori Skor Variable Kerja.....	39
Tabel 4.5 Tabel Distribusi Disiplin Kerja.....	40
Tabel 4.6 Kategori Variable Kinerja Pegawai.....	40
Tabel 4.7 Tabel Distribusi Kinerja Pegawai.....	41
Tabel 4.8 Output Uji Asumsi Normalitas.....	42
Tabel 4.9 Uji Linierisasi Konflik Kerja.....	43
Tabel 4.10 Uji Linierisasi Variable Kinerja Kerja.....	43
Tabel 4.11 Output Heterogenitas.....	44
Tabel 4.12 Output Multikonelinieritas.....	45
Tabel 4 13 Output Uji T.....	46
Tabel 4.14 Output Uji F.....	48
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	42
------------------	----

THE EFFECT OF WORK CONFLICT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF THE TECHNICAL EMPOWERMENT UNIT FOR THE PROTECTION OF WOMEN AND CHILDREN IN DKI JAKARTA PROVINCE

Abstract: This study aims to empirically examine the effect of work conflict and work discipline on the performance of the employees of the Technical Empowerment Unit for the Protection of Women and Children of DKI Jakarta Province. Methods of data analysis using multiple linear regression, descriptive analysis, classical assumptions and hypothesis testing. The results of this study indicate that the effect of work conflict and work discipline on the performance of the employees of the Technical Empowerment Unit for the Protection of Women and Children of DKI Jakarta Province with a calculated F value of 54.911 which is greater than the F table value from the distribution table of degrees of freedom (3,104) with probability of 0.05 is 3.08 and the value of Sig.(0.000) is less than 0.05. It can be concluded that work conflict has no significant effect on employee performance in the Technical Empowerment Unit for the Protection of Women and Children DKI Jakarta Province. Work discipline has a significant effect on the performance of employees in the Technical Empowerment Unit for the Protection of Women and Children DKI Jakarta Province. Work conflict and work discipline have a significant simultaneous effect on employee performance in the Technical Empowerment Unit for the Protection of Women and Children DKI Jakarta Province.

Keywords: work conflict, work discipline, employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, analisis deskriptif, asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta dengan nilai diperoleh nilai F hitung sebesar 54,911 lebih besar dari nilai F tabel dari tabel distribusi F derajat bebas (3,104) dengan probabilitas 0,05 sebesar 3,08 dan nilai Sig.(0,000) lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak DKI Jakarta. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak DKI Jakarta. Konflik kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak DKI Jakarta.

Kata kunci: konflik kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, dalam Herawaty, Herbasuki, dan Dyah: 2013). Kinerja yang mengikuti standar organisasi dan mendukung terealisasinya tujuan adalah kinerja yang optimal. Tercapainya kinerja yang optimal tidak dapat dijauhkan dari efikasi diri pegawai serta kedudukan sikap pemimpin yang akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai (Johanes, Lyndon, dan Yolanda. 2016: 28). Pernyataan tersebut diperkuat oleh Mangkunegara (dalam Yohanis dan Agus, 2015: 852) bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di setiap organisasi kinerja seorang pegawai berbeda-beda perihal ini disebabkan masing-masing pegawai memiliki keahlian yang tidak sama dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Seseorang pegawai wajib didukung oleh kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya untuk menciptakan kinerja yang baik, karena kinerja menjadi salah satu peran yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi atau industri. Seperti data yang disajikan oleh Indra, dkk (2019) bahwa semakin sering pegawai mengikuti pelatihan yang sesuai dengan keahliannya, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Maka untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan kemampuannya seorang pegawai harus menguasai tugas dan pekerjaan yang diberikannya.

Berdasarkan hasil data yang disajikan oleh Herawaty, Herbasuki dan Dyah (2013) perihal kinerja pegawai di kantor kecamatan Tembalang, Kota Semarang terdapat beberapa bidang yang menyatakan bahwa kinerja kecamatan tembalang tidak mencapai hasil yang baik dari kecamatan lain yang ada di Kota Semarang. Hasil yang didapatkan sebesar 70,77% yang berarti, pelayanan yang diberikan sangat rendah. Hal tersebut terjadi karena seorang pegawai tidak bekerja sesuai dengan keahliannya, sehingga hasil yang didapat tidak mencapai target. Hal tersebut diperkuat oleh Aguinis (dalam Masrukin, Musa dan Hari, 2018: 235) bahwa kinerja merupakan tentang sikap atau sesuatu yang dikerjakan oleh pegawai, melainkan tentang apa yang dibuat atau yang dicapai dari pekerjaan mereka.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2015: 133) yaitu lingkungan kerja, fasilitas kerja, motivasi, kemampuan

pegawai, budaya kerja, kepemimpinan dan sebagainya. Menurut Wexley dan Yukl (dalam Patricia dan Silvy, 2014: 516) faktor yang mendorong kinerja yaitu disiplin dan motivasi. Disiplin adalah salah satu faktor kinerja yang menyebabkan hasil kinerja yang baik, dengan adanya disiplin maka pegawai akan berusaha untuk mengerjakan tugas dan pekerjaannya menjadi lebih baik. Hal tersebut dinyatakan pada hasil penelitian Yohanis, dkk (2015) yang menyatakan bahwa disiplin berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong.

Moekizat (dalam Akmal, 2014: 10) menyatakan bahwa disiplin terdapat 2 jenis yaitu *self imposed discipline*, adalah disiplin yang disebabkan karena paksaan dari diri sendiri. Maksudnya adalah suatu keinginan tersendiri untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan harapan kelompok. Kedua, *command discipline*, adalah disiplin yang sudah ditentukan. Maksudnya adalah melakukan perintahnya dengan menggunakan hukum.

Disiplin ialah suatu perilaku, sikap yang dilakukan karena keinginan sendiri, serta penuh pemahaman dan keadaan untuk mentaati peraturan yang sudah diresmikan oleh lembaga baik tertulis maupun tidak tertulis, Nitisemito (dalam Ainun, 2016: 3). Tidak mudah suatu industri atau organisasi dalam memperoleh hasil yang maksimal apabila tidak memiliki pegawai yang disiplin. Seorang pegawai yang memiliki tingkatan disiplin yang besar dan bekerja dengan baik walaupun tidak diatasi oleh atasan, maka akan menaati aturan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan pemahaman besar tanpa merasa terpaksa. Kedisiplinan pada hakikatnya yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan (Tito dan Tri, 2015: 216). Pendisiplinan pegawai merupakan suatu pelatihan yang membenarkan serta membentuk pengetahuan, perilaku, dan sikap pegawai hingga para pegawai tersebut berupaya untuk bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya dan meningkatkan prestasi kerjanya. Sebagai seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya harus efektif serta efisien. Kualitas dan kuantitas pegawai wajib sesuai dengan kebutuhan serta keahliannya, karena dengan semangat dan disiplin kerjanya hingga hendak lebih efisien buat terwujudnya organisasi. Malayu S. P Hasibuan (dalam Heri dan Siti, 2016: 69) disiplin kerja dapat mengubah kinerja pegawai, semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kerja yang hendak dicapai.

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Johanes, Lyndon dan Yolanda (2016) menyatakan bahwa rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori dikarenakan oleh kedisiplinan pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari ketepatan waktu, yang merupakan dari keseluruhan pegawai yang ada, setiap harinya ada 6% sampai 7% pegawai yang datang tidak tepat waktu, selain itu kedisiplinan pegawai juga menurun karena tingkat kehadiran pegawai. Maka dari itu disiplin kerja adalah hal yang paling dibutuhkan dalam menentukan kinerja pegawai.

Pada dasarnya disiplin ditegakkan apabila seorang pegawai melanggar kebijakan yang dibuat oleh perusahaan atau tidak memenuhi keinginan kinerja yang baik dan pemimpin harus bertindak untuk menghadapi situasi tersebut. Dalam meningkatkan disiplin kerja, seorang pegawai juga perlu melihat lingkungan kerja yang mendukung sehingga para pegawai dapat bekerja lebih baik dalam mengerjakan tugasnya. Semakin berkembangnya organisasi, maka kondisi lingkungan juga terus terjadi perubahan baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung. Sebuah tuntutan atau target kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, membuat para pegawai berusaha untuk mencapai target tersebut. Namun jika kualitas sumber daya manusia tidak mendukung sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan agar sumber daya manusia dapat maksimal dalam menjalankan tugas dan kewajiban di perusahaan.

Menurut Winardi (dalam Poundra, Al Musadieg, Ika, 2014: 2) menjelaskan konflik merupakan suatu keadaan, dimana terdapat berbagai tujuan atau emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada seseorang dari beberapa individu atau kelompok yang akan menimbulkan terjadinya pertentangan. Konflik ialah peristiwa yang terjalin pada seseorang yang menimbulkan frustasi, kelainan tujuan serta perbandingan peran, Luthans (dalam Amelia dan Hamidah, 2015: 3). Disetiap kondisi dan situasi yang terjadi baik antar kelompok atau individu tidak terkecuali pada lingkungan kerja. Tujuan yang tidak sama dengan harapan, ilmu pengetahuan, persaingan antar pegawai, dan perbandingan yang terjalin antar kelompok atau individu. Konflik dapat mendewasakan diri untuk segala anggota organisasi untuk saling menghargai satu sama lain, sebab konflik tidak hanya berakibat negatif namun konflik juga memiliki sisi positif. Konflik tidak selalu merugikan namun juga menguntungkan dalam jangka panjang. Konflik juga sesuatu yang harus didukung, karena konflik dapat mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi. Salah satunya yaitu mengubah perilaku dan menyadarkan pihak-pihak yang berkonflik atas kesalahannya. Kesadaran karena

kesalahan ini maka akan meningkatkan produktivitas. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Henda (2017) terkait pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa semakin diketahui penyebab adanya konflik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan yang signifikan.

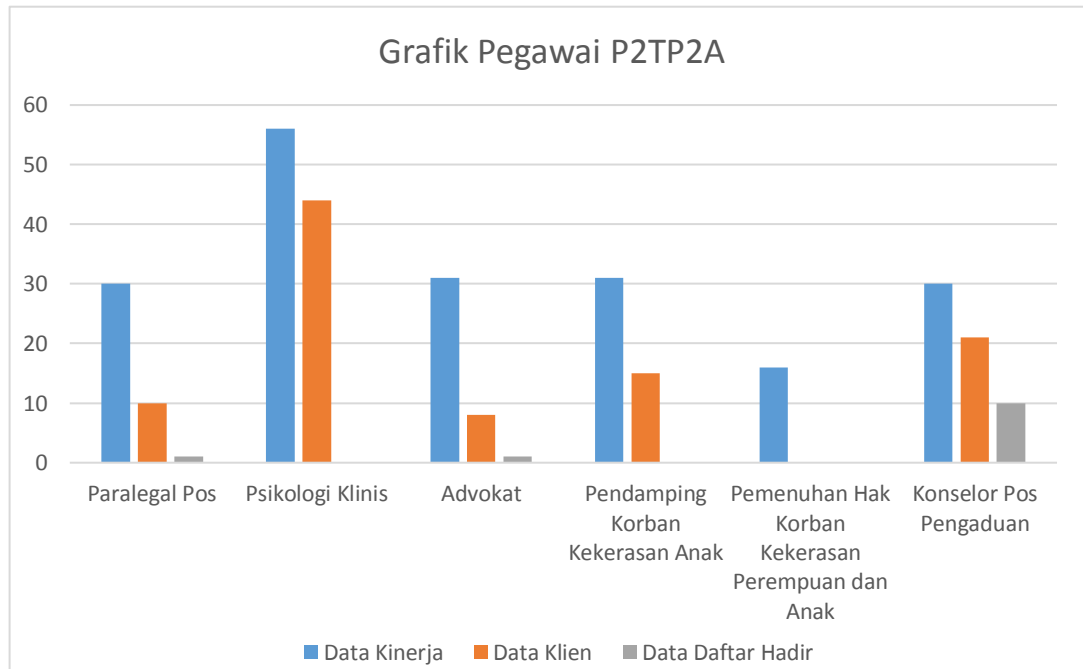
Dari pemaparan di atas, adapun penelitian ini dilaksanakan di Unit Pemberdayaan Teknis Perlindungan Perempuan dan Anak DKI Jakarta. Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak (P2TP2A) adalah pusat aktivitas terpadu yang menyediakan pelayanan untuk perempuan serta anak korban kekerasan di DKI Jakarta yang meliputi pelayanan informasi, konsultasi psikologis dan hukum, pendampingan dan advokasi, serta pelayanan medis, dan rumah aman (shelter). Bertujuan buat membagikan pelayanan untuk perempuan serta anak yang menjadi korban kekerasan dan berusaha membagikan pertolongan terhadap pemberdayaan perempuan dan anak dalam rangka meraih kesetaraan dan keadilan gender. Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak DKI Jakarta juga menyediakan layanan psikologis, layanan hukum serta layanan penerimaan pengaduan serta pendamping korban.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Imelda dan Satria (2019) terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang menyatakan bahwa 31,4% kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Begitu juga survei yang dilakukan oleh Mardi Astutik (2016) terhadap Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang terdapat 84,2% disiplin mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya menurut survey yang dilakukan oleh Yohana dkk (2019) terhadap pegawai Kecamatan Siantar Kabupaten Siamlungun menyatakan bahwa 21,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja.

Untuk memperkuat data tersebut peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui keadaan di lapangan mengenai kinerja pegawai, karena kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan kerja yang baik (Imelda dan Satria, 2019: 45). Sedangkan berdasarkan

studi pendahuluan, hasil survey di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut:

No.	Tenaga Ahli	Data Kinerja	Data Klien	Data Daftar Hadir
1.	Paralegal Pos Pengaduan	30 orang	10 orang	1 orang
2.	Psikologi Klinis	56 orang	44 orang	Kosong
3.	Advokat	31 orang	8 orang	1 orang
4.	Pendamping Korban Kekerasan Anak	31 orang	15 orang	Kosong
5.	Pemenuhan Hak Korban Kekerasan Perempuan dan Anak	16 orang	Kosong	Kosong
6.	Konselor Pos Pengaduan	30 orang	21 orang	10 orang



Melihat grafik diatas tergambar capaian kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak belum konsisten dan belum sistematis namun yang dapat dilihat dari beberapa pegawai tingkat disiplinnya masih rendah, seperti datang terlambat yang dibuktikan dengan persensi harian dengan menggunakan sistem sidik jari, keluar kantor

pada jam kerja tanpa ijin, dan keterlambatan kerja yang sering mengganggu produktivitas pegawai dan timnya. Keadaan seperti ini tentu saja akan mempengaruhi segala kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai di lembaga tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah konflik kerja dan disiplin kerja pada pegawai UPT Pusat Pemberdayaan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dibahas adalah:

1. Adakah pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta?
3. Adakah pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang apa yang akan dicapai oleh peneliti pada hasil penelitian tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji secara empiris pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.
- 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.
- 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh antara konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.

2. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang akan didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini sebagai bahan untuk mengembangkan konsep-konsep ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi khususnya mengenai hubungan antara konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi dan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi khususnya bagi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

2) Bagi Institusi

Hasil penelitian ini sebagai referensi dan pertimbangan pada lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan penelitian dengan penelitian terdahulu untuk mendapatkan informasi dan data bagi peneliti selanjutnya terutama mengenai manajemen sumber daya manusia, salah satunya dalam hal konflik kerja dan disiplin kerja.

D. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan kajian pustaka yang telah peneliti lakukan untuk menghindari terjadinya pengulangan hasil penelitian atau plagiarisme seperti skripsi atau jurnal penelitian, maka peneliti akan memaparkan terkait hubungan antara permasalahan yang akan diteliti dengan penelitian sebelumnya yang memiliki korelasi secara konseptual, sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Reni Devita, Mahasiswa Batanghari Jambi, dengan judul *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar LTD Jambi*. Pada penelitian ini membutuhkan 58 responden dengan menggunakan metode analisis deskriptif atau kualitatif. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan relevan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar LTD Jambi. Maka dengan meningkatnya disiplin kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Kedua, penelitian dari Mardi Astutik, Mahasiswa Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara Jombang, dengan judul *Pengaruh Disiplin*

Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Pada penelitian ini membutuhkan 37 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan relevan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Murdana Yasa, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Warmadewa, dengan judul *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali*. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai tetap (PNS) Dinas Kesehatan Kota Denpasar sebanyak 82 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pada hasil penelitian yang dilakukan, menyatakan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh negatif dan relevan terhadap kinerja pegawai, namun berpengaruh positif dan tidak relevan terhadap stres kerja, sedangkan ambiguitas peran terdapat pengaruh positif terhadap stres kerja, namun berpengaruh negatif dan tidak relevan terhadap kinerja pegawai.

Keempat yaitu penelitian yang diteliti oleh Yohana, dkk, Mahasiswa Prodi Manajemen, dengan judul *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun*. Pada penelitian ini menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja pada kantor kecamatan Siantar Simalungun relevan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian pertama dan kedua memiliki persamaan yaitu meneliti variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak disertai dengan konflik kerja. Selanjutnya, penelitian ketiga dan keempat meneliti konflik kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak disertai dengan disiplin kerja. Peneliti tidak menemukan variabel konflik kerja dan disiplin kerja secara spesifik, oleh sebab itu penelitian ini dianggap perlu dilakukan, maka peneliti mengambil judul **Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta**.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda yaitu kinerja pegawai pribadi dan kinerja organisasi. Disuatu organisasi unjuk kerja individu disebut kinerja pegawai sedangkan keseluruhan hasil kerja yang diraih pada organisasi disebut kinerja organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi saling keterkaitan, maka dapat dijauhkan dari sumber daya yang dipegang oleh organisasi yang sedang dilaksanakan oleh pegawai yang berkedudukan penting sebagai peran untuk tercapainya tujuan organisasi. Tercapainya kinerja yang optimal tidak dapat dijauhkan dari efikasi diri pegawai serta kedudukan sikap pimpinan yang akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai. Menurut Dessler (dalam Max dan Agus, 2015: 698) kinerja yaitu membandingkan antara hasil kerja yang benar-benar asli dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan hasil akhir seseorang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang menyatu secara bersama-sama dengan tujuan untuk meraih suatu tertentu. Kinerja menjadi fungsi interaksi antara keterampilan, dorongan dan harapan, Robbins (dalam Suwardi dan Joko, 2011: 80). Kinerja ialah hasil dari suatu proses, kinerja mempunyai hubungan yang berkaitan dengan produktivitas karena indikator untuk menentukan bagaimana usaha untuk meraih tingkat produktivitas yang tinggi pada suatu organisasi, Soedarmayanti (dalam Agung, Adnyana, dan Wayan, 2012: 174).

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja pegawai diatas seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Adapun aspek-aspek kinerja menurut Mangkunegara (dalam Aji dan Amelia, 2015: 110) sebagai berikut:

- 1) Aspek kuantitatif terdiri dari metode kerja dan keadaan pekerjaan, waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, banyaknya kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan, dan jumlah serta bentuk jasa yang diberikan dalam bekerja.
- 2) Aspek kualitatif terdiri dari ketentuan kerja dan kualitas kerja, tingkat keterampilan dalam bekerja, kemahiran dalam menganalisis data atau informasi, kemahiran atau penguasaan menggunakan suatu alat serta mampu dalam mengevaluasi.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Rosmani dan Hasrudy, 2019: 4) aspek-aspek kinerja pegawai antara lain, sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat suatu hasil pekerjaan yang dilaksanakan menuju sempurna, yang berarti melaksanakan beberapa konsep dari suatu kegiatan atau dapat meraih tujuan yang diharapkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang dikatakan dalam istilah, atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, suatu pekerjaan dapat diakhiri pada waktu yang sudah ditetapkan dengan hasil yang baik, dan waktu yang ada untuk kegiatan yang lain.
- 4) Efektivitas, tahap dimana pengguna sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk menambahkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap divisi dalam menggunakan sumber daya manusia.
- 5) Hubungan antar anggota, yaitu tahap dimana seorang pegawai dapat menghargai satu sama lain, mempunyai niat yang sungguh-sungguh dalam kerja sama antar pegawai.

Berdasarkan beberapa teori yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas pada pegawai, memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, efektivitas dalam menggunakan sumber daya manusia, serta mempunyai hubungan yang baik antar pegawai.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (dalam Muis, Jufrizen, dan Fahmi, 2018: 12) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan, ada dua kemampuan yaitu potensi dan *reality*. Artinya pegawai yang mempunyai potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang layak untuk kedudukannya dalam mengerjakan pekerjaannya, maka akan mempermudah untuk meraih prestasi yang diinginkan. Oleh karena itu pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi, suatu motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai ketika menghadapi suatu pekerjaan. Motivasi ini dapat mendorong seorang pegawai yang terarah dalam meraih tujuan organisasi.

Menurut Gibson (dalam Aji dan Amelia, 2015: 112) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

- 1) Faktor individu seperti keterampilan. Keterampilan yang dimiliki, serta memiliki pengalaman kerja dan tingkat bersosialisasi.
- 2) Faktor psikologi seperti persepsi, peran atau perilaku, karakteristik, motivasi dan lainnya.
- 3) Faktor organisasi seperti suatu pekerjaan, jiwa pemimpin, sebuah penghargaan.

Menurut Sutrisno (dalam Imelda dan Satria, 2019: 46) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

- 1) Efisiensi dan efektifitas
- 2) Kekuasaan dan tanggung jawab
- 3) Disiplin, dan inisiatif

Berdasarkan beberapa teori diatas yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yaitu keterampilan yang dimiliki, tanggung jawab, motivasi dan disiplin serta inisiatif. Sedangkan faktor eksternal yaitu efektifitas dan efisiensi.

4. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dikerjakan secara benar, tertib dan terstruktur. Prosedurnya harus dilakukan dengan baik, Allah SWT mengatakan bahwa sesuatu yang dilakukan oleh umatnya dengan jujur maka akan mendapatkan balasannya. Pernyataan tersebut adalah prinsip yang diajarkan dalam Islam. Kinerja ialah hasil dari suatu proses, kinerja mempunyai hubungan yang berkaitan dengan produktivitas karena indikator untuk menentukan bagaimana usaha untuk meraih tingkat produktivitas yang tinggi pada suatu organisasi, Soedarmayanti (dalam Agung, Adnyana, dan Wayan, 2012: 174). Islam memerintah umatnya untuk

mencari nafkah yang berkah dalam bentuk apapun. Terkait dengan hal tersebut, Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: *“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.”*

Iman dan Islam tidak hanya sekedar *knowledge* atau pengetahuan. Dalam melakukan sesuatu kita tidak cukup hanya sampai pada batas “saya mengerti” namun harus dilanjutkan sampai “saya bertindak”. Seorang motivator, Anthony Robin (dalam Toto, 2002: 2) mengungkapkan “lihatlah! Didalam kehidupan ini banyak orang yang mengerti apa yang seharusnya dilakukan namun sedikit sekali dalam mengerjakan sesuatu yang diketahui. Mengerti saja tidak cukup maka harus disertakan dengan bertindak. Rasulullah bersabda, “Athibba kasbaka tustajab da’watuka” perbaikilah pekerjaanmu niscaya doamu dikabulkan. (HR Thabrani)

Dari pemaparan diatas, disimpulkan bahwa arti bekerja bagi umat islam yaitu suatu upaya yang sungguh-sungguh untuk menunjukkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus meluluhkan dunia dan kedudukan dirinya sebagai masyarakat yang terbaik, atau hanya dengan bekerja manusia dapat dihargai oleh orang lain.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam suatu industri atau organisasi, disiplin ialah suatu penangan diri pada pegawai dan penyelenggara yang tersusun untuk memberi tahu tingkat keseriusan dalam bekerja. Menurut Nitisemito (dalam Agung, 2013: 1247) disiplin kerja merupakan suatu ekspresi, cara yang digunakan secara tulus dan penuh kesadaran serta situasi untuk mentaati aturan yang sudah ditetapkan industri atau organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Tidak mudah untuk industri dan organisasi jika memiliki pegawai yang tidak disiplin untuk mencapai hasil yang baik. Sesuai dengan pernyataan Sutrisno (dalam Hasrudy, 2015: 28) yaitu jika tertanam disiplin yang baik maka suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Di suatu industri ataupun organisasi, disiplin dapat dibentuk jika peraturan yang telah dibuat dapat ditaati oleh para pegawai. Singodimejo (2002: 212) berpendapat bahwa disiplin merupakan sikap keinginan dan keikhlasan seseorang untuk menaati dan mengikuti norma-norma peraturan yang berlaku. Menurut Henry Simamora (dalam Ibnu dan Syahrudin, 2016: 58) disiplin ialah salah satu cara untuk menilai atau menghukum pegawainya karena melanggar aturan. Maka pegawai yang disiplin dapat menentukan hak istimewanya.

Ada dua jenis disiplin pada industri dan organisasi, pertama yaitu disiplin preventif, kegiatan yang diselenggarakan untuk mendorong para pegawai untuk menerapkan berbagai standar dan aturan, hingga penyalahgunaan dapat dihindari. Kedua, disiplin korektif, suatu tindakan yang didapat dalam mengatasi kesalahan pada peraturan dan berusaha untuk menjauhi kesalahan lebih lanjut. Menurut Siagian (dalam Mardi, 2016: 145) bentuk disiplin yang baik akan terlihat pada situasi seperti memiliki rasa kepedulian pegawai dalam mencapai harapan pada industri atau organisasi, memiliki semangat serta antusiasme kerja dan keinginan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, juga para pegawai memiliki tanggung jawab yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Rivai (dalam Yohanis, 2015: 852) mengatakan disiplin kerja merupakan suatu instrumen yang dipakai pada pemimpin untuk merubah kebiasaan dan sebagai salah satu cara agar menumbuhkan pengetahuan dan kesungguhan seseorang untuk mematuhi segala aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Hal ini diperkuat dengan Nawawi (dalam Yohanis, 2015: 852) yaitu sebuah upaya menghindari timbulnya kesalahan pada ketetapan yang sudah disepakati bersama dalam menyelenggarakan aktivitas agar penegakan hukuman terhadap seorang atau kelompok dapat dicegah. Maka disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, dan taat pada aturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankan. Maka dapat menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2011: 94) terdapat beberapa aspek disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Mematuhi aturan waktu, dapat dilihat dari jam masuk kerja atau pulang, dan jam istirahat sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Mematuhi aturan perusahaan, aturan dasar cara berpakaian serta bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Mematuhi aturan perilaku dalam pekerjaan, dilakukan dengan cara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kedudukan, tugas dan tanggung jawab serta cara berkomunikasi dengan divisi lain.

Menurut Hasibuan (dalam Nova, 2017: 5) ada beberapa aspek disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan. Keduanya saling mempengaruhi karena tujuan yang diberikan kepada pegawai untuk mencapai sesuatu harus sesuai dengan kemampuannya.
- 2) Pemimpin yang teladan, seorang pemimpin harus mencontohkan sikap yang jujur, disiplin, serta adil, karena pemimpin berperan penting untuk para anggotanya.
- 3) Gaji dan kesejahteraan, hal ini merupakan tujuan utama seseorang untuk bekerja. Kedisiplinan seorang pegawai akan menghasilkan balas jasa karena kesetiaan dan kasih sayang pegawai terhadap pekerjaannya terhadap perusahaan.
- 4) Keadilan, hal ini juga mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai, karena dapat meminimalisir ego dan sifatnya yang selalu berfikir paling hebat dan benar.
- 5) Sanksi hukum, peran yang penting dalam mempertahankan disiplin pegawai. Adanya sanksi yang semakin erat, maka pegawai semakin takut untuk melanggar aturan yang berlaku.
- 6) Ketegasan, pemimpin yang tegas dalam mengambil tindakan apapun akan mempengaruhi disiplinnya para pegawai.

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja terdiri dari beberapa faktor yang mempengaruhi, sebagai berikut:

- 1) Kehadiran, pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja selalu terlambat dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Ketaatan pada aturan yang ada, pegawai akan mengikuti aturan yang berlaku yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketelitian, pegawai selalu berhati-hati dalam bekerja, dan selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Berdasarkan menurut para teori diatas, aspek yang dipakai untuk penelitian ini ialah kehadiran tepat waktu, kepatuhan pada aturan yang berlaku, melaksanakan tugas dan kewajiban dan tanggung jawab dalam bekerja.

3. Faktorf-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimenjo (dalam Sutrisno, 2011: 86) sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para pegawai akan menaati segala aturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras yang dilakukannya untuk perusahaan.
- 2) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, berperan penting karena dalam suatu perusahaan, semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan pada dirinya dan bagaimana caranya mengendalikan ucapan, perhatian, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah disepakati.
- 3) Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan, jika ada seorang pegawai yang melanggar aturan, maka seorang pemimpin harus berani dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan kesalahan yang dibuat.
- 4) Terdapatnya pengawasan pemimpin, dalam setiap kegiatan yang dilakukan pada perusahaan maka harus ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar tetap mengerjakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 5) Terdapat perhatian pada pegawai. Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Wursanto (dalam Herawaty, Herbasuki dan Dyah, 2013: 7) sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu seperti ketaatan pada saat hadir ke kantor, patuh saat jam kerja berlangsung, taat mengikuti jam pulang sesuai ketentuan, dan tepat waktu saat menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Mengikuti peraturan kerja yang berlaku seperti memakai seragam saat kerja berlangsung.

- 3) Kesadaran dalam bekerja seperti memahami dan dapat menyelesaikan pekerjaannya, kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Robert dan John (dalam Roni, 2013: 46) yaitu:

- 1) Training atau pelatihan
- 2) Suatu konsisten dari pendisiplinan
- 3) Sanksi atau hukuman
- 4) Disiplin yang tidak memakai perasaan atau kepentingan pribadi

Berdasarkan menurut para teori diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu ketepatan waktu, mengikuti peraturan yang sudah disepakati bersama, dan menerima sanksi atau hukuman.

4. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Setiap pegawai selain mempunyai keahlian serta kecakapan, juga memiliki sikap profesional selalu bersemangat dan benar-benar dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, Islam memotivasi setiap umat muslim untuk selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dengan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأَلِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Artinya: “(59) taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu maka kembalikanlah kepada Allah (Al-qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian.”

Sesuatu yang dilakukan dengan keraguan maka akan menghasilkan yang tidak optimal dan akhirnya tidak bermanfaat. Dalam hadits riwayat Imam Tirmidzi dan nasa'i, Rasulullah saw. bersabda,

(دَعْ مَا يَرِيْبُكَ إِلَى مَا لَا يَرِيْبُكَ) رواه الترمذى والنسائى

“Tinggalkanlah oleh engkau perbuatan yang meragukan, menuju perbuatan yang tidak meragukan.” (HR Tirmidzi dan nasa'i)

Selain dengan beribadah, umat Islam dapat bekerja keras karena mempunyai impian untuk meraih imbalan baik materi maupun nonmateri. Semuanya dapat dilakukan selama sesuai dengan syari'at Islam dan niat bekerja keras yaitu karena melaksanakan perintah Allah SWT dan Rasul-Nya. Rasulullah SAW menyukai umat Islam yang memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja keras dan mendoakan keberkahan untuknya. Rasulullah SAW bersabda: *“Sesungguhnya Allah Ta’ala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (kelelahan) dalam mencari rezeki yang halal.”* (HR. Adailami)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa umat muslim harus bersungguh-sungguh dan penuh semangat dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif, dan inovatif. Seorang muslim harus mengetahui bahwa pekerjaan yang dilakukannya dengan kesadaran untuk melaksanakan tanggung jawab yang diperintahkan oleh Allah SWT

C. Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Menurut Robbins & Judge (2014) konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika satu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi sesuatu menjadi kepedulian pihak semua. Dalam sebuah organisasi, akan selalu hadir sebuah konflik. Konflik dapat bersumber dari hubungan interpersonal dimana terjadi persaingan antara dua pihak atau salah satu pihak memanfaatkan pihak lainnya, Feeney & Karantzas (dalam Fatmawati, Rahim dan Ridha, 2018: 166). Terjadinya konflik dalam industri atau organisasi menunjukkan beberapa hal yaitu kelemahan dalam organisasi, pemimpin yang tidak dapat mengatur dengan baik, komunikasi yang buruk, kurangnya keterbukaan, dan kepercayaan antar anggota dan pemimpin, tidak hanya itu, salah satu akibat munculnya konflik ialah Ketika peran saling mengganggu, Ahmad (dalam Farradina, Fatimah dan Wan, 2019: 131). Konflik ialah suatu reaksi jika seseorang merasa bahwa orang lain menghalangi atau membatalkan keinginannya, Kreitner dan Kinivki (dalam Zainudin, Sukma, dan Kusanto, 2018: 46). Konflik yaitu perbedaan antara individu dengan individu lainnya disetiap industri atau organisasi yang terjadi, karena pegawai harus memakai sumber daya yang tidak mudah didapatkan secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena pegawai harus memiliki status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang tidak sama, Sunyoto (dalam Novita, 2016: 339).

Pegawai industri atau organisasi yang memiliki perbedaan pendapat berusaha untuk menjelaskan permasalahan dari pandangnya masing-masing.

Permasalahan disetiap industri atau organisasi yang menimbulkan konflik karena adanya sumber-sumber yang ada. Menurut Feldman dan Arnold (dalam Poundra, Al Musadieg, dan Ika, 2014: 3), sumber konflik tersebut dibagi menjadi 2 pertama, koordinasi kerja, seperti: saling membantu, tidak percaya diri dalam mengerjakan tugas karena tidak sesuai urutan dalam susunan tugas, dan perbedaan tujuan tugas. Kedua, sistem kontrol organisasi, seperti: pemimpin yang tidak tepat ketika ingin mencapai sistem penilaian kinerja, kurangnya rasa peduli antar anggota atau staff, aturan terlaksana dengan buruk, serta adanya kecurangan hingga terjadi perselisihan dalam meraih penghargaan.

Konflik yang terjadi didalam industri dan organisasi memiliki berbagai bentuk berdasarkan akibatnya. Menurut Ivancevich (dalam Poundra, Al Musadieg, dan Ika, 2014: 3) bentuk konflik tersebut yaitu pertama, konflik fungsional (*functional conflict*), yaitu pertengkaran antarkelompok yang dapat memajukan dan mengembangkan kinerja organisasi. Konflik fungsional dapat memajukan pengetahuan organisasi mengenai persoalan-persoalan yang wajib diatasi, bergerak untuk mencari pemecahan masalah lebih meluas dan lebih produktif, serta dapat menyediakan perubahan yang positif, adaptif dan inovatif. Kedua, konflik disfungsional (*dysfunctional conflict*), yaitu disetiap pertengkaran atau jaringan antarkelompok yang merugikan organisasi atau menghalangi organisasi untuk meraih harapannya. Manajemen wajib menemukan cara untuk mengurangi konflik disfungsional.

Gaya penanganan konflik dapat dilakukan berbagai gaya perilaku dimana konflik interpersonal dapat diatasi. Mary P. Follet (dalam Nina, 2018: 42) ahli teori organisasi dan perilaku organisasi, mendapatkan tiga cara untuk mengatasi konflik yaitu keunggulan, kesepakatan, dan integrasi. Follet juga mendapatkan cara lain mengatasi konflik pada industri dan organisasi, seperti menjauhi dan menjatuhkan. Blake dan Mouton (dalam Nina, 2018: 42) pertama kali merealisasikan rancangan konseptualnya untuk menjelaskan gaya penanganan konflik antar individu menjadi lima jenis yaitu menuntut, mempertahankan, menyelesaikan, berkompromi, dan menyelesaikan masalah.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai konflik kerja di atas sebagaimana yang di kemukakan oleh Robbins & Judge (2014) bahwa konflik berawal dari satu pihak yang menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi sesuatu yang menjadi kepedulian pihak semua.

2. Aspek-aspek Konflik Kerja

Menurut Robbins (2014) terdapat beberapa aspek konflik kerja, sebagai berikut:

1. Konflik fungsional
 - a. Bersaing untuk meraih prestasi
 - b. Berfikir positif menuju tujuan
 - c. Merangkai kreatifitas dan inovasi
 - d. Melakukan perubahan
2. Konflik disfungsional
 - a. Mendominasi diskusi tidak senang dalam bekerja kelompok
 - b. Masalah pribadi
 - c. Perselisihan antar individu
 - d. Ketegangan

Menurut Flippo (dalam Galih, 2018: 4) menemukan beberapa aspek konflik kerja, yaitu:

- 1) Gagalnya komunikasi, jika salah satu anggota mendapatkan informasi dan menyampaikannya dengan menggunakan bahasa yang sulit dipahami.
- 2) Memiliki tujuan yang berbeda, jika individu dengan individu lainnya memiliki perbedaan pendapat untuk mencapai tujuan sehingga menyebabkan perselisihan.
- 3) Memiliki persepsi atau penilaian yang berbeda, memiliki penilaian yang berbeda antar individu dalam organisasi, dan diiringi oleh persepsi yang dapat menyebabkan konflik kerja.
- 4) Hubungan antar individu, adanya hubungan antar individu, jika seseorang saling terikat satu sama lain dalam mengerjakan tugasnya.
- 5) Kelalaian dalam afeksi, jika seorang pegawai memandang pegawai lainnya menjadi tidak nyaman saat kerja berlangsung, terutama dalam perasaan dan suasana hatinya.

Menurut Baltes dan Hydens-Gahir (dalam Triana, 2010: 189) menemukan beberapa aspek konflik kerja, yaitu:

- 1) Keterbatasan waktu yang dimiliki, maksudnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga atau sebaliknya.
- 2) Kesulitan dalam suatu peran, artinya sulit dalam suatu peran yang dapat mempengaruhi kinerja yang lainnya
- 3) Kesulitan perubahan perilaku, sulit merubah perilaku dari satu ke yang lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek konflik kerja adalah perbedaan pendapat, komunikasi yang gagal, kurangnya terbuka antar individu atau kelompok, dan interdependensi aktivitas kerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Kerja

Menurut Robbins and Judge (2008: 176) ada beberapa faktor yang menimbulkan terjadinya konflik kerja, yaitu:

1. Masalah komunikasi, pertukaran informasi, hambatan komunikasi dan kondisi potensial yang menimbulkan konflik.
2. Masalah struktur, kelompok dalam organisasi memiliki tujuan yang beragam ketika kelompok-kelompok sebuah organisasi mengejar tujuan beragam, maka peluang terjadinya konflik meningkat.
3. Masalah pribadi, dalam masalah ini meliputi kepribadian, seperti emosi dan nilai-nilai yang berbeda dapat menjelaskan munculnya konflik.

Menurut Nitisemito (dalam Alif, Samdin, dan Yusuf, 2019: 3) ada beberapa faktor yang menimbulkan terjadinya konflik adalah sebagai berikut:

- 1) Perbedaan pendapat
- 2) Kesalahpahaman
- 3) Selalu merasa rugi
- 4) Perasaan yang mudah marah

Menurut Rivai dan Sagala (dalam Roosalina, Lotje, dan Irvan, 2015: 721) ada beberapa faktor yang mempengaruhi adanya konflik, sebagai berikut:

- 1) Saling ketergantungan dalam suatu pekerjaan
- 2) Perbedaan keinginan dan prioritas
- 3) Perbedaan penilaian prestasi yang bertentangan

4) Dan persaingan antar sumber daya yang sedikit

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan konflik ini dapat dijadikan untuk menghindari terjadinya konflik, agar suasana yang ada didalam industri atau organisasi tidak terpecah belah. Tetapi faktor-faktor konflik tersebut juga dapat dijadikan untuk menciptakan konflik yang dapat mengembangkan industri atau organisasi.

4. Konflik Kerja dalam Perspektif Islam

Konflik dalam istilah Al-Qur'an sama dengan kata "*ikhtilaf*" yang berarti berselisih atau berlainan. Konflik berarti perselisihan terdapat dalam Al-Qur'an, salah satunya surat Al-Hujurat ayat 9:

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِن بَغْت إِحْدَاهُمَا عَلَى الْآخَرَىٰ فَفْتِنُوا آلَيْهِ
تَّبِعِي حَتَّىٰ تَقِيَّ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنَّ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ (٩)

Artinya: *“dan apabila ada dua golongan orang-orang mukmin berperang, maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat zalim terhadap (golongan) yang lain, maka perangilah (golongan) yang berbuat zalim itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah.”*

Islam mengajarkan bagaimana cara menghadapi suatu konflik, dan cara-cara tersebut telah dijelaskan dalam ayat-ayat Al-Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah SAW, yang kemudian kita sebagai umat Islam dapat mentauladani cara-cara tersebut dalam menyelesaikan suatu konflik.

Dalam Tafsir Al-Quran Majid An-Nuur (dalam Julia, 2017: 5) bersabda: *“Pada ayat-ayat ini Allah menafsirkan bagaimana para mukmin menghentikan dua golongan yang berkelahi dan membuat para mukmin menyerang golongan yang kembali membuat marah (zalim) setelah adanya perdamaian, maka dengan demikian mereka dapat kembali kepada perdamaian yang mereka langgar. Selanjutnya Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Hujurat ayat 10:*

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَتَقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: *“orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaiklah hubungan) antara kedua saudaramu*

itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.”

Hadist yang berhubungan dengan surat Al-Hujurat ayat 10 ini merupakan hadist Shahih: Ibnu Abbas r.a berkata Rasulullah saw bersabda: *“Seumpama aku merebut kekasih dari umat ini niscaya aku ambil Abu Bakar, tetapi persaudaraan Islam itu yang utama atau lebih baik, maka beliau mengatakan yang demikian ini karena beliau memberi atau menjadikan Abu Bakar sebagai ayah (mertua). Tutuplah dariku setiap pintu di mesjid ini, kecuali pintu Abu Bakar.”* (HR. Bukhari, 259).

Pada akhirnya konflik tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalisir agar konflik tidak terjadi ke arah pertengkaran yang dapat merugikan industri atau organisasi. Tetapi jika konflik dapat ditangani dengan baik maka suatu industri atau organisasi akan mencapai kesuksesan hingga di titik tertinggi.

E. Hubungan Konflik Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

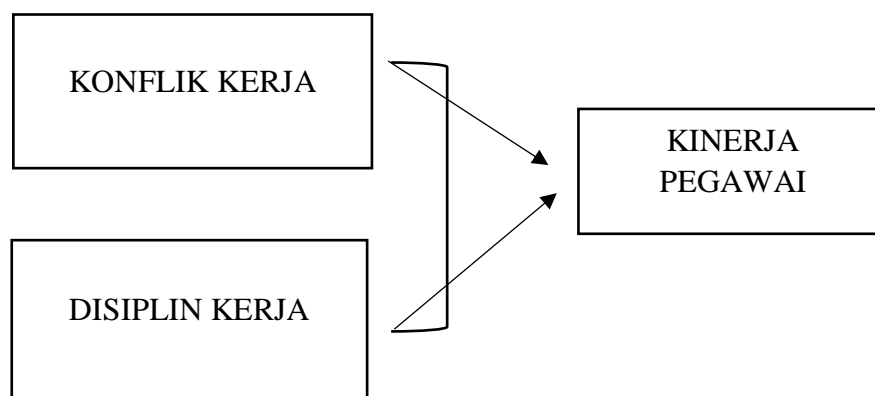
Dalam suatu organisasi peran pegawai sangat dibutuhkan karena dengan kinerja pegawai yang baik maka suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan meraih kesuksesan. Kinerja merupakan *performance* yang artinya prestasi kerja yang diraih oleh seseorang saat mengerjakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (dalam Susella, 2017: 3) ada beberapa ciri-ciri kinerja pegawai yaitu mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi, mampu menerima resiko terhadap sesuatu yang akan terjadi, mempunyai harapan yang baik, dan mempunyai rancangan kerja yang utuh serta berusaha keras dalam meraih harapannya. Selain itu, kinerja juga memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah suasana kerja, disiplin kerja, kerugian, kesenangan dalam bekerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, serta komunikasi. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satu faktornya yaitu disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja pegawai yang tinggi, maka suatu kinerja akan menghasilkan yang baik. Hal ini diperkuat pada hasil penelitian Yohanis, dkk (2015) bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin ialah fungsi kerja manajemen sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan, karena semakin bagus disiplin kerja pegawai maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, Hasibuan (dalam Nova, 2017: 5). Disiplin yang baik

memberikan contoh rasa kewajiban individu kepada pekerjaan yang diberikannya. Hal ini membuat semangat kerja dan tercapainya keinginan industri atau organisasi serta pegawainya. Maka dari itu pemimpin bekerja keras agar anggotanya selalu memiliki disiplin yang baik.

Dalam meningkatkan disiplin kerja, untuk mencapai kinerja yang baik seorang pegawai harus melihat suasana kerja yang sedang terjadi. Hal tersebut untuk menghindari adanya konflik kerja dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi sering terjadi konflik dalam proses bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Robbins dan Judge (dalam Galih, 2018: 2) memaparkan hubungan antara tingkat konflik dengan anggota kinerja, pada saat konflik organisasi disituasi yang tidak baik bahwa kinerja anggota juga tidak baik, dan ketika konflik meningkat maka sebuah kinerja memburuk. Ketika tingkat konflik berada pada titik yang tidak cukup baik, maka kinerja yang diraih akan memburuk. Apabila konflik meluas lebih dari titik maksimal maka sesuatu yang terjadi adalah tidak menghasilkan kinerja yang baik. Sesuai dengan hasil survei Galih (2018) bahwa semakin tinggi konflik yang terjadi maka kinerja pegawai akan semakin buruk, sebaliknya apabila konflik yang terjadi tidak terlalu buruk maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Berdasarkan definisi antara konflik kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai diatas, dapat diketahui bahwa ketika terjadi konflik didalam industri atau organisasi, maka kemungkinan besar konflik tersebut akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya. Maka semangat kerja yang dimiliki pegawai tidak dapat mencapai tujuan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika konflik terjadi didalam industri atau organisasi tidak mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya maka semangat kerja yang dimiliki pegawai dapat merealisasikan kinerja yang baik.



F. Hipotesis

Peneliti akan mengemukakan hipotesis sehingga penelitian ini sesuai yang sudah ditentukan dan dapat mengolah data yang relevan. Sugiyono (dalam Tamauka, Christoffer dan Victor, 2015: 93) mengungkapkan hipotesis adalah jawaban yang belum benar pada rumusan masalah penelitian, maka rumusan tersebut menyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka di dalam proposal ini hipotesis yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.
3. Ada pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Salah satu metode untuk memperoleh data dengan kegunaan serta tujuan yang benar adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dinilai sebagai tata cara yang telah lama dipakai karena menjadi budaya selaku tata cara riset, maka dinamakan sebagai metode kuantitatif, Sugiyono (dalam Tamauka, Christoffer, Victor, 2015: 93).

Metode penelitian kuantitatif menjadi metode ilmiah karena telah memenuhi bahasa-bahasa ilmiah yaitu jelas, objektif, ternilai, intelektual, dan terstruktur. Metode kuantitatif dikatakan sebagai metode menggali, sebab dengan menggunakan metode ini dapat mengetahui dan mengembangkan suatu permasalahan yang baru. Metode ini dikatakan metode kuantitatif karena data penelitiannya seperti angka dan analisisnya memakai *tool* statistika.

B. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yang diantaranya satu variabel dependen dan dua variabel independen. Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Depende : Kinerja Pegawai
2. Variabel Independen 1 : Konflik Kerja
3. Variabel Independen 2 : Disiplin Kerja

C. Definisi Operasional

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Skala kinerja pegawai disusun berdasarkan aspek kinerja pegawai yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, efektivitas dalam menggunakan sumber daya manusia, serta mempunyai hubungan yang baik antar pegawai. Semakin tinggi skor maka semakin tinggi kinerja pegawai, begitupun sebaliknya, semakin rendah skor maka semakin rendah kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, pengukuran variabel yang digunakan adalah skala kinerja pegawai dengan bentuk pernyataan yang akan dibagikan pada responden berbentuk kecocokan, dari yang sangat setuju sampai sangat tidak setuju dalam bentuk respon skala *Likert*. Hasil skala kinerja pegawai dapat mengetahui tinggi rendahnya hasil

kinerja pegawai. Hasil yang tinggi menunjukkan kinerja pegawai yang tinggi dan hasil yang rendah menunjukkan kinerja pegawai yang rendah.

2. Disiplin kerja

Suatu sikap atau perilaku yang dilakukan tanpa paksaan dan penuh tanggung jawab untuk mematuhi dan menaati aturan yang berlaku di sekitarnya disebut disiplin kerja. Skala disiplin kerja dibuat sesuai dengan aspek disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, kehadiran kepada aturan kerja, patuh terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan bertanggung jawab. Semakin tinggi skor maka semakin tinggi disiplin kerja, begitupun sebaliknya, semakin rendah skor maka semakin rendah disiplin kerja.

Pada penelitian ini, pengukuran variabel yang digunakan adalah skala disiplin kerja dengan bentuk pernyataan yang akan dibagikan pada responden berbentuk kecocokan, dari yang sangat setuju sampai sangat tidak setuju dalam bentuk respon skala *Likert*. Hasil skala disiplin kerja dapat mengetahui tinggi rendahnya hasil disiplin kerja. Hasil yang tinggi menyatakan disiplin kerja yang baik dan hasil yang rendah menyatakan disiplin kerja yang buruk.

3. Konflik Kerja

Konflik kerja ialah sebuah proses dimana salah satu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi sesuatu yang menjadi kepedulian semua pihak. Skala konflik kerja dibuat sesuai aspek konflik kerja yaitu kelalaian dalam komunikasi, tidak memiliki tujuan yang sama, perbedaan persepsi dan penilaian, dan hubungan aktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel menggunakan skala konflik kerja dengan bentuk pernyataan yang akan dibagikan kepada responden berbentuk kecocokan, dari yang sangat setuju sampai sangat tidak setuju dalam bentuk respon skala *Likert*. Dari hasil skala konflik kerja dapat mengetahui tinggi rendahnya hasil konflik kerja. Hasil yang tinggi menyatakan konflik kerja yang tinggi dan hasil yang rendah menyatakan konflik kerja yang rendah.

D. Sumber Data

1. Sumber Primer

Seluruh sumber data yang didapatkan dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Adapun responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.

2. Sumber Sekunder

Sumber data yang diperoleh melalui organisasi atau lembaga yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian meliputi data pegawai, laporan hasil wawancara dengan pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.

E. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.

2. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Juli 2021.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi sebagai tempat generalisasi yang terdapat sasaran maupun tujuan yang memiliki sifat atau ciri-ciri yang dapat dipakai peneliti untuk dipahami serta diambil kesimpulan, Sugiyono (dalam Tamauka, Christoffer, dan Victor, 2015: 93). Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 110 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel ialah sebagian dari banyaknya ciri-ciri yang terdapat pada populasi tersebut. Maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampling merupakan suatu metode untuk pengambilan sampel dari populasi yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sugiyono (2017: 85) *sampling jenuh* adalah teknik untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

G. Teknik Pengumpulan Data

Ada dua perihal yangengaruhi kualitas informasi hasil riset, ialah *instrument* riset serta pengumpulan informasi. Kualitas *instrument* riset seperti validitas serta reliabilitas, sebaliknya kualitas pengumpulan informasi seperti kesesuaian cara yang dipakai dalam menggunakan informasi.

Salah satu cara untuk mengumpulkan data penelitian ialah dengan metode pengumpulan data atau teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dapat dilaksanakan dalam berbagai referensi dan berbagai cara. Adapun ruang lingkup yang menjadi objek pengumpulan data yaitu pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.

Metode yang dipakai untuk mengumpulkan data pada riset memakai skala psikologi. Pada metode penelitian ini, peneliti memakai daftar pernyataan sesuai aspek-aspek tersebut. Skala psikologi yang dipakai untuk mendapatkan informasi pada riset ialah skala kinerja pegawai, disiplin kerja dan konflik kerja.

Berikut aspek variabel terikat dan bebas yang termasuk dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Skala Kinerja Pegawai

Pada skala ini, aitem dibuat berdasarkan tiga aspek kinerja pegawai, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kemampuan memecahkan persoalan.

Table 3.3

Blue Print Kinerja Pegawai

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kualitas dan kuantitas pekerjaan	1. Kemampuan yang dimiliki.	1, 2, 3	4, 5, 6	24
		2. Keterampilan yang dimiliki.	7, 8, 10	9, 11, 12	
		3. Kualitas meningkatkan mutu kerja.	13, 16, 17	14, 15, 18	
		4. Kuantitas kerja yang telah dicapai pegawai.	19, 20, 23	21, 22, 24	

2.	Ketepatan waktu	1. Tingkat aktivitas yang di selesaikan.	25, 27, 29	26, 28, 30	12
		2. Ketepatan waktu pegawai dalam memenuhi target.	31, 32, 33	34, 35, 36	
3.	Kemampuan memecahkan persoalan	1. Tingkat komitmen kerja	37, 38, 41	39, 40, 42	12
		2. Tingkat tanggung jawab	43, 47, 48	44, 45, 46.	
Jumlah			24	24	48

2. Skala Disiplin Kerja

Pada skala ini, aitem dirancang sesuai empat aspek disiplin kerja, yaitu: kehadiran, ketaatan kepada peraturan kerja, melaksanakan tugas dan kewajiban, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 1.4
Blue Print Disiplin Kerja

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kehadiran tepat waktu	1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja	1, 2, 3	4, 5, 6	12
		2. Ketepatan jam pulang ke rumah.	7, 8, 11	9, 10, 12	
2.	Kepatuhan pada peraturan kerja	1. Taat terhadap prosedur kerja	13, 16, 17	14, 15, 18	12
		2. Mengikuti pedoman kerja yang sudah di tetapkan lembaga.	19, 21, 22	20, 23, 24	
3.	Melaksanakan tugas dan kewajiban	1. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	25, 27, 29	26, 28, 30	12
		2. Menyelesaikan tugas-tugas kerja tepat waktu.	31, 33, 34	32, 35, 36	

4.	Tanggung jawab kerja	1. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.	37, 38, 39	40, 41, 42	12
		2. Tanggung jawab dalam menggunakan sarana yang ada di kantor.	43, 47, 48	44, 45, 46	
Jumlah			24	24	48

3. Skala Konflik Kerja

Pada skala ini, aitem dirancang sesuai empat aspek konflik kerja yaitu: kurangnya keterbukaan, perbedaan pendapat, komunikasi yang gagal, dan interdependensi aktivitas kerja.

Tabel 1.2
Blue Print Konflik Kerja

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Perbedaan pendapat	1. Menghargai keputusan.	1, 2, 4	3, 5, 6	18
		2. Menjaga perasaan.	7, 10, 11	8, 9, 12	
		3. Bersikap adil.	13, 16, 17	14, 15, 18	
2.	Komunikasi yang gagal	1. Menyampaikan informasi	19, 22, 23	20, 25, 26	18
		2. Menjalin komunikasi dengan baik	21, 27, 29	24, 28, 30	
		3. Menguasai bahasa asing.	31, 32, 33	34, 35, 36	
3.	Kurangnya keterbukaan antar anggota atau kelompok	1. Berbagi pengalaman	37, 39, 40	38, 41, 42	18
		2. Menjaga kepercayaan.	43, 46, 47	44, 45, 48	
		3. Bersikap peduli.	49, 51, 52	50, 53, 54	
4.	Interdependensi kerja	1. Tidak bergantung pada orang lain.	55, 58, 59	56, 57, 60	12
		2. Belajar bertanggung jawab.	61, 62, 63	64, 65, 66	
Jumlah			33	33	66

Pada pernyataan yang wajib dikerjakan dengan responden, maka responden harus meninggalkan persepsinya dengan bentuk skala *Likert*. Pada dasarnya skala Likert biasa digunakan untuk mengatur perilaku, pemahaman, dan pemikiran seorang atau kelompok tentang fakta. Skala tersebut memiliki pengganti jawaban yaitu, STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Pada penilaian untuk pernyataan *favorable* adalah sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1). Sedangkan penilaian untuk pernyataan *unfavorable* adalah sangat setuju (1), setuju (2), tidak setuju (3), dan sangat tidak setuju (4).

Tabel 1.4
Kriteria Skor Penilaian

Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Sebuah tingkatan yang memberi kebenaran sebuah *instrument* riset disebut validitas. Sugiyono (dalam Guntur, 2017: 8) mengatakan, *instrument* penelitian akan valid apabila *instrument* tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur. Validitas artinya dimana ketelitian dan keberhasilan suatu *instrument* pengukur saat melaksanakan tugasnya, (Azwar 2004: 5). Validitas ini digunakan untuk menjelaskan karakter atribut yang akan diukur. Penilaian validitas masing-masing butir item pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan item (Azwar, 2013: 95).

Dalam penelitian ini, untuk menguji validitas memakai bantuan software *SPSS 23 for Windows*. Suatu skala dinyatakan valid jika nilai koefisiennya $> r$ tabel pada aitem kuesioner dan apabila nilai koefisiennya $< r$ tabel pada aitem kuesioner maka suatu skala dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas

Menurut Guntur (2017: 13) reliabilitas yaitu sesuatu yang mengukur ketelitian atau normalnya alat tersebut saat memperkirakan apa yang akan diukur. Artinya, setiap alat ukur dipakai maka mempertaruhkan hasil yang sesuai. Azwar (2004: 4)

mengatakan penilaian yang mempunyai reliabilitas tinggi merupakan penilaian yang bisa menggambarkan data yang reliable.

Uji reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *alpha combrach* dengan *software SPSS 23 for Windows*. Apabila *Cronbrach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan reliable, sedangkan apabila *Cronbrach's Alpha* < 0,60 maka dikatakan tidak reliable.

I. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil pengujian Validitas Konflik Kerja

Skala variabel konflik kerja yang digunakan pada penelitian sebanyak 66 item. Berdasarkan hasil pengujian terdapat satu item yang tidak valid yaitu item ke 6 dinyatakan gugur karena nilai r hitung (0,163) lebih kecil dari r tabel derajat bebas 105 dan probabilitas 0,05 yaitu sebesar 0,19. Berikut adalah blue print skala konflik kerja yang akan dijadikan alat ukur selanjutnya dalam penelitian ini:

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Perbedaan pendapat	1. Menghargai keputusan.	1, 2, 4	3, 5, 6*	17
		2. Menjaga perasaan.	7, 10, 11	8, 9, 12	
		3. Bersikap adil.	13, 16, 17	14, 15, 18	
2.	Komunikasi yang gagal	1. Menyampaikan informasi	19, 22, 23	20, 25, 26	18
		2. Menjalinkan komunikasi dengan baik	21, 27, 29	24, 28, 30	
		3. Menguasai bahasa asing.	31, 32, 33	34, 35, 36	
3.	Kurangnya keterbukaan antar anggota atau kelompok	1. Berbagi pengalaman	37, 39, 40	38, 41, 42	18
		2. Menjaga kepercayaan.	43, 46, 47	44, 45, 48	
		3. Bersikap peduli.	49, 51, 52	50, 53, 54	
4.	Interdependensi kerja	1. Tidak bergantung pada orang lain.	55, 58, 59	56, 57, 60	12
		2. Belajar bertanggung jawab.	61, 62, 63	64, 65, 66	
Jumlah			33	32	65

keterangan : *item gugur

2. Hasil pengujian Validitas Disiplin Kerja

Skala variabel disiplin kerja yang digunakan pada penelitian sebanyak 48 item. Berdasarkan hasil pengujian terdapat tiga item yang tidak valid yaitu item ke 2, 28, 41, dinyatakan gugur karena nilai r hitung lebih kecil dari r tabel derajat bebas 105 dan probabilitas 0,05 yaitu sebesar 0,19. Berikut hasil nilai r hitung dan r tabel berdasarkan output SPSS pada lampiran:

Nomor Item	R hitung	R tabel	Keputusan
2	0,000	0,19	Tidak Valid
28	0,182	0,19	Tidak Valid
41	0,096	0,19	Tidak Valid

Berikut adalah blue print skala disiplin kerja yang akan dijadikan alat ukur selanjutnya dalam penelitian ini:

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kehadiran tepat waktu	1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja	1, 2*, 3	4, 5, 6	11
		2. Ketepatan jam pulang ke rumah.	7, 8, 11	9, 10, 12	
2.	Kepatuhan pada peraturan kerja	1. Taat terhadap prosedur kerja	13, 16, 17	14, 15, 18	12
		2. Mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan lembaga.	19, 21, 22	20, 23, 24	
3.	Melaksanakan tugas dan kewajiban	1. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	25, 27, 29	26, 28*, 30	11
		2. Menyelesaikan tugas-tugas kerja tepat waktu.	31, 33, 34	32, 35, 36	
4.	Tanggung jawab kerja	1. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.	37, 38, 39	40, 41*, 42	11
		2. Tanggung jawab dalam menggunakan sarana yang ada di kantor.	43, 47, 48	44, 45, 46	
Jumlah			23	22	45

keterangan : *item gugur

3. Hasil pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Skala variabel kinerja pegawai yang digunakan pada penelitian sebanyak 48 item. Berdasarkan hasil pengujian terdapat tiga item yang tidak valid yaitu item ke 4, 12, 41, dan 43 dinyatakan gugur karena nilai r hitung lebih kecil dari r tabel derajat bebas 105 dan probabilitas 0,05 yaitu sebesar 0,19. Berikut hasil nilai r hitung dan r tabel berdasarkan output SPSS pada lampiran:

Nomor Item	R hitung	R tabel	Keputusan
4	0,115	0,19	Tidak Valid
12	0,140	0,19	Tidak Valid
41	0,149	0,19	Tidak Valid
43	0,143	0,19	Tidak Valid

Berikut adalah blue print skala kinerja pegawai yang akan dijadikan alat ukur selanjutnya dalam penelitian ini:

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kualitas dan kuantitas pekerjaan	1. Kemampuan yang dimiliki.	1, 2, 3	4*, 5, 6	22
		2. Keterampilan yang dimiliki.	7, 8, 10	9, 11, 12*	
		3. Kualitas meningkatkan mutu kerja.	13, 16, 17	14, 15, 18	
		4. Kuantitas kerja yang telah dicapai pegawai.	19, 20, 23	21, 22, 24	
2.	Ketepatan waktu	1. Tingkat aktivitas yang di selesaikan.	25, 27, 29	26, 28, 30	12
		2. Ketepatan waktu pegawai dalam memenuhi target.	31, 32, 33	34, 35, 36	
3.	Kemampuan memecahkan persoalan	1. Tingkat komitmen kerja	37, 38, 41*	39, 40, 42	10

		2. Tingkat tanggung jawab	43*, 47, 48	44, 45, 46.	
Jumlah			22	22	44

keterangan : *item gugur

4. Hasil pengujian Reliabilitas Konflik Kerja

Pengujian realibilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 maka kuesioner variabel tersebut reliabel jika kurang dari 0,6 maka kuesioner variabel tersebut tidak reliabel. Variabel konflik kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha yang tinggi sebesar 0,940. Berikut Output SPSS uji reliabilitas variabel konflik kerja:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	66

5. Hasil pengujian Reliabilitas Disiplin Kerja

Pengujian realibilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 maka kuesioner variabel tersebut reliabel jika kurang dari 0,6 maka kuesioner variabel tersebut tidak reliabel. Variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha yang tinggi sebesar 0,936. Berikut Output SPSS uji reliabilitas variabel disiplin kerja:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	48

6. Hasil pengujian Reliabilitas Kinerja Pegawai

Pengujian realibilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 maka kuesioner variabel tersebut reliabel jika kurang dari 0,6 maka kuesioner variabel tersebut tidak reliabel. Variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha yang tinggi sebesar 0,922. Berikut Output SPSS uji reliabilitas variabel disiplin kerja:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	48

J. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tindakan yang dilakukan oleh semua responden ataupun referensi data lain menjadi satu, dan pada tindakan yang dilakukan ini data menjadi satu sesuai variabel dan jenis responden. Beberapa analisis data yang digunakan dengan *SPSS 23.0* yaitu sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

- a. Uji Normalitas, bertujuan untuk mengetahui pembagian data apakah data terbagi normal atau tidak, Djudin (dalam Lisa, Deswalantari, Haida. 2020: 17). Pada penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan *SPSS 23.0 for Windows*. Data dapat dikatakan terbagi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.
- b. Uji Linearitas, adalah uji prasyarat sebelum memakai analisis korelasi Pearson. Uji linearitas ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Pada penelitian ini, uji linearitas menggunakan test for linierity dengan bantuan *SPSS 23.0 for Windows*. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka ada hubungan linear, dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hubungannya tidak linear (Muhson, 2012: 36).
- c. Uji Multikolinearitas, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak, maka peneliti menggunakan uji *Variance Inflation Factor*. Apabila nilai VIF di bawah 4 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan apabila nilai VIF di atas 4 maka terjadi multikolinearitas (Ali Muhson, 2012: 24).
- d. Uji Heteroskedastisitas, untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari reisuat satu peneliti ke peneliti yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan uji Glejser (Ghozali, 2013:142). Hasil kemungkinan ini dinyatakan signifikan jika nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%.

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah sebuah metode statistika yang digunakan untuk memodelkan data antara variabel independen yang lebih dari satu dengan satu variabel dependen. Pengaruh variabel independen dan dependen dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + \varepsilon$$

dengan:

a : Konstanta regresi

b : Koefisien regresi

Y: Variabel dependen

X : Variabel independen

k : banyak variabel independen

ε : residual regresi

3. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Nilai T hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data Coefficients output SPSS.

Terdapat dua hipotesis yang dapat diuji dengan uji T dalam penelitian ini. Hipotesis pertama yang diajukan penulis adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua yang diajukan penulis adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kedua hipotesis dapat diterima jika nilai t hitung lebih dari t tabel dan nilai t hitung atau Sig.(di output SPSS) < 0,05. Berikut rumus t hitung:

$$t = r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

dengan

n : banyak data

r : nilai korelasi

$$r = \sqrt{1 - \frac{(y - \hat{y})^2}{(y - \bar{y})^2}}$$

Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan derajat bebas $n - k - 1$ dan probabilitas 0,05.

4. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA.

Terdapat satu hipotesis yang akan diuji memakai uji F yaitu hipotesis ketiga. Penulis mengajukan hipotesis adanya pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Hipotesis tersebut dapat diterima jika nilai F hitung $>$ F tabel atau nilai Sig. (di output SPSS) $<$ 0,05. Berikut rumus F hitung:

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

dengan

R^2 : koefisien determinasi

k : banyak variabel independen

$$R^2 = 1 - \frac{(y - \hat{y})^2}{(y - \bar{y})^2}$$

Nilai F tabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan derajat bebas ($k; n - k - 1$) dan probabilitas 0,05.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang menyatakan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n (y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}$$

dengan y_i adalah data aktual ke-i, \hat{y}_i adalah data estimasi ke-i, \bar{y} adalah rata-rata data.

Nilai R^2 berada diantara 0 sampai 1, jika nilai R^2 sama dengan 1 maka variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sepenuhnya, jika nilai R^2 sama dengan 0 maka variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel

independen. kriteria nilai R^2 dapat dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu 0,75; 0,50; dan 0,25 sebagai model kuat, moderat, dan lemah (Hair et al., 2017).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak DKI Jakarta. Diperoleh 107 responden yang mengisi kuesioner ini yang dianalisis pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor dan standar deviasi setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 3 (tiga) kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Table 4. 2

Deskripsi Data Konflik Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
konflik_kerja	107	169,00	237,00	205,7757	13,99549
disiplin_kerja	107	116,00	161,00	144,5607	9,52175
kinerja_pegawai	107	120,00	168,00	140,1495	9,60425
Valid N (listwise)	107				

Berdasarkan hasil tabel deskripsi diatas dapat diketahui bahwa, pada variabel konflik kerja yang diukur dengan skala konflik kerja (X1) skor data minimum yaitu 169 dan skor data maksimum adalah 237 dengan rata-rata (mean) sebesar 205,7757, serta standard deviation sebesar 13,99549. Pada variabel disiplin kerja skor data minimum yaitu 116 dan skor data maksimum adalah 161 dengan rata-rata (mean) sebesar 144,5607, serta standard deviation sebesar 9,52175. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai didapatkan skor data minimum yaitu 120 dan skor data maksimum adalah 168 dengan rata-rata (mean) sebesar 140,1495, serta standard deviation sebesar 9,60425. Dari hasil diatas dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Kategorisasi Variabel Konflik Kerja

Tabel 4.2

Kategori Skor Variabel Konflik Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategori Skor
$X \leq (\text{mean} - \text{SD})$	$X < 192$	Rendah
$(\text{mean} - \text{SD}) \leq X \leq (\text{mean} + \text{SD})$	$192 < X < 220$	Sedang
$X \geq (\text{mean} + \text{SD})$	$X > 220$	Tinggi

Kategori rumusan di atas dapat dilihat skor skala konflik kerja pada pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak dinyatakan memiliki konflik kerja tinggi atau positif apabila skor lebih besar dari 192, dinyatakan memiliki konflik kerja sedang atau cukup apabila skor diantara 192 - 220, dan dikatakan memiliki konflik kerja rendah atau negatif jika skor kurang dari 192. Berdasarkan dari tabel tersebut, maka hasil yang diperoleh pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut:

Tabel 4.3

Tabel Distribusi Variabel Konflik Kerja

Kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	15	14,0	14,0	14,0
sedang	75	70,1	70,1	84,1
tinggi	17	15,9	15,9	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui sebanyak 15 pegawai (14%) tergolong memiliki konflik kerja rendah, 75 pegawai (70,1%) tergolong memiliki konflik kerja sedang, sisanya 17 pegawai (15,9%) memiliki konflik kerja kategori tinggi.

b. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.4

Kategori Skor Variabel Konflik Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategori Skor
$X \leq (\text{mean} - \text{SD})$	$X < 135$	Rendah
$(\text{mean} - \text{SD}) \leq X \leq (\text{mean} + \text{SD})$	$135 < X < 155$	Sedang
$X \geq (\text{mean} + \text{SD})$	$X > 155$	Tinggi

Kategori rumusan di atas dapat dilihat skor skala disiplin kerja pada pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak dinyatakan memiliki disiplin kerja tinggi atau positif apabila skor lebih besar dari 135, dinyatakan memiliki disiplin kerja sedang atau cukup apabila skor diantara 135 - 155, dan dikatakan memiliki disiplin kerja rendah atau negatif jika skor kurang dari 135. Berdasarkan dari tabel tersebut, maka hasil yang diperoleh pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut:

Tabel 4.5

Tabel Distribusi Variabel Disiplin Kerja

kategori2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	14	13,1	13,1	13,1
sedang	74	69,2	69,2	82,2
tinggi	19	17,8	17,8	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui sebanyak 14 pegawai (13,1%) tergolong memiliki disiplin kerja rendah, 75 pegawai (69,2%) tergolong memiliki disiplin kerja sedang, sisanya 19 pegawai (17,8%) memiliki disiplin kerja kategori tinggi.

c. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.6

Kategori Skor Variabel Kinerja Pegawai

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategori Skor
$X \leq (\text{mean} - \text{SD})$	$X < 130$	Rendah
$(\text{mean} - \text{SD}) \leq X \leq (\text{mean} + \text{SD})$	$130 < X < 150$	Sedang
$X \geq (\text{mean} + \text{SD})$	$X > 150$	Tinggi

Kategori rumusan di atas dapat dilihat skor skala kinerja pegawai pada pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak dinyatakan memiliki kinerja pegawai tinggi atau positif apabila skor lebih besar dari 130, dinyatakan memiliki kinerja pegawai sedang atau cukup apabila skor diantara 130 - 150, dan dikatakan memiliki kinerja pegawai rendah atau negatif jika skor kurang dari 130. Berdasarkan dari tabel tersebut, maka hasil yang diperoleh pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tabel Distribusi Variabel Kinerja Pegawai

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	33	30,8	30,8	30,8
	sedang	55	51,4	51,4	82,2
	tinggi	19	17,8	17,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui sebanyak 33 pegawai (30,8%) tergolong memiliki kinerja pegawai rendah, 55 pegawai (51,4%) tergolong memiliki kinerja pegawai sedang, sisanya 19 pegawai (17,8%) memiliki kinerja pegawai kategori tinggi.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Normalitas

Tabel 4.8
Output Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,69811979
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,078
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 ^c

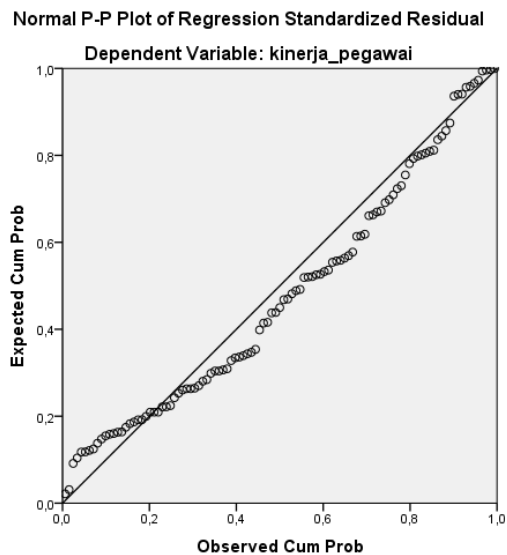
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4.1

Normal PP Plot Residual Regresi



Berdasarkan tabel 4.9, pada uji One Sample Kolmogorof-Smirnov bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig) sebesar 0,056. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05

maka residual regresi dinyatakan signifikan. Jika diuji secara visual terlihat plot pada Normal PP Plot berada disekitaran garis lurus yang mengindikasikan bahwa residual regresi berdistribusi normal.

2. Uji Asumsi Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi linear lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Data yang digunakan adalah skala konflik kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Data masing-masing variabel diolah dengan menggunakan teknik Anova dengan menggunakan SPSS 23 for windows. Adapun hasil uji linieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9

Uji Linieritas Variabel Konflik Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_pegawai i * konflik_kerja	Between Groups	(Combined)	5463,657	42	130,087	1,930	,009
		Linearity	3279,390	1	3279,390	48,652	,000
		Deviation from Linearity	2184,268	41	53,275	,790	,788
Within Groups			4313,950	64	67,405		
Total			9777,607	106			

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat pada kolom deviation of linierity pada skala konflik kerja dan kinerja pegawai, kedua variabel memiliki nilai signifikansi $0,788 > 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang linear antara konflik kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 4.10

Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_pegawai * disiplin_kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	6506,352	32	203,323	4,599	,000
		Deviation from Linearity	4928,258	1	4928,258	111,484	,000
			1578,094	31	50,906	1,152	,305
	Within Groups		3271,256	74	44,206		
Total			9777,607	106			

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat pada kolom deviation of linierity pada skala disiplin kerja dan kinerja pegawai, kedua variabel memiliki nilai signifikansi $0,305 > 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang linear antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residualnya dengan variabel independennya. Berikut hasilnya:

Tabel 4.11

Output Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,890	6,690		-,282	,778
	konflik_kerja	,013	,043	,044	,315	,753
	disiplin_kerja	,030	,063	,066	,473	,637

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan output diatas diperoleh nilai Sig. sebesar 0,753 dan 0,637 lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga varian dari residual homogen dan asumsi dinyatakan terpenuhi.

4. Uji Asumsi Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel independen. Asumsi terpenuhi jika tidak terjadi multikolinieritas. Berikut hasilnya

Tabel 4.12
Output Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,520	10,611		2,970	,004		
	konflik_kerja	,097	,068	,141	1,431	,155	,482	2,077
	disiplin_kerja	,614	,099	,608	6,173	,000	,482	2,077

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Berdasarkan output diatas diperoleh nilai VIF pada tabel collinearity statistics sebesar 2,077, nilai VIF < 10 maka tidak mengindikasikan terjadinya multikolinieritas antar variabel independen sehingga asumsi ini terpenuhi.

5. Model Awal Regresi Berganda

Tabel 4.8

Model Regresi

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	31,520	10,611		2,970	,004		
	konflik_kerja	,097	,068	,141	1,431	,155		
	disiplin_kerja	,614	,099	,608	6,173	,000		

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Berdasarkan output SPSS diatas diperoleh koefisien regresi linier berganda yaitu $a = 31,520$; $b_1 = 0,097$; $b_2 = 0,614$ dapat dibentuk model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 31,520 + 0,097X_1 + 0,614X_2$$

dengan Y : Kinerja pegawai, X_1 : Konflik kerja, dan X_2 Disiplin kerja

Artinya setiap penambahan satu skor konflik kerja maka kinerja pegawai akan bertambah 0,097 dan setiap penambahan satu skor disiplin kerja maka kinerja pegawai akan bertambah 0,614.

C. Uji Hipotesis

Setelah melakukan seluruh uji asumsi dan model regresi memenuhi asumsi normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linieritas maka model regresi dapat dipakai untuk pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif signifikan masing-masing variabel independen ke variabel dependen. Kemudian uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen ke variabel dependen secara bersamaan (simultan).

1. Uji T (Signifikansi Parsial)

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis yang diajukan peneliti yang pertama adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dan kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta. Pengujian hipotesis ini menggunakan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka ada pengaruh signifikan antara konflik kerja dengan kinerja pegawai, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dengan kinerja pegawai. Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan probabilitas 0,05 dan derajat bebas $n - k = 107 - 3 = 104$ diperoleh nilai t tabel = 1,98. Berikut hasil pengujian memakai software SPSS versi 23:

Tabel 4 13

Output Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	31,520	10,611		2,970	,004
	konflik_kerja	,097	,068	,141	1,431	,155
	disiplin_kerja	,614	,099	,608	6,173	,000

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Berdasarkan output di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 1,431 untuk variabel konflik kerja dan nilai tersebut kurang dari t tabel 1,98 dan nilai Sig.(0,155) lebih besar dari probabilitas 0,05 maka ditarik keputusan tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja dengan kinerja pegawai. Jika dilihat dari nilai t hitung yang bernilai positif maka terdapat pengaruh positif konflik kerja terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. Hasil ini menolak hipotesis yang telah disebutkan sebelumnya.

b. Hipotesis kedua

Hipotesis yang diajukan peneliti yang kedua adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta. Pengujian hipotesis ini menggunakan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan probabilitas 0,05 dan derajat bebas $n - k - 1 = 107 - 2 - 1 = 104$ diperoleh nilai t tabel = 1,98.

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai t hitung sebesar 6,173 untuk variabel disiplin kerja dan nilai tersebut lebih dari t tabel 1,98 dan nilai Sig.(0,000) lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka ditarik keputusan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Jika dilihat dari nilai t hitung yang bernilai positif maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis yang telah disebutkan sebelumnya.

2. Uji F

Pengujian menggunakan uji F dilakukan untuk menjawab apakah hipotesis ketiga diterima atau ditolak. Peneliti mengajukan hipotesis ketiga yaitu adanya pengaruh antara konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara

bersama-sama. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung pada software SPSS dengan F tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka terdapat pengaruh antara konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Nilai F tabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan probabilitas 0,05 dan derajat bebas $k; n - k - 1 = (2; 104)$. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 4.14

Output Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5021,938	2	2510,969	54,911	,000 ^b
	Residual	4755,670	104	45,728		
	Total	9777,607	106			

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, konflik_kerja

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai F hitung sebesar 54,911 dan F tabel = 3,08. Nilai F hitung jauh lebih besar dari F tabel dan nilai Sig.(0,000) lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Hasil ini menerima hipotesis yang ketiga yang menyatakan pengaruh bersama-sama antara konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Koefisien Determinasi

Tabel 4.15

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,504	6,76222

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, konflik_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Berdasarkan output SPSS diatas diperoleh nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,514 atau 51,4% yang berarti variabel independen konflik kerja dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 51,4% sisanya 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai R^2 lebih dari 0,50 dan kurang dari 0,75 termasuk dalam model yang memiliki kemampuan moderat dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta, dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yaitu pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta, dan pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.

Hipotesis pertama, berdasarkan hasil uji signifikansi parsial menggunakan uji T diperoleh nilai t hitung untuk variabel konflik kerja sebesar 1,431 lebih kecil dari nilai t tabel dari tabel distribusi t derajat bebas 104 dengan probabilitas 0,05 sebesar 1,98 dan nilai Sig.(0,155) lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberi informasi bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak DKI Jakarta. Dilihat dari nilai t tabel yang bernilai positif maka dapat ditarik kesimpulan adanya pengaruh positif konflik kerja terhadap kinerja pegawai namun pengaruh yang tidak signifikan, sehingga semakin besar konflik kerja maka kinerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta akan bertambah namun tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan penulis menolak tidak signifikannya konflik kerja terhadap kinerja pegawai disebabkan karena ketika ada konflik perbedaan pendapat, pegawai lebih mengutamakan koordinasi dan diskusi untuk memecahkan permasalahan yang timbul. Dengan melakukan koordinasi maka tidak akan terjadi kesalahpahaman yang dapat menimbulkan konflik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2018) yang menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Surakarta dengan hasil nilai Sig.(0,837) lebih

dari 0,05 menyatakan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.

Menurut Robbins and Judge (2008: 176), beberapa faktor yang menimbulkan terjadinya konflik kerja salah satunya yaitu masalah pribadi, dalam masalah ini meliputi kepribadian seperti emosi, dan nilai-nilai yang berbeda dapat menjelaskan munculnya konflik. Faktor-faktor yang menimbulkan konflik ini dapat dijadikan untuk menghindari terjadinya konflik, agar suasana yang ada didalam industri atau organisasi tidak terpecah belah. Tetapi faktor-faktor konflik tersebut juga dapat dijadikan untuk menciptakan konflik yang dapat mengembangkan industri atau organisasi. Suatu konflik akan terjadi apabila sejalan dengan meningkatnya kompleksitas organisasi, maka pimpinan atau manajer organisasi harus bisa mengendalikan konflik disfungsi yang terjadi di dalam organisasi.

Hipotesis kedua, berdasarkan hasil uji signifikansi parsial menggunakan uji T diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 6,173 lebih besar dari nilai t tabel dari tabel distribusi t derajat bebas 104 dengan probabilitas 0,05 sebesar 1,98 dan nilai Sig.(0,000) lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi informasi bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta. Dilihat dari nilai t tabel yang bernilai positif maka dapat ditarik kesimpulan adanya pengaruh positif yang signifikan konflik kerja terhadap kinerja pegawai sehingga semakin besar disiplin kerja maka akan menambah kinerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta secara signifikan. Pegawai yang tepat waktu dalam melaksanakan prosedur dan aturan-aturan di kantor memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan penulis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2018), Shaylendra, dkk (2015) yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nova (2017) tentang pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Hasil analisis penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Artinya, semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat. Menurut Hasibuan dalam (Nova, 2017: 7) kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Jika tidak ada disiplin kerja karyawan

yang baik, tidak mudah bagi organisasi atau industri untuk mencapai hasil yang optimal, maka disiplin adalah kunci dari kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hipotesis ketiga, berdasarkan hasil uji pengaruh simultan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 54,911 lebih besar dari nilai F tabel dari tabel distribusi F derajat bebas (3;104) dengan probabilitas 0,05 sebesar 3,08 dan nilai Sig.(0,000) lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi informasi bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan penulis diterima. Jika dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,4% maka variabel konflik kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 51,4% dan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ditulis dalam penelitian ini. Hal tersebut sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Nining (2013) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan berbagai pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *pertama* terdapat pengaruh positif terhadap konflik namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta maka hipotesis ditolak, *kedua* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta maka hipotesis diterima, dan *ketiga* terdapat pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta maka hipotesis diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta. Dengan demikian peningkatan disiplin kerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Konflik kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta.

B. Saran

Beberapa saran terkait penelitian ini yaitu:

1. Bagi Subjek Penelitian

Pegawai diharapkan untuk meningkatkan disiplin kerja sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai. Karena disiplin kerja merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai seperti fasilitas kantor, keharmonisan antar pegawai, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, P. R. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten supiori. *Agri-SosioEkonomi*, 12(3A), 27. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.12.3a.2016.14285>
- Azwar, Saifuddin. (2013). Metode penelitian. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2018). Realibilitas dan validitas. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. (2006). Manajemen sumber daya manusia. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Fatmawati, F., Nurviani, R., & Ilham, R. (2018). Efektivitas pelatihan empati dalam mengurangi konflik perkawinan pada pasangan suami istri yang berada pada tahun awal pernikahan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 165-176.
- Farradinna, S., Halim, F. W., & Sulaiman, W. S. W. (2019). The effects of positive spillover and work-family conflict on female academics' psychological well-being. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 129. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3522>
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Guntur, R. (2017). Analisis uji validitas dan realibilitas tes buatan guru bahasa makassar kelas VII SMPN 2 binamu kabupaten jenepono (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/6002>
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). Perilaku dan manajemen organisasi. Edisi 7. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.

- Kreitner R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. 10th Edition, International Edition. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba, Jakarta.
- Manurung, H., Nurcahyanto, H., & Hariani, D. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 2(4), 20-31.
- Masud, M. (2003). *Manajemen personalia*. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Moekizat. (2002). *Dasar-dasar motivasi*. Jakarta: Pionis Jaya.
- Muhson, A. (2012). *Pelatihan analisis statistic dengan spss*. Yogyakarta: FE. UNY
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia, untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*. 3(1).
- Putra, G. M. I., & Amir, M. (2018). Hubungan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). Retrieved from <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/64398>
- Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktek*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational behaviour*. Edisi 8. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegoto, A., & Salutondok, Y. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat dprd kota sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 849–862. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9659>
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenade Media Group. T

Wexley, K. N., & Gary A. Y. (2002). Perilaku organisasi dan psikologi personalis, Alih Bahasa: Much. Shobaruddin, Bina Akasara. Jakarta.

LAMPIRAN

1. Skala Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mempunyai kemampuan menyampaikan pendapat dengan baik.				
2.	Dalam bekerja saya fokus pada substansi pekerjaan.				
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien tanpa lembur.				
4.	Saya tidak mampu berbicara didepan umum.				
5.	Saya tidak teliti dalam bekerja.				
6.	Hasil pekerjaan saya tidak pernah sesuai dengan SOP.				
7.	Saya memiliki keterampilan dalam menulis laporan dengan baik.				
8.	Saya dapat mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan.				
9.	Saya sulit beradaptasi di lingkungan baru.				
10.	Saya mampu bekerja dalam <i>team</i> .				
11.	Saya sulit memberikan ide ketika bekerja dalam <i>team</i> .				
12.	Saya tidak dapat bekerja dibidang IT.				
13.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur yang ditentukan.				

14.	Tingkat kesalahan saya dalam bekerja terjadi setiap hari.				
15.	Saya tidak mengerjakan tugas dengan tuntas karena tidak memiliki pengetahuan.				
16.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.				
17.	Saya mengikuti training untuk meningkatkan prestasi kerja.				
18.	Keahlian yang saya miliki tidak sesuai dengan tugas yang diberikan.				
19.	Saya berusaha untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh lembaga.				
20.	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang ditentukan lembaga.				
21.	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak sesuai target.				
22.	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.				
23.	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.				
24.	Hasil kerja yang dicapai oleh saya selalu mengecewakan.				
25.	Untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal, saya aktif mencari metode kerja yang dianggap lebih				

	efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.				
26.	Tugas yang saya kerjakan tidak sesuai ketentuan.				
27.	Efisiensi waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan diatas rata-rata.				
28.	Pekerjaan yang saya kerjakan selama ini tidak sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan.				
29.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu lebih awal daripada orang lain.				
30.	Saya menyelesaikan pekerjaan jika ditegur pimpinan.				
31.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
32.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.				
33.	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk di selesaikan.				
34.	Saya suka menunda pekerjaan.				
35.	Saya mengutamakan kepentingan pribadi daripada menyelesaikan pekerjaan.				
36.	Pekerjaan saya bukan prioritas saya.				
37.	Saya merasa bangga karena termasuk dalam lembaga ini.				
38.	Saya harus bersikap sopan dan patuh di dalam lembaga ini.				

39.	Saya rasa tidak ada gunanya bekerja keras untuk lembaga ini.				
40.	Saya tidak begitu peduli dengan apa yang akan terjadi dengan lembaga ini.				
41.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja.				
42.	Saya tidak akan mendukung kebijakan yang dibuat oleh lembaga ini.				
43.	Saya mengerjakan tugas saya tanpa bantuan orang lain.				
44.	Jika diberi tugas oleh pimpinan, saya bersikap seenaknya.				
45.	Saya merusak fasilitas yang ada di kantor.				
46.	Saya tidak pernah piket.				
47.	Saya dapat menjelaskan hasil kerja saya dengan jelas.				
48.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan latar belakang pendidikan.				

2. Skala Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya datang tepat waktu.				
2.	Saya memberikan keterangan jika tidak hadir bekerja.				
3.	Saya selalu mencari alasan jika kesiangan.				

4.	Saya selalu mencari alasan agar tidak hadir bekerja.				
5.	Saya datang ke tempat kerja lebih lambat dari teman-teman saya.				
6.	Saya selalu ditegur pimpinan karena datang terlambat.				
7.	Saya pulang dari kantor sesuai dengan peraturan yang ada.				
8.	Saya akan pulang ketika pekerjaan saya sudah selesai.				
9.	Saya selalu mencari alasan agar pulang lebih awal.				
10.	Saya selalu ditegur pimpinan karena pulang lebih awal tanpa izin.				
11.	Jika pulang lebih dahulu saya meminta izin kepada pemimpin.				
12.	Saya pulang kerumah lebih cepat dari teman-teman saya.				
13.	Saya berpakaian rapih saat bekerja.				
14.	Saya mendapat sanksi karena melanggar aturan.				
15.	Saya menggunakan HP saat jam kerja diluar kepentingan pekerjaan.				
16.	Saya memiliki sikap patuh dan tanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan.				
17.	Saya memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.				
18.	Saya selalu bersikap acuh terhadap peraturan yang berlaku.				

19.	Saya mengikuti serangkaian kegiatan di kantor.				
20.	Saya tidak mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan lembaga.				
21.	Saya bekerja keras agar mendapatkan hasil yang baik.				
22.	Saya siap di tegur jika melakukan kesalahan.				
23.	Saya selalu menghindari kegiatan dikantor.				
24.	Saya selalu di tegur karena tidak disiplin.				
25.	Saya mampu menjalankan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh lembaga.				
26.	Saya merasa keberatan jika harus dinas keluar kota.				
27.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.				
28.	Saya tidak bersedia melepas jabatan jika tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik.				
29.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.				
30.	Saya protes apabila atasan memberikan tugas terlalu banyak kepada saya.				
31.	Saya memahami penjabaran tugas saya sehingga dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu.				

32.	Saat waktu telah berakhir pekerjaan saya belum selesai.				
33.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan tanpa bantuan orang lain.				
34.	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditentukan.				
35.	Saya menyuruh teman untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
36.	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu karena malas.				
37.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan.				
38.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh semangat.				
39.	Saya siap di kritik jika pekerjaan saya tidak memuaskan.				
40.	Saya sering ditegur karena kesalahan kerja.				
41.	Saya marah jika pekerjaan saya dianggap tidak baik.				
42.	Pekerjaan saya dikerjakan oleh teman, sedangkan saya bermalasan.				
43.	Saya menggunakan fasilitas yang ada dikantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.				
44.	Saya merusak fasilitas dikantor dan tidak bertanggung jawab.				

45.	Saya tidak pernah merapkannya kembali setelah menggunakan fasilitas yang ada.				
46.	Saya menyalahgunakan fasilitas dikantor				
47.	Setelah menggunakan fasilitas kantor, saya merapihkannya.				
48.	Saya merawat dan menggunakan fasilitas di kantor dengan baik.				

3. Skala Konflik Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat mempertimbangkan pendapat orang lain.				
2.	Saya tidak keberatan jika pendapat saya ditolak.				
3.	Saat terjadi perdebatan, saya meninggalkan tempat.				
4.	Saya mendukung keputusan yang dikeluarkan oleh pimpinan.				
5.	Saya selalu menyerang pendapat orang lain.				
6.	Ketika terjadi perdebatan, saya selalu merasa benar.				
7.	Saya memaklumi kekurangan orang lain.				
8.	Saya tersinggung jika pendapat saya tidak dihargai.				
9.	Saya menyampaikan pendapat dengan bahasa yang tidak sopan.				

10.	Saat terjadi perdebatan, saya bermusyawarah dengan teman untuk menyelesaikan pertentangan.				
11.	Saya dapat menyampaikan pendapat dengan nada rendah.				
12.	Saya suka menyindir ketika diskusi berlangsung.				
13.	Saya menyampaikan ide ketika diskusi berlangsung.				
14.	Saya bersikap berlebihan terhadap situasi.				
15.	Saya tidak menerima kritik dan saran dari siapapun.				
16.	Saya suka mendengarkan pendapat orang lain..				
17.	Saya menerima pendapat orang lain.				
18.	Saya selalu memutuskan sesuatu tanpa persetujuan dari pimpinan.				
19.	Saya mudah menerima informasi dengan jelas.				
20.	Saya tidak peduli dengan informasi yang diberikan.				
21.	Saya mudah beradaptasi dengan orang baru.				
22.	Saya suka mencari informasi dari berbagai sumber.				
23.	Informasi yang tidak akurat dapat menimbulkan kesalahpahaman.				
24.	Saya panik jika bertemu orang baru.				
25.	Terlalu banyak informasi membuat saya tidak nyaman.				

26.	Saya bertele-tele dalam menyampaikan informasi.				
27.	Saya lebih baik bertemu daripada melalui sosial media.				
28.	Saya sulit percaya dengan orang lain.				
29.	Saya suka berbagi cerita dengan teman.				
30.	Saya gugup jika berbicara didepan banyak orang.				
31.	Saya berbicara menggunakan bahasa asing kepada rekan kerja.				
32.	Saya paham bahasa asing yaitu bahasa Inggris.				
33.	Saya tidak keberatan jika harus mempelajari bahasa asing.				
34.	Bahasa asing tidak penting buat saya.				
35.	Saya keberatan jika bahasa Inggris menjadi hal yang penting untuk berkomunikasi dengan rekan kerja.				
36.	Saya bertele-tele dalam menggunakan bahasa asing.				
37.	Saya suka berbagi pengalaman ke rekan kerja baru.				
38.	Saya tidak terbuka dengan rekan kerja.				
39.	Saya suka bercerita dalam situasi apapun.				
40.	Saya mengajak rekan kerja untuk <i>self healing</i> diluar jam kerja.				
41.	Saya tidak mudah dalam bersosialisasi.				

42.	Saya pilih kasih dalam berbagi pengalaman.				
43.	Saya percaya dengan rekan kerja.				
44.	Saya pernah merusak kepercayaan teman.				
45.	Saya menyebarkan aib teman ke orang lain.				
46.	Saya mengutamakan sifat kejujuran.				
47.	Saya bersikap terbuka dengan orang lain untuk menumbuhkan rasa kebersamaan.				
48.	Saya selalu mencari masalah dengan teman.				
49.	Saya membantu teman yang sedang kesulitan.				
50.	Saya menghindari teman yang sedang kesulitan.				
51.	Saya menegur teman sekelompok yang tidak ikut serta kegiatan yang ada di kantor.				
52.	Saya selalu belajar untuk memperlakukan orang lain dengan baik.				
53.	Saya senang melihat teman terlibat dalam masalah.				
54.	Saya suka menjatuhkan teman dengan kata-kata yang tidak sopan.				
55.	Saya dapat menyelesaikan sesuatu tanpa bantuan orang lain.				
56.	Saya tidak percaya diri dengan hasil kerja saya.				

57.	Saya membenci teman sekelompok.				
58.	Saya dapat bekerja dibawah tekanan.				
59.	Saya mencari tahu sendiri jika kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
60.	Saya selalu menyusahkan teman dalam tugas pekerjaan.				
61.	Setelah menggunakan fasilitas kantor, saya membersihkannya seperti semula.				
62.	Saya selalu berusaha agar tugas yang diberikan dapat selesai tepat waktu.				
63.	Jika ada kesalahan dalam mengerjakan tugas, saya siap memperbaikinya.				
64.	Saya meninggalkan ruangan kerja dengan keadaan kotor.				
65.	Saya melupakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.				
66.	Saya tidak peduli dengan hukuman/sanksi yang diberikan oleh pimpinan.				

LAMPIRAN

Output Uji Validitas Variabel X1

	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	
x1.1	Pearson Correlation	1	,548**	,361**	,266**	,145	,037	,516**	,244*	,183	,340**	,191*	,149	,510**	,202*	,256**	,371**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,135	,705	,000	,011	,059	,000	,048	,124	,000	,037	,008	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.2	Pearson Correlation	,548**	1	,108	,327**	,065	-,064	,417**	,008	,032	,209*	,151	,013	,276**	-,125	,101	,189
	Sig. (2-tailed)	,000		,270	,001	,509	,515	,000	,934	,747	,031	,120	,895	,004	,200	,301	,051
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.3	Pearson Correlation	,361**	,108	1	,084	,404**	,225*	,186	,485**	,431**	,285**	,178	,458**	,188	,328**	,516**	,180
	Sig. (2-tailed)	,000	,270		,389	,000	,020	,054	,000	,000	,003	,066	,000	,053	,001	,000	,063
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.4	Pearson Correlation	,266**	,327**	,084	1	,063	-,176	,265**	-,062	,043	,272**	,209*	-,045	,096	-,042	,038	,194*
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,389		,522	,069	,006	,523	,658	,005	,031	,648	,327	,668	,695	,046
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.5	Pearson Correlation	,145	,065	,404**	,063	1	,533**	,116	,410**	,464**	,061	,225*	,635**	,092	,519**	,500**	,143
	Sig. (2-tailed)	,135	,509	,000	,522		,000	,235	,000	,000	,531	,020	,000	,346	,000	,000	,142
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

x1.6	Pearson Correlation	,037	-,064	,225*	-,176	,533**	1	-,064	,342**	,416**	-,006	-,020	,316**	-,065	,478**	,384**	-,044
	Sig. (2-tailed)	,705	,515	,020	,069	,000		,513	,000	,000	,955	,841	,001	,507	,000	,000	,653
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.7	Pearson Correlation	,516**	,417**	,186	,265**	,116	-,064	1	,124	,086	,298**	,321**	,185	,433**	,183	,204*	,312**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,054	,006	,235	,513		,202	,378	,002	,001	,056	,000	,059	,035	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.8	Pearson Correlation	,244*	,008	,485**	-,062	,410**	,342**	,124	1	,208*	,076	-,045	,437**	,129	,443**	,369**	,124
	Sig. (2-tailed)	,011	,934	,000	,523	,000	,000	,202		,032	,434	,647	,000	,185	,000	,000	,204
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.9	Pearson Correlation	,183	,032	,431**	,043	,464**	,416**	,086	,208*	1	,108	,266**	,467**	,114	,414**	,590**	,220*
	Sig. (2-tailed)	,059	,747	,000	,658	,000	,000	,378	,032		,268	,006	,000	,241	,000	,000	,023
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.10	Pearson Correlation	,340**	,209*	,285**	,272**	,061	-,006	,298**	,076	,108	1	,329**	,117	,373**	,115	,375**	,247*
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,003	,005	,531	,955	,002	,434	,268		,001	,232	,000	,240	,000	,010
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.11	Pearson Correlation	,191*	,151	,178	,209*	,225*	-,020	,321**	-,045	,266**	,329**	1	,200*	,352**	,194*	,141	,395**
	Sig. (2-tailed)	,048	,120	,066	,031	,020	,841	,001	,647	,006	,001		,039	,000	,045	,148	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.12	Pearson Correlation	,149	,013	,458**	-,045	,635**	,316**	,185	,437**	,467**	,117	,200*	1	,137	,494**	,519**	,233*
	Sig. (2-tailed)	,124	,895	,000	,648	,000	,001	,056	,000	,000	,232	,039	,159	,000	,000	,000	,016
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.13	Pearson Correlation	,510**	,276**	,188	,096	,092	-,065	,433**	,129	,114	,373**	,352**	,137	1	,025	,137	,297**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,053	,327	,346	,507	,000	,185	,241	,000	,000	,159	,797	,158	,002	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.14	Pearson Correlation	,202*	-,125	,328**	-,042	,519**	,478**	,183	,443**	,414**	,115	,194*	,494**	,025	1	,481**	,153
	Sig. (2-tailed)	,037	,200	,001	,668	,000	,000	,059	,000	,000	,240	,045	,000	,797	,000	,000	,116
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.15	Pearson Correlation	,256**	,101	,516**	,038	,500**	,384**	,204*	,369**	,590**	,375**	,141	,519**	,137	,481**	1	,237*
	Sig. (2-tailed)	,008	,301	,000	,695	,000	,000	,035	,000	,000	,000	,148	,000	,158	,000	,000	,014
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.16	Pearson Correlation	,371**	,189	,180	,194*	,143	-,044	,312**	,124	,220*	,247*	,395**	,233*	,297**	,153	,237*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,051	,063	,046	,142	,653	,001	,204	,023	,010	,000	,016	,002	,116	,014	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.17	Pearson Correlation	,440**	,316**	,159	,422**	,085	-,077	,336**	,105	,181	,403**	,382**	,192*	,319**	,127	,255**	,560**

x1.23	Pearson Correlation	,240*	,170	,192*	,200*	,109	-,046	,241*	,024	,150	,248**	,345**	,226*	,068	,188	,276**	,265**
	Sig. (2-tailed)	,013	,080	,048	,039	,265	,640	,012	,807	,123	,010	,000	,019	,485	,052	,004	,006
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.24	Pearson Correlation	,143	-,059	,479**	,084	,321**	,254**	,121	,449**	,331**	,138	,102	,400**	,049	,532**	,466**	,103
	Sig. (2-tailed)	,141	,545	,000	,389	,001	,008	,216	,000	,000	,155	,296	,000	,618	,000	,000	,293
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.25	Pearson Correlation	-,013	-,044	,409**	,203*	,223*	,232*	-,063	,284**	,188	,220*	,030	,217*	-,030	,344**	,396**	-,026
	Sig. (2-tailed)	,897	,650	,000	,036	,021	,016	,516	,003	,053	,023	,757	,025	,761	,000	,000	,793
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.26	Pearson Correlation	,232*	,023	,273**	,082	,323**	-,018	,192*	,257**	,236*	,247*	,433**	,254**	,340**	,332**	,349**	,325**
	Sig. (2-tailed)	,016	,813	,005	,401	,001	,854	,047	,008	,015	,010	,000	,008	,000	,000	,000	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.27	Pearson Correlation	,289**	,189	,076	,266**	,008	-,123	,275**	,035	,188	,263**	,392**	,071	,230*	,048	,183	,291**
	Sig. (2-tailed)	,003	,051	,438	,006	,936	,207	,004	,720	,053	,006	,000	,465	,017	,623	,059	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.28	Pearson Correlation	-,006	-,081	,175	,063	,094	-,051	-,076	,146	,023	,070	,140	,211*	-,063	,270**	,210*	-,015
	Sig. (2-tailed)	,948	,406	,071	,522	,334	,601	,434	,132	,817	,474	,152	,029	,522	,005	,030	,876

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.29	Pearson Correlation	,177	,240*	-,035	,246*	-,015	-,181	,134	-,185	,180	,049	,164	-,015	,102	-,169	,055	,151
	Sig. (2-tailed)	,069	,013	,722	,011	,878	,062	,167	,057	,063	,616	,091	,880	,295	,081	,571	,121
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.30	Pearson Correlation	,108	,050	,189	,238*	0,000	-,080	,190*	,191*	,113	,276**	,115	0,000	,058	,202*	,234*	,198*
	Sig. (2-tailed)	,268	,607	,051	,013	1,000	,413	,050	,049	,246	,004	,236	1,000	,550	,037	,015	,041
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.31	Pearson Correlation	,117	,060	,008	,123	-,105	-,093	,135	,019	,015	,018	,057	-,149	,065	-,079	-,045	,223*
	Sig. (2-tailed)	,231	,536	,937	,205	,281	,342	,165	,850	,877	,855	,558	,126	,506	,417	,643	,021
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.32	Pearson Correlation	,244*	,247*	,099	,043	-,030	-,300**	,402**	-,104	,060	,120	,337**	,028	,255**	,023	-,016	,138
	Sig. (2-tailed)	,011	,010	,311	,663	,757	,002	,000	,288	,536	,217	,000	,776	,008	,814	,869	,158
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.33	Pearson Correlation	,257**	,112	,156	,059	,011	,010	,215*	,178	,142	,291**	,381**	,129	,311**	,167	,216*	,173
	Sig. (2-tailed)	,008	,249	,109	,544	,911	,921	,026	,067	,145	,002	,000	,185	,001	,085	,026	,075
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.34	Pearson Correlation	,330**	,221*	,284**	,229*	,144	,039	,244*	,078	,327**	,213*	,360**	,152	,297**	,085	,208*	,313**

x1.40	Pearson Correlation	,275**	,112	,049	,079	,027	,006	,171	,018	,050	,110	,095	-,013	,184	-,061	,110	,058
	Sig. (2-tailed)	,004	,249	,613	,421	,779	,953	,079	,850	,609	,260	,330	,897	,058	,530	,258	,556
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.41	Pearson Correlation	,193*	,075	,455**	,055	,178	,134	,094	,298**	,227*	,211*	,067	,220*	,205*	,258**	,433**	,231*
	Sig. (2-tailed)	,047	,444	,000	,571	,067	,170	,333	,002	,019	,029	,492	,023	,034	,007	,000	,017
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.42	Pearson Correlation	,180	,192*	,305**	,259**	,171	,039	,202*	,181	,144	,110	,225*	,058	,129	,105	,200*	,225*
	Sig. (2-tailed)	,064	,047	,001	,007	,078	,694	,037	,062	,138	,258	,020	,555	,186	,281	,039	,020
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.43	Pearson Correlation	,164	,032	,155	,445**	-,165	-,308**	,228*	-,015	-,043	,282**	,177	-,060	,181	-,056	-,018	,172
	Sig. (2-tailed)	,092	,740	,110	,000	,090	,001	,018	,875	,658	,003	,068	,539	,062	,564	,852	,077
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.44	Pearson Correlation	,263**	,221*	,269**	,257**	,283**	,137	,188	,316**	,323**	,209*	,071	,247*	,308**	,143	,281**	,167
	Sig. (2-tailed)	,006	,022	,005	,007	,003	,158	,052	,001	,001	,031	,468	,010	,001	,141	,003	,086
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.45	Pearson Correlation	,241*	,179	,223*	-,018	,360**	,221*	,131	,269**	,363**	,105	,110	,244*	,166	,242*	,443**	,310**
	Sig. (2-tailed)	,013	,066	,021	,854	,000	,022	,178	,005	,000	,280	,259	,011	,087	,012	,000	,001

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.46	Pearson Correlation	,264**	,132	,176	,314**	,058	-,048	,276**	-,023	,126	,339**	,296**	,101	,162	,071	,185	,319**
	Sig. (2-tailed)	,006	,175	,069	,001	,551	,622	,004	,818	,195	,000	,002	,301	,096	,468	,057	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.47	Pearson Correlation	,310**	,172	,284**	,296**	,008	-,080	,126	,147	,184	,371**	,275**	,091	,074	-,026	,227*	,262**
	Sig. (2-tailed)	,001	,077	,003	,002	,936	,415	,196	,131	,058	,000	,004	,352	,447	,794	,019	,006
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.48	Pearson Correlation	,098	,093	,231*	-,099	,205*	,327**	,109	,204*	,281**	,067	,002	,292**	,098	,215*	,292**	,084
	Sig. (2-tailed)	,314	,341	,017	,312	,034	,001	,266	,035	,003	,490	,985	,002	,317	,026	,002	,389
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.49	Pearson Correlation	,359**	,316**	,159	,173	-,053	-,137	,371**	-,038	,237*	,300**	,382**	,104	,407**	,051	,052	,339**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,102	,075	,587	,161	,000	,699	,014	,002	,000	,286	,000	,599	,596	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.50	Pearson Correlation	,129	,125	,346**	,175	,449**	,216*	,132	,312**	,475**	,245*	,329**	,404**	,113	,395**	,454**	,311**
	Sig. (2-tailed)	,186	,198	,000	,072	,000	,026	,176	,001	,000	,011	,001	,000	,245	,000	,000	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.51	Pearson Correlation	,018	-,185	,223*	,129	,017	-,215*	,065	,044	-,006	,119	,196*	-,030	,302**	-,066	,052	,146

x1.57	Pearson Correlation	,189	,138	,283**	-,019	,339**	,198*	,102	,305**	,329**	,170	,107	,329**	,101	,319**	,440**	,287**
	Sig. (2-tailed)	,051	,155	,003	,849	,000	,041	,297	,001	,001	,080	,274	,001	,302	,001	,000	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.58	Pearson Correlation	,234*	,272**	,049	,213*	-,077	-,202*	,219*	,053	-,007	,122	,096	-,155	,205*	-,039	-,037	,187
	Sig. (2-tailed)	,015	,005	,616	,028	,433	,037	,024	,589	,944	,212	,323	,111	,034	,693	,707	,054
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.59	Pearson Correlation	,235*	,116	,067	,246*	,063	-,169	,259**	-,037	,134	,106	,297**	-,039	,273**	,002	-,028	,273**
	Sig. (2-tailed)	,015	,232	,491	,011	,517	,082	,007	,702	,170	,278	,002	,690	,004	,986	,771	,004
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.60	Pearson Correlation	,227*	,168	,395**	,208*	,404**	,214*	,141	,273**	,352**	,297**	,122	,343**	,152	,441**	,441**	,196*
	Sig. (2-tailed)	,019	,084	,000	,032	,000	,027	,148	,004	,000	,002	,212	,000	,118	,000	,000	,044
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.61	Pearson Correlation	,401**	,233*	,304**	,170	,076	,019	,137	,078	,257**	,229*	,164	,127	,220*	,002	,097	,327**
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,001	,080	,438	,844	,159	,425	,008	,018	,091	,192	,023	,980	,319	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.62	Pearson Correlation	,372**	,218*	,225*	,163	,058	-,031	,128	-,066	,247*	,281**	,240*	,152	,231*	,081	,145	,255**
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,020	,093	,552	,751	,189	,496	,010	,003	,013	,119	,017	,407	,136	,008

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.63	Pearson Correlation	,419**	,214*	,337**	,279**	,200*	-,025	,232*	,078	,242*	,307**	,380**	,220*	,301**	,118	,200*	,331**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,000	,004	,039	,798	,016	,422	,012	,001	,000	,023	,002	,225	,038	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.64	Pearson Correlation	,320**	,282**	,318**	,123	,318**	,196*	,191*	,207*	,318**	,075	,149	,258**	,222*	,257**	,333**	,281**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,001	,205	,001	,043	,049	,033	,001	,441	,124	,007	,021	,008	,000	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.65	Pearson Correlation	,365**	,301**	,295**	,018	,246*	,300**	,180	,169	,343**	-,002	,201*	,251**	,332**	,215*	,216*	,223*
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,857	,011	,002	,063	,081	,000	,986	,038	,009	,000	,026	,025	,021
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.66	Pearson Correlation	,002	-,002	,292**	,051	,153	,154	-,027	-,013	,304**	,193*	,140	,142	,059	,187	,221*	,070
	Sig. (2-tailed)	,983	,982	,002	,598	,115	,114	,780	,894	,001	,047	,149	,145	,543	,054	,022	,472
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.total	Pearson Correlation	,527**	,327**	,560**	,341**	,426**	,163	,426**	,350**	,514**	,453**	,463**	,433**	,426**	,404**	,578**	,470**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,094	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

	x1.17	x1.18	x1.19	x1.20	x1.21	x1.22	x1.23	x1.24	x1.25	x1.26	x1.27	x1.28	x1.29	x1.30	x1.31	x1.32
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

x1.1	Pearson Correlation	,440**	,165	,248*	,062	,208*	,532**	,240*	,143	-,013	,232*	,289**	-,006	,177	,108	,117	,244*
	Sig. (2-tailed)	,000	,089	,010	,528	,032	,000	,013	,141	,897	,016	,003	,948	,069	,268	,231	,011
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.2	Pearson Correlation	,316**	,049	,171	-,128	,119	,367**	,170	-,059	-,044	,023	,189	-,081	,240*	,050	,060	,247*
	Sig. (2-tailed)	,001	,615	,078	,187	,222	,000	,080	,545	,650	,813	,051	,406	,013	,607	,536	,010
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.3	Pearson Correlation	,159	,448**	,128	,361**	,257**	,309**	,192*	,479**	,409**	,273**	,076	,175	-,035	,189	,008	,099
	Sig. (2-tailed)	,102	,000	,188	,000	,007	,001	,048	,000	,000	,005	,438	,071	,722	,051	,937	,311
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.4	Pearson Correlation	,422**	,038	,483**	-,126	,167	,217*	,200*	,084	,203*	,082	,266**	,063	,246*	,238*	,123	,043
	Sig. (2-tailed)	,000	,694	,000	,195	,086	,025	,039	,389	,036	,401	,006	,522	,011	,013	,205	,663
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.5	Pearson Correlation	,085	,631**	-,142	,441**	-,045	,073	,109	,321**	,223*	,323**	,008	,094	-,015	0,000	-,105	-,030
	Sig. (2-tailed)	,386	,000	,143	,000	,647	,456	,265	,001	,021	,001	,936	,334	,878	1,000	,281	,757
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.6	Pearson Correlation	-,077	,440**	-,202*	,345**	-,137	-,135	-,046	,254**	,232*	-,018	-,123	-,051	-,181	-,080	-,093	-,300**
	Sig. (2-tailed)	,430	,000	,037	,000	,160	,165	,640	,008	,016	,854	,207	,601	,062	,413	,342	,002

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.7	Pearson Correlation	,336**	,091	,256**	-,025	,229*	,318**	,241*	,121	-,063	,192*	,275**	-,076	,134	,190*	,135	,402**
	Sig. (2-tailed)	,000	,353	,008	,800	,018	,001	,012	,216	,516	,047	,004	,434	,167	,050	,165	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.8	Pearson Correlation	,105	,316**	-,066	,468**	,140	,039	,024	,449**	,284**	,257**	,035	,146	-,185	,191*	,019	-,104
	Sig. (2-tailed)	,283	,001	,502	,000	,149	,687	,807	,000	,003	,008	,720	,132	,057	,049	,850	,288
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.9	Pearson Correlation	,181	,572**	-,073	,456**	,047	,185	,150	,331**	,188	,236*	,188	,023	,180	,113	,015	,060
	Sig. (2-tailed)	,063	,000	,457	,000	,633	,056	,123	,000	,053	,015	,053	,817	,063	,246	,877	,536
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.10	Pearson Correlation	,403**	,310**	,336**	,145	,296**	,309**	,248**	,138	,220*	,247*	,263**	,070	,049	,276**	,018	,120
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,136	,002	,001	,010	,155	,023	,010	,006	,474	,616	,004	,855	,217
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.11	Pearson Correlation	,382**	,309**	-,031	,140	,169	,446**	,345**	,102	,030	,433**	,392**	,140	,164	,115	,057	,337**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,753	,151	,081	,000	,000	,296	,757	,000	,000	,152	,091	,236	,558	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.12	Pearson Correlation	,192*	,632**	,005	,469**	,222*	,140	,226*	,400**	,217*	,254**	,071	,211*	-,015	0,000	-,149	,028

x1.18	Pearson Correlation	,268**	1	,009	,623**	,210*	,249**	,243*	,476**	,345**	,422**	,251**	,232*	,084	,122	-,089	,036
	Sig. (2-tailed)	,005		,925	,000	,030	,010	,012	,000	,000	,000	,009	,016	,389	,212	,360	,711
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.19	Pearson Correlation	,347**	,009	1	-,240*	,245*	,236*	,183	,040	,097	,036	,231*	,111	,189	0,000	-,119	,128
	Sig. (2-tailed)	,000	,925		,013	,011	,014	,059	,685	,318	,711	,017	,253	,051	1,000	,223	,188
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.20	Pearson Correlation	,226*	,623**	-,240*	1	,181	,015	,159	,493**	,351**	,182	,146	,171	-,077	,201*	,008	,028
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,013		,062	,879	,101	,000	,000	,061	,133	,078	,431	,038	,932	,771
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.21	Pearson Correlation	,351**	,210*	,245*	,181	1	,390**	,221*	,394**	,168	,266**	,343**	,283**	,276**	,242*	,110	,293**
	Sig. (2-tailed)	,000	,030	,011	,062		,000	,022	,000	,084	,006	,000	,003	,004	,012	,258	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.22	Pearson Correlation	,398**	,249**	,236*	,015	,390**	1	,361**	,171	-,050	,354**	,420**	,191*	,271**	,227*	,113	,465**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,014	,879	,000		,000	,078	,609	,000	,000	,049	,005	,019	,245	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.23	Pearson Correlation	,317**	,243*	,183	,159	,221*	,361**	1	,070	-,052	,212*	,419**	-,005	,056	,043	,060	,344**
	Sig. (2-tailed)	,001	,012	,059	,101	,022	,000		,471	,595	,028	,000	,961	,564	,663	,538	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.24	Pearson Correlation	,082	,476**	,040	,493**	,394**	,171	,070	1	,556**	,227*	,106	,310**	-,129	,225*	-,061	,082
	Sig. (2-tailed)	,398	,000	,685	,000	,000	,078	,471	,000	,019	,279	,001	,186	,020	,529	,398	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.25	Pearson Correlation	,086	,345**	,097	,351**	,168	-,050	-,052	,556**	1	,141	,019	,257**	-,197*	,190*	-,175	-,119
	Sig. (2-tailed)	,379	,000	,318	,000	,084	,609	,595	,000	,149	,848	,008	,042	,050	,071	,221	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.26	Pearson Correlation	,248*	,422**	,036	,182	,266**	,354**	,212*	,227*	,141	1	,244*	,128	,224*	,275**	,120	,327**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,711	,061	,006	,000	,028	,019	,149	,011	,189	,020	,004	,217	,001	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.27	Pearson Correlation	,474**	,251**	,231*	,146	,343**	,420**	,419**	,106	,019	,244*	1	-,054	,297**	,130	,049	,244*
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,017	,133	,000	,000	,000	,279	,848	,011	,580	,002	,182	,613	,011	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.28	Pearson Correlation	,189	,232*	,111	,171	,283**	,191*	-,005	,310**	,257**	,128	-,054	1	,073	,237*	-,053	,100
	Sig. (2-tailed)	,051	,016	,253	,078	,003	,049	,961	,001	,008	,189	,580	,457	,014	,590	,306	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.29	Pearson Correlation	,326**	,084	,189	-,077	,276**	,271**	,056	-,129	-,197*	,224*	,297**	,073	1	,110	,191*	,169

x1.35	Pearson Correlation	,410**	,093	,343**	,064	,297**	,296**	,290**	,054	-,028	,257**	,290**	,071	,301**	,434**	,196*	,353**
	Sig. (2-tailed)	,000	,342	,000	,515	,002	,002	,002	,580	,776	,008	,002	,465	,002	,000	,043	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.36	Pearson Correlation	,158	,055	,071	,079	,169	,227*	,226*	,081	,002	,333**	,153	,282**	,242*	,334**	,120	,362**
	Sig. (2-tailed)	,103	,574	,468	,417	,082	,019	,019	,409	,986	,000	,116	,003	,012	,000	,219	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.37	Pearson Correlation	,176	,331**	,128	,126	,171	,325**	,106	,056	,027	,335**	,357**	,171	,329**	,285**	,163	,143
	Sig. (2-tailed)	,070	,000	,190	,194	,078	,001	,277	,568	,785	,000	,000	,079	,001	,003	,094	,142
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.38	Pearson Correlation	,059	,260**	,002	,116	,222*	,285**	,002	,155	,025	,332**	,115	,150	,252**	,153	-,088	,202*
	Sig. (2-tailed)	,548	,007	,985	,233	,021	,003	,984	,112	,795	,000	,237	,124	,009	,115	,369	,037
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.39	Pearson Correlation	,177	,150	,298**	-,102	,290**	,358**	,259**	,036	-,100	,320**	,238*	,044	,382**	,082	,221*	,293**
	Sig. (2-tailed)	,068	,123	,002	,296	,002	,000	,007	,715	,304	,001	,014	,650	,000	,402	,022	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.40	Pearson Correlation	,159	,104	,131	-,123	,078	,281**	,159	-,187	-,315**	,270**	,123	,002	,390**	,065	,173	,212*
	Sig. (2-tailed)	,103	,288	,180	,209	,425	,003	,102	,054	,001	,005	,206	,984	,000	,507	,075	,028

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.41	Pearson Correlation	,208*	,414**	-,064	,346**	,438**	,255**	,141	,376**	,247*	,305**	,112	,209*	,160	,323**	,225*	,058
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,510	,000	,000	,008	,146	,000	,010	,001	,252	,031	,099	,001	,020	,553
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.42	Pearson Correlation	,284**	,189	,038	,245*	,358**	,348**	,226*	,186	,062	,292**	,186	,103	,345**	,385**	,364**	,155
	Sig. (2-tailed)	,003	,051	,698	,011	,000	,000	,019	,055	,523	,002	,056	,292	,000	,000	,000	,112
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.43	Pearson Correlation	,328**	,015	,453**	-,133	,260**	,240*	,154	,012	,033	,234*	,280**	,190*	,281**	,384**	,115	,163
	Sig. (2-tailed)	,001	,876	,000	,171	,007	,013	,114	,900	,732	,015	,004	,050	,003	,000	,240	,094
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.44	Pearson Correlation	,457**	,303**	,172	,337**	,242*	,072	,189	,133	,149	,186	,261**	-,121	,248**	,074	,135	,100
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,076	,000	,012	,462	,051	,170	,127	,055	,007	,213	,010	,446	,164	,304
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.45	Pearson Correlation	,334**	,447**	-,035	,402**	,185	,158	,221*	,143	,034	,290**	,232*	-,017	,269**	,217*	,073	,076
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,722	,000	,056	,104	,022	,140	,727	,002	,016	,866	,005	,025	,453	,436
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.46	Pearson Correlation	,420**	,267**	,179	,191*	,255**	,231*	,376**	-,011	,051	,283**	,369**	-,052	,274**	,207*	,085	,095

x1.52	Pearson Correlation	,414**	,350**	,338**	,137	,308**	,404**	,389**	,166	,000	,271**	,362**	-,144	,296**	0,000	,035	,184
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,159	,001	,000	,000	,087	,998	,005	,000	,140	,002	1,000	,719	,057
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.53	Pearson Correlation	,146	,516**	,106	,397**	,169	,157	,173	,269**	,173	,278**	,239*	-,015	,127	,142	-,054	,080
	Sig. (2-tailed)	,133	,000	,278	,000	,082	,107	,075	,005	,075	,004	,013	,879	,192	,145	,584	,415
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.54	Pearson Correlation	,255**	,421**	,068	,296**	,243*	,237*	,173	,212*	,026	,309**	,203*	-,032	,174	,194*	-,043	,098
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,484	,002	,012	,014	,074	,029	,790	,001	,036	,745	,073	,045	,657	,314
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.55	Pearson Correlation	,304**	,144	,284**	,028	,199*	,305**	,113	,025	,006	,095	,361**	,045	,403**	,162	,197*	,222*
	Sig. (2-tailed)	,001	,139	,003	,777	,040	,001	,244	,800	,947	,330	,000	,645	,000	,096	,042	,022
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.56	Pearson Correlation	,065	,386**	,048	,250**	,218*	,226*	,208*	,290**	,263**	,453**	,142	,043	,200*	,229*	-,051	,188
	Sig. (2-tailed)	,506	,000	,625	,009	,024	,019	,032	,002	,006	,000	,145	,657	,039	,018	,604	,053
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.57	Pearson Correlation	,150	,438**	-,032	,336**	,263**	,198*	,187	,358**	,174	,323**	,186	,052	,199*	,107	-,062	,110
	Sig. (2-tailed)	,122	,000	,742	,000	,006	,041	,053	,000	,074	,001	,055	,597	,040	,274	,526	,261

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.58	Pearson Correlation	,164	-,074	,127	-,018	,195*	,267**	,211*	,108	-,029	-,022	,300**	-,091	,081	,199*	,044	,241*
	Sig. (2-tailed)	,092	,450	,193	,851	,045	,005	,029	,267	,768	,818	,002	,350	,407	,040	,656	,012
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.59	Pearson Correlation	,294**	,084	,314**	-,015	,239*	,341**	,214*	,136	-,121	,351**	,231*	,024	,221*	,044	,103	,314**
	Sig. (2-tailed)	,002	,389	,001	,878	,013	,000	,027	,161	,215	,000	,017	,806	,022	,653	,289	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.60	Pearson Correlation	,250**	,511**	,189	,290**	,185	,232*	,291**	,323**	,225*	,326**	,134	,031	,115	,214*	-,028	,086
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,051	,002	,057	,016	,002	,001	,020	,001	,169	,750	,236	,027	,772	,376
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.61	Pearson Correlation	,352**	,174	,333**	,043	,183	,427**	,211*	,120	-,051	,166	,291**	-,177	,284**	,052	,039	,119
	Sig. (2-tailed)	,000	,073	,000	,664	,060	,000	,029	,220	,603	,087	,002	,069	,003	,596	,693	,223
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.62	Pearson Correlation	,353**	,347**	,289**	,096	,194*	,538**	,381**	,089	-,060	,298**	,368**	-,093	,290**	,053	-,007	,222*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,326	,046	,000	,000	,362	,540	,002	,000	,342	,002	,591	,939	,022
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.63	Pearson Correlation	,394**	,383**	,265**	,254**	,359**	,568**	,481**	,273**	,009	,261**	,418**	-,072	,154	,103	-,010	,340**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,008	,000	,000	,000	,004	,927	,007	,000	,460	,113	,292	,916	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.64	Pearson Correlation	,302**	,478**	,125	,406**	,187	,277**	,306**	,298**	,104	,287**	,170	,050	,202*	,202*	-,088	,172
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,200	,000	,054	,004	,001	,002	,286	,003	,080	,606	,037	,037	,368	,076
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.65	Pearson Correlation	,157	,362**	-,034	,288**	,024	,163	,162	,111	,063	,230*	,093	-,130	,036	,111	-,020	,068
	Sig. (2-tailed)	,107	,000	,731	,003	,806	,094	,095	,255	,522	,017	,340	,181	,710	,255	,835	,484
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.66	Pearson Correlation	,112	,427**	,086	,281**	-,082	,036	,094	,172	,147	,064	,029	,144	,001	,145	-,018	-,091
	Sig. (2-tailed)	,252	,000	,379	,003	,400	,714	,334	,077	,130	,510	,769	,138	,992	,137	,851	,353
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.total	Pearson Correlation	,576**	,659**	,241*	,463**	,497**	,581**	,443**	,451**	,233*	,542**	,455**	,206*	,382**	,417**	,190*	,348**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,034	,000	,000	,050	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

		x1.33	x1.34	x1.35	x1.36	x1.37	x1.38	x1.39	x1.40	x1.41	x1.42	x1.43	x1.44	x1.45	x1.46	x1.47	x1.48
x1.1	Pearson Correlation	,257**	,330**	,227*	,114	,215*	,187	,225*	,275**	,193*	,180	,164	,263**	,241*	,264**	,310**	,098

x1.7	Pearson Correlation	,215*	,244*	,308**	,088	,163	,008	,255**	,171	,094	,202*	,228*	,188	,131	,276**	,126	,109
	Sig. (2-tailed)	,026	,011	,001	,370	,093	,933	,008	,079	,333	,037	,018	,052	,178	,004	,196	,266
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.8	Pearson Correlation	,178	,078	,051	,040	,033	,121	-,095	,018	,298**	,181	-,015	,316**	,269**	-,023	,147	,204*
	Sig. (2-tailed)	,067	,423	,601	,682	,735	,214	,328	,850	,002	,062	,875	,001	,005	,818	,131	,035
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.9	Pearson Correlation	,142	,327**	,121	,050	,186	,162	,087	,050	,227*	,144	-,043	,323**	,363**	,126	,184	,281**
	Sig. (2-tailed)	,145	,001	,216	,610	,055	,095	,373	,609	,019	,138	,658	,001	,000	,195	,058	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.10	Pearson Correlation	,291**	,213*	,149	,125	,237*	,031	,156	,110	,211*	,110	,282**	,209*	,105	,339**	,371**	,067
	Sig. (2-tailed)	,002	,027	,127	,201	,014	,751	,108	,260	,029	,258	,003	,031	,280	,000	,000	,490
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.11	Pearson Correlation	,381**	,360**	,171	,232*	,287**	,123	,181	,095	,067	,225*	,177	,071	,110	,296**	,275**	,002
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,078	,016	,003	,208	,063	,330	,492	,020	,068	,468	,259	,002	,004	,985
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.12	Pearson Correlation	,129	,152	,142	,051	,092	,170	,013	-,013	,220*	,058	-,060	,247*	,244*	,101	,091	,292**
	Sig. (2-tailed)	,185	,118	,145	,600	,344	,080	,896	,897	,023	,555	,539	,010	,011	,301	,352	,002

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.13	Pearson Correlation	,311**	,297**	,198*	,134	,183	,191*	,347**	,184	,205*	,129	,181	,308**	,166	,162	,074	,098
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,041	,169	,060	,049	,000	,058	,034	,186	,062	,001	,087	,096	,447	,317
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.14	Pearson Correlation	,167	,085	,031	,062	,057	-,031	-,080	-,061	,258**	,105	-,056	,143	,242*	,071	-,026	,215*
	Sig. (2-tailed)	,085	,387	,752	,523	,558	,753	,411	,530	,007	,281	,564	,141	,012	,468	,794	,026
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.15	Pearson Correlation	,216*	,208*	,122	,126	,267**	,144	,095	,110	,433**	,200*	-,018	,281**	,443**	,185	,227*	,292**
	Sig. (2-tailed)	,026	,031	,211	,197	,005	,139	,331	,258	,000	,039	,852	,003	,000	,057	,019	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.16	Pearson Correlation	,173	,313**	,214*	,048	,085	,019	,080	,058	,231*	,225*	,172	,167	,310**	,319**	,262**	,084
	Sig. (2-tailed)	,075	,001	,027	,622	,385	,845	,414	,556	,017	,020	,077	,086	,001	,001	,006	,389
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.17	Pearson Correlation	,308**	,451**	,410**	,158	,176	,059	,177	,159	,208*	,284**	,328**	,457**	,334**	,420**	,360**	,091
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,103	,070	,548	,068	,103	,031	,003	,001	,000	,000	,000	,000	,353
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.18	Pearson Correlation	,206*	,311**	,093	,055	,331**	,260**	,150	,104	,414**	,189	,015	,303**	,447**	,267**	,282**	,342**

x1.24	Pearson Correlation	,230*	,160	,054	,081	,056	,155	,036	-,187	,376**	,186	,012	,133	,143	-,011	,138	,167
	Sig. (2-tailed)	,017	,100	,580	,409	,568	,112	,715	,054	,000	,055	,900	,170	,140	,911	,157	,085
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.25	Pearson Correlation	,023	-,043	-,028	,002	,027	,025	-,100	-,315**	,247*	,062	,033	,149	,034	,051	,061	,101
	Sig. (2-tailed)	,813	,659	,776	,986	,785	,795	,304	,001	,010	,523	,732	,127	,727	,603	,535	,302
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.26	Pearson Correlation	,244*	,379**	,257**	,333**	,335**	,332**	,320**	,270**	,305**	,292**	,234*	,186	,290**	,283**	,229*	,068
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,008	,000	,000	,000	,001	,005	,001	,002	,015	,055	,002	,003	,018	,483
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.27	Pearson Correlation	,241*	,385**	,290**	,153	,357**	,115	,238*	,123	,112	,186	,280**	,261**	,232*	,369**	,318**	,196*
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,002	,116	,000	,237	,014	,206	,252	,056	,004	,007	,016	,000	,001	,043
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.28	Pearson Correlation	,034	,078	,071	,282**	,171	,150	,044	,002	,209*	,103	,190*	-,121	-,017	-,052	,186	-,014
	Sig. (2-tailed)	,731	,424	,465	,003	,079	,124	,650	,984	,031	,292	,050	,213	,866	,594	,055	,885
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.29	Pearson Correlation	,068	,266**	,301**	,242*	,329**	,252**	,382**	,390**	,160	,345**	,281**	,248**	,269**	,274**	,299**	,127
	Sig. (2-tailed)	,489	,006	,002	,012	,001	,009	,000	,000	,099	,000	,003	,010	,005	,004	,002	,192

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.30	Pearson Correlation	,055	,306**	,434**	,334**	,285**	,153	,082	,065	,323**	,385**	,384**	,074	,217*	,207*	,313**	,150
	Sig. (2-tailed)	,576	,001	,000	,000	,003	,115	,402	,507	,001	,000	,000	,446	,025	,032	,001	,123
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.31	Pearson Correlation	-,102	,189	,196*	,120	,163	-,088	,221*	,173	,225*	,364**	,115	,135	,073	,085	,154	-,163
	Sig. (2-tailed)	,298	,051	,043	,219	,094	,369	,022	,075	,020	,000	,240	,164	,453	,382	,114	,093
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.32	Pearson Correlation	,222*	,468**	,353**	,362**	,143	,202*	,293**	,212*	,058	,155	,163	,100	,076	,095	,159	,042
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,000	,000	,142	,037	,002	,028	,553	,112	,094	,304	,436	,333	,101	,671
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.33	Pearson Correlation	1	,399**	,122	,084	,156	,222*	,283**	,246*	,246*	,110	,178	,225*	,272**	,231*	,262**	,173
	Sig. (2-tailed)		,000	,209	,388	,109	,021	,003	,011	,011	,259	,067	,020	,005	,017	,006	,075
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.34	Pearson Correlation	,399**	1	,425**	,353**	,319**	,350**	,319**	,190*	,348**	,461**	,308**	,323**	,267**	,308**	,368**	,249**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,001	,050	,000	,000	,001	,001	,005	,001	,000	,010
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.35	Pearson Correlation	,122	,425**	1	,374**	,252**	,116	,319**	,138	,234*	,306**	,406**	,266**	,230*	,256**	,221*	,193*

x1.41	Pearson Correlation	,246*	,348**	,234*	,076	,194*	,265**	,257**	,195*	1	,464**	,219*	,354**	,444**	,336**	,309**	,396**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,015	,439	,045	,006	,007	,045		,000	,023	,000	,000	,000	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.42	Pearson Correlation	,110	,461**	,306**	,323**	,279**	,322**	,309**	,115	,464**	1	,200*	,158	,271**	,338**	,340**	,334**
	Sig. (2-tailed)	,259	,000	,001	,001	,004	,001	,001	,237	,000		,039	,104	,005	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.43	Pearson Correlation	,178	,308**	,406**	,172	,216*	,182	,200*	,105	,219*	,200*	1	,145	,025	,328**	,398**	,002
	Sig. (2-tailed)	,067	,001	,000	,076	,025	,061	,039	,280	,023	,039		,135	,802	,001	,000	,983
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.44	Pearson Correlation	,225*	,323**	,266**	,044	-,021	,006	,114	,167	,354**	,158	,145	1	,442**	,324**	,153	,267**
	Sig. (2-tailed)	,020	,001	,006	,655	,834	,947	,241	,085	,000	,104	,135		,000	,001	,116	,005
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.45	Pearson Correlation	,272**	,267**	,230*	,045	,142	,185	,223*	,285**	,444**	,271**	,025	,442**	1	,445**	,326**	,497**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,017	,647	,144	,056	,021	,003	,000	,005	,802	,000		,000	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.46	Pearson Correlation	,231*	,308**	,256**	,060	,268**	,158	,368**	,302**	,336**	,338**	,328**	,324**	,445**	1	,579**	,359**
	Sig. (2-tailed)	,017	,001	,008	,539	,005	,105	,000	,002	,000	,000	,001	,001	,000		,000	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.47	Pearson Correlation	,262**	,368**	,221*	,078	,386**	,253**	,244*	,369**	,309**	,340**	,398**	,153	,326**	,579**	1	,258**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,022	,425	,000	,009	,011	,000	,001	,000	,000	,116	,001	,000		,007
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.48	Pearson Correlation	,173	,249**	,193*	,111	,032	,167	,071	,034	,396**	,334**	,002	,267**	,497**	,359**	,258**	1
	Sig. (2-tailed)	,075	,010	,047	,253	,743	,086	,464	,725	,000	,000	,983	,005	,000	,000	,007	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.49	Pearson Correlation	,267**	,413**	,266**	,123	,261**	,173	,269**	,159	,208*	,325**	,280**	,346**	,293**	,497**	,360**	,314**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,006	,207	,007	,075	,005	,103	,031	,001	,003	,000	,002	,000	,000	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.50	Pearson Correlation	,329**	,416**	,130	,271**	,112	,260**	,120	,064	,350**	,328**	,062	,303**	,466**	,307**	,377**	,417**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,181	,005	,251	,007	,218	,512	,000	,001	,523	,001	,000	,001	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.51	Pearson Correlation	,014	,189	,180	,017	,081	,053	,293**	,144	,105	,233*	,218*	,103	,016	,208*	,162	-,098
	Sig. (2-tailed)	,889	,052	,064	,858	,407	,589	,002	,138	,282	,016	,024	,290	,870	,032	,096	,316
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.52	Pearson Correlation	,315**	,380**	,163	,050	,215*	,090	,353**	,369**	,179	,231*	,058	,440**	,334**	,363**	,431**	,263**

x1.58	Pearson Correlation	,279**	,297**	,160	,021	,022	,049	,130	,052	,129	,240*	,152	,223*	,200*	,193*	,228*	,129
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	,099	,831	,823	,617	,181	,592	,185	,013	,119	,021	,039	,047	,018	,184
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.59	Pearson Correlation	,236*	,250**	,301**	,242*	,171	,182	,344**	,140	,044	,185	,290**	,065	,068	,179	,098	-,019
	Sig. (2-tailed)	,014	,009	,002	,012	,079	,061	,000	,150	,650	,057	,002	,505	,485	,066	,317	,844
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.60	Pearson Correlation	,243*	,271**	,150	,166	,076	,204*	,123	-,001	,362**	,136	,231*	,417**	,398**	,210*	,148	,253**
	Sig. (2-tailed)	,012	,005	,123	,087	,436	,035	,206	,989	,000	,162	,017	,000	,000	,030	,129	,009
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.61	Pearson Correlation	,126	,245*	,233*	,078	,186	,101	,137	,216*	,171	,180	,229*	,269**	,225*	,314**	,443**	,258**
	Sig. (2-tailed)	,196	,011	,016	,423	,055	,299	,160	,026	,078	,063	,018	,005	,020	,001	,000	,007
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.62	Pearson Correlation	,289**	,360**	,175	,060	,304**	,199*	,359**	,362**	,200*	,138	,172	,210*	,231*	,440**	,491**	,252**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,071	,540	,001	,040	,000	,000	,038	,155	,076	,030	,017	,000	,000	,009
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.63	Pearson Correlation	,415**	,510**	,317**	,138	,181	,183	,338**	,199*	,214*	,238*	,191*	,289**	,241*	,510**	,495**	,240*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,158	,062	,059	,000	,040	,027	,013	,049	,003	,012	,000	,000	,013

x1.2	Pearson Correlation	,316**	,125	-,185	,253**	,172	,176	,213*	,093	,138	,272**	,116
	Sig. (2-tailed)	,001	,198	,057	,009	,076	,070	,027	,340	,155	,005	,232
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.3	Pearson Correlation	,159	,346**	,223*	,305**	,276**	,134	,037	,358**	,283**	,049	,067
	Sig. (2-tailed)	,102	,000	,021	,001	,004	,169	,705	,000	,003	,616	,491
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.4	Pearson Correlation	,173	,175	,129	,177	,102	,171	,385**	,097	-,019	,213*	,246*
	Sig. (2-tailed)	,075	,072	,187	,068	,296	,078	,000	,319	,849	,028	,011
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.5	Pearson Correlation	-,053	,449**	,017	,243*	,327**	,267**	,067	,362**	,339**	-,077	,063
	Sig. (2-tailed)	,587	,000	,862	,012	,001	,006	,494	,000	,000	,433	,517
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.6	Pearson Correlation	-,137	,216*	-,215*	,191*	,226*	,212*	-,165	,110	,198*	-,202*	-,169
	Sig. (2-tailed)	,161	,026	,026	,049	,019	,029	,090	,259	,041	,037	,082
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.7	Pearson Correlation	,371**	,132	,065	,228*	,261**	,220*	,224*	,126	,102	,219*	,259**
	Sig. (2-tailed)	,000	,176	,504	,018	,007	,023	,020	,196	,297	,024	,007

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.8	Pearson Correlation	-,038	,312**	,044	,194*	,255**	,214*	-,126	,317**	,305**	,053	-,037
	Sig. (2-tailed)	,699	,001	,656	,045	,008	,027	,196	,001	,001	,589	,702
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.9	Pearson Correlation	,237*	,475**	-,006	,322**	,429**	,311**	,053	,191*	,329**	-,007	,134
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,950	,001	,000	,001	,587	,049	,001	,944	,170
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.10	Pearson Correlation	,300**	,245*	,119	,375**	,166	,143	,014	,237*	,170	,122	,106
	Sig. (2-tailed)	,002	,011	,221	,000	,087	,141	,885	,014	,080	,212	,278
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.11	Pearson Correlation	,382**	,329**	,196*	,215*	,123	,247*	,238*	,241*	,107	,096	,297**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,043	,026	,205	,010	,014	,012	,274	,323	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.12	Pearson Correlation	,104	,404**	-,030	,162	,311**	,236*	,027	,245*	,329**	-,155	-,039
	Sig. (2-tailed)	,286	,000	,760	,096	,001	,014	,782	,011	,001	,111	,690
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.13	Pearson Correlation	,407**	,113	,302**	,278**	,151	,229*	,193*	,077	,101	,205*	,273**

x1.19	Pearson Correlation	,184	,009	,111	,338**	,106	,068	,284**	,048	-,032	,127	,314**
	Sig. (2-tailed)	,057	,925	,255	,000	,278	,484	,003	,625	,742	,193	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.20	Pearson Correlation	,136	,440**	,054	,137	,397**	,296**	,028	,250**	,336**	-,018	-,015
	Sig. (2-tailed)	,161	,000	,581	,159	,000	,002	,777	,009	,000	,851	,878
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.21	Pearson Correlation	,411**	,257**	,099	,308**	,169	,243*	,199*	,218*	,263**	,195*	,239*
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,311	,001	,082	,012	,040	,024	,006	,045	,013
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.22	Pearson Correlation	,398**	,332**	,110	,404**	,157	,237*	,305**	,226*	,198*	,267**	,341**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,260	,000	,107	,014	,001	,019	,041	,005	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.23	Pearson Correlation	,253**	,343**	,259**	,389**	,173	,173	,113	,208*	,187	,211*	,214*
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,007	,000	,075	,074	,244	,032	,053	,029	,027
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.24	Pearson Correlation	,027	,393**	-,031	,166	,269**	,212*	,025	,290**	,358**	,108	,136
	Sig. (2-tailed)	,786	,000	,748	,087	,005	,029	,800	,002	,000	,267	,161

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.25	Pearson Correlation	,001	,232*	-,045	,000	,173	,026	,006	,263**	,174	-,029	-,121
	Sig. (2-tailed)	,994	,016	,646	,998	,075	,790	,947	,006	,074	,768	,215
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.26	Pearson Correlation	,299**	,326**	,176	,271**	,278**	,309**	,095	,453**	,323**	-,022	,351**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,069	,005	,004	,001	,330	,000	,001	,818	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.27	Pearson Correlation	,474**	,218*	-,015	,362**	,239*	,203*	,361**	,142	,186	,300**	,231*
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,878	,000	,013	,036	,000	,145	,055	,002	,017
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.28	Pearson Correlation	-,046	,161	-,010	-,144	-,015	-,032	,045	,043	,052	-,091	,024
	Sig. (2-tailed)	,639	,097	,920	,140	,879	,745	,645	,657	,597	,350	,806
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.29	Pearson Correlation	,367**	,158	,009	,296**	,127	,174	,403**	,200*	,199*	,081	,221*
	Sig. (2-tailed)	,000	,104	,924	,002	,192	,073	,000	,039	,040	,407	,022
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.30	Pearson Correlation	,106	,240*	,150	0,000	,142	,194*	,162	,229*	,107	,199*	,044

x1.36	Pearson Correlation	,123	,271**	,017	,050	,053	,145	,204*	,272**	,065	,021	,242*
	Sig. (2-tailed)	,207	,005	,858	,610	,587	,135	,035	,005	,505	,831	,012
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.37	Pearson Correlation	,261**	,112	,081	,215*	,227*	,247*	,395**	,146	,068	,022	,171
	Sig. (2-tailed)	,007	,251	,407	,026	,019	,010	,000	,134	,487	,823	,079
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.38	Pearson Correlation	,173	,260**	,053	,090	,315**	,261**	,273**	,201*	,197*	,049	,182
	Sig. (2-tailed)	,075	,007	,589	,356	,001	,007	,004	,038	,042	,617	,061
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.39	Pearson Correlation	,269**	,120	,293**	,353**	,229*	,258**	,340**	,132	,160	,130	,344**
	Sig. (2-tailed)	,005	,218	,002	,000	,017	,007	,000	,176	,099	,181	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.40	Pearson Correlation	,159	,064	,144	,369**	,162	,136	,110	,034	,054	,052	,140
	Sig. (2-tailed)	,103	,512	,138	,000	,095	,162	,260	,730	,579	,592	,150
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.41	Pearson Correlation	,208*	,350**	,105	,179	,375**	,356**	,193*	,287**	,392**	,129	,044
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,282	,065	,000	,000	,047	,003	,000	,185	,650

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.42	Pearson Correlation	,325**	,328**	,233*	,231*	,231*	,260**	,377**	,391**	,232*	,240*	,185
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,016	,017	,016	,007	,000	,000	,016	,013	,057
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.43	Pearson Correlation	,280**	,062	,218*	,058	,095	,056	,336**	,062	,023	,152	,290**
	Sig. (2-tailed)	,003	,523	,024	,553	,333	,566	,000	,525	,816	,119	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.44	Pearson Correlation	,346**	,303**	,103	,440**	,327**	,273**	,091	,218*	,219*	,223*	,065
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,290	,000	,001	,004	,351	,024	,024	,021	,505
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.45	Pearson Correlation	,293**	,466**	,016	,334**	,549**	,507**	,090	,226*	,566**	,200*	,068
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,870	,000	,000	,000	,357	,019	,000	,039	,485
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.46	Pearson Correlation	,497**	,307**	,208*	,363**	,428**	,421**	,287**	,233*	,176	,193*	,179
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,032	,000	,000	,000	,003	,016	,070	,047	,066
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.47	Pearson Correlation	,360**	,377**	,162	,431**	,286**	,239*	,175	,217*	,194*	,228*	,098

x1.53	Pearson Correlation	,287**	,506**	,001	,345**	1	,622**	,167	,171	,479**	,150	,083
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,992	,000		,000	,085	,078	,000	,123	,393
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.54	Pearson Correlation	,328**	,548**	,037	,387**	,622**	1	,175	,314**	,516**	,196*	,129
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,709	,000	,000		,072	,001	,000	,043	,185
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.55	Pearson Correlation	,184	,131	,124	,124	,167	,175	1	,021	-,019	,105	,328**
	Sig. (2-tailed)	,058	,178	,202	,203	,085	,072		,827	,847	,282	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.56	Pearson Correlation	,236*	,526**	,031	,325**	,171	,314**	,021	1	,431**	,137	,106
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,747	,001	,078	,001	,827		,000	,158	,277
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.57	Pearson Correlation	,190*	,549**	-,153	,347**	,479**	,516**	-,019	,431**	1	,098	,092
	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,115	,000	,000	,000	,847	,000		,314	,344
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.58	Pearson Correlation	,312**	,303**	,151	,238*	,150	,196*	,105	,137	,098	1	,158
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,121	,013	,123	,043	,282	,158	,314		,105

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.59	Pearson Correlation	,294**	,195*	,117	,288**	,083	,129	,328**	,106	,092	,158	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,044	,229	,003	,393	,185	,001	,277	,344	,105	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.60	Pearson Correlation	,131	,521**	,044	,304**	,311**	,367**	,121	,428**	,364**	,192*	,115
	Sig. (2-tailed)	,179	,000	,652	,001	,001	,000	,215	,000	,000	,047	,236
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.61	Pearson Correlation	,429**	,320**	-,026	,547**	,155	,212*	,123	,155	,095	,313**	,364**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,787	,000	,112	,028	,207	,112	,332	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.62	Pearson Correlation	,470**	,331**	-,041	,541**	,217*	,202*	,165	,298**	,160	,291**	,331**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,673	,000	,025	,037	,090	,002	,100	,002	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.63	Pearson Correlation	,394**	,386**	,202*	,557**	,320**	,329**	,226*	,310**	,198*	,327**	,384**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,037	,000	,001	,001	,019	,001	,041	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.64	Pearson Correlation	,302**	,523**	,067	,379**	,510**	,470**	,244*	,341**	,343**	,245*	,257**

	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,496	,000	,000	,000	,011	,000	,000	,011	,008
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.65	Pearson Correlation	,322**	,386**	,035	,166	,426**	,349**	,169	,212*	,296**	,103	,096
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,721	,087	,000	,000	,082	,029	,002	,293	,324
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.66	Pearson Correlation	,148	,309**	,130	,092	,316**	,318**	,230*	,188	,231*	-,044	,112
	Sig. (2-tailed)	,129	,001	,184	,348	,001	,001	,017	,052	,017	,652	,249
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.total	Pearson Correlation	,534**	,666**	,205*	,596**	,577**	,574**	,392**	,476**	,503**	,294**	,368**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,034	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

Correlations

		x1.60	x1.61	x1.62	x1.63	x1.64	x1.65	x1.66	x1.total
x1.1	Pearson Correlation	,227*	,401**	,372**	,419**	,320**	,365**	,002	,527**
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000	,000	,001	,000	,983	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.2	Pearson Correlation	,168	,233*	,218*	,214*	,282**	,301**	-,002	,327**

x1.8	Pearson Correlation	,273**	,078	-,066	,078	,207*	,169	-,013	,350**
	Sig. (2-tailed)	,004	,425	,496	,422	,033	,081	,894	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.9	Pearson Correlation	,352**	,257**	,247*	,242*	,318**	,343**	,304**	,514**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,010	,012	,001	,000	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.10	Pearson Correlation	,297**	,229*	,281**	,307**	,075	-,002	,193*	,453**
	Sig. (2-tailed)	,002	,018	,003	,001	,441	,986	,047	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.11	Pearson Correlation	,122	,164	,240*	,380**	,149	,201*	,140	,463**
	Sig. (2-tailed)	,212	,091	,013	,000	,124	,038	,149	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.12	Pearson Correlation	,343**	,127	,152	,220*	,258**	,251**	,142	,433**
	Sig. (2-tailed)	,000	,192	,119	,023	,007	,009	,145	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.13	Pearson Correlation	,152	,220*	,231*	,301**	,222*	,332**	,059	,426**
	Sig. (2-tailed)	,118	,023	,017	,002	,021	,000	,543	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.14	Pearson Correlation	,441**	,002	,081	,118	,257**	,215*	,187	,404**
	Sig. (2-tailed)	,000	,980	,407	,225	,008	,026	,054	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.15	Pearson Correlation	,441**	,097	,145	,200*	,333**	,216*	,221*	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000	,319	,136	,038	,000	,025	,022	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.16	Pearson Correlation	,196*	,327**	,255**	,331**	,281**	,223*	,070	,470**
	Sig. (2-tailed)	,044	,001	,008	,001	,003	,021	,472	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.17	Pearson Correlation	,250**	,352**	,353**	,394**	,302**	,157	,112	,576**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,000	,002	,107	,252	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.18	Pearson Correlation	,511**	,174	,347**	,383**	,478**	,362**	,427**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000	,073	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.19	Pearson Correlation	,189	,333**	,289**	,265**	,125	-,034	,086	,241*

x1.25	Pearson Correlation	,225*	-,051	-,060	,009	,104	,063	,147	,233*
	Sig. (2-tailed)	,020	,603	,540	,927	,286	,522	,130	,016
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.26	Pearson Correlation	,326**	,166	,298**	,261**	,287**	,230*	,064	,542**
	Sig. (2-tailed)	,001	,087	,002	,007	,003	,017	,510	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.27	Pearson Correlation	,134	,291**	,368**	,418**	,170	,093	,029	,455**
	Sig. (2-tailed)	,169	,002	,000	,000	,080	,340	,769	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.28	Pearson Correlation	,031	-,177	-,093	-,072	,050	-,130	,144	,206*
	Sig. (2-tailed)	,750	,069	,342	,460	,606	,181	,138	,034
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.29	Pearson Correlation	,115	,284**	,290**	,154	,202*	,036	,001	,382**
	Sig. (2-tailed)	,236	,003	,002	,113	,037	,710	,992	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.30	Pearson Correlation	,214*	,052	,053	,103	,202*	,111	,145	,417**
	Sig. (2-tailed)	,027	,596	,591	,292	,037	,255	,137	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.31	Pearson Correlation	-,028	,039	-,007	-,010	-,088	-,020	-,018	,190*
	Sig. (2-tailed)	,772	,693	,939	,916	,368	,835	,851	,050
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.32	Pearson Correlation	,086	,119	,222*	,340**	,172	,068	-,091	,348**
	Sig. (2-tailed)	,376	,223	,022	,000	,076	,484	,353	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.33	Pearson Correlation	,243*	,126	,289**	,415**	,240*	,138	,132	,411**
	Sig. (2-tailed)	,012	,196	,003	,000	,013	,157	,175	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.34	Pearson Correlation	,271**	,245*	,360**	,510**	,491**	,337**	,201*	,636**
	Sig. (2-tailed)	,005	,011	,000	,000	,000	,000	,038	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.35	Pearson Correlation	,150	,233*	,175	,317**	,271**	,174	,023	,445**
	Sig. (2-tailed)	,123	,016	,071	,001	,005	,073	,818	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.36	Pearson Correlation	,166	,078	,060	,138	,193*	,105	,094	,323**

x1.42	Pearson Correlation	,136	,180	,138	,238*	,406**	,242*	,290**	,560**
	Sig. (2-tailed)	,162	,063	,155	,013	,000	,012	,002	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.43	Pearson Correlation	,231*	,229*	,172	,191*	,075	,024	,199*	,337**
	Sig. (2-tailed)	,017	,018	,076	,049	,442	,808	,040	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.44	Pearson Correlation	,417**	,269**	,210*	,289**	,307**	,228*	,004	,479**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,030	,003	,001	,018	,969	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.45	Pearson Correlation	,398**	,225*	,231*	,241*	,530**	,464**	,269**	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,017	,012	,000	,000	,005	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.46	Pearson Correlation	,210*	,314**	,440**	,510**	,461**	,304**	,318**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,030	,001	,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.47	Pearson Correlation	,148	,443**	,491**	,495**	,288**	,161	,293**	,553**
	Sig. (2-tailed)	,129	,000	,000	,000	,003	,097	,002	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.48	Pearson Correlation	,253**	,258**	,252**	,240*	,491**	,417**	,310**	,434**
	Sig. (2-tailed)	,009	,007	,009	,013	,000	,000	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.49	Pearson Correlation	,131	,429**	,470**	,394**	,302**	,322**	,148	,534**
	Sig. (2-tailed)	,179	,000	,000	,000	,002	,001	,129	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.50	Pearson Correlation	,521**	,320**	,331**	,386**	,523**	,386**	,309**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.51	Pearson Correlation	,044	-,026	-,041	,202*	,067	,035	,130	,205*
	Sig. (2-tailed)	,652	,787	,673	,037	,496	,721	,184	,034
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.52	Pearson Correlation	,304**	,547**	,541**	,557**	,379**	,166	,092	,596**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,087	,348	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.53	Pearson Correlation	,311**	,155	,217*	,320**	,510**	,426**	,316**	,577**

x1.59	Pearson Correlation	,115	,364**	,331**	,384**	,257**	,096	,112	,368**
	Sig. (2-tailed)	,236	,000	,000	,000	,008	,324	,249	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.60	Pearson Correlation	1	,333**	,299**	,318**	,439**	,379**	,300**	,558**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,001	,000	,000	,002	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.61	Pearson Correlation	,333**	1	,626**	,570**	,383**	,260**	,207*	,446**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,007	,032	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.62	Pearson Correlation	,299**	,626**	1	,701**	,406**	,248**	,195*	,501**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,010	,045	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.63	Pearson Correlation	,318**	,570**	,701**	1	,493**	,246*	,157	,608**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,011	,105	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
x1.64	Pearson Correlation	,439**	,383**	,406**	,493**	1	,672**	,427**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000

x2.2	Pearson Correlation	,575**	1	.b	,357**	,404**	,410**	,491**	,392**	,321**	,332**	,400**	,229*	,298**	,040	,112	,387**
	Sig. (2-tailed)	,000			,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,018	,002	,684	,251	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.3	Pearson Correlation	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b
	Sig. (2-tailed)																
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.4	Pearson Correlation	,248*	,357**	.b	1	,400**	,485**	,391**	,200*	,461**	,484**	,291**	,360**	,231*	,154	,241*	,314**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000			,000	,000	,000	,039	,000	,000	,002	,000	,017	,112	,012	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.5	Pearson Correlation	,394**	,404**	.b	,400**	1	,464**	,398**	,158	,354**	,276**	,149	,394**	,197*	,049	,359**	,249**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000		,000	,000	,105	,000	,004	,126	,000	,042	,619	,000	,010
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.6	Pearson Correlation	,285**	,410**	.b	,485**	,464**	1	,353**	,181	,444**	,594**	,330**	,219*	,212*	,371**	,173	,256**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,000		,000	,062	,000	,000	,001	,024	,028	,000	,074	,008
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.7	Pearson Correlation	,326**	,491**	.b	,391**	,398**	,353**	1	,281**	,494**	,353**	,364**	,194*	,345**	,193*	,249**	,383**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000		,003	,000	,000	,000	,045	,000	,046	,010	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.8	Pearson Correlation	,418**	,392**	.b	,200*	,158	,181	,281**	1	,074	,225*	,357**	-,003	,100	,040	-,046	,178
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,039	,105	,062	,003		,448	,020	,000	,973	,304	,681	,635	,066
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.9	Pearson Correlation	,359**	,321**	.b	,461**	,354**	,444**	,494**	,074	1	,433**	,227*	,285**	,259**	,284**	,250**	,255**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,448		,000	,019	,003	,007	,003	,009	,008
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.10	Pearson Correlation	,250**	,332**	.b	,484**	,276**	,594**	,353**	,225*	,433**	1	,268**	,246*	,292**	,361**	,051	,326**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,000	,004	,000	,000	,020	,000		,005	,011	,002	,000	,602	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.11	Pearson Correlation	,127	,400**	.b	,291**	,149	,330**	,364**	,357**	,227*	,268**	1	,153	,217*	,009	-,008	,207*
	Sig. (2-tailed)	,191	,000		,002	,126	,001	,000	,000	,019	,005		,115	,025	,929	,936	,033
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.12	Pearson Correlation	,109	,229*	.b	,360**	,394**	,219*	,194*	-,003	,285**	,246*	,153	1	,222*	,073	,253**	,148
	Sig. (2-tailed)	,265	,018		,000	,000	,024	,045	,973	,003	,011	,115		,021	,453	,009	,127
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.13	Pearson Correlation	,285**	,298**	.b	,231*	,197*	,212*	,345**	,100	,259**	,292**	,217*	,222*	1	-,066	,113	,247*

x2.19	Pearson Correlation	,505**	,508**	. ^b	,217*	,324**	,209*	,328**	,380**	,197*	,163	,221*	,217*	,322**	-,041	,153	,284**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,025	,001	,030	,001	,000	,042	,092	,022	,025	,001	,677	,117	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.20	Pearson Correlation	,287**	,367**	. ^b	,556**	,374**	,430**	,275**	,012	,439**	,438**	,170	,272**	,194*	,244*	,342**	,372**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,000	,000	,004	,902	,000	,000	,080	,005	,045	,011	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.21	Pearson Correlation	,415**	,406**	. ^b	,285**	,222*	,203*	,425**	,374**	,341**	,274**	,216*	,212*	,426**	,111	,138	,485**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,021	,036	,000	,000	,000	,004	,026	,028	,000	,255	,155	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.22	Pearson Correlation	,269**	,392**	. ^b	,307**	,273**	,191*	,425**	,288**	,186	,174	,222*	,218*	,306**	-,014	,213*	,352**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,001	,005	,048	,000	,003	,055	,073	,021	,024	,001	,889	,027	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.23	Pearson Correlation	,212*	,245*	. ^b	,329**	,239*	,311**	,177	-,035	,340**	,416**	,103	,372**	,203*	,249**	,196*	,242*
	Sig. (2-tailed)	,028	,011		,001	,013	,001	,068	,718	,000	,000	,291	,000	,036	,010	,043	,012
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.24	Pearson Correlation	,168	,194*	. ^b	,333**	,256**	,520**	,227*	,070	,406**	,452**	,167	,223*	,164	,375**	,071	,091
	Sig. (2-tailed)	,084	,045		,000	,008	,000	,019	,475	,000	,000	,086	,021	,091	,000	,468	,351

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.25	Pearson Correlation	,371**	,431**	.b	,229*	,222*	,281**	,549**	,328**	,243*	,336**	,250**	,182	,373**	,070	,128	,462**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,018	,021	,003	,000	,001	,012	,000	,009	,061	,000	,473	,188	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.26	Pearson Correlation	,241*	,125	.b	,385**	,187	,283**	,312**	,087	,275**	,313**	,087	,205*	,205*	,131	,117	,260**
	Sig. (2-tailed)	,012	,200		,000	,054	,003	,001	,372	,004	,001	,373	,035	,034	,180	,228	,007
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.27	Pearson Correlation	,415**	,379**	.b	,261**	,264**	,210*	,350**	,391**	,360**	,183	,334**	,199*	,366**	,130	,208*	,459**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,007	,006	,030	,000	,000	,000	,060	,000	,040	,000	,181	,032	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.28	Pearson Correlation	-,020	-,030	.b	,308**	,164	,167	,017	,079	,065	,190	,066	,107	,050	,003	,016	,159
	Sig. (2-tailed)	,839	,757		,001	,092	,086	,859	,417	,505	,050	,502	,273	,609	,977	,871	,101
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.29	Pearson Correlation	,469**	,453**	.b	,298**	,305**	,275**	,320**	,314**	,394**	,278**	,354**	,185	,335**	,115	,198*	,479**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,001	,004	,001	,001	,000	,004	,000	,057	,000	,237	,041	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.30	Pearson Correlation	,209*	,101	.b	,024	,100	-,024	,083	,154	,087	,007	-,170	,101	,142	,070	,184	,047

x2.36	Pearson Correlation	,253**	,204*	. ^b	,468**	,170	,355**	,326**	,250**	,394**	,391**	,122	,258**	,219*	,214*	,109	,288**
	Sig. (2-tailed)	,009	,035		,000	,080	,000	,001	,010	,000	,000	,211	,007	,023	,027	,264	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.37	Pearson Correlation	,112	,138	. ^b	,116	,106	,076	,383**	,344**	,168	,223*	,328**	,080	,349**	-,032	,132	,256**
	Sig. (2-tailed)	,251	,157		,236	,278	,434	,000	,000	,084	,021	,001	,413	,000	,743	,176	,008
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.38	Pearson Correlation	,436**	,356**	. ^b	,237*	,273**	,127	,358**	,401**	,232*	,228*	,312**	,148	,382**	,001	,124	,406**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,014	,004	,191	,000	,000	,016	,018	,001	,127	,000	,988	,205	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.39	Pearson Correlation	,232*	,294**	. ^b	,320**	,360**	,224*	,536**	,250**	,333**	,197*	,214*	,183	,229*	,070	,207*	,312**
	Sig. (2-tailed)	,016	,002		,001	,000	,021	,000	,009	,000	,042	,027	,059	,018	,475	,032	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.40	Pearson Correlation	,199*	,168	. ^b	,105	,117	,258**	,184	,189	,192*	,294**	-,128	,225*	,323**	,075	,080	,153
	Sig. (2-tailed)	,040	,084		,281	,231	,007	,058	,051	,047	,002	,189	,020	,001	,443	,411	,116
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.41	Pearson Correlation	-,004	-,141	. ^b	,034	,065	,168	-,170	-,112	-,106	,045	-,213*	-,032	-,067	,210*	,294**	-,039
	Sig. (2-tailed)	,966	,148		,729	,508	,084	,081	,250	,279	,646	,028	,743	,493	,030	,002	,693

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.42	Pearson Correlation	,301**	,362**	.b	,447**	,299**	,277**	,307**	,127	,517**	,416**	,109	,363**	,285**	,114	,182	,165
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,002	,004	,001	,194	,000	,000	,266	,000	,003	,241	,060	,090
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.43	Pearson Correlation	,449**	,447**	.b	,249**	,283**	,188	,481**	,381**	,323**	,289**	,266**	,189	,227*	,096	,060	,479**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,010	,003	,053	,000	,000	,001	,003	,006	,051	,018	,325	,540	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.44	Pearson Correlation	,297**	,304**	.b	,337**	,237*	,302**	,261**	,221*	,349**	,364**	,124	,156	,176	,289**	,137	,187
	Sig. (2-tailed)	,002	,001		,000	,014	,002	,007	,022	,000	,000	,202	,109	,071	,003	,160	,054
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.45	Pearson Correlation	,295**	,311**	.b	,212*	,207*	,320**	,441**	,220*	,464**	,432**	,244*	,319**	,216*	,268**	,191*	,174
	Sig. (2-tailed)	,002	,001		,028	,033	,001	,000	,023	,000	,000	,011	,001	,025	,005	,049	,073
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.46	Pearson Correlation	,488**	,308**	.b	,321**	,200*	,278**	,334**	,363**	,349**	,322**	,027	,136	,163	,327**	,201*	,142
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,001	,039	,004	,000	,000	,000	,001	,786	,162	,093	,001	,038	,146
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.47	Pearson Correlation	,483**	,479**	.b	,261**	,375**	,178	,378**	,262**	,358**	,329**	,334**	,361**	,419**	,098	,034	,422**

x2.9	Pearson Correlation	,445**	,225*	,197*	,439**	,341**	,186	,340**	,406**	,243*	,275**	,360**	,065	,394**	,087	,268**	,292**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,042	,000	,000	,055	,000	,000	,012	,004	,000	,505	,000	,371	,005	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.10	Pearson Correlation	,299**	,297**	,163	,438**	,274**	,174	,416**	,452**	,336**	,313**	,183	,190	,278**	,007	,257**	,206*
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,092	,000	,004	,073	,000	,000	,000	,001	,060	,050	,004	,943	,008	,034
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.11	Pearson Correlation	,444**	,180	,221*	,170	,216*	,222*	,103	,167	,250**	,087	,334**	,066	,354**	-,170	,386**	-,009
	Sig. (2-tailed)	,000	,064	,022	,080	,026	,021	,291	,086	,009	,373	,000	,502	,000	,081	,000	,924
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.12	Pearson Correlation	,196*	,277**	,217*	,272**	,212*	,218*	,372**	,223*	,182	,205*	,199*	,107	,185	,101	,205*	,381**
	Sig. (2-tailed)	,044	,004	,025	,005	,028	,024	,000	,021	,061	,035	,040	,273	,057	,302	,034	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.13	Pearson Correlation	,391**	,246*	,322**	,194*	,426**	,306**	,203*	,164	,373**	,205*	,366**	,050	,335**	,142	,183	,215*
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,001	,045	,000	,001	,036	,091	,000	,034	,000	,609	,000	,146	,059	,026
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.14	Pearson Correlation	,037	,152	-,041	,244*	,111	-,014	,249**	,375**	,070	,131	,130	,003	,115	,070	,111	,113
	Sig. (2-tailed)	,707	,119	,677	,011	,255	,889	,010	,000	,473	,180	,181	,977	,237	,477	,255	,247

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.15	Pearson Correlation	,094	,231*	,153	,342**	,138	,213*	,196*	,071	,128	,117	,208*	,016	,198*	,184	,189	,243*
	Sig. (2-tailed)	,335	,017	,117	,000	,155	,027	,043	,468	,188	,228	,032	,871	,041	,057	,051	,012
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.16	Pearson Correlation	,528**	,199*	,284**	,372**	,485**	,352**	,242*	,091	,462**	,260**	,459**	,159	,479**	,047	,518**	,193*
	Sig. (2-tailed)	,000	,040	,003	,000	,000	,000	,012	,351	,000	,007	,000	,101	,000	,633	,000	,046
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.17	Pearson Correlation	1	,234*	,590**	,358**	,597**	,358**	,292**	,145	,515**	,244*	,615**	-,053	,562**	,092	,540**	,294**
	Sig. (2-tailed)		,015	,000	,000	,000	,000	,002	,136	,000	,011	,000	,591	,000	,345	,000	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.18	Pearson Correlation	,234*	1	,021	,436**	,344**	,216*	,310**	,231*	,284**	,312**	,306**	,095	,346**	,197*	,060	,021
	Sig. (2-tailed)	,015		,834	,000	,000	,026	,001	,017	,003	,001	,001	,330	,000	,042	,537	,827
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.19	Pearson Correlation	,590**	,021	1	,172	,536**	,428**	,279**	,069	,544**	,187	,457**	-,163	,421**	,220*	,410**	,284**
	Sig. (2-tailed)	,000	,834		,077	,000	,000	,004	,477	,000	,054	,000	,093	,000	,023	,000	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.20	Pearson Correlation	,358**	,436**	,172	1	,249**	,322**	,524**	,382**	,313**	,477**	,354**	,298**	,394**	,202*	,283**	,195*

x2.26	Pearson Correlation	,244*	,312**	,187	,477**	,380**	,175	,527**	,352**	,461**	1	,294**	,313**	,255**	,263**	,149	,397**
	Sig. (2-tailed)	,011	,001	,054	,000	,000	,071	,000	,000	,000		,002	,001	,008	,006	,126	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.27	Pearson Correlation	,615**	,306**	,457**	,354**	,702**	,533**	,142	,054	,482**	,294**	1	,042	,816**	,205*	,574**	,287**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,143	,580	,000	,002		,670	,000	,034	,000	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.28	Pearson Correlation	-,053	,095	-,163	,298**	-,044	,005	,153	,141	,028	,313**	,042	1	,045	-,060	,012	,082
	Sig. (2-tailed)	,591	,330	,093	,002	,650	,961	,115	,148	,777	,001	,670		,646	,537	,906	,402
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.29	Pearson Correlation	,562**	,346**	,421**	,394**	,634**	,505**	,208*	,152	,445**	,255**	,816**	,045	1	,227*	,570**	,251**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,032	,118	,000	,008	,000	,646		,019	,000	,009
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.30	Pearson Correlation	,092	,197*	,220*	,202*	,265**	,140	,255**	,023	,254**	,263**	,205*	-,060	,227*	1	,008	,476**
	Sig. (2-tailed)	,345	,042	,023	,037	,006	,150	,008	,817	,008	,006	,034	,537	,019		,931	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.31	Pearson Correlation	,540**	,060	,410**	,283**	,463**	,394**	,145	,009	,512**	,149	,574**	,012	,570**	,008	1	,209*
	Sig. (2-tailed)	,000	,537	,000	,003	,000	,000	,135	,929	,000	,126	,000	,906	,000	,931		,031

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.32	Pearson Correlation	,294**	,021	,284**	,195*	,263**	,189	,348**	,225*	,263**	,397**	,287**	,082	,251**	,476**	,209*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,827	,003	,044	,006	,052	,000	,020	,006	,000	,003	,402	,009	,000	,031	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.33	Pearson Correlation	,326**	,121	,307**	,162	,263**	,273**	-,073	-,100	,265**	-,052	,297**	,007	,327**	,222*	,345**	,118
	Sig. (2-tailed)	,001	,216	,001	,095	,006	,004	,452	,306	,006	,592	,002	,942	,001	,022	,000	,224
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.34	Pearson Correlation	,187	,046	,175	,099	,115	,232*	,022	,152	,245*	,090	,195*	-,014	,175	,110	,184	,226*
	Sig. (2-tailed)	,053	,639	,071	,308	,238	,016	,820	,118	,011	,357	,044	,889	,072	,262	,057	,019
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.35	Pearson Correlation	,148	,095	,106	,344**	,101	,167	,165	,246*	,229*	,171	,257**	,198*	,244*	,125	,207*	,127
	Sig. (2-tailed)	,128	,330	,279	,000	,299	,086	,089	,011	,018	,079	,007	,041	,011	,200	,033	,194
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.36	Pearson Correlation	,479**	,242*	,363**	,371**	,403**	,206*	,354**	,277**	,330**	,346**	,350**	,178	,354**	,170	,250**	,319**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,000	,000	,000	,033	,000	,004	,001	,000	,000	,066	,000	,081	,009	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.37	Pearson Correlation	,323**	,195*	,211*	,112	,439**	,218*	,073	,032	,229*	,158	,447**	-,044	,388**	,126	,428**	,170

x2.43	Pearson Correlation	,564**	,201*	,535**	,285**	,608**	,452**	,173	,092	,498**	,236*	,594**	-,125	,579**	,161	,596**	,242*
	Sig. (2-tailed)	,000	,038	,000	,003	,000	,000	,075	,345	,000	,014	,000	,201	,000	,097	,000	,012
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.44	Pearson Correlation	,284**	,234*	,162	,245*	,305**	,196*	,296**	,316**	,235*	,173	,307**	,095	,404**	,183	,208*	,172
	Sig. (2-tailed)	,003	,015	,096	,011	,001	,043	,002	,001	,015	,074	,001	,332	,000	,059	,032	,076
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.45	Pearson Correlation	,274**	,312**	,278**	,275**	,353**	,230*	,400**	,383**	,304**	,269**	,310**	-,053	,368**	,139	,337**	,355**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,004	,004	,000	,017	,000	,000	,001	,005	,001	,586	,000	,152	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.46	Pearson Correlation	,228*	,147	,365**	,251**	,383**	,341**	,225*	,269**	,301**	,253**	,358**	,052	,393**	,203*	,194*	,281**
	Sig. (2-tailed)	,018	,130	,000	,009	,000	,000	,020	,005	,002	,009	,000	,596	,000	,036	,046	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.47	Pearson Correlation	,432**	,325**	,375**	,316**	,465**	,458**	,330**	,229*	,407**	,192*	,549**	,059	,662**	,155	,488**	,232*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,001	,018	,000	,048	,000	,549	,000	,110	,000	,016
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.48	Pearson Correlation	,496**	,389**	,418**	,437**	,519**	,363**	,489**	,207*	,386**	,442**	,639**	,140	,651**	,194*	,578**	,299**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,032	,000	,000	,000	,151	,000	,045	,000	,002

x2.5	Pearson Correlation	,092	,136	,310**	,170	,106	,273**	,360**	,117	,065	,299**
	Sig. (2-tailed)	,347	,164	,001	,080	,278	,004	,000	,231	,508	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.6	Pearson Correlation	-,052	,004	,283**	,355**	,076	,127	,224*	,258**	,168	,277**
	Sig. (2-tailed)	,595	,964	,003	,000	,434	,191	,021	,007	,084	,004
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.7	Pearson Correlation	,083	,167	,284**	,326**	,383**	,358**	,536**	,184	-,170	,307**
	Sig. (2-tailed)	,393	,085	,003	,001	,000	,000	,000	,058	,081	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.8	Pearson Correlation	,173	,032	,151	,250**	,344**	,401**	,250**	,189	-,112	,127
	Sig. (2-tailed)	,075	,741	,121	,010	,000	,000	,009	,051	,250	,194
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.9	Pearson Correlation	-,010	,059	,118	,394**	,168	,232*	,333**	,192*	-,106	,517**
	Sig. (2-tailed)	,915	,545	,228	,000	,084	,016	,000	,047	,279	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.10	Pearson Correlation	,132	,031	,060	,391**	,223*	,228*	,197*	,294**	,045	,416**
	Sig. (2-tailed)	,177	,753	,541	,000	,021	,018	,042	,002	,646	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.11	Pearson Correlation	,045	,052	,082	,122	,328**	,312**	,214*	-,128	-,213*	,109
	Sig. (2-tailed)	,643	,596	,401	,211	,001	,001	,027	,189	,028	,266
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.12	Pearson Correlation	,304**	,157	,044	,258**	,080	,148	,183	,225*	-,032	,363**
	Sig. (2-tailed)	,001	,106	,651	,007	,413	,127	,059	,020	,743	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.13	Pearson Correlation	,202*	,401**	-,081	,219*	,349**	,382**	,229*	,323**	-,067	,285**
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,405	,023	,000	,000	,018	,001	,493	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.14	Pearson Correlation	-,082	-,013	,155	,214*	-,032	,001	,070	,075	,210*	,114
	Sig. (2-tailed)	,401	,893	,110	,027	,743	,988	,475	,443	,030	,241
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.15	Pearson Correlation	,053	,147	,120	,109	,132	,124	,207*	,080	,294**	,182
	Sig. (2-tailed)	,588	,131	,219	,264	,176	,205	,032	,411	,002	,060
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.16	Pearson Correlation	,271**	-,020	,223*	,288**	,256**	,406**	,312**	,153	-,039	,165

x2.22	Pearson Correlation	,273**	,232*	,167	,206*	,218*	,427**	,546**	,236*	-,071	,303**
	Sig. (2-tailed)	,004	,016	,086	,033	,024	,000	,000	,015	,467	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.23	Pearson Correlation	-,073	,022	,165	,354**	,073	,176	,208*	,297**	,132	,435**
	Sig. (2-tailed)	,452	,820	,089	,000	,454	,071	,032	,002	,174	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.24	Pearson Correlation	-,100	,152	,246*	,277**	,032	,042	,056	,232*	,165	,366**
	Sig. (2-tailed)	,306	,118	,011	,004	,742	,668	,567	,016	,089	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.25	Pearson Correlation	,265**	,245*	,229*	,330**	,229*	,507**	,492**	,379**	-,042	,362**
	Sig. (2-tailed)	,006	,011	,018	,001	,018	,000	,000	,000	,666	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.26	Pearson Correlation	-,052	,090	,171	,346**	,158	,284**	,270**	,327**	,259**	,287**
	Sig. (2-tailed)	,592	,357	,079	,000	,104	,003	,005	,001	,007	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.27	Pearson Correlation	,297**	,195*	,257**	,350**	,447**	,729**	,442**	,222*	,010	,254**
	Sig. (2-tailed)	,002	,044	,007	,000	,000	,000	,000	,022	,920	,008

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.28	Pearson Correlation	,007	-,014	,198*	,178	-,044	-,025	-,040	,206*	,073	,106
	Sig. (2-tailed)	,942	,889	,041	,066	,654	,795	,683	,033	,455	,276
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.29	Pearson Correlation	,327**	,175	,244*	,354**	,388**	,668**	,471**	,256**	,025	,321**
	Sig. (2-tailed)	,001	,072	,011	,000	,000	,000	,000	,008	,800	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.30	Pearson Correlation	,222*	,110	,125	,170	,126	,238*	,190*	,400**	,133	,180
	Sig. (2-tailed)	,022	,262	,200	,081	,194	,013	,050	,000	,171	,064
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.31	Pearson Correlation	,345**	,184	,207*	,250**	,428**	,485**	,388**	,154	,021	,224*
	Sig. (2-tailed)	,000	,057	,033	,009	,000	,000	,000	,113	,829	,020
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.32	Pearson Correlation	,118	,226*	,127	,319**	,170	,228*	,165	,379**	,161	,291**
	Sig. (2-tailed)	,224	,019	,194	,001	,079	,018	,089	,000	,097	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.33	Pearson Correlation	1	,341**	,058	,176	,170	,374**	,192*	,271**	,033	,041

x2.39	Pearson Correlation	,192*	,118	,227*	,323**	,282**	,485**	1	,229*	-,059	,287**
	Sig. (2-tailed)	,048	,227	,019	,001	,003	,000		,018	,544	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.40	Pearson Correlation	,271**	,300**	,230*	,291**	,094	,204*	,229*	1	,098	,233*
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,017	,002	,337	,035	,018		,315	,016
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.41	Pearson Correlation	,033	,063	,143	-,003	-,036	-,087	-,059	,098	1	-,072
	Sig. (2-tailed)	,732	,521	,143	,979	,712	,372	,544	,315		,458
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.42	Pearson Correlation	,041	,171	,191*	,439**	,184	,171	,287**	,233*	-,072	1
	Sig. (2-tailed)	,677	,078	,049	,000	,058	,079	,003	,016	,458	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.43	Pearson Correlation	,393**	,181	,217*	,323**	,408**	,545**	,524**	,318**	-,036	,338**
	Sig. (2-tailed)	,000	,062	,025	,001	,000	,000	,000	,001	,711	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.44	Pearson Correlation	-,029	,032	,147	,399**	,177	,175	,150	,191*	,020	,494**
	Sig. (2-tailed)	,766	,741	,130	,000	,068	,072	,123	,049	,840	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.45	Pearson Correlation	,053	,092	,227*	,350**	,426**	,243*	,315**	,202*	,007	,483**
	Sig. (2-tailed)	,586	,348	,019	,000	,000	,012	,001	,037	,942	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.46	Pearson Correlation	,007	,048	,130	,402**	,162	,277**	,322**	,191*	,058	,454**
	Sig. (2-tailed)	,946	,624	,183	,000	,095	,004	,001	,048	,555	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.47	Pearson Correlation	,290**	,240*	,223*	,237*	,315**	,497**	,439**	,174	-,113	,419**
	Sig. (2-tailed)	,002	,013	,021	,014	,001	,000	,000	,073	,246	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.48	Pearson Correlation	,222*	,136	,219*	,315**	,392**	,536**	,389**	,102	,043	,313**
	Sig. (2-tailed)	,021	,162	,024	,001	,000	,000	,000	,297	,663	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
x2.total	Pearson Correlation	,317**	,277**	,357**	,589**	,427**	,637**	,573**	,434**	,096	,586**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,323	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

Correlations

		x2.43	x2.44	x2.45	x2.46	x2.47	x2.48	x2.total
x2.1	Pearson Correlation	,449**	,297**	,295**	,488**	,483**	,480**	,582**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.2	Pearson Correlation	,447**	,304**	,311**	,308**	,479**	,428**	,609**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,001	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.3	Pearson Correlation	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b
	Sig. (2-tailed)							
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.4	Pearson Correlation	,249**	,337**	,212*	,321**	,261**	,370**	,580**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,028	,001	,007	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.5	Pearson Correlation	,283**	,237*	,207*	,200*	,375**	,345**	,522**
	Sig. (2-tailed)	,003	,014	,033	,039	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.6	Pearson Correlation	,188	,302**	,320**	,278**	,178	,132	,541**
	Sig. (2-tailed)							
	N							

x2.12	Pearson Correlation	,189	,156	,319**	,136	,361**	,333**	,428**
	Sig. (2-tailed)	,051	,109	,001	,162	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.13	Pearson Correlation	,227*	,176	,216*	,163	,419**	,224*	,470**
	Sig. (2-tailed)	,018	,071	,025	,093	,000	,020	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.14	Pearson Correlation	,096	,289**	,268**	,327**	,098	,178	,301**
	Sig. (2-tailed)	,325	,003	,005	,001	,315	,066	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.15	Pearson Correlation	,060	,137	,191*	,201*	,034	,220*	,341**
	Sig. (2-tailed)	,540	,160	,049	,038	,728	,023	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.16	Pearson Correlation	,479**	,187	,174	,142	,422**	,416**	,545**
	Sig. (2-tailed)	,000	,054	,073	,146	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.17	Pearson Correlation	,564**	,284**	,274**	,228*	,432**	,496**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,004	,018	,000	,000	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.18	Pearson Correlation	,201*	,234*	,312**	,147	,325**	,389**	,464**
	Sig. (2-tailed)	,038	,015	,001	,130	,001	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.19	Pearson Correlation	,535**	,162	,278**	,365**	,375**	,418**	,573**
	Sig. (2-tailed)	,000	,096	,004	,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.20	Pearson Correlation	,285**	,245*	,275**	,251**	,316**	,437**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,003	,011	,004	,009	,001	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.21	Pearson Correlation	,608**	,305**	,353**	,383**	,465**	,519**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.22	Pearson Correlation	,452**	,196*	,230*	,341**	,458**	,363**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000	,043	,017	,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.23	Pearson Correlation	,173	,296**	,400**	,225*	,330**	,489**	,526**

x2.29	Pearson Correlation	,579**	,404**	,368**	,393**	,662**	,651**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.30	Pearson Correlation	,161	,183	,139	,203*	,155	,194*	,311**
	Sig. (2-tailed)	,097	,059	,152	,036	,110	,045	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.31	Pearson Correlation	,596**	,208*	,337**	,194*	,488**	,578**	,592**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,000	,046	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.32	Pearson Correlation	,242*	,172	,355**	,281**	,232*	,299**	,467**
	Sig. (2-tailed)	,012	,076	,000	,003	,016	,002	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.33	Pearson Correlation	,393**	-,029	,053	,007	,290**	,222*	,317**
	Sig. (2-tailed)	,000	,766	,586	,946	,002	,021	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.34	Pearson Correlation	,181	,032	,092	,048	,240*	,136	,277**
	Sig. (2-tailed)	,062	,741	,348	,624	,013	,162	,004

	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.35	Pearson Correlation	,217*	,147	,227*	,130	,223*	,219*	,357**
	Sig. (2-tailed)	,025	,130	,019	,183	,021	,024	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.36	Pearson Correlation	,323**	,399**	,350**	,402**	,237*	,315**	,589**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,014	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.37	Pearson Correlation	,408**	,177	,426**	,162	,315**	,392**	,427**
	Sig. (2-tailed)	,000	,068	,000	,095	,001	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.38	Pearson Correlation	,545**	,175	,243*	,277**	,497**	,536**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,000	,072	,012	,004	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.39	Pearson Correlation	,524**	,150	,315**	,322**	,439**	,389**	,573**
	Sig. (2-tailed)	,000	,123	,001	,001	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.40	Pearson Correlation	,318**	,191*	,202*	,191*	,174	,102	,434**

x2.46	Pearson Correlation	,280**	,562**	,480**	1	,330**	,378**	,556**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,001	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.47	Pearson Correlation	,519**	,211*	,476**	,330**	1	,666**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,000	,001		,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.48	Pearson Correlation	,545**	,363**	,496**	,378**	,666**	1	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
x2.total	Pearson Correlation	,662**	,509**	,604**	,556**	,665**	,726**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107

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

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

b. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Output Uji Validitas Variabel 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
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------

Y.1	Pearson Correlation	1	,390**	,432**	,078	,018	,260**	,392**	,381**	-,077	,197*	,134	,115	,189	,075	,098	,148
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,427	,856	,007	,000	,000	,430	,041	,169	,237	,051	,445	,317	,128
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.2	Pearson Correlation	,390**	1	,445**	,021	,112	,279**	,323**	,507**	,089	,280**	,062	,025	,397**	,125	,160	,276**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,834	,249	,004	,001	,000	,363	,004	,525	,796	,000	,201	,100	,004
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.3	Pearson Correlation	,432**	,445**	1	,124	,106	,348**	,397**	,439**	,096	,171	,088	,312**	,181	,085	,164	,173
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,205	,279	,000	,000	,000	,324	,078	,368	,001	,062	,387	,092	,075
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.4	Pearson Correlation	,078	,021	,124	1	,197*	,271**	-,064	,153	,254**	,038	,204*	,094	-,166	,115	,210*	,002
	Sig. (2-tailed)	,427	,834	,205		,042	,005	,514	,116	,008	,697	,035	,337	,088	,238	,030	,980
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.5	Pearson Correlation	,018	,112	,106	,197*	1	,536**	,151	,225*	,346**	,148	,415**	,200*	,254**	,414**	,468**	,111
	Sig. (2-tailed)	,856	,249	,279	,042		,000	,120	,020	,000	,127	,000	,039	,008	,000	,000	,254
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.6	Pearson Correlation	,260**	,279**	,348**	,271**	,536**	1	,198*	,332**	,235*	,269**	,270**	,111	,195*	,323**	,315**	,175
	Sig. (2-tailed)	,007	,004	,000	,005	,000		,041	,000	,015	,005	,005	,254	,044	,001	,001	,071

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.7	Pearson Correlation	,392**	,323**	,397**	-,064	,151	,198*	1	,483**	,225*	,256**	,105	,073	,345**	,224*	,281**	,285**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,514	,120	,041		,000	,020	,008	,282	,452	,000	,020	,003	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.8	Pearson Correlation	,381**	,507**	,439**	,153	,225*	,332**	,483**	1	,203*	,273**	,152	,074	,342**	,246*	,323**	,205*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,116	,020	,000	,000		,036	,004	,119	,446	,000	,011	,001	,035
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.9	Pearson Correlation	-,077	,089	,096	,254**	,346**	,235*	,225*	,203*	1	,240*	,373**	,133	,173	,275**	,233*	,044
	Sig. (2-tailed)	,430	,363	,324	,008	,000	,015	,020	,036		,013	,000	,172	,074	,004	,016	,650
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.10	Pearson Correlation	,197*	,280**	,171	,038	,148	,269**	,256**	,273**	,240*	1	,106	-,119	,333**	,111	,140	,419**
	Sig. (2-tailed)	,041	,004	,078	,697	,127	,005	,008	,004	,013		,277	,221	,000	,254	,150	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.11	Pearson Correlation	,134	,062	,088	,204*	,415**	,270**	,105	,152	,373**	,106	1	,309**	,158	,256**	,250**	,147
	Sig. (2-tailed)	,169	,525	,368	,035	,000	,005	,282	,119	,000	,277		,001	,104	,008	,010	,132
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.12	Pearson Correlation	,115	,025	,312**	,094	,200*	,111	,073	,074	,133	-,119	,309**	1	-,067	,243*	,067	-,144

Y.18	Pearson Correlation	,004	,100	,100	,218*	,314**	,103	,025	,202*	,156	-,038	,352**	,227*	,039	,295**	,269**	-,028
	Sig. (2-tailed)	,965	,303	,308	,024	,001	,290	,796	,037	,108	,701	,000	,019	,689	,002	,005	,774
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.19	Pearson Correlation	,249**	,299**	,343**	-,003	,060	,186	,322**	,339**	,073	,323**	,034	-,152	,621**	,156	,132	,512**
	Sig. (2-tailed)	,010	,002	,000	,979	,536	,055	,001	,000	,458	,001	,729	,118	,000	,108	,175	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.20	Pearson Correlation	,373**	,256**	,504**	-,132	,158	,257**	,432**	,199*	-,017	,107	,099	,106	,306**	,059	-,049	,125
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,176	,103	,008	,000	,040	,865	,273	,308	,277	,001	,545	,619	,199
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.21	Pearson Correlation	,047	,198*	,160	-,005	,449**	,313**	,254**	,391**	,291**	,144	,227*	,136	,353**	,361**	,370**	,228*
	Sig. (2-tailed)	,630	,040	,100	,962	,000	,001	,008	,000	,002	,138	,019	,163	,000	,000	,000	,018
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.22	Pearson Correlation	,052	,162	,408**	,047	,216*	,329**	,163	,255**	,350**	,115	,206*	-,025	,263**	,202*	,142	,229*
	Sig. (2-tailed)	,598	,096	,000	,631	,026	,001	,093	,008	,000	,237	,033	,795	,006	,037	,146	,018
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.23	Pearson Correlation	,250**	,370**	,419**	-,169	,256**	,227*	,415**	,413**	,153	,122	,120	,084	,486**	,300**	,249**	,156
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,081	,008	,019	,000	,000	,117	,210	,217	,388	,000	,002	,010	,110

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.24	Pearson Correlation	,141	,182	,155	,108	,420**	,501**	,263**	,272**	,285**	,194*	,207*	,006	,279**	,514**	,387**	,338**
	Sig. (2-tailed)	,148	,061	,110	,269	,000	,000	,006	,005	,003	,045	,032	,948	,004	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.25	Pearson Correlation	,246*	,412**	,246*	-,140	,168	,297**	,337**	,359**	,159	,291**	,259**	-,040	,415**	,196*	,042	,381**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,011	,151	,084	,002	,000	,000	,102	,002	,007	,681	,000	,043	,667	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.26	Pearson Correlation	,177	,374**	,237*	-,052	,317**	,384**	,290**	,358**	,160	,207*	,142	,092	,312**	,388**	,318**	,264**
	Sig. (2-tailed)	,068	,000	,014	,598	,001	,000	,002	,000	,101	,032	,144	,344	,001	,000	,001	,006
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.27	Pearson Correlation	,421**	,385**	,453**	-,142	,167	,233*	,459**	,310**	-,099	,258**	,107	,077	,419**	,185	,163	,370**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,145	,086	,016	,000	,001	,313	,007	,272	,428	,000	,056	,093	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.28	Pearson Correlation	,121	,307**	,196*	,139	,399**	,432**	,243*	,457**	,245*	,184	,156	-,096	,258**	,307**	,298**	,156
	Sig. (2-tailed)	,215	,001	,043	,153	,000	,000	,012	,000	,011	,058	,110	,325	,007	,001	,002	,108
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.29	Pearson Correlation	,261**	,178	,318**	-,105	,045	,048	,499**	,306**	0,000	,140	-,080	,032	,247*	,047	,040	,186

Y.35	Pearson Correlation	,117	,169	,169	-,054	,276**	,124	,333**	,260**	,186	,011	,115	,156	,178	,399**	,337**	,218*
	Sig. (2-tailed)	,232	,082	,083	,581	,004	,201	,000	,007	,055	,912	,237	,108	,066	,000	,000	,024
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.36	Pearson Correlation	,042	,224*	,085	-,041	,211*	,252**	,373**	,398**	,132	,250**	,107	,001	,373**	,411**	,308**	,404**
	Sig. (2-tailed)	,665	,020	,387	,672	,029	,009	,000	,000	,175	,009	,272	,991	,000	,000	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.37	Pearson Correlation	,270**	,254**	,330**	-,134	,125	,173	,442**	,425**	,062	,169	,027	-,090	,477**	,225*	,263**	,366**
	Sig. (2-tailed)	,005	,008	,001	,168	,200	,075	,000	,000	,527	,082	,785	,357	,000	,020	,006	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.38	Pearson Correlation	,116	,289**	,232*	-,092	,169	,036	,284**	,326**	,140	,228*	,137	-,097	,446**	,295**	,212*	,478**
	Sig. (2-tailed)	,234	,003	,016	,344	,082	,711	,003	,001	,149	,018	,160	,322	,000	,002	,029	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.39	Pearson Correlation	,206*	,269**	,093	,116	,142	,198*	,183	,310**	,078	,157	,140	-,013	,254**	,391**	,403**	,269**
	Sig. (2-tailed)	,033	,005	,343	,234	,145	,041	,060	,001	,422	,107	,149	,895	,008	,000	,000	,005
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.40	Pearson Correlation	,044	,139	,038	,198*	,339**	,332**	,263**	,376**	,272**	,148	,236*	-,106	,173	,420**	,509**	,214*
	Sig. (2-tailed)	,652	,154	,697	,041	,000	,000	,006	,000	,005	,128	,014	,277	,075	,000	,000	,027

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.41	Pearson Correlation	-,060	-,007	,028	-,204*	-,073	-,064	,187	,051	,164	-,012	-,085	-,122	,009	-,050	,068	,014
	Sig. (2-tailed)	,536	,939	,778	,035	,458	,511	,054	,604	,092	,899	,385	,210	,923	,609	,484	,888
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.42	Pearson Correlation	,077	,184	,040	,092	,323**	,227*	,265**	,310**	,317**	,154	,182	,067	,230*	,523**	,430**	,264**
	Sig. (2-tailed)	,430	,058	,683	,345	,001	,019	,006	,001	,001	,112	,060	,494	,017	,000	,000	,006
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.43	Pearson Correlation	,126	,145	,282**	,023	-,093	,149	,162	,003	-,018	,122	-,169	,000	,085	-,113	-,050	,044
	Sig. (2-tailed)	,195	,135	,003	,811	,340	,126	,096	,978	,854	,211	,082	,999	,387	,248	,608	,652
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.44	Pearson Correlation	,005	,250**	,123	-,003	,162	,358**	,317**	,329**	,129	,195*	,035	-,042	,301**	,363**	,372**	,415**
	Sig. (2-tailed)	,957	,009	,208	,973	,095	,000	,001	,001	,185	,044	,724	,669	,002	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.45	Pearson Correlation	-,067	,168	-,056	-,045	,213*	,202*	,097	,211*	,243*	,097	,052	-,035	,219*	,341**	,274**	,272**
	Sig. (2-tailed)	,492	,084	,565	,645	,027	,037	,323	,029	,012	,321	,598	,719	,023	,000	,004	,005
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.46	Pearson Correlation	-,029	,117	,032	,165	,023	,068	,050	,220*	,042	,016	,036	,086	,036	,303**	,258**	,096

	Sig. (2-tailed)	,765	,228	,741	,090	,813	,487	,606	,023	,665	,867	,713	,377	,711	,002	,007	,325
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.47	Pearson Correlation	,155	,326**	,276**	,028	,146	,233*	,345**	,382**	,173	,185	,095	,011	,296**	,263**	,132	,249**
	Sig. (2-tailed)	,111	,001	,004	,773	,134	,016	,000	,000	,074	,057	,333	,914	,002	,006	,175	,010
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.48	Pearson Correlation	,111	,221*	,221*	,063	,092	,053	,301**	,222*	,058	,090	-,018	,079	,137	,052	,036	,138
	Sig. (2-tailed)	,257	,022	,022	,516	,344	,588	,002	,021	,555	,358	,853	,416	,160	,595	,715	,155
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.total	Pearson Correlation	,378**	,541**	,506**	,115	,467**	,526**	,597**	,630**	,384**	,391**	,335**	,140	,578**	,552**	,509**	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,238	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,150	,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

		Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Y.29	Y.30	Y.31	Y.32
Y.1	Pearson Correlation	,203*	,004	,249**	,373**	,047	,052	,250**	,141	,246*	,177	,421**	,121	,261**	,152	,244*	,332**
	Sig. (2-tailed)	,036	,965	,010	,000	,630	,598	,009	,148	,011	,068	,000	,215	,007	,118	,011	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.2	Pearson Correlation	,404**	,100	,299**	,256**	,198*	,162	,370**	,182	,412**	,374**	,385**	,307**	,178	,340**	,411**	,359**

Y.8	Pearson Correlation	,372**	,202*	,339**	,199*	,391**	,255**	,413**	,272**	,359**	,358**	,310**	,457**	,306**	,294**	,275**	,257**
	Sig. (2-tailed)	,000	,037	,000	,040	,000	,008	,000	,005	,000	,000	,001	,000	,001	,002	,004	,007
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.9	Pearson Correlation	,189	,156	,073	-,017	,291**	,350**	,153	,285**	,159	,160	-,099	,245*	0,000	,183	,162	-,013
	Sig. (2-tailed)	,051	,108	,458	,865	,002	,000	,117	,003	,102	,101	,313	,011	1,000	,059	,095	,893
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.10	Pearson Correlation	,299**	-,038	,323**	,107	,144	,115	,122	,194*	,291**	,207*	,258**	,184	,140	,172	,321**	,138
	Sig. (2-tailed)	,002	,701	,001	,273	,138	,237	,210	,045	,002	,032	,007	,058	,151	,077	,001	,157
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.11	Pearson Correlation	,138	,352**	,034	,099	,227*	,206*	,120	,207*	,259**	,142	,107	,156	-,080	,094	,064	,022
	Sig. (2-tailed)	,157	,000	,729	,308	,019	,033	,217	,032	,007	,144	,272	,110	,412	,336	,513	,824
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.12	Pearson Correlation	-,003	,227*	-,152	,106	,136	-,025	,084	,006	-,040	,092	,077	-,096	,032	-,019	-,086	,001
	Sig. (2-tailed)	,977	,019	,118	,277	,163	,795	,388	,948	,681	,344	,428	,325	,740	,843	,376	,989
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.13	Pearson Correlation	,520**	,039	,621**	,306**	,353**	,263**	,486**	,279**	,415**	,312**	,419**	,258**	,247*	,181	,500**	,416**
	Sig. (2-tailed)	,000	,689	,000	,001	,000	,006	,000	,004	,000	,001	,000	,007	,010	,061	,000	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.14	Pearson Correlation	,129	,295**	,156	,059	,361**	,202*	,300**	,514**	,196*	,388**	,185	,307**	,047	,366**	,195*	,209*
	Sig. (2-tailed)	,186	,002	,108	,545	,000	,037	,002	,000	,043	,000	,056	,001	,634	,000	,044	,031
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.15	Pearson Correlation	,058	,269**	,132	-,049	,370**	,142	,249**	,387**	,042	,318**	,163	,298**	,040	,385**	,104	,122
	Sig. (2-tailed)	,551	,005	,175	,619	,000	,146	,010	,000	,667	,001	,093	,002	,681	,000	,284	,211
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.16	Pearson Correlation	,471**	-,028	,512**	,125	,228*	,229*	,156	,338**	,381**	,264**	,370**	,156	,186	,251**	,330**	,328**
	Sig. (2-tailed)	,000	,774	,000	,199	,018	,018	,110	,000	,000	,006	,000	,108	,055	,009	,001	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.17	Pearson Correlation	1	,130	,502**	,268**	,253**	,209*	,409**	,090	,375**	,259**	,309**	,228*	,265**	,241*	,377**	,322**
	Sig. (2-tailed)		,183	,000	,005	,008	,031	,000	,354	,000	,007	,001	,018	,006	,013	,000	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.18	Pearson Correlation	,130	1	,029	-,049	,292**	-,003	,178	,143	-,157	,239*	-,020	,341**	-,122	,154	-,052	-,123
	Sig. (2-tailed)	,183		,766	,613	,002	,973	,066	,141	,107	,013	,839	,000	,210	,112	,595	,208
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.19	Pearson Correlation	,502**	,029	1	,336**	,260**	,250**	,370**	,266**	,361**	,327**	,414**	,369**	,242*	,365**	,441**	,327**

Y.25	Pearson Correlation	,375**	-,157	,361**	,377**	,216*	,282**	,434**	,233*	1	,362**	,394**	,306**	,257**	,293**	,365**	,337**
	Sig. (2-tailed)	,000	,107	,000	,000	,025	,003	,000	,016		,000	,000	,001	,007	,002	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.26	Pearson Correlation	,259**	,239*	,327**	,154	,366**	,248*	,451**	,414**	,362**	1	,381**	,523**	,324**	,499**	,478**	,421**
	Sig. (2-tailed)	,007	,013	,001	,113	,000	,010	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.27	Pearson Correlation	,309**	-,020	,414**	,492**	,279**	,316**	,487**	,264**	,394**	,381**	1	,200*	,387**	,215*	,409**	,506**
	Sig. (2-tailed)	,001	,839	,000	,000	,004	,001	,000	,006	,000	,000		,039	,000	,026	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.28	Pearson Correlation	,228*	,341**	,369**	,155	,469**	,251**	,278**	,390**	,306**	,523**	,200*	1	,098	,381**	,192*	,108
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,000	,112	,000	,009	,004	,000	,001	,000	,039		,315	,000	,048	,268
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.29	Pearson Correlation	,265**	-,122	,242*	,321**	,197*	,045	,401**	,047	,257**	,324**	,387**	,098	1	,051	,320**	,288**
	Sig. (2-tailed)	,006	,210	,012	,001	,042	,645	,000	,632	,007	,001	,000	,315		,605	,001	,003
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.30	Pearson Correlation	,241*	,154	,365**	,114	,248*	,201*	,371**	,434**	,293**	,499**	,215*	,381**	,051	1	,290**	,266**
	Sig. (2-tailed)	,013	,112	,000	,244	,010	,038	,000	,000	,002	,000	,026	,000	,605		,002	,006

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.31	Pearson Correlation	,377**	-,052	,441**	,186	,137	,213*	,395**	,269**	,365**	,478**	,409**	,192*	,320**	,290**	1	,584**
	Sig. (2-tailed)	,000	,595	,000	,054	,159	,027	,000	,005	,000	,000	,000	,048	,001	,002		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.32	Pearson Correlation	,322**	-,123	,327**	,332**	,174	,291**	,371**	,247*	,337**	,421**	,506**	,108	,288**	,266**	,584**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,208	,001	,000	,074	,002	,000	,010	,000	,000	,000	,268	,003	,006	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.33	Pearson Correlation	,210*	,021	,334**	,131	,264**	,191*	,290**	,308**	,433**	,383**	,276**	,358**	,085	,401**	,326**	,296**
	Sig. (2-tailed)	,030	,832	,000	,180	,006	,049	,002	,001	,000	,000	,004	,000	,383	,000	,001	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.34	Pearson Correlation	,207*	,146	,337**	,334**	,345**	,343**	,351**	,430**	,215*	,486**	,305**	,286**	,213*	,320**	,280**	,309**
	Sig. (2-tailed)	,032	,133	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,026	,000	,001	,003	,027	,001	,003	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.35	Pearson Correlation	,113	,244*	,258**	,094	,309**	,286**	,343**	,461**	,169	,496**	,241*	,302**	,125	,564**	,171	,340**
	Sig. (2-tailed)	,249	,011	,007	,334	,001	,003	,000	,000	,082	,000	,012	,002	,199	,000	,078	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.36	Pearson Correlation	,359**	,143	,300**	,179	,398**	,202*	,385**	,479**	,272**	,437**	,281**	,307**	,279**	,441**	,274**	,295**

Y.42	Pearson Correlation	,238*	,177	,188	,037	,417**	,138	,259**	,506**	,082	,439**	,238*	,253**	,199*	,384**	,245*	,188
	Sig. (2-tailed)	,014	,069	,052	,702	,000	,157	,007	,000	,403	,000	,014	,009	,040	,000	,011	,053
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.43	Pearson Correlation	-,076	-,337**	,223*	,240*	-,084	,050	,040	,001	,161	,085	,071	,028	,317**	,001	,017	,007
	Sig. (2-tailed)	,438	,000	,021	,013	,389	,608	,680	,989	,097	,384	,470	,776	,001	,988	,865	,947
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.44	Pearson Correlation	,184	,003	,276**	-,004	,294**	,247*	,276**	,506**	,308**	,418**	,248*	,330**	,096	,468**	,181	,272**
	Sig. (2-tailed)	,058	,974	,004	,967	,002	,010	,004	,000	,001	,000	,010	,001	,325	,000	,062	,005
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.45	Pearson Correlation	,134	,015	,206*	-,039	,257**	,219*	,111	,414**	,258**	,389**	,007	,233*	-,097	,289**	,245*	,198*
	Sig. (2-tailed)	,168	,877	,033	,691	,008	,024	,256	,000	,007	,000	,944	,016	,319	,003	,011	,041
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.46	Pearson Correlation	,156	,068	,093	-,004	,148	-,031	,287**	,226*	,115	,331**	,120	,108	0,000	,284**	,145	,099
	Sig. (2-tailed)	,109	,483	,338	,966	,128	,749	,003	,019	,240	,000	,218	,269	1,000	,003	,135	,311
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.47	Pearson Correlation	,275**	-,025	,468**	,306**	,197*	,334**	,395**	,279**	,374**	,364**	,351**	,258**	,099	,301**	,374**	,416**
	Sig. (2-tailed)	,004	,796	,000	,001	,042	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,007	,311	,002	,000	,000

Y.4	Pearson Correlation	-,169	-,027	-,054	-,041	-,134	-,092	,116	,198*	-,204*
	Sig. (2-tailed)	,083	,781	,581	,672	,168	,344	,234	,041	,035
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.5	Pearson Correlation	,118	,230*	,276**	,211*	,125	,169	,142	,339**	-,073
	Sig. (2-tailed)	,227	,017	,004	,029	,200	,082	,145	,000	,458
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.6	Pearson Correlation	,238*	,335**	,124	,252**	,173	,036	,198*	,332**	-,064
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,201	,009	,075	,711	,041	,000	,511
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.7	Pearson Correlation	,321**	,335**	,333**	,373**	,442**	,284**	,183	,263**	,187
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,003	,060	,006	,054
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.8	Pearson Correlation	,168	,267**	,260**	,398**	,425**	,326**	,310**	,376**	,051
	Sig. (2-tailed)	,084	,005	,007	,000	,000	,001	,001	,000	,604
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.9	Pearson Correlation	,170	,243*	,186	,132	,062	,140	,078	,272**	,164
	Sig. (2-tailed)	,080	,012	,055	,175	,527	,149	,422	,005	,092

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.10	Pearson Correlation	,396**	,088	,011	,250**	,169	,228*	,157	,148	-,012
	Sig. (2-tailed)	,000	,367	,912	,009	,082	,018	,107	,128	,899
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.11	Pearson Correlation	,111	,145	,115	,107	,027	,137	,140	,236*	-,085
	Sig. (2-tailed)	,255	,136	,237	,272	,785	,160	,149	,014	,385
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.12	Pearson Correlation	-,209*	,147	,156	,001	-,090	-,097	-,013	-,106	-,122
	Sig. (2-tailed)	,031	,130	,108	,991	,357	,322	,895	,277	,210
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.13	Pearson Correlation	,390**	,274**	,178	,373**	,477**	,446**	,254**	,173	,009
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,066	,000	,000	,000	,008	,075	,923
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.14	Pearson Correlation	,144	,303**	,399**	,411**	,225*	,295**	,391**	,420**	-,050
	Sig. (2-tailed)	,139	,002	,000	,000	,020	,002	,000	,000	,609
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.15	Pearson Correlation	,123	,231*	,337**	,308**	,263**	,212*	,403**	,509**	,068

Y.21	Pearson Correlation	,264**	,345**	,309**	,398**	,286**	,160	,327**	,425**	,013
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,001	,000	,003	,099	,001	,000	,896
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.22	Pearson Correlation	,191*	,343**	,286**	,202*	,342**	,163	,070	,272**	,069
	Sig. (2-tailed)	,049	,000	,003	,037	,000	,094	,476	,005	,477
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.23	Pearson Correlation	,290**	,351**	,343**	,385**	,462**	,370**	,144	,146	,176
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,138	,133	,069
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.24	Pearson Correlation	,308**	,430**	,461**	,479**	,335**	,256**	,351**	,536**	,065
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,506
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.25	Pearson Correlation	,433**	,215*	,169	,272**	,350**	,358**	,126	,149	,169
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,082	,005	,000	,000	,195	,124	,082
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.26	Pearson Correlation	,383**	,486**	,496**	,437**	,348**	,401**	,226*	,468**	-,001
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,019	,000	,993

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.27	Pearson Correlation	,276**	,305**	,241*	,281**	,480**	,329**	,176	,231*	,021
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,012	,003	,000	,001	,069	,017	,830
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.28	Pearson Correlation	,358**	,286**	,302**	,307**	,255**	,226*	,226*	,482**	,093
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,002	,001	,008	,019	,019	,000	,340
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.29	Pearson Correlation	,085	,213*	,125	,279**	,247*	,242*	-,071	,042	,124
	Sig. (2-tailed)	,383	,027	,199	,004	,010	,012	,468	,664	,203
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.30	Pearson Correlation	,401**	,320**	,564**	,441**	,401**	,237*	,350**	,441**	,137
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,014	,000	,000	,159
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.31	Pearson Correlation	,326**	,280**	,171	,274**	,224*	,517**	,129	,147	-,034
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,078	,004	,021	,000	,186	,132	,726
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.32	Pearson Correlation	,296**	,309**	,340**	,295**	,369**	,365**	,223*	,129	-,062

Y.38	Pearson Correlation	,239*	,301**	,254**	,295**	,344**	1	,198*	,256**	,105
	Sig. (2-tailed)	,013	,002	,008	,002	,000		,041	,008	,282
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.39	Pearson Correlation	,287**	,147	,246*	,418**	,402**	,198*	1	,595**	,033
	Sig. (2-tailed)	,003	,131	,011	,000	,000	,041		,000	,738
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.40	Pearson Correlation	,361**	,220*	,412**	,484**	,446**	,256**	,595**	1	,241*
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,000	,000	,000	,008	,000		,012
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.41	Pearson Correlation	,154	,161	,268**	,042	,195*	,105	,033	,241*	1
	Sig. (2-tailed)	,112	,097	,005	,665	,044	,282	,738	,012	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.42	Pearson Correlation	,174	,283**	,447**	,486**	,354**	,244*	,470**	,691**	,120
	Sig. (2-tailed)	,073	,003	,000	,000	,000	,011	,000	,000	,219
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.43	Pearson Correlation	-,007	,175	-,088	-,065	,004	-,050	,011	-,010	,208*
	Sig. (2-tailed)	,946	,072	,367	,503	,964	,609	,907	,920	,032

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.44	Pearson Correlation	,386**	,250**	,414**	,506**	,486**	,384**	,348**	,556**	,147
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,131
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.45	Pearson Correlation	,266**	,299**	,322**	,377**	,287**	,393**	,267**	,422**	,028
	Sig. (2-tailed)	,006	,002	,001	,000	,003	,000	,005	,000	,777
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.46	Pearson Correlation	,129	,146	,163	,340**	,229*	,283**	,305**	,375**	-,013
	Sig. (2-tailed)	,185	,133	,093	,000	,018	,003	,001	,000	,897
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.47	Pearson Correlation	,356**	,331**	,244*	,336**	,320**	,293**	,226*	,274**	,042
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,011	,000	,001	,002	,019	,004	,666
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.48	Pearson Correlation	,224*	,158	,164	,147	,189	,243*	,056	,009	,050
	Sig. (2-tailed)	,020	,104	,092	,131	,051	,012	,566	,927	,608
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.total	Pearson Correlation	,479**	,596**	,556**	,609**	,623**	,524**	,497**	,605**	,149

Y.11	Pearson Correlation	,182	-,169	,035	,052	,036	,095	-,018	,335**
	Sig. (2-tailed)	,060	,082	,724	,598	,713	,333	,853	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.12	Pearson Correlation	,067	,000	-,042	-,035	,086	,011	,079	,140
	Sig. (2-tailed)	,494	,999	,669	,719	,377	,914	,416	,150
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.13	Pearson Correlation	,230*	,085	,301**	,219*	,036	,296**	,137	,578**
	Sig. (2-tailed)	,017	,387	,002	,023	,711	,002	,160	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.14	Pearson Correlation	,523**	-,113	,363**	,341**	,303**	,263**	,052	,552**
	Sig. (2-tailed)	,000	,248	,000	,000	,002	,006	,595	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.15	Pearson Correlation	,430**	-,050	,372**	,274**	,258**	,132	,036	,509**
	Sig. (2-tailed)	,000	,608	,000	,004	,007	,175	,715	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.16	Pearson Correlation	,264**	,044	,415**	,272**	,096	,249**	,138	,511**
	Sig. (2-tailed)	,006	,652	,000	,005	,325	,010	,155	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.17	Pearson Correlation	,238*	-,076	,184	,134	,156	,275**	,226*	,510**
	Sig. (2-tailed)	,014	,438	,058	,168	,109	,004	,019	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.18	Pearson Correlation	,177	-,337**	,003	,015	,068	-,025	,142	,236*
	Sig. (2-tailed)	,069	,000	,974	,877	,483	,796	,144	,015
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.19	Pearson Correlation	,188	,223*	,276**	,206*	,093	,468**	,185	,594**
	Sig. (2-tailed)	,052	,021	,004	,033	,338	,000	,057	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.20	Pearson Correlation	,037	,240*	-,004	-,039	-,004	,306**	,288**	,415**
	Sig. (2-tailed)	,702	,013	,967	,691	,966	,001	,003	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.21	Pearson Correlation	,417**	-,084	,294**	,257**	,148	,197*	,045	,550**
	Sig. (2-tailed)	,000	,389	,002	,008	,128	,042	,649	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.22	Pearson Correlation	,138	,050	,247*	,219*	-,031	,334**	,075	,452**

Y.28	Pearson Correlation	,253**	,028	,330**	,233*	,108	,258**	,208*	,561**
	Sig. (2-tailed)	,009	,776	,001	,016	,269	,007	,032	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.29	Pearson Correlation	,199*	,317**	,096	-,097	0,000	,099	,212*	,348**
	Sig. (2-tailed)	,040	,001	,325	,319	1,000	,311	,028	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.30	Pearson Correlation	,384**	,001	,468**	,289**	,284**	,301**	,255**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000	,988	,000	,003	,003	,002	,008	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.31	Pearson Correlation	,245*	,017	,181	,245*	,145	,374**	,200*	,499**
	Sig. (2-tailed)	,011	,865	,062	,011	,135	,000	,039	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.32	Pearson Correlation	,188	,007	,272**	,198*	,099	,416**	,221*	,495**
	Sig. (2-tailed)	,053	,947	,005	,041	,311	,000	,022	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.33	Pearson Correlation	,174	-,007	,386**	,266**	,129	,356**	,224*	,479**
	Sig. (2-tailed)	,073	,946	,000	,006	,185	,000	,020	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.34	Pearson Correlation	,283**	,175	,250**	,299**	,146	,331**	,158	,596**
	Sig. (2-tailed)	,003	,072	,009	,002	,133	,001	,104	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.35	Pearson Correlation	,447**	-,088	,414**	,322**	,163	,244*	,164	,556**
	Sig. (2-tailed)	,000	,367	,000	,001	,093	,011	,092	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.36	Pearson Correlation	,486**	-,065	,506**	,377**	,340**	,336**	,147	,609**
	Sig. (2-tailed)	,000	,503	,000	,000	,000	,000	,131	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.37	Pearson Correlation	,354**	,004	,486**	,287**	,229*	,320**	,189	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000	,964	,000	,003	,018	,001	,051	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.38	Pearson Correlation	,244*	-,050	,384**	,393**	,283**	,293**	,243*	,524**
	Sig. (2-tailed)	,011	,609	,000	,000	,003	,002	,012	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.39	Pearson Correlation	,470**	,011	,348**	,267**	,305**	,226*	,056	,497**

Y.45	Pearson Correlation	,396**	-,027	,559**	1	,425**	,296**	-,020	,438**
	Sig. (2-tailed)	,000	,785	,000		,000	,002	,835	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.46	Pearson Correlation	,305**	,040	,424**	,425**	1	,431**	,187	,362**
	Sig. (2-tailed)	,001	,685	,000	,000		,000	,054	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.47	Pearson Correlation	,111	,235*	,301**	,296**	,431**	1	,271**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,254	,015	,002	,002	,000		,005	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.48	Pearson Correlation	,007	,113	,082	-,020	,187	,271**	1	,346**
	Sig. (2-tailed)	,946	,245	,400	,835	,054	,005		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.total	Pearson Correlation	,567**	,143	,586**	,438**	,362**	,564**	,346**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,142	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107

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

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

Output Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	206,4019	244,148	,508	,939
x1.2	206,5047	246,913	,298	,940
x1.3	206,6542	242,323	,550	,938
x1.4	206,6355	246,309	,317	,940
x1.5	206,6822	244,558	,407	,939
x1.6	206,7103	249,000	,126	,941
x1.7	206,4766	244,856	,402	,939
x1.8	206,9533	244,592	,328	,940
x1.9	206,5047	241,064	,490	,939
x1.10	206,5140	244,120	,430	,939
x1.11	206,6355	245,479	,450	,939
x1.12	206,6262	242,633	,435	,939
x1.13	206,5607	246,135	,408	,939
x1.14	206,7383	245,497	,389	,939
x1.15	206,4860	240,007	,560	,938
x1.16	206,4393	244,400	,447	,939
x1.17	206,4393	243,249	,561	,938
x1.18	206,6355	238,706	,652	,938

x1.19	206,6262	248,010	,251	,940
x1.20	206,6262	242,727	,441	,939
x1.21	206,5421	242,062	,475	,939
x1.22	206,5047	243,667	,570	,938
x1.23	206,3738	243,236	,443	,939
x1.24	206,7850	242,265	,430	,939
x1.25	207,1402	247,065	,209	,940
x1.26	206,6636	245,527	,537	,939
x1.27	206,5421	243,024	,462	,939
x1.28	207,0935	248,387	,154	,941
x1.29	206,5794	246,982	,324	,939
x1.30	206,7570	247,733	,363	,939
x1.31	206,7757	250,478	,092	,940
x1.32	206,5327	247,308	,325	,939
x1.33	206,4206	245,491	,423	,939
x1.34	206,4299	241,851	,625	,938
x1.35	206,7103	244,491	,429	,939
x1.36	206,6822	246,596	,300	,940
x1.37	206,4673	245,931	,411	,939
x1.38	206,8318	245,802	,374	,939
x1.39	206,8692	243,379	,416	,939
x1.40	206,5888	248,509	,265	,940
x1.41	206,6449	243,684	,538	,938
x1.42	206,6075	244,222	,513	,939
x1.43	206,6355	247,781	,319	,939
x1.44	206,6168	246,748	,470	,939
x1.45	206,4112	243,565	,551	,938
x1.46	206,2243	243,327	,540	,938
x1.47	206,4112	243,452	,536	,938
x1.48	206,2991	244,627	,438	,939

x1.49	206,4393	243,909	,517	,939
x1.50	206,5607	240,664	,661	,938
x1.51	206,8224	249,317	,148	,940
x1.52	206,3178	242,445	,578	,938
x1.53	206,4673	242,100	,562	,938
x1.54	206,3178	242,502	,554	,938
x1.55	206,7009	244,778	,340	,940
x1.56	206,6729	246,883	,470	,939
x1.57	206,4860	244,384	,486	,939
x1.58	206,7103	247,302	,271	,940
x1.59	206,7850	245,246	,347	,939
x1.60	206,5888	243,490	,547	,938
x1.61	206,2897	244,661	,453	,939
x1.62	206,3458	243,832	,514	,939
x1.63	206,3832	241,880	,629	,938
x1.64	206,3458	241,587	,637	,938
x1.65	206,4860	245,120	,456	,939
x1.66	206,4953	245,762	,354	,939

Output Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	152,5888	159,263	,555	,934
x2.2	152,5047	158,460	,580	,934
x2.3	152,9626	166,867	0,000	,937
x2.4	152,7196	159,223	,551	,935
x2.5	152,7290	160,539	,493	,935
x2.6	152,6729	159,713	,511	,935
x2.7	152,7383	158,063	,609	,934
x2.8	152,8411	160,512	,387	,936
x2.9	152,6822	159,653	,562	,934
x2.10	152,6168	159,390	,554	,935
x2.11	152,6075	161,788	,351	,936
x2.12	152,8785	162,221	,400	,936
x2.13	152,2710	161,445	,442	,935
x2.14	153,2897	160,887	,238	,938
x2.15	153,1402	162,216	,302	,936
x2.16	152,6075	159,373	,514	,935
x2.17	152,5981	158,092	,649	,934
x2.18	152,8318	159,085	,421	,936
x2.19	152,7290	159,898	,546	,935
x2.20	152,7664	157,917	,598	,934
x2.21	152,4579	157,156	,675	,934
x2.22	152,5234	159,856	,536	,935
x2.23	152,8785	160,598	,498	,935
x2.24	152,9065	158,953	,404	,936
x2.25	152,6916	157,838	,641	,934
x2.26	152,9065	159,236	,498	,935

x2.27	152,4766	157,988	,683	,934
x2.28	153,2430	164,035	,128	,938
x2.29	152,4393	157,683	,709	,933
x2.30	153,1028	163,206	,277	,936
x2.31	152,6822	159,879	,567	,934
x2.32	153,0093	161,972	,441	,935
x2.33	152,8879	163,384	,286	,936
x2.34	152,5794	163,604	,242	,937
x2.35	152,6262	162,708	,325	,936
x2.36	152,7383	159,497	,562	,934
x2.37	152,5234	161,082	,391	,936
x2.38	152,5607	159,003	,613	,934
x2.39	152,6449	159,892	,546	,935
x2.40	152,9065	162,218	,407	,936
x2.41	153,0841	165,719	,049	,938
x2.42	152,4766	158,535	,555	,934
x2.43	152,5981	157,941	,638	,934
x2.44	152,3738	160,387	,478	,935
x2.45	152,6355	158,649	,576	,934
x2.46	152,4860	158,762	,523	,935
x2.47	152,4860	158,196	,642	,934
x2.48	152,5421	157,156	,706	,933

Output Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	149,1402	142,895	,337	,921
Y.2	149,0187	140,849	,508	,920
Y.3	149,2617	140,572	,467	,920
Y.4	149,3832	146,257	,058	,925
Y.5	149,3271	141,939	,431	,921
Y.6	149,1308	141,454	,495	,920
Y.7	149,3178	140,898	,570	,919
Y.8	149,1963	140,650	,605	,919
Y.9	149,3458	142,209	,338	,922
Y.10	148,8972	143,037	,354	,921
Y.11	149,4393	143,154	,289	,922
Y.12	149,7944	145,731	,079	,925
Y.13	149,0841	141,059	,550	,920
Y.14	149,2150	140,982	,521	,920
Y.15	149,1869	140,606	,471	,920
Y.16	148,7757	141,515	,478	,920
Y.17	149,1215	141,202	,476	,920
Y.18	149,5888	144,659	,189	,923
Y.19	149,0467	140,705	,567	,919
Y.20	149,4579	141,986	,372	,921
Y.21	149,3551	141,382	,521	,920
Y.22	149,3645	142,083	,416	,921
Y.23	149,3178	141,558	,592	,920
Y.24	149,1121	140,233	,588	,919

Y.25	149,1308	141,719	,514	,920
Y.26	149,2710	141,671	,662	,919
Y.27	149,4486	140,136	,543	,920
Y.28	149,4299	141,210	,532	,920
Y.29	149,4112	144,584	,319	,921
Y.30	149,1121	140,987	,570	,919
Y.31	149,1215	142,391	,470	,920
Y.32	149,2150	142,812	,469	,920
Y.33	149,0561	141,393	,442	,920
Y.34	149,2897	138,283	,558	,919
Y.35	149,3084	140,196	,521	,920
Y.36	149,2150	140,265	,581	,919
Y.37	149,1308	140,511	,598	,919
Y.38	148,9439	141,582	,493	,920
Y.39	149,3551	139,910	,453	,920
Y.40	149,1869	139,644	,573	,919
Y.41	149,4766	145,931	,102	,924
Y.42	149,1776	141,242	,539	,920
Y.43	149,8505	145,638	,080	,925
Y.44	149,0374	140,772	,558	,919
Y.45	148,8598	142,650	,404	,921
Y.46	149,0374	143,678	,326	,921
Y.47	149,0841	141,229	,535	,920
Y.48	149,2991	143,230	,304	,922

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama : Nadiah Admar
Tempat Tanggal Lahir : Bekasi, 08 Maret 1999
Alamat : Jl. Pandu F No. 387 Rt 010 Rw 006 Kelurahan
Sepanjangjaya, Rawalumbu, Kota Bekasi
No HP : 082233691771
E-mail : nadadmar@gmail.com

Riwayat Pendidikan : Pendidikan Formal

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. TK Al-Irsyad II | lulus tahun 2005 |
| 2. SD Al-Irsyad II | lulus tahun 2011 |
| 3. MtsN 1 Kota Bekasi | lulus tahun 2014 |
| 4. MAN 2 Kota Bekasi | lulus tahun 2017 |

Pengalaman Organisasi :

- | | |
|--|-------------------|
| 1. HMJ Psikologi | Periode 2019-2020 |
| 2. Dema Fakultas Psikologi dan Kesehatan | Periode 2020-2021 |

Semarang, 11 Agustus 2021



Nadiah Admar

NIM: 1707016009