

ADLN- Perpustakaan Unair
- ABSTRAK
- FIRE EXTINGUISHER

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP AGRESIFITAS
MASSA DENGAN TINGKAT KOMITMEN ORGANISASI
Pada Personel Pemadam Kebakaran
Suku Dinas Kebakaran Kotamadya Jakarta Timur**

SKRIPSI

psi 10706

1/11

12

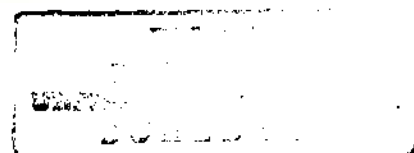


Disusun oleh :

LALU RULANDIA AKHMAD MARDHATILLAH

110010383

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**



**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP AGRESIFITAS
MASSA DENGAN TINGKAT KOMITMEN ORGANISASI
Pada Personel Pemadam Kebakaran
Suku Dinas Kebakaran Kotamadya Jakarta Timur**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Airlangga Surabaya

Disusun oleh :

LALU RULANDIA AKHMAD MARDHATILLAH

110010383

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2005

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui untuk diujikan
oleh Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi

Dosen Pembimbing,



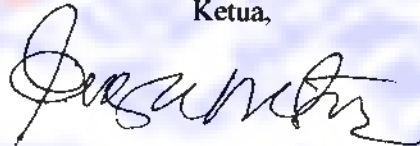
Dra. Psi. Fajrianti, M.Psi.

NIP : 132 206 063

HALAMAN PENGESAHAN

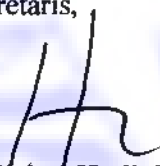
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
pada hari Senin, tanggal 1 Agustus 2005
dengan susunan Dewan Penguji

Ketua,



Drs. Eka Madya Agus Subekti, M.Kes, M.Psi
NIP : 130 937 723

Sekretaris,




Dr. Drs. Cholichu Hadi, MS/
NIP : 131 865 026

Anggota,



Dra. Fajriantbi, M.Psi
NIP : 132 206 063

HALAMAN MOTTO



**Kedisiplinan, Kemandirian, Ketulusan, dan “Kegilaan”
adalah
modal dasar menjadi
Manusia Tangguh, Tanggon, dan Trengginas.**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh hormat dan kebanggaan
Skripsi ini ku persembahkan kepada
Ibunda R.A Siti Andarmarie
dan
Ayahanda Lalu Agoes Winajat Chairul SH
tercinta

*... .. Atas kasih sayang, pendidikan & pembelajaran
pengetahuan & bimbingan, pendisiplinan & kemandirian
... .. Atas air mata, darah, dan cucuran keringat
Segalanya telah kalian berikan untuk Putra satu-satunya
Demi menjadi seorang yang Tangguh, Tanggon, dan Trengginas
Berguna bagi Agama, Bangsa dan Negara*

UCAPAN TERIMA KASIH

Sujud syukur dihadapan Allah SWT yang Maha Besar, Maha Suci, Maha Pengasih dan Maha Penyayang bagi seluruh alam. Kekuatan dan cahaya penerang yang senantiasa dilimpahkan-Nya menjadi pendorong dan pembimbing yang sempurna, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dan juga studi di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Terima kasih pula kepada Engkau Tuhan, atas kemudahan dan kelancaran yang diberikan melalui orang-orang yang telah meringankan jalan penulis menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis memberikan penghormatan dan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Dekan Fakultas Psikologi Unair, Bapak Prof. Dr. Zainudin, Apt, sang reformis sekaligus Bapak Pembangunan bagi Fakultas Psikologi. Atas jasa-jasa dan kerja keras beliau, penulis ikut merasakan suasana baru dan menyejukkan di kampus tercinta.
2. Ibu Herdina Indrijati, S.Psi, selaku dosen wali selama penulis menempuh studi di Fakultas Psikologi. Terima kasih atas kesediaan, ketelatenan, perhatian yang Ibu berikan kepada penulis.
3. Ibu Dra. Fajrianti, M.Psi, selaku dosen pembimbing skripsi, atas kesediaan, perhatian, kesabaran, ketulusan dan arahan kepada penulis selama menjadi mahasiswa bimbingan beliau. Ibu Yanthi memang luar biasa

4. Bapak Drs. Eka Madya Agus Subekti, M.Kes, M.Psi yang telah memberikan masukan, kritikan, dan juga kesempatan yang diberikan kepada penulis mengetahui kelemahan skripsi ini. Hal itu merupakan modal berharga bagi penulis kelak melakukan penulisan.
5. Bapak Dr. Drs. Cholicul Hadi, MS. Anda adalah dosen yang seringkali memberikan pencerahan bagi mahasiswa dengan pemikiran cerdas dan kerendahan hati.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Unair yang tidak hanya telah bersedia berbagi ilmu, namun juga penggemblengan, perangsangan alam berpikir kritis yang logis dan empiris, serta pendewasaan intelektualitas dan emosional bagi setiap mahasiswanya. Sekali lagi penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Ibu dan Bapak sekalian.
7. Ibu dan Bapak guru penulis di TK Pawyatan Daha Kediri, SDN Banjaran IV Kediri, SDN Ketabang III (Seruni 6) Nomor 290 Surabaya, SLTPN 1 Surabaya, SMP Negeri 1 Kediri, dan SMU Negeri 2 Kediri. Suatu kebanggaan dan kehormatan besar bagi penulis selama menjadi murid kalian. Jasamu memang tiada tara, sebab tak ada artinya penulis mampu menyelesaikan studi psikologi dan bergelar S.Psi tanpa pendidikan dan pengajaran (termasuk budi pekerti) yang kalian berikan dengan penuh ketulusan dan dedikasi. Kalian telah memberikan bukti dan contoh bagaimana seharusnya menjadi seorang guru.
8. Para *judges* instrumen penulisan yang telah bersedia meluangkan waktu dan berdiskusi dengan penulis.

9. Bapak Drs. Jhonny Pangaribuan, MM selaku Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi DKI Jakarta atas ijin penelitian yang diberikan.
10. Bapak Drs. H. Sardiyo Sardi selaku Kepala Sub Dinas Partisipasi Masyarakat (Partimas) Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta atas disposisi, kemudahan, dan dukungan yang diberikan kepada penulis. Tak lupa kepada seluruh staf Subdis Partimas, khususnya Pak Tubagus Suryatna S.Sos atas bantuan, arahan, dan dukungan yang luar biasa kepada penulis.
11. Bapak Drs. Saridjan selaku Kepala Suku Dinas Kebakaran Kotamadya Jakarta Timur atas ijin yang diberikan. Terima kasih pula penulis sampaikan kepada Pak Drs. Djatam Suratno selaku inspektur kebakaran atas bantuan informasinya.
12. Seluruh personel Suku Dinas Kebakaran Kotamadya Jakarta Timur, baik kelompok A, B, dan C atas kerjasama, kekompakkan, perhatian, dan bantuannya demi kelancaran penggalan data. Penghormatan dan terima kasih tak lupa kepada seluruh subyek penelitian yang bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner. *Lights up your fire, guys !* Selamatkan korban bencana, padamkan apinya ! Pantang Pulang Sebelum Padam !.
13. Keluarga besar Prof. Dr. Ir. Sedyatmo di Hang Jebat Raya No.1 Jakarta, khususnya Eyang Soemarpeni Sedyatmo, SH atas kasih sayang, ketulusan, dan kesediaan menampung penulis selama studi pendahuluan dan proses penggalan data. Tak lupa Mbok Nem, terima kasih pelayanan dan pijatannya.
14. Kakanda Mayor Inf. Soemarman dan Mbak Lidiana SE atas kebaikan, pelayanan, keramahan, perhatian, dan kesediaan menampung penulis selama

- proses penggalian data. Untuk keponakanku Rafly dan Fira, terima kasih atas pinjaman kameranya dan kelucuannya yang selalu memberikan senyum bagi penulis selama di Jakarta Timur.
15. Adinda Bripda Ruben Kusdianto, anggota Detasemen Gegana Polda Metro Jaya, kader terbaik penulis sejak SMA dan di Paskibraka. Terima kasih atas pinjaman Suzuki Real Thunder 125-nya. Jujur, tanpa itu penulis tak bakal punya nyali melakukan penulisan di Jakarta. Salam Merah Putih !.
16. Saudaraku Iskandar Zulkarnaen dan keluarga Bukit Duri Jakarta, yang selalu menerima penulis di Jakarta dengan keramahan dan senyuman.
17. Saudara-saudaraku anggota Tim Besi Merah Putih : Erwin Indra Praja SH, Satria Suryawirawan Sutrisna SE, Ipda Andik Gunawan, Bayu Triyogo Widyantoro ST, dan Adhi Surya Bramantya SE. Tak ada kata yang pantas penulis ucapkan kepada kalian selain terima kasih yang sebesar-besarnya atas persaudaraan, dedikasi, inspirasi, dan dukungan bagi penulis yang tiada henti, baik suka dan duka sejak SMU sampai saat ini.
18. Adik-adik bina di Paskibraka baik Nasional, Jawa Timur, Kodya Kediri, maupun Satuan Paskibra Smuda Kediri khususnya Mundhi, Hendrik, Sri, Ganjar, Galuh, Husein, Abid, Angga atas dedikasi, kasih sayang dan dukungan moral yang tak pernah henti kalian berikan kepada penulis.
19. Rekan-rekanku sesama mahasiswa bimbingan Ibu Yanti : Anita Rochsetyadi, Eka Haryanti Lestari, Vina Dahlia Dewi, Lilla Noervita, Ima Arofiah, Halim Al Fatah, dan Zuraida Azchar, atas kekompakkan, kebersamaan, diskusi,

sekaligus teman curhat penulis dikala sedih maupun senang selama menyusun skripsi. Jasa kalian akan kukenang selamanya.

20. Para senior angkatan '97, '98 dan '99 : Mas Febry S.Psi , Mas Ninno, Mbak Niken S.Psi, Mas Fajar S.Psi, Mas Awang S.Psi, Mas Hari ST S.Psi, Mas Irfan S.Psi, Mas Adi S.Psi atas dukungan, teladan, dan dorongan semangatnya.

21. Rekan-rekan angkatan 2000 Fakultas Psikologi khususnya Dedy S.Psi, Ayu, Ferry S.Psi, Januar S.Psi, Bagus S.Psi, Akhmad Mubarak, Anggita S.Psi, Fauzi S.Psi, Gordon S.Psi, Ama S.Psi, Vica, Putri, Elok, Lupi S.Psi, Ani S.Psi, Dessi S.Psi, Chrisma, Khusnul, Ari, Dimas Onyonk, Dimas Bre, Fahmi, Joe, Teguh Agil dan Cissil S.Psi atas dukungan, pengetahuan, pengalaman, dan keceriaannya. Maafkan Komting-mu ini jika pernah berbuat dosa kepada kalian. Dan terutama sekali kepada Made Dewi Astuty Saraswati S.Psi yang telah menjadi inspirator dan motivator bagi penulis. Punapi gatrene? Becik manten? Tiyang matur suksma, nggih Wiek!.

22. Rekan dan Adik-adikku angkatan 2001 : Kosmas, Rudy, Heri, Triyo, Dhana, Alma, Ardi, Oriska, Elga, Utin, Yeye, Tiwin, Arry, Yenny, Nurul, Firman, lhda, dan adik-adikku angkatan 2002 : Ika Novarika, KDK Dewi, Endra, Salman, Wisang, Dion, Herison, Berry, Yudho, Fatoni atas do'a, bantuan, diskusi, dan dukungan yang luar biasa.

23. Karyawan Fakultas Psikologi : Pak Slamet, Cak Jo, Mr. Sinyo, Mbak Sum, Pak Parno, Pak Karyono, Pak Kun, Bu Kun, Pak Lasiman, Mas Rustam, Mas Totok, Mas Mul, Mbak Pulung yang telah membantu kelancaran studi penulis.

24. Yofi Rachmawati SE, Addien Widya Kharina SE, Yenny Kristiari SE, atas pengalaman emosional yang sangat berharga dan suntikan moral tempurnya.

25. Sahabat-sahabatku di Tim KKN XXIX Tambak Oso Wilangun : Vero, Agung, Donny SE, Eni S.Sos, Miryadi S.Sos, Kiki SE, Adit S.Sos, Anik S.Sastra, Rachma S.Sastra, Hermi SH, Maya, dan Ira SH. Terima kasih atas kelucuan, kekonyolan penuh tawa, pengalaman, kekompakkan, dan juga motivasinya baik selama di Oso maupun sampai skripsi ini selesai.

Serta kepada semua orang-orang yang belum sempat disebutkan di lembar khusus ini karena keterbatasan tempat dan ketidaksengajaan penulis, terima kasih buat kalian.

Surabaya, Juli 2005

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	14
C. Pembatasan Masalah.....	16
D. Rumusan Masalah.....	17
E. Tujuan Penelitian.....	17
F. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A. Kajian Komitmen Organisasi	
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	20
3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	21
4. Proses Perkembangan Komitmen Organisasi.....	24
5. Konsekuensi Komitmen Organisasi.....	26
B. Kajian Persepsi Terhadap Agresifitas Massa	
1. Pengertian persepsi.....	26
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi.....	27
3. Pengertian agresifitas massa	
3.a. Definisi massa.....	27
3.b. Definisi agresifitas massa.....	28
3.c. Faktor-faktor yang mempengaruhi agresifitas massa.	31
4. Persepsi terhadap agresifitas massa.....	36
C. Hubungan antara Persepsi Terhadap Agresifitas dengan Tingkat Komitmen Organisasi pada Personel Pemadam Kebakaran.....	36

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Tipe Penelitian.....	39
	B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
	C. Definisi Operasional Variabel.....	40
	D. Populasi dan Sampling.....	41
	E. Metode Pengumpulan Data.....	42
	F. Analisis Data.....	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	
	1. Gambaran umum lokasi penelitian.....	48
	2. Gambaran subyek penelitian.....	51
	3. Persiapan penelitian.....	52
	4. Pelaksanaan penelitian.....	56
	B. Validitas dan Reliabilitas	
	1. Validitas item.....	58
	2. Reliabilitas instrumen.....	60
	C. Analisis Statistik	
	1. Analisis uji hubungan.....	60
	2. Deskripsi data penelitian.....	62
	D. Pembahasan.....	65
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan.....	74
	B. Saran.....	74
	DAFTAR PUSTAKA.....	77
	LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Tabel perbandingan frekuensi kebakaran tahun 1998-2004 di DKI Jakarta dan Kota Surabaya.....	4
Tabel 1.2.	Tabel data jenis bangunan yang terbakar tahun 1998-2004 di wilayah DKI Jakarta.....	5
Tabel 3.1.	Tabel <i>Blue Print</i> alat ukur skala Persepsi Terhadap Agresifitas Massa.....	43
Tabel 3.2.	Tabel <i>Blue Print</i> alat ukur skala Komitmen Organisasi.....	44
Tabel 4.3.	Tabel Validasi <i>Judges</i> terhadap kedua instrumen.....	55
Tabel 4.4.	Tabel Item-item skala Tingkat Komitmen Organisasi yang sah.....	58
Tabel 4.5.	Tabel Item-item skala Persepsi Terhadap Agresifitas Massa yang sah.....	59
Tabel 4.6.	Tabel Deskripsi Data Penelitian.....	62
Tabel 4.7.	Tabel Penormaan skor Tingkat Komitmen Organisasi.....	62
Tabel 4.8.	Tabel Penormaan skor Persepsi Terhadap Agresifitas Massa.....	63
Tabel 4.9.	Tabel Pengkategorian Tingkat Komitmen Organisasi.....	63
Tabel 4.10.	Tabel Pengkategorian Persepsi Terhadap Agresifitas Massa.....	63
Tabel 4.11.	Tabel interaksi antara data Tingkat Komitmen Organisasi dengan data Persepsi Terhadap Agresifitas Massa.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan tahapan proses perkembangan komitmen organisasi.....	25
Gamabr 2.2	Bagan hubungan antara Persepsi Terhadap Agresifitas Massa di Lokasi Pekerjaan dan Tingkat Komitmen Organisasi pada Personel Pemadam Kebakaran.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian Variabel X (Persepsi Terhadap Agresifitas Massa).....	81
Lampiran 2.	Rekapitulasi Data Mentah Instrumen Tingkat Komitmen Organisasi.....	86
Lampiran 3	Rekapitulasi Data Mentah Instrumen Persepsi Terhadap Agresifitas Massa.....	99
Lampiran 4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	119
Lampiran 5.	Hasil Uji Normalitas Data.....	124
Lampiran 6.	Hasil Uji Linearitas.....	126
Lampiran 7.	Hasil Uji Korelasi.....	127
Lampiran 8.	Daftar Titik Rawan Kebakaran dan Daftar Nama Pos Pemadam Kebakaran di wilayah Kotamadya Jakarta Timur	128
Lampiran 9.	Peta Lokasi Pos Pemadam Kebakaran di wilayah Kotamadya Jakarta Timur.....	129
Lampiran 10.	Prosedur Tetap Operasi Pemadaman Kebakaran	130
Lampiran 11.	Bagan Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta.....	131
Lampiran 12.	Surat Ijin Penelitian.....	132

ABSTRAK

Lalu Rulandia Akhmad Mardhatillah, 110010383, Tahun 2005, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Hubungan Persepsi Terhadap Agresifitas Massa dan Tingkat Komitmen Organisasi pada Personel Pemadam Kebakaran Suku Dinas Kebakaran Kotamadya Jakarta Timur.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Taraf kesulitan pekerjaan merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan dimaksud. Dalam beberapa tahun terakhir, Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta dihadapkan pada sejumlah permasalahan yaitu keterbatasan jumlah dan kualitas personel, indikasi tingkat komitmen yang rendah, serta tindakan agresif oleh massa di lokasi kebakaran terhadap personel yang sedang menjalankan tugas memadamkan api dan menyelamatkan korban bencana kebakaran.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara persepsi terhadap agresifitas massa dan tingkat komitmen organisasi pada personel pemadam kebakaran. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas 1 variabel bebas (X), yaitu persepsi terhadap agresifitas massa, dan satu variabel terikat (Y) yaitu tingkat komitmen organisasi. Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode korelasional.

Penelitian dilakukan terhadap personel pemadam kebakaran pada Suku Dinas Kebakaran Kotamadya Jakarta Timur. Teknik pengambilan *sampel* dilakukan secara *simple random sampling* per kelompok operasional kebakaran (A,B,C). Sampel diambil dari populasi dengan karakteristik berdinis aktif sebagai personel lapangan, berstatus pegawai negeri sipil (PNS) atau pegawai tidak tetap (PTT), pengalaman kerja di Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta minimal 1 tahun. Jumlah sampel adalah 220 responden.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Berdasarkan uji reliabilitas instrumen dengan taraf signifikansi 0,05 dan menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach* kedua kuesioner (X dan Y) masing-masing memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,9218 dan 0,9447.

Teknis analisis data menggunakan analisis *product moment*, dimana diperoleh nilai korelasi sebesar +0,284 dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti terdapat hubungan yang tergolong rendah antara persepsi terhadap agresifitas massa dan tingkat komitmen organisasi pada personel pemadam kebakaran Suku Dinas Kebakaran Kotamadya Jakarta Timur.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sejak era Presiden Soekarno telah terkenal sebagai negara yang boros pegawai. Meskipun telah berganti Presiden sebanyak 5 kali dan juga perombakan Undang-undang menyangkut Aparatur Pemerintah, namun ternyata di Republik sepanjang 6000 km ini, jumlah pegawai negeri semakin meningkat dari tahun ke tahun. Saat ini tercatat tidak kurang dari 4 juta orang pegawai negeri yang tersebar mulai pusat sampai kabupaten/kota, baik sipil maupun militer dan Polri. Anggaran negara pun terkuras tidak kurang Rp.100 trilyun pertahun guna membiayai sektor belanja rutin pegawai (Editorial Media Indonesia, 23 Nopember 2004).

Jumlah pegawai negeri dan anggaran yang besar tersebut tidak diiringi dengan profesionalisme, kinerja, komitmen, perilaku, dedikasi, dan loyalitas sebagai abdi negara, abdi masyarakat dan pengayom masyarakat. (Zuhro:2004). Jika dilihat dari aspek kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan dan pengawasan, hampir 50 persen dari jumlah total pegawai negeri belumlah menunjukkan produktifitas, efisiensi, dan efektifitas kerja yang seharusnya (Tamin 2004, dalam Harian Sinar Harapan, edisi 15 Januari 2004).

Salah satu potret buram rendahnya profesionalisme dan komitmen pegawai negeri terhadap institusinya adalah jumlah pelanggaran disiplin pegawai



di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang meningkat sebanyak 15 persen dari tahun 2002 atau sejumlah 105 orang pegawai. Sejumlah 20 diantaranya telah dijatuhi sanksi disiplin berat (pencopotan jabatan dan pemecatan tidak hormat), dan sisanya telah menjalani sanksi disiplin sedang dan ringan (penundaan gaji dan jenjang karir). Mereka tersebar di beberapa Dinas Daerah yang dianggap vital dan berhubungan langsung dengan fungsi pelayanan publik. Sedangkan jumlah kasus pelanggaran lainnya seperti korupsi, administratif, prosedur kerja, dan lain sebagainya adalah 836 kasus di 69 unit kerja (Harian Republika, edisi 25 Oktober 2003).

Menurut Bawasda (Badan Pengawas Daerah) Propinsi DKI Jakarta kasus-kasus tersebut tersebar di banyak Bagian di Sekretariat Daerah dan juga Dinas-dinas. Adapun dinas-dinas yang dimaksud antara lain Dinas Penataan dan Pengawasan Bangunan (P2B), Dinas Penerangan Jalan Umum (PJU), Dinas Pertamanan, Dinas Pendidikan Dasar (Dikdas), Dinas Pendidikan Menengah dan Tinggi (Dikmenti), dan Dinas Pemadam Kebakaran.

Masih tingginya intensitas perilaku mangkir dan pelanggaran disiplin tersebut mengindikasikan bahwa masih rendahnya komitmen pegawai terhadap institusinya, dalam hal ini Pemda.

Kondisi ini juga cukup mengejutkan mengingat banyak dinas di Pemprov DKI yang justru menghadapi permasalahan yang tak kalah berat yaitu terbatasnya jumlah sumber daya manusia. Masalah lain adalah seputar usia pegawainya yang tidak cukup efektif lagi guna menjalankan tugasnya sehari-hari. Dengan kondisi seperti ini absensi dan *turnover* harus ditekan seminimal mungkin, sebab

rekrutmen personel jarang dilakukan, belum lagi tantangan kerja yang sedemikian tinggi. Hal inilah mendasari pentingnya komitmen yang tinggi dari pegawai terhadap institusinya.

Salah satu kasus komitmen yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta. Data statistik Bagian Kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta mencatat bahwa di tahun 2001 sampai dengan 2004 telah ada 4 orang yang diberhentikan dengan tidak hormat. Jenis hukuman ringan juga semakin meningkat dari tahun 2002 sampai dengan 2004 sebesar 10 %. Sedangkan kategori penurunan pangkat pada Januari sampai Februari 2005 berjumlah 3 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi masih tergolong rendah.

Kondisi ini memprihatinkan mengingat saat ini Dinas Pemadam Kebakaran hanya berkekuatan 1.856 personel (meliputi 1.096 petugas pemadam, 176 petugas penyelamat, 65 inspektur kebakaran, 519 pengemudi dan ahli mekanik) tersebar di 81 pos pemadam di seluruh wilayah kotamadya di Jakarta. Kekuatan ini belum sebanding dengan kebutuhan dan luas wilayah Jakarta yang membutuhkan sekurangnya 5000 personel pasukan pemadam. Sementara itu dari 1.856 personel yang ada tersebut, 65 % diantara telah berusia diatas 37 tahun (<http://www.kompas.com/metro/news/0309/16/101146.htm> : 2003).

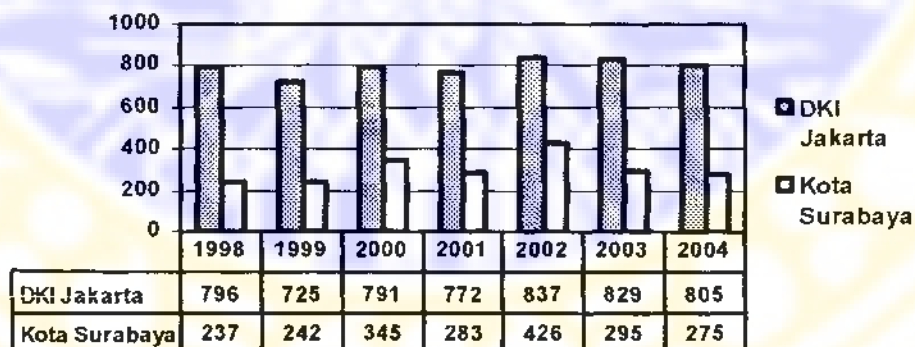
Jumlah kekuatan personel yang masih jauh dari standar proporsionalitas kota sebesar Jakarta membuat setiap personel yang ada sekarang begitu berharga bagi Dinas Pemadam Kebakaran. Absensi dan bahkan *turnover* harus ditekan seminimal mungkin. Kinerja harus terus dipertahankan dan memang harus terus

ditingkatkan. Mereka merupakan aset berharga yang dimiliki Dinas Pemadam Kebakaran mengingat “jam terbang” yang tinggi (usia pengabdian lebih dari 15 tahun), sehingga pengalaman mereka sangat berharga bagi para anggota yang lebih muda. Walaupun telah berusia paruh baya, namun mereka tetap bersemangat dalam mengemban tugas (Kompas, 31 Desember 2001).

Para *firefighter* tersebut menghadapi beban/tantangan kerja yang luar biasa banyaknya, setidaknya dari jumlah frekuensi kebakaran yang harus diatasi. Menurut statistik kebakaran yang disusun oleh Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta, terdapat 52 titik rawan kebakaran di Jakarta (Buku Saku Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta:2004). Tujuh puluh lima persen diantaranya adalah perkampungan, pasar tradisional, dan daerah bantaran kali.

Frekuensi kebakaran dari tahun 1998 – 2004 di wilayah DKI Jakarta cenderung tinggi bila dibandingkan dengan kota besar lainnya seperti Surabaya, yang juga memiliki tingkat kerawanan kebakaran tinggi. Berikut tabel frekuensi kebakaran di Jakarta beserta perbandingannya dengan Surabaya :

Tabel 1.1
Tabel perbandingan frekuensi kebakaran tahun 1998 – 2004 di DKI Jakarta dan Kota Surabaya

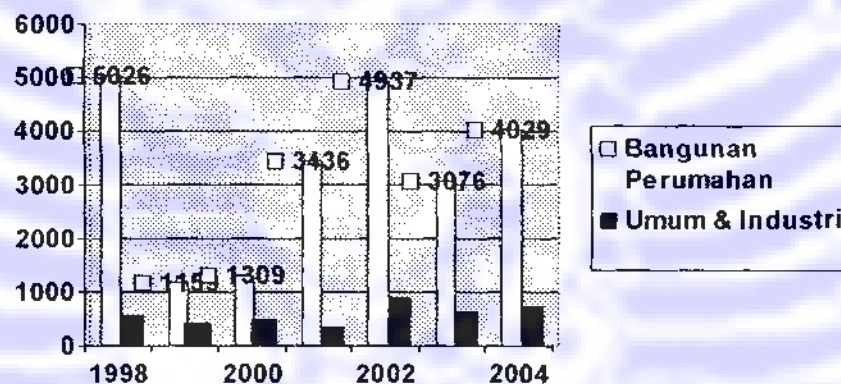


Sumber : www.kebakaran.jakarta.go.id/statistic/Rekaptahunan.asp : 2005.

Lebih lanjut Pemda DKI Jakarta mencatat bahwa setidaknya dalam setiap harinya kebakaran dapat terjadi 2-3 kali. Frekuensi bahaya kebakaran yang tinggi tersebut telah mengancam keselamatan dan ketentraman masyarakat Ibukota. Hasil analisa Dinas Pemadam Kebakaran menunjukkan sebanyak 75 % objek kebakaran adalah bangunan perumahan seperti perkampungan, real estate, rumah susun, asrama, dan apartemen.

Berikut ini tabel data statistik jenis bangunan yang terbakar tahun 1998 - 2004 di wilayah Propinsi DKI Jakarta :

Tabel 1.2
Tabel data jenis bangunan yang terbakar tahun 1998-2004 di wilayah DKI Jakarta.



Sumber : www.kebakaran.jakarta.go.id/statistic/Rekaptahunan.asp : 2005.

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah bangunan perumahan menempati angka tertinggi kebakaran. Meskipun jumlah yang terbakar pada bangunan umum dan industri lebih sedikit, namun membawa dampak yang cukup besar dalam berbagai aspek. Beberapa contoh kebakaran terbesar dari tahun 1999-awal 2005 di Jakarta antara lain Pasar Manggarai (2002&2003), Pasar Taman Puring, Pasar Senen (1999), Pasar Tanah Abang (2002&2003), Pasar Kramat Jati

(2001), Hotel JW Marriot (2003), Perkampungan Karang Anyar (2004), Kedaung Kali Angke (2004), dan Perkampungan Utan Panjang (2005).

Jumlah bangunan perumahan dan umum yang terbakar tersebut (dari tahun 1998 – 2002) telah menelan kerugian material sekurang-kurangnya 487 miliar Rupiah dan kerugian jiwa (mati) sebanyak 163 jiwa. (www.kebakaran.jakarta.go.id/statistic/Rekapbulanan.asp:2005).

Kondisi ini membuat Pemprov DKI dalam Rencana Strategis Daerah (Renstrada) 2002-2007 menentukan program kerja peningkatan pencegahan dan penanggulangan bencana dan kebakaran. Adapun indikator kerja dari program tersebut antara lain dengan meningkatnya sarana dan prasarana pencegahan dan penanggulangan kebakaran, dan meningkatnya kualitas dan kuantitas petugas pemadam, serta meningkatnya partisipasi masyarakat dalam penanggulangan bencana kebakaran. Ketentuan ini telah menjadi tugas yang diemban oleh Dinas Pemadam Kebakaran beserta seluruh jajarannya.

Berdasarkan keterangan di atas, kita dapat mengetahui bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dihadapkan pada permasalahan yaitu terbatasnya jumlah personel dan upaya peningkatan kualitas personel pemadam kebakaran, termasuk meningkatkan komitmen organisasi personelnnya.

Penurunan unjuk kerja, tingginya angka absensi, mangkir, dan *turnover* merupakan konsekuensi dari rendahnya komitmen organisasi karyawan (King&Harcout:2001). Sebaliknya jika komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi, maka akan berdampak pada performansi kerja, tingkat absensi, dan juga tingkat *turnover* yang rendah. Dapat dibayangkan apabila komitmen ini terus

menurun, maka kinerja personel juga dipertanyakan. Kalau hal itu sudah terjadi, maka tidak hanya organisasi Dinas Pemadam Kebakaran saja yang menerima kritikan dan persangkaan negatif dari masyarakat, namun juga keamanan dan ketentraman warga kota juga akan terancam. Kepercayaan warga kota terhadap aparat pemerintah sebagai pelayan publik akan menurun, sehingga kewibawaan pemerintah akan dipandang sebelah mata oleh masyarakat.

Komitmen organisasi secara umum berkenaan dengan loyalitas individu atau keterikatan individu dengan organisasi tempat ia bekerja (Yoon dan Thye, 2002:98). Menurut Mowday dan Steers (1982, dalam Kwantes:2003) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu karakteristik pribadi, pengalaman kerja, karakteristik struktural, dan karakteristik pekerjaan.

Karakteristik pribadi meliputi keberadaan pribadi individu bersangkutan seperti usia, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, sikap, dan motivasi. Masalah pengalaman kerja mencakup keterandalan organisasi (sejauh mana organisasi dapat diandalkan dalam memperhatikan minat para anggotanya), perasaan selalu dipentingkan oleh organisasinya dalam mengemban misi organisasi, dan realisasi harapan individu terhadap organisasi. Karakteristik struktural juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sebab faktor ini meliputi model dan paradigma yang diterapkan organisasi terhadap para anggotanya.

Karakteristik pekerjaan yang dimaksud meliputi jenis pekerjaan, identitas tugas, umpan balik, dan taraf kesulitan pekerjaan (Yoon dan Thye,2002:101).

Berbicara mengenai taraf kesulitan pekerjaan dan pengalaman kerja, maka sesungguhnya apa yang terjadi di medan operasi pemadaman kebakaran jauh dari apa yang terkadang kita bayangkan. Bagi orang awam resiko pekerjaan yang dihadapi personel pemadam kebakaran di lokasi kebakaran “hanyalah” tertimpa bangunan, terbakar api, kehabisan oksigen, stres atau depresi kehilangan rekan yang gugur, ataupun resiko fisik lainnya sebagai akibat dari kebakaran itu sendiri.

Berbagai media massa mencatat setidaknya dalam kurun waktu 6 tahun terakhir, telah terjadi kebakaran hebat di wilayah DKI Jakarta yang menelan ratusan korban jiwa dan miliaran rupiah nilai material. Kebakaran umumnya terjadi di daerah pemukiman kumuh yang ditinggali oleh kaum sub-urban. (www.bps.jakarta.go.id:2004). Petugas pemadam tidak hanya harus “menjinakkan” api, melokalisasi kebakaran agar tidak meluas, menyelamatkan jiwa makhluk hidup, dan meminimalisasi kerugian harta benda (material) di lokasi kebakaran. Namun lebih dari itu petugas harus memiliki kekuatan mental (<http://www.kompas.go.id>, 5 Maret 1999).

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran DKI (Drs. Jhonny Pangaribuan, MM) mengakui bahwa pasukan di lapangan harus mampu bertahan dari amukan dan caci maki masyarakat (Buletin Media 113, November 2004). Massa yang panik dan merasa kecewa dengan kinerja PMK bertindak anarkhis baik verbal seperti umpatan, sumpah serapah, hujatan, caci maki maupun non verbal seperti kalungan celurit, selang penyemprot yang dipotong atau direbut paksa, perusakan kendaraan PMK dengan memecahkan kaca atau meringsekkan bodi kendaraan, todongan senjata tajam yang memaksa rumahnya didahulukan untuk disemprot, bahkan

seringkali berupa pemukulan dan pelemparan benda-benda keras ke arah petugas PMK (<http://www.kompas.go.id>, 24 Februari 2003). Ternyata kejadian seperti itu sering dihadapi petugas dalam kurun waktu 6 tahun terakhir, ketika personel PMK DKI sebagian besar telah memasuki usia 40 tahun ke atas. Dari segi teknis pada usia ini memang kemampuan dan kesigapan telah menurun walaupun tekad masih membara (Prasodjo.2004). Apa yang terjadi dengan personel “senior” tersebut ternyata juga dialami oleh personel yang masih berusia kerja di bawah 10 tahun dan masih tergolong muda (18-30 tahun) (<http://www.kompas.go.id>, 31 Desember 2001)..

Bentuk lain dari sikap masyarakat di lokasi kebakaran yang bersifat negatif adalah dengan menghalangi kinerja petugas. Melihat kebakaran dari dekat sehingga menghalangi jalan masuk kendaraan PMK, pembukaan portal jalan yang memakan waktu lama, dan juga sengaja menghalangi masuknya tim PMK ke lokasi seperti ketika kebakaran di Manggarai, Tebet, Jakarta Selatan tahun 2003 lalu (<http://www.kompas.go.id>, 9 Maret 2003).

Pada kasus di Manggarai tersebut, warga kebanyakan marah akibat lambatnya penanganan bencana tersebut. Warga di sebelah selatan (RT 12 dan 14) memaksa petugas PMK untuk membiarkan kebakaran semakin meluas ke RT lainnya. sebab mereka merasa “diperlakukan tidak adil” oleh Pemprov DKI, dimana kampung mereka berulang kali terbakar hebat. Warga di sekitar lokasi tersebut juga menghadang serombongan bantuan PMK lainnya dari arah utara dan memaksa mereka untuk memadamkan api di wilayah mereka (barat dan timur) terlebih dahulu. Akibat dari kericuhan massa seperti itulah kebakaran semakin

hebat dan meluluhlantakkan 800 rumah sehingga 3.457 warga di 12 RT kehilangan tempat tinggal. Warga pun semakin beringas dengan mengkaitkan kebakaran yang terjadi dengan unsur politis, sebab seminggu sebelumnya warga menolak untuk digusur oleh aparat Satpol PP. Mereka pun sampai memaksa Gubernur DKI Sutiyoso untuk mencium selang PMK seharga jutaan rupiah yang berhasil dipotong warga yang menurut mereka PMK sengaja menyembrotkan minyak tanah (<http://www.kompas.go.id>, 9 Maret 2003).

Situasi massa yang panik dan tak terkendali itu tidak hanya terjadi di Manggarai, melainkan dapat dijumpai pada kebakaran yang melanda pemukiman penduduk dan juga pasar-pasar baik tradisional maupun komoditas tertentu seperti elektronik dan bahan pakaian. Bila kebakaran terjadi di daerah seperti itu, maka bentuk sikap negatif dari masyarakat terhadap petugas PMK semakin bertambah. Warga kerap kali membebankan tanggungjawab keselamatan barang-barang mereka kepada petugas PMK. Barang hilang atau rusak dianggap warga sebagai tanggungjawab PMK.

(<http://www.kompas.com/kompas%2Dcetak/0302/21/metro/140751.htm>:2003).

Petugas PMK seringkali tidak bisa membedakan antara mereka yang benar-benar pemilik kios atau toko dengan orang-orang yang mengambil kesempatan dalam kesusahan seperti penjahar, pencuri, rampok, jambret. Lagipula menurut S.O.P (*Standard Operation Procedure*) PMK tidak tercantum masalah pengamanan barang-barang milik warga, namun hanya menyelamatkan (dari amuk api kebakaran).

Tubagus Suryatna (staf senior pada Sub Dinas Partisipasi

Masyarakat:2005), mengatakan :

“..... perilaku masyarakat di lokasi kebakaran tersebut , khususnya di daerah padat penduduk, memang telah menempatkan personel pemadam pada kondisi yang serba salah. Mau *nggak* dipadamkan, massa akan semakin mengaumuk dan keselamatan harta benda maupun jiwa semakin terancam, namun bila mereka menjalankan standar operasi pemadaman selalu menemui kendala seperti sikap agresif itu...” (wawancara 14 Februari 2005, Jakarta).

Pernyataan senada juga dilontarkan oleh Sunaryo Wiyo, Instruktur pada Pusdiklat Pemadam Kebakaran sekaligus Kabag Pemeliharaan Ketrampilan Personel Suku Dinas Jakarta Pusat :

.....” Mereka *tuh* massa maunya *cepat-cepet* saja, padahal tidak gampang memadamkan api di lokasi perkampungan dan pasar seperti itu.. mereka itu apa *nggak mikir* (sembari menunjuk kepala), semua itu ada prosedurnya.. kemacetan juga *bikin* kita *telat*. Sikap mereka sangat tidak menghargai kita Sudah *pas* datang dicacimaki, dikatai *gak becus*, selang dipotong, anggota diancam *pake* celurit.. wah pokoknya silahkan lihat sendiri kalau *pas gitu.. ngeri* sekali rasanya... pokoknya mereka *tuh* (massa) *gak* kenal kompromi, agresif sekali “ (wawancara 15 Februari 2005, Jakarta).

Sepakat dengan Tubagus dan Sunaryo, Kusnadi yang sejak tahun 1974 berdinis sebagai staf operasional kebakaran DKI Jakarta mengungkapkan sikap agresif massa di lokasi kebakaran sebagai berikut :

"Selang penyemprot dipotong, anggota kami dipukuli atau dikejar masyarakat yang marah, mobil kita dilempari batu, akhir-akhir ini seolah-olah sudah jadi bagian pekerjaan Pemadam Kebakaran. Semua orang mau Pemadam Kebakaran datang tepat waktu dan rumahnya ditangani lebih dulu. Padahal, ada prosedur pemadaman yang harus kami terapkan, yang terkadang dilihat mengada-ada," (Harian Kompas, edisi 22 Juli 2002).

Kondisi seperti itu diperparah lagi dengan minimnya jumlah sarana dan prasarana pemadam. Tercatat PMK DKI baru memiliki 161 unit kendaraan operasional pemadam dari jumlah ideal 300 buah kendaraan (terdiri dari jenis pompa, tangki, derek, *rescue*, *Foam DC*, Semprot Jauh, dan Tangga). Akan tetapi tetap saja hal itu tidak menyurutkan tekad personel pasukan pemadam untuk menjalankan tugas mulia tersebut sesuai motto yang disandangnya : “Pantang Pulang Sebelum Padam”.

Pernyataan sedikit menyejukkan datang dari Kepala Dinas Pemadam Kebakaran DKI, Drs. Jhonny Panggaribuan, MM :

“..... Saya memerintahkan kepada kepala regu yang berada di lokasi untuk menarik semua pasukan bila situasinya seperti itu (amuk massa di lokasi,red), yang pertama dan terpenting adalah menyelamatkan nyawa *dulu*. Mobil *taruh aja* disitu, biar rusak dan disandera masyarakat, *toh* mobil-mobil itu *kan* milik rakyat juga. Tapi terkadang saya turun sendiri ke lapangan... saya peluk anak-anak (personel,red)...saya mengatakan biarlah mereka (masyarakat,red) berbuat itu, mereka mungkin juga frustasi harta bendanya ludes.....yang penting ini tugas mulia, terus kerjakan tugas ini, padamkan apinya, dan pulang dengan selamat.. Makanya kita punya Mars Satria Biru yang salah satu lirik lagunya...*tak harap puja puji...Ceraan datang menerpa...Sindiran penuh curiga...Satria Biru tiada peduli... tetap padamkan api*”
(<http://www.kompas.com/kompas%2Dcetak/0408/24/metro/1224089.htm>).

Dari beberapa pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa masyarakat di lokasi kebakaran, baik korban kebakaran sendiri maupun masyarakat yang tinggal di dekat wilayah kebakaran (dan mungkin tidak menjadi korban) telah bertindak tidak terpuji dengan bersikap negatif terhadap kehadiran petugas, yang justru bermaksud menolong dan menjalankan tugasnya. Sikap negatif tersebut berupa tindakan yang anarkis, destruktif, dan agresif.

Menurut Sarlito (2004) kerusuhan massa (termasuk didalamnya adalah sikap agresif massa) dapat disebabkan oleh banyak hal. Frustrasi, keputusasaan, dendam, kesenjangan antara harapan dan kenyataan, dan adanya faktor pemicu. Faktor pemicu inilah yang membuat frustrasi, putus asa, dendam yang seluruhnya terakumulasi itu “meledak” dalam bentuk sikap agresif. Adanya sikap agresif tersebut membuat korban tindak kekerasan berada dalam kondisi yang terhalang untuk meraih potensinya secara optimal (Ibrahim:2002).

Semakin banyaknya kasus agresifitas massa yang menimpa personel PMK membuat Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta melakukan langkah-langkah guna mencegah dan meminimalisasi sikap masyarakat seperti itu dengan cara memberdayakan fungsi Sub Dinas Partisipasi Masyarakat (Partimas). Mereka mengenalkan dan memberikan penyuluhan kepada warga masyarakat tentang bahaya kebakaran, cara penanggulangan pertama, dan cara menghubungi PMK. Tidak hanya itu mereka juga memberikan pendidikan dan pelatihan pemadaman kebakaran beserta bantuan peralatan kepada setiap 2-4 orang warga di tingkat RT/RW (Buletin Media 113, Januari 2005). Setidaknya 1.500 orang sipil telah direkrut dan dilatih di Pusat Pendidikan & Latihan Kebakaran di Ciracas, Jakarta Timur mulai Nopember 2004-Januari 2005. Setelah lulus akan berstatus TKK (Tenaga Kerja Kontrak) dan PTT (Pegawai Tidak Tetap) yang disebar di masing-masing RT/RW dan Pos-pos Dinas Pemadam Kebakaran DKI. Mereka umumnya berusia antara 18-30 tahun dengan latar pendidikan minimal setingkat SMA. Mereka akan diproyeksikan untuk menggantikan peran personel PMK yang telah

berusia diatas 45 tahun. Selanjutnya personel “senior” ini akan ditempatkan di Pusdiklat atau sebagai Komandan Peleton PMK, tidak lagi sebagai pasukan.

Upaya pemberdayaan Sub Dinas Partimas dan perekrutan anggota baru seperti di atas yang dilaksanakan oleh Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta, merupakan langkah positif yang perlu terus ditingkatkan. Akan tetapi apakah agresifitas massa mempunyai hubungan dengan tingkat komitmen personel pemadam kebakaran masih perlu diuji kebenarannya. Menurut peneliti, hal itu perlu dilakukan karena seberapa pun jumlah personel baru yang direkrut, jika mereka tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka upaya tersebut menjadi kurang efektif.

Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti akan menguji apakah ada hubungan antara persepsi personel pemadam kebakaran terhadap agresifitas massa di lokasi kebakaran dengan tingkat komitmennya.

Persepsi secara umum merupakan sebuah proses memilih, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus/informasi yang diterima individu. Greenberg dan Baron (2000) mendefinisikan persepsi sebagai proses untuk memaknai dunia disekitar kita melalui pemilihan, pengorganisasian, dan interpretasi informasi yang diterima oleh alat indera.

Konsep persepsi digunakan peneliti untuk mengetahui bagaimana personel pemadam kebakaran memaknai agresifitas massa di lokasi kebakaran, sehingga dapat diketahui hubungannya dengan tingkat komitmen mereka terhadap organisasinya.

B. Identifikasi Masalah

Jumlah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi DKI Jakarta masih jauh dari angka proporsional. Dari jumlah personel pemadam sebanyak 1.856 orang (sementara angka proporsional adalah 5000 orang), lebih dari 65 % diantaranya telah berusia diatas 37 tahun. Usia sekian dianggap tidak cukup efektif dan produktif lagi guna mengemban tantangan/beban kerja yang luar biasa banyak.

Padahal dari sisi tantangan tugas dalam kurun waktu 6 tahun terakhir telah terjadi frekuensi kebakaran di DKI Jakarta yang sangat tinggi, yaitu rata-rata 709.4 kejadian kebakaran, dimana telah meluluhlantakkan 22.972 bangunan perumahan, kerugian material 561 miliar rupiah pada tahun 2004 saja, dan lebih dari 170 jiwa mati termasuk diantaranya petugas pemadam kebakaran sendiri.

Adanya faktor frekuensi kebakaran yang tinggi dan terbatasnya jumlah personel. membuat Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta harus memperhatikan masalah komitmen organisasi para personel pasukannya dengan berupaya keras menekan tingkat absensi, *turnover* dan terus meningkatkan unjuk kerja tiap personel yang dimilikinya. Hal ini beralasan sebab absensi, *turnover*, dan perilaku kerja berkaitan erat dengan komitmen organisasi para anggotanya. Individu yang memiliki antusiasme tinggi dalam bekerja, maka komitmen terhadap tujuan, nilai-nilai, dan misi organisasi dipastikan tinggi pula.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah taraf kesulitan pekerjaan. Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta beberapa tahun terakhir dihadapkan pada suatu permasalahan yaitu berbagai macam bentuk

penerimaan masyarakat, khususnya di lokasi kebakaran. Bentuk penerimaan atau perilaku masyarakat cenderung negatif. Mereka pada umumnya tidak menghargai keberadaan personel PMK saat menjalankan tugasnya untuk memadamkan api dan menyelamatkan jiwa manusia. Mereka cenderung berperilaku agresif terhadap anggota pemadam kebakaran. Agresifitas tersebut tidak hanya dilakukan oleh seorang saja melainkan oleh sekelompok orang bahkan sewilayah tempat kejadian kebakaran, sehingga dapat dikategorikan sebagai agresifitas massa. Tindakan agresif massa tersebut dilakukan baik verbal maupun non-verbal, bersifat destruktif dan impulsif, sehingga seringkali mengancam keselamatan personel pemadam yang sedang menjalankan tugas.

Keadaan massa yang panik dan berakibat munculnya sikap anarkis atau melanggar norma-norma hukum, telah membuat taraf kesulitan pekerjaan sebagai personel pasukan pemadam kebakaran semakin bertambah. Dengan makin meningkatnya taraf kesulitan pekerjaan atau dengan kata lain tugas yang makin menantang jelas berpengaruh pada komitmen anggota organisasi.

Bagaimana personel pemadam kebakaran memaknai tingkat kesulitan pekerjaan tersebut, dalam hal ini agresifitas massa, dan apakah memiliki hubungan dengan tingkat komitmen mereka. Hal inilah yang akan diuji dalam penelitian ini.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti perlu untuk membatasi permasalahan yaitu :

1. Komitmen organisasi yang akan diteliti disini adalah tingkat komitmen pada personel pasukan pemadam kebakaran terhadap organisasi tempat ia bekerja. Berdasarkan pendapat Mowday et.al (Schultz dan Schultz:1994, dalam Prabowo:2004, dalam Munandar dkk,2004:75), adapun dimensi komitmen tersebut antara lain : (1) penerimaan tujuan, nilai-nilai dan keyakinan kuat terhadap organisasi, (2) kemauan dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, dan (3) keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
2. Persepsi terhadap agresifitas massa dibatasi hanya di lokasi kebakaran. Menurut pendapat yang dikemukakan Sarlito (2005, <http://himpsi.org/BERITA%20KITA/Makalah%2004.htm>. diakses 6 April 2005), agresifitas massa tersebut dapat berupa verbal maupun non verbal

D. Rumusan Masalah

“Apakah ada hubungan antara Persepsi terhadap agresifitas massa dengan komitmen organisasi pada personel Pasukan Pemadam Kebakaran”.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara persepsi terhadap agresifitas massa di lokasi kebakaran dengan komitmen organisasi pada personel pasukan pemadam kebakaran DKI Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa di peroleh dari penelitian ini adalah

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa memberikan tambahan informasi dan pemahaman ilmiah teoritis tentang hubungan antara persepsi terhadap agresifitas massa dengan komitmen organisasi pada personel pasukan pemadam kebakaran. Sehingga penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tambahan informasi terhadap penelitian sejenis.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menggambarkan resiko yang dihadapi oleh personel pemadam kebakaran di medan operasi pemadaman sehingga dapat digunakan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dalam mengelola sumber daya manusianya maupun untuk menentukan langkah antisipasi terhadap resiko pekerjaan. Hasil penelitian ini juga bisa menjadi referensi untuk penelitian yang mengukur komitmen terutama yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Komitmen Organisasi

A. 1. Pengertian komitmen organisasi

Mowday et.al (Schultz dan Schultz:1994, dalam Prabowo:2004, dalam Munandar dkk,2004:75) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri antara lain :

1. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi;
2. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya;
3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Senada dengan Mowday et.al, Griffin dan Bateman (dalam Prabowo:2004, dalam Munandar dkk,2004:76) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah :

1. Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi;
2. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi;
3. Kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (1997:190) memaparkan definisi komitmen organisasi sebagai sikap dimana seseorang mengidentifikasi dirinya dan terlibat dengan organisasinya serta tidak bersedia meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas, komitmen organisasi merupakan suatu sikap individu terhadap organisasinya yang ditunjukkan dengan keinginan kuat untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, adanya keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai / tujuan organisasi, dan kemauan keras untuk memberikan usaha yang terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

A. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Mowday et.al (1982, dalam Kwantes,2003:) berpendapat bahwa terdapat 4 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen individu terhadap organisasi, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja. Karakteristik pribadi meliputi keberadaan pribadi individu bersangkutan (usia, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, jenis kelamin). Karakteristik pekerjaan antara lain jenis dan spesifikasi pekerjaan, identitas tugas, umpan balik yang diterima, serta taraf kesulitan pekerjaan.

Sedangkan karakteristik struktural dapat berupa desain organisasi (formalisasi, model struktur organisasi, desentralisasi-sentralisasi, partisipasi, dan kontrol/pengawasan). Sementara pengalaman kerja berhubungan dengan keterandalan organisasi, dalam hal ini sejauh mana individu merasa organisasi tempat ia bekerja dapat diandalkan dalam memperhatikan keinginan, minat dan kebutuhan para anggota organisasi.

Terkait dengan karakteristik pribadi seperti usia, sikap, motivasi dan latar belakang individu. Di beberapa penelitian mengenai latar belakang individu menunjukkan bahwa faktor komposisi ras/suku bangsa yang ada pada organisasi juga berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi (Kagenson, dalam Schultz dan Schultz,1998:81). Ras yang minoritas dinilai lebih

memiliki komitmen daripada ras mayoritas yang ada pada organisasi bersangkutan.

Terkait dengan karakteristik struktural, Greenberg dan Baron (1993:175) mengatakan komitmen akan tinggi jika karyawan mempunyai beban tanggungjawab yang tinggi dan adanya kesempatan untuk promosi.

Terkait dengan pengalaman kerja, keterandalan organisasi begitu penting sebab komponen ini memang terkait erat dengan tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Faktor ini mencakup realisasi harapan individu (sejauh mana organisasi mampu mewujudkan harapan individu karyawan), perasaan dipentingkan organisasi (sejauh mana individu merasa bahwa ia begitu berharga bagi organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan), persepsi terhadap perilaku atasan dan rekan kerja serta gaji.

Terkait dengan karakteristik pekerjaan, maka peran dan identitas tugas yang tidak jelas memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi. Karakteristik pekerjaan ini juga mencakup taraf kesulitan pekerjaan.

A. 3. Aspek-aspek komitmen organisasi

Greenberg dan Baron (1997:191) menyebutkan ada 2 sudut pandang yang dapat digunakan guna memahami dasar komitmen organisasi, yaitu *side bets orientation* dan *individual-organizational goal congruence orientation*. Sudut pandang *side bets orientation* melihat arti strategis investasi yang telah ditanamkan individu karyawan pada organisasi. Sedangkan sudut pandang *individual-organizational goal congruence orientation* menitikberatkan pada

sejauh mana tingkat kesesuaian antara tujuan yang ada pada individu dengan tujuan organisasi tempat ia bekerja.

Lebih lanjut Meyer dan Allen (Wook Ko:1997, dalam Prabowo:2004, dalam Munandar dkk,2004:76) menjelaskan 3 bentuk komitmen organisasi, dimana keseluruhannya mempunyai implikasi terhadap kelanjutan partisipasi individu dalam organisasi. Ketiga bentuk komitmen tersebut antara lain *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*.

Hasil penelitian Irving (1997,dalam Prabowo:2004, dalam Munandar dkk,2004:77) mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan antara ketiga bentuk komitmen organisasi tersebut pada berbagai jenis pekerjaan.

Berikut penjelasan ketiga bentuk komitmen tersebut :

1. *Continuance commitment*.

Continuance commitment adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman kerugian. Hal ini membuat *Continuance commitment* merupakan komitmen organisasi yang rasional. Komitmen ini berkaitan dengan biaya (*cost*) jika individu keluar dari organisasi. Karyawan yang memiliki *continuance commitment* tinggi akan bertahan dalam organisasi karena ia membutuhkannya. Allen et.al (Wook Ko:1997, dalam Prabowo 2004, dalam Munandar,2004:77) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen jenis ini yaitu *self investment*, *general training*, dukungan sosial (dari atasan,

rekan kerja, pasangan, keluarga, sahabat), dan juga kesempatan (*opportunities*).

2. *Affective commitment*.

Affective commitment menunjuk pada suatu kelekatan psikologis individu karyawan dengan organisasi. Pada komitmen jenis ini, individu bertahan di organisasi sebab ia menginginkannya. Karyawan yang memiliki komitmen ini maka ia akan semakin terlibat dengan pekerjaannya dan menikmati keanggotaannya. Hal-hal yang berpengaruh terhadap komitmen ini adalah pengalaman kerja, karakteristik organisasi dan karakteristik disposisional (Luthans:1987, dalam Irving:1996, dalam Prabowo:2004, dalam Munandar dkk 2004:78).

3. *Normative commitment*.

Normative commitment ditunjukkan dengan perasaan “wajib” untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen jenis ini relatif tinggi, maka ia akan bertahan dalam organisasi karena merasa harus melakukannya. Weiner (Wook Ko 1997, dalam Prabowo:2004, dalam Munandar dkk,2004:77) mendefinisikan hal ini sebagai tekanan normative yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu, sehingga memenuhi tujuan dan keinginan organisasi. *Normative commitment* dapat berkembang

karena adanya investasi organisasi pada karyawannya, seperti pelatihan dan sosialisasi pengalaman yang menekankan nilai loyalitas.

A. 4. Proses perkembangan komitmen organisasi

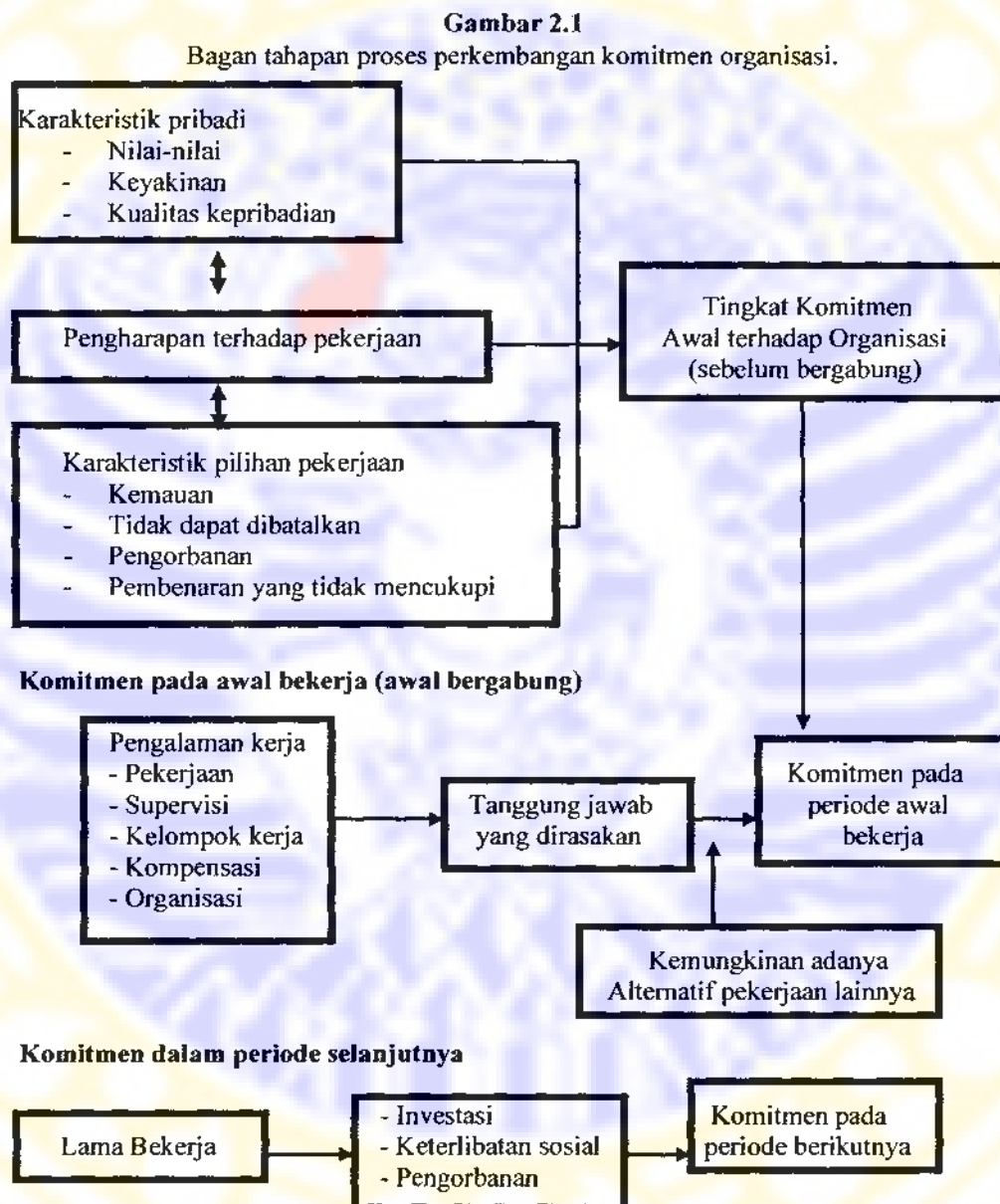
Ketika individu pertama kalinya diterima dan mulai bekerja di sebuah organisasi, maka sesungguhnya pada individu-individu tertentu telah memiliki potensi guna berkomitmen kuat terhadap organisasi. Di sinilah letak strategis proses seleksi dan rekrutmen dalam menyaring individu yang memiliki potensi tersebut.

Saat individu memulai pekerjaannya pada organisasi tersebut, maka banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi sang individu bersangkutan. Berbagai harapan, cita-cita dan keinginan yang semula ada pada benak individu di awal ketika membayangkan bergabung dengan organisasi itu, dapat saja tereduksi atau bahkan bergeser ke arah lainnya. Hal ini dapat terjadi misalnya karena sedikitnya pekerjaan yang bisa dilakukan, perilaku atasan dan rekan kerja, iklim kerja dan budaya organisasi, maupun ketidaksesuaian umpan balik yang diterima dengan pengorbanan yang telah diberikan.

Beck dan Wilson dalam *Human Resource Management Review* (2001:258) berpendapat mengenai pentingnya arti perkembangan komitmen organisasi. Alasan utama mengapa perkembangan tersebut memiliki arti cukup penting yaitu tingkat komitmen pada masa awal masuk kerja dengan saat seorang pegawai masa berikutnya dapat berubah. Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan tersebut

antara lain perilaku manusia yang tidak selalu konsisten, faktor usia, dan pengalaman yang dialami pegawai bersangkutan dalam organisasi yang diikuti.

Berikut bagan tahapan proses perkembangan komitmen organisasi (Miner,1992:201) :



A. 5. Konsekuensi komitmen organisasi

Greenberg dan Baron (1997:193) mengemukakan beberapa konsekuensi apabila komitmen organisasi rendah, yaitu tingginya angka absensi dan *turnover*, ketidakbersediaan untuk saling berbagi dan memberikan pengorbanan guna mencapai tujuan organisasi. Konsekuensi atas rendahnya komitmen organisasi juga terkait dengan *negative personal consequences*, yaitu rendahnya investasi emosional-psikologis karyawan terhadap organisasi.

Penelitian Temaluru (2001, dalam Prabowo:2004, dalam Munandar dkk,2004:78) menunjukkan terdapat korelasi positif yang signifikan antara komitmen terhadap organisasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dengan kepuasan kerja.. Selain itu komitmen organisasi yang tinggi juga berpengaruh terhadap perfomansi/unjuk kerja karyawan.

Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka individu tersebut juga menunjukkan *organizational citizenship behavior*, dimana individu bekerja melebihi batasan minimal dalam *job-description* yang diembankan kepadanya (Greenberg dan Baron,1997:200).

B. Kajian Persepsi Terhadap Agresifitas Massa

B. 1. Pengertian persepsi

Secara umum persepsi merupakan sebuah proses memilih, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus/informasi yang diterima individu. Greenberg dan Baron (1997:72) mendefinisikan persepsi sebagai proses guna

memaknai dunia disekitar kita melalui memilih, mengorganisasikan, dan menginterpretasikan informasi yang diterima oleh alat indera.

B. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Isbandi (1994:91) antara lain :

1. *Stereotype*, pandangan individu tentang ciri-ciri tingkah laku sekelompok orang tertentu yang sangat mempengaruhi kesan pertama terhadap individu tersebut.
2. *Persepsi Diri*, pandangan seseorang terhadap dirinya sendiri dapat mempengaruhi pembentukan kesan pertama terhadap orang lain.
3. *Situasi dan kondisi yang ada (Setting)*, situasi dan kondisi dimana kita menjumpai seseorang juga memberikan kesan yang berbeda tentang orang tersebut.
4. *Ciri-ciri yang ada dalam diri seseorang*. Ciri-ciri yang khas pada diri individu termasuk di dalamnya ciri-ciri fisik seseorang jelas mempengaruhi kesan pertama pada seseorang.

B. 3. Pengertian agresifitas massa

B. 3. a. Definisi massa

Massa menurut Gerungan (2000:72) merupakan suatu bentuk situasi sosial yang digolongkan ke dalam situasi kebersamaan. Situasi sosial adalah tiap-tiap situasi di mana terdapat saling hubungan/interaksi antara manusia yang satu

dengan yang lain. Situasi sosial dapat digolongkan kedalam dua golongan utama, yaitu situasi kelompok dan situasi kebersamaan.

Situasi kebersamaan didefinisikan oleh Sherif (dalam Gerungan,2000:73) sebagai sebuah situasi sosial dimana berkumpul sejumlah orang yang sebelumnya tidak saling mengenal, dan interaksi sosial yang kemudian terdapat diantara mereka tersebut tidak seberapa mendalam. Mereka kebetulan ada bersamaan pada suatu tempat, dan semuanya, yang kebetulan berada bersamaan itu, belum merupakan keseluruhan yang utuh. Contoh situasi kebersamaan antara lain : pengunjung pasar/toko, pengunjung pekan raya, penonton pagelaran musik, suporter sepak bola, jemaah yang baru pulang dari masjid di hari jumat siang.

Pendefinisian massa sedikit berbeda dilakukan oleh Gustave Le Bon. Menurut Le Bon (dalam Suropto:1997) massa tidak identik dengan kumpulan individu-individu walaupun secara fisik massa memang terdiri dari sejumlah individu. Perbedaan yang paling mendasar antara massa dan individu adalah perilakunya.

Lebih lanjut Suropto (1997) menjelaskan karakteristik perilaku massa yaitu lebih kekanak-kanakan, emosional, agresif, dan destruktif. Sedangkan individu lebih mempertimbangkan realitas dan situasi, sebab individu lebih menggunakan akal selain emosinya. Tindakan agresif dan destruktif oleh individu hanya akan dilakukan bila diperlukan.

B. 3. b. Definisi agresifitas massa

Agresi secara umum adalah setiap bentuk keinginan (*drive-motivation*)

yang diarahkan pada tujuan untuk menyakiti atau melukai seseorang (Ibrahim:2002). Senada dengan pernyataan tersebut Bandura (1973, dalam Hogg dan Vaughnan,2002:438) mendefinisikan agresi sebagai perilaku individu yang bertujuan melukai orang lain atau menghancurkan benda-benda.

Agresi tersebut juga dapat diartikan sebagai sebuah intensitas untuk mencederai orang lain melalui beberapa cara (Baron dan Bryne:2000 dalam Hogg dan Vaughnan, 2002:438). Adapun konsekuensi dari perilaku agresif tersebut akan membuat korban tindak kekerasan berada dalam kondisi yang terhalang untuk meraih potensinya secara optimal (Ibrahim,2002:2).

Sementara itu Erich Fromm (2000, dalam Harian Kompas 19 Juni 2000) berpendapat bahwa pada diri manusia ada dua jenis agresi yang sangat berbeda. Yang pertama, yang juga ada pada diri binatang, yaitu desakan untuk melawan ataupun melarikan diri, yang telah terprogram secara filogenetik sewaktu kepentingan hayatinya terancam. Agresi "lunak" defensif ini dimaksudkan untuk mempertahankan hidup individu atau spesies, serta bersifat adaptif biologis dan hanya muncul jika ada ancaman. Agresi defensif ini merupakan bagian dari fitrah manusia.

Agresi yang lain adalah agresi "jahat", yakni kekejaman dan kedestruktifan, merupakan ciri khas spesies manusia dan tidak ditemukan pada sebagian besar hewan mamalia. Agresi jenis ini tidak terprogram secara filogenetik dan tidak adaptif secara biologis. Ia tidak memiliki tujuan dan muncul karena dorongan nafsu semata (Ledenhendler, 2003:156).

Seseorang mungkin memiliki pikiran atau fantasi agresi, namun jika individu tersebut tidak kehilangan kendali, maka pikiran atau fantasi tersebut tidak akan menjadi tindakan kekerasan (Ibrahim:2002). Lebih lanjut Lorenz (dalam Ibrahim:2002) menyebutkan bahwa agresi yang menyebabkan kerusakan fisik pada orang lain timbul dari insting berkelahi (*fight instinc*) yang dimiliki oleh manusia. Sedangkan energi yang berhubungan dengan insting tersebut secara spontan dihasilkan tubuh individu bersangkutan. Insting berkelahi ini akan muncul dalam bentuk tindakan jika terdapat stimulus yang memicunya (*agresion-releasing stimuli*).

Adapun bentuk-bentuk perilaku agresif dapat berupa verbal maupun non-verbal. Geen (1978, dalam Hogg dan Vaughnan,2002:439) menyatakan bahwa perilaku agresif dapat diekspresikan secara verbal (perkataan). Caci maki, sindiran, hujatan adalah contoh agresifitas verbal.

Pada kehidupan masyarakat luas, agresi berdasarkan teori dari Bandura (1973,dalam Hogg dan Vaughnan,2002:431) merupakan bentuk yang dipelajari dari perilaku sosial. Manusia mendapatkan respon agresif dan melakukan tindakan kekerasan melalui pengalaman hidup di masa lalu dan dari situasi lingkungan sosialnya. Jadi tindakan kekerasan dari individu atau dalam bentuk tindakan massal dapat terhasut oleh lingkungan sosial. Teori insting untuk berkelahi dan pengalaman hidup sebagai akibat stimuli lingkungan sosial dikemudian hari akan terpicu dalam bentuk tindakan agresi.

Oleh karena itu, Le Bon berpendapat bahwa suatu massa yang “jinak” (seperti pengunjung pasar, atau penonton bioskop), bisa tiba-tiba beringas jika ada pemicunya (Sarlito:2005).

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa agresifitas massa adalah suatu bentuk perilaku massa yang bersifat destruktif dan diarahkan kepada orang lain atau benda-benda di sekitarnya, yang terjadi karena adanya faktor pemicu atau hal yang melatarbelakangi.

B. 3. c. Faktor-faktor yang mempengaruhi agresifitas massa

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi atau menjadi pemicu terjadinya agresifitas massa, yaitu antara lain:

1. Deviasi Situasional

Deviasi atau penyimpangan tingkah laku dari norma susila atau hukum dan yang bersifat situasional dapat disebabkan oleh pengaruh bermacam-macam kekuatan situasional/sosial di luar individu, atau oleh pengaruh situasi dimana individu menjadi bagian di dalamnya (Kartono,2003:17).

Situasi tadi memberikan pengaruh yang memaksa dan mengalahkan faktor-faktor internal (pikiran, pertimbangan akal, hari nurani), sehingga individu terpaksa harus melanggar peraturan dan norma. Ringkasnya, individu-individu atau kelompok-kelompok tertentu bisa mengembangkan tingkah laku menyimpang dari norma hukum atau susila, sebagai produk transformasi-

transformasi psikologis yang dipaksakan oleh situasi dan kondisi lingkungan sosialnya.

Contoh bentuk deviasi situasional antara lain pasukan militer yang mengalami demoralisasi karena kalah perang atau terdesak di medan pertempuran; demonstran yang semula beraksi secara damai kemudian berubah menjadi liar dan tak terkendali serta mengacau.

2. Teori Deprivasi Relatif

Ted R Gurr menjelaskan mengapa massa bisa menjadi agresif. Menurut Gurr, massa akan tetap menjadi kumpulan individu yang tidak agresif selama tidak ada pemicunya. Pemicu tersebut adalah deprivasi relatif. Deprivasi relatif ialah perasaan tertekan, kecewa, atau putus asa yang timbul karena adanya kesenjangan yang besar antara harapan dan kenyataan,

Jika itu makin lama dan tidak bisa ditolerir lagi, maka pada satu titik akan menimbulkan keresahan yang kemudian “meledak”. Bentuk “ledakan” dalam konteks masyarakat luas/massa tersebut antara lain adalah kerusuhan (Suripto:1997).

3. Teori Frustrasi Alfred Bandura.

Bila Gurr menyebut faktor pemicu agresifitas massa adalah deprivasi relatif, maka Bandura mengistilahkan keadaan tersebut sebagai frustrasi. Makin berat frustrasi itu makin besar kemungkinannya meledak menjadi agresi. Karena itu teori Bandura disebut juga teori frustrasi-agresi. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang menimbulkan depresi atau frustrasi itu bisa terjadi karena:

- a) Harapan makin naik seiring dengan meningkatnya kenyataan (ekonomi membaik, daya beli meningkat, pasar dipenuhi oleh barang dan jasa yang diperlukan masyarakat, kebebasan berpendapat dihargai, demokrasi berjalan sesuai ketentuan, fasilitas pendidikan dan kesehatan meningkat), tetapi harapan itu meningkat terus (karena sekali sudah meningkat sulit sekali untuk menurunkan harapan), sementara kenyataan itu sendiri pada suatu titik justru menurun (ada resesi, gejolak politik yang berkelanjutan, kualitas pelayanan para aparat berwenang). Di sinilah terjadinya kesenjangan. Jika kesenjangan itu sudah melampaui ambang batasnya, maka terjadilah keresahan atau kerusuhan sebagai akibat deprivasi atau frustrasi tersebut
- b) Harapan makin meningkat sementara kenyataan tetap saja tinggal di tempat. Ini bisa terjadi karena misalnya pengaruh iklan atau media massa. Orang di pedesaan yang biasa hidup tenang seadanya, tiba-tiba merasa terdeprivasi setelah adanya proyek TV masuk desa. Dari TV itulah individu melihat Ibukota dan mengagumi tayangan iklan dari berbagai produk. Timbullah keinginan untuk ke Ibukota atau untuk memiliki barang-barang yang diiklankan itu, sementara keadaan dan penghasilannya masih begitu-begitu saja. Inilah yang menimbulkan deprivasi atau frustrasi tersebut.
- c) Harapan tetap pada tingkatnya, tetapi kenyataan tiba-tiba anjlok turun. Ini bisa terjadi misalnya pada keadaan bencana alam atau perang. Tiba-tiba tidak ada barang-barang keperluan hidup di pasar, tidak ada pekerjaan,

tidak ada penghormatan pada harga diri orang tersebut. Dalam keadaan ini orangpun bisa merasa terdeprivasi atau frustrasi (Suripto:1997).

Senada dengan Bandura, suatu hipotesis dari Hogg dan Vaughnan (2002:443) menyatakan bahwa frustrasi akan menyebabkan agresi dan agresi selalu berakar dari frustrasi.

Baik pikiran maupun kata-kata dapat pula menjelma dalam perbuatan agresif, ditunjukkan dalam bentuk reaksi, seperti misalnya pasrah, depresi, putus asa, yang merupakan upayanya untuk mengatasi sumber frustrasinya. Namun bila kondisi frustrasinya sedemikian kuat, maka yang namanya pasrah tidak pernah terjadi, langsung akan terjadi tindakan kekerasan. Kondisi yang semacam ini terdapat pada banyak anggota masyarakat, terutama mereka yang telah mengakumulasi berbagai bentuk frustrasi, selalu dan secara permanen menghadapi berbagai peristiwa yang menimbulkan frustrasi (Ibrahim:2002).

4. Teori 6 Prasyarat dari N. Smelser

Teori Smelser sedikit berbeda dengan teori Gustav Le Bon. Menurut Le Bon massa bersifat agresif dan cenderung kekanak-kanakan, dan tindakan agresif dari massa terjadi karena deprivasi sebagaimana pendapat TR Gurr, namun menurut Smelser dalam prakteknya banyak massa yang tidak berubah menjadi agresif karena mengalami deprivasi.

Untuk menjelaskan masalah itu, Neil Smelser mengemukakan adanya 6 faktor pendahulu atau prasyarat untuk terjadinya suatu kerusuhan massa. Keenam faktor itu adalah:

1. Tekanan struktural dan tekanan sosial. Masyarakat merasa tertekan namun tidak berdaya oleh karena sumber masalahnya bersifat struktural (sistem politik/hukum yang tidak adil, inflasi yang tidak terkendali, pemerintah yang bersikap berat sebelah). Tekanan sosial antara lain kemiskinan, pengangguran, biaya hidup tinggi, pendidikan mahal (Sarlito:2005)
2. Situasi yang kondusif. Artinya ada situasi yang mendukung atau memungkinkan terjadinya kerusuhan atau aksi kekerasan massa (perasaan tertekan sudah menyebar merata, berkembang humor-humor sinis mengenai situasi atau orang yang tidak disenangi, pelanggaran yang tidak dihukum, diliput oleh media massa).
3. Adanya kepercayaan publik bahwa dengan aksi massa, maka situasi dapat diubah. Seperti keyakinan mahasiswa bahwa dengan demonstrasi dapat memuluskan tujuan yang hendak dicapai (Sarlito:2005). Tersebaranya kepercayaan atau keyakinan tertentu bahwa akan atau sedang terjadi sesuatu (akan ada devaluasi, presiden sakit dan mungkin meninggal dunia, ada tentara yang membelot dan semacamnya.) yang akan menimbulkan perubahan (Suripto:1997).
4. Berkurangnya kendali sosial dari pihak keamanan atau penguasa sehingga massa lebih leluasa untuk bergerak atau bertindak.
5. Cukup sarana dan prasarana untuk memobilisasi massa. Tersedia alat-alat komunikasi dan transportasi, hubungan yang cepat untuk tukar-menukar informasi dan sebagainya .(radio panggil, telepon genggam, kendaraan, telepon biasa, media massa dan lain-lain)

6. Faktor pemicu. Yaitu suatu peristiwa (apa saja) yang bisa meledakkan keresahan menjadi kerusuhan. Sepanjang tidak ada faktor pemicu, maka agresifitas massa barulah sebuah potensi.

5. Faktor Suhu yang tinggi

Faktor lainnya yang juga berpengaruh atau memicu agresifitas adalah faktor suhu yang tinggi. Penelitian Anderson (2001, dalam Lesko,2003:309) membuktikan bahwa suhu yang panas dapat meningkatkan motivasi dan perilaku agresif. Suhu yang panas secara langsung dapat memicu sikap tidak ramah dan secara tidak langsung hal itu meningkatkan kemungkinan munculnya perilaku agresif.

B.4. Persepsi terhadap agresifitas massa

Dari pemaparan mengenai persepsi dan agresifitas massa diatas, dapat disimpulkan definisi persepsi terhadap agresifitas massa adalah suatu proses pengorganisasian dan interpretasi yang dilakukan individu terhadap fenomena perilaku agresif massa di lokasi kebakaran yang meliputi perilaku agresif verbal (caci maki, sindiran negatif, hujatan) dan nonverbal (perilaku melukai/mencederai orang lain, destruktif, impulsif).

C. Hubungan antara Persepsi Terhadap Agresifitas Massa dengan Tingkat Komitmen Organisasi pada Personel Pemadam Kebakaran.

Jumlah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi DKI Jakarta masih jauh dari angka proporsional. Di lain sisi tantangan tugas semakin bertambah

yaitu frekuensi kebakaran yang semakin tinggi dan tindakan agresif yang dilakukan massa di lokasi kebakaran terhadap personel pemadam.

Para personel lapangan tersebut merupakan aset sumberdaya yang sangat berharga bagi Dinas Pemadam Kebakaran. Dedikasi, loyalitas, dan komitmen para personel tersebut harus dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Berbagai penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan tingkat *turnover*, kepuasan kerja, produktifitas kerja, dan kehadiran di tempat kerja. Adanya tingkat komitmen yang rendah, maka intensitas *turnover* menjadi lebih tinggi, produktifitas kerja menurun, dan absensi meningkat. Sebaliknya jika tingkat komitmen tinggi, maka intensitas *turnover* relatif lebih rendah, produktifitas naik, dan tingkat absensi relatif menurun.

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik struktural, pengalaman kerja, dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan menyangkut juga taraf kesulitan dari pekerjaan tersebut.

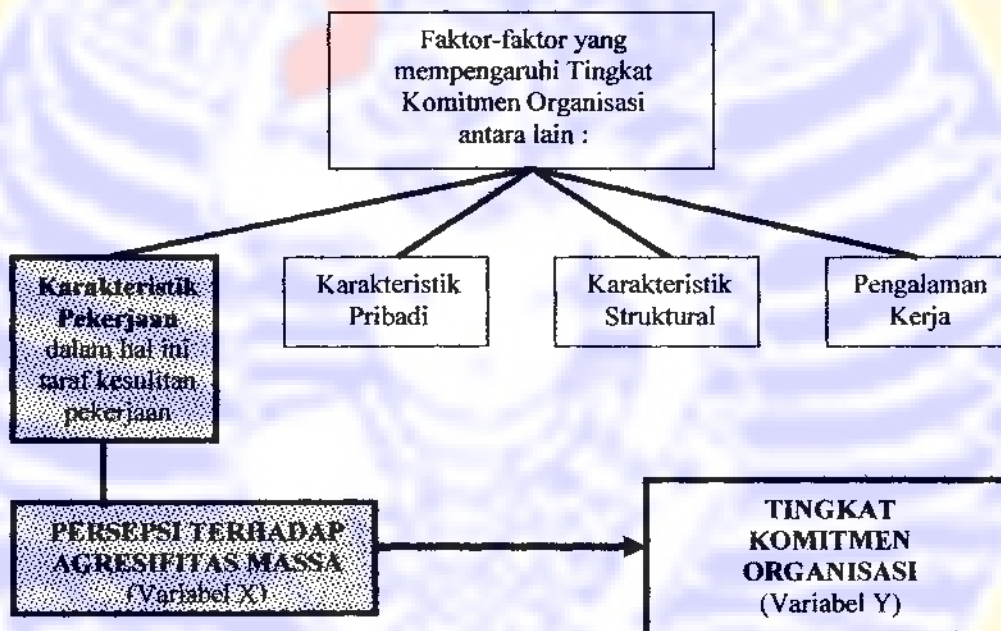
Agresifitas massa di lokasi kebakaran, baik verbal seperti caci maki, hujatan, sindiran negatif maupun non verbal dalam bentuk melukai dan mengancam secara fisik merupakan salah satu bentuk taraf kesulitan pekerjaan, sehingga hal ini dapat berhubungan dengan tingkat komitmen personel.

Berdasarkan keterangan di atas, maka sejauh mana individu mempersepsi taraf kesulitan pekerjaan tersebut menjadi cukup penting. Personel yang memaknai tindakan agresif tersebut sebagai hal yang positif maka tingkat komitmen terhadap organisasi akan relatif tinggi. Sebaliknya jika personel

tersebut mempersepsi agresifitas massa di lokasi kebakaran sebagai hal yang negatif maka tingkat komitmen terhadap organisasi personel tersebut cenderung rendah.

Pada gambar 2.2 berikut ini dijelaskan skema hubungan antara Persepsi Terhadap Agresifitas Massa dan Komitmen Organisasi pada Personel Pemadam Kebakaran.

Gambar 2.2.
Bagan hubungan antara Persepsi Terhadap Agresifitas Massa dengan Tingkat Komitmen Organisasi pada Personel Pemadam Kebakaran



D. Hipotesis Penelitian

“Ada hubungan antara persepsi terhadap agresifitas massa di lokasi kebakaran dengan tingkat komitmen organisasi pada personel pemadam kebakaran”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan jika ada seberapa besar derajat hubungannya antara variabel (Zainuddin:2000).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Secara umum Zainuddin (2000) mengidentifikasi variabel penelitian sebagai operasionalisasi dari suatu konsep. Dengan demikian variabel adalah konsep yang telah operasional, yaitu dapat diamati dan dapat diukur sehingga dapat terlihat adanya variasi.

Cara paling bermanfaat untuk menggolongkan variabel ialah dengan membedakannya menjadi variabel bebas dan variabel terikat (*independent* dan *dependen*) (Kerlinger:2004).

Pada penelitian ini terdapat 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang akan diukur yaitu :

1. Variabel Bebas (Independent Variable atau Variabel X).

Sugiyono (2002:3) berpendapat bahwa variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen. Dengan kata lain variabel bebas adalah anteseden (Kerlinger,2004:58). Adapun variabel bebas

dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap agresifitas massa di lokasi kebakaran.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable atau Variabel Y).

Variabel dependen menurut Sugiyono (2002:3) didefinisikan sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, atau dengan kata lain variabel terikat merupakan konsekuensi (Kerlinger,2004:58). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah tingkat komitmen organisasi pada personel pemadam kebakaran.

C. Definisi Operasional Variabel

Suatu variabel agar dapat diamati dan dapat diukur, maka setiap konsep yang ada dalam permasalahan atau dalam hipotesis harus disusun definisi operasionalnya (Zainuddin,2000:24). Definisi operasional ini penting terutama untuk menentukan alat atau instrumen yang akan digunakan dalam pengumpulan data.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Definisi operasional Variabel Bebas (X)

Persepsi terhadap agresifitas massa di lokasi kebakaran adalah persepsi yang dilakukan individu personel terhadap fenomena perilaku agresif massa di lokasi kebakaran yang meliputi perilaku agresif verbal (caci maki, hujatan, sindiran negatif) dan nonverbal (mencederai/melukai orang lain, destruktif terhadap benda-benda di sekitarnya, impulsif).

Variabel X dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

2. Definisi operasional Variabel Terikat (Y)

Tingkat komitmen organisasi adalah derajat sikap individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, keterlibatan dengan organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner skala Likert.

D. Populasi Dan Sampling

D.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2002:55).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah personel pasukan pemadam kebakaran Suku Dinas Kebakaran Kotamadya Jakarta Timur yang berjumlah 501 orang, tersebar di 19 pos, dan terbagi kedalam beberapa spesifikasi peran yaitu petugas pemadam, inspektur kebakaran, petugas *save and rescue*, juru mudi, dan kepala regu. Para personel tersebut dibagi kedalam 3 satuan kelompok operasional kebakaran setingkat kompi, yaitu Kelompok A, Kelompok B, dan Kelompok C. Masing-masing kelompok berjumlah sekitar 168 orang.

D.2. Sampel

Arikunto (2003:117) mendefinisikan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi.

Dalam penelitian ini ukuran sampel ditentukan berdasarkan tabel Krecjie, mengingat ukuran populasi telah diketahui terlebih dahulu melalui data sekunder (Zainuddin,2000:90). Pada tabel Krecjie disebutkan bahwa untuk ukuran populasi sebesar 501 orang maka ukuran sampel yang harus digunakan setidaknya berjumlah 220 orang.

Karakteristik sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Status sebagai pegawai negeri sipil atau pegawai tidak tetap;
2. Masa dinas sebagai personel operasional kebakaran minimal 1 tahun;
4. Saat pengambilan data (pengisian kuesioner) masih berdinas aktif sebagai personel operasional kebakaran.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Data-data yang telah dikumpulkan selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis.

Data-data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan penskalaan, dengan pertimbangan bahwa personel pasukan pemadam kebakaran adalah yang paling mengerti tentang dirinya sendiri, khususnya persepsi terhadap resiko/taraf kesulitan yang bertambah dan juga tingkat komitmen organisasi.

Berikut gambaran alat ukur (skala) yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Skala Persepsi Terhadap Agresifitas Massa di Lokasi Kebakaran

Alat ukur pertama adalah skala persepsi yang menggunakan skala likert dengan 5 format respon yaitu : (1) sangat setuju; (2) setuju; (3) ragu-ragu; (4) tidak setuju; (5) sangat tidak setuju (Azwar.2003:47). Adapun aspek yang akan diukur dalam skala tersebut ada macam, yaitu :

Adapun tabel *Blue print* Alat Ukur Skala Persepsi Terhadap Penerimaan Masyarakat di Lokasi Kebakaran dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 3.1.
Tabel *Blue print* Alat Ukur Skala Persepsi Terhadap Agresifitas Massa

No.	DIMENSI	INDIKATOR	%	No. ITEM
1	Agresifitas Non-Verbal	Perilaku Melukai/Mencederai orang lain	30%	1,2,3,4,5,6,7 (Favorable); 8,9,10,11,12 (Unfavorable)
		Perilaku Destruktif merusak barang/benda di sekitarnya (peralatan PMK)	28%	13,14,15,16,17,18 (Favorable); 19,20,21,22 (Unfavorable)
		Perilaku mengancam keselamatan diri & nyawa orang lain (personel PMK)	20%	23,24,25,26 (Favorable); 27,28,29,30 (Unfavorable)
2.	Agresifitas Verbal	Mencaci maki, menghujat, memberikan sindiran negatif	25%	31,32,33,34,35,36 (Favorable); 37,38,39,40 (Unfavorable)

2. Skala Komitmen Organisasi

Alat ukur kedua adalah skala komitmen organisasi yang menggunakan skala likert dengan 5 format respon yaitu : (1) sangat setuju; (2) setuju; (3) ragu-

ragu; (4) tidak setuju; (5) sangat tidak setuju (Azwar.2003:47). Aspek-aspek yang diungkap dalam skala ini terdiri atas 3 macam, yaitu : (1) penerimaan tujuan, nilai-nilai, dan keyakinan kuat terhadap organisasi; (2) kemauan dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi; dan (3) keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berikut ini *blue print* untuk alat ukur skala Komitmen Organisasi

Tabel 3.2.
Blue print Alat Ukur Skala Komitmen Organisasi

No	DIMENSI	INDIKATOR	%	No. ITEM
1	Penerimaan tujuan, nilai-nilai dan keyakinan kuat terhadap organisasi	Bangga terhadap keanggotaan dalam organisasi	14%	1,2,3,4,5 (Favorable) ; 6,7,8 (Unfavorable)
		Merasakan kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai organisasi	10%	9,10,11,12 (Favorable); 13,14 (Unfaorable)
		Menceritakan tentang keanggotaan dalam organisasi kepada orang lain	7%	15,16 (Favorable); 17,18 (Unfavorable)
2	Kemauan dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi	Memberikan usaha lebih untuk tercapainya tujuan organisasi	12%	19,20,21,22 (Favorable); 213,24,25 (Unfavorable)
		Bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas demi tercapainya tujuan organisasi	5%	26,27 (Favorable); 28 (Unfavorable)
		Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan pribadi	12%	29,30,31,32 (Favorable); 33, 34 (Unfavorable)
		Mengorbankan kebaikan jangka	7%	35,36 (Favorable); 37,38 (Unfavorable)

		pendek untuk kepentingan organisasi yang lebih besar		
3	Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	Mencurahkan usaha untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	12%	39,40,41,42 (Favorable); 43,44,45 (Unfavorable)
		Tidak berkeinginan meninggalkan organisasi	14%	46,47,48,49 (Favorable); 50,51,52,53 (Unfavorable)
		Menolak kesempatan bekerja di tempat lain	8%	54,55,56 (Favorable); 57,58 (Unfavorable)

F. ANALISIS DATA

F.1. Teknik sampling

Untuk teknik pengambilan sampel atau lazim disebut teknik sampling, maka dalam penelitian ini akan digunakan teknik *simple random sampling* per kompi operasional kebakaran. Teknik yang didefinisikan Sugiyono (2002:58) ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang relatif homogen.

F.2. Jenis data

Penelitian ini merupakan penelitian psikologi dengan teknik kuantitatif, dimana data dalam penelitian ini merupakan data ordinal. Sesuai dengan kesepakatan para ahli psikologi, maka khusus untuk penelitian sosial (dalam hal ini psikologi) data ordinal dapat dianggap interval sebab memiliki nilai jarak yang relatif sama. Proses pengalihan dari data ordinal ke data interval menggunakan teknik *G-score*. Sugiyono (2002:15) mendefinisikan data interval

sebagai data yang jaraknya sama tetapi tidak mempunyai nilai nol absolut (mutlak). Pada data ini walaupun datanya nol, namun masih mempunyai nilai.

F.3. Validitas alat ukur

Suatu penelitian, khususnya ilmu sosial, masalah validitas dan reliabilitas adalah syarat mutlak untuk menguji kesahihan suatu instrumen/alat ukur yang akan dipakai dalam penelitian. Apalagi bagi instrumen yang belum terstandardisasi /baku (Sugiyono,2002:268). Instrumen yang valid haruslah mempunyai validitas internal dan eksternal. Validitas internal instrumen pada penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*). Instrumen yang memiliki validitas isi jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan (berdasarkan teori yang dipakai).

Untuk menguji isi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli atau *judgment experts*, yaitu pengujian instrumen melalui penilaian para ahli, setidaknya 3 orang.

Setelah dinilai oleh *judges* maka instrumen diuji cobakan kepada sampel yang berjumlah sekitar 30 orang (Sugiyono,2002:272). Berikutnya data hasil ujicoba (*try out*) diolah dengan bantuan SPSS for windows ver 11.0 guna mengetahui item-item yang sah.

F.4. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas atau keajegan/keterandalan didefinisikan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar,2003:4). Pada penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen menggunakan pengujian internal (*internal consistency*),

yaitu menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono,2002:273). Adapun teknik statistik yang digunakan adalah teknik Alfa Cronbach dengan bantuan SPSS for Windows ver 11.0.

F.5. Teknik analisis data

Setelah semua data terkumpul maka data tersebut segera dianalisis oleh peneliti guna mencari tahu hipotesis penelitian terbukti atau tidak.

Analisa data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik korelasi *product moment*. Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam menggunakan teknik *product moment* antara lain :

1. Teknik sampling yang dipakai dalam pengambilan data dilakukan secara *random*.
2. Sifat datanya adalah data interval.
3. Kedua variabel harus berdistribusi normal.
4. Hubungan antar variabel adalah hubungan linier. Hubungan tersebut harus membentuk suatu garis lurus.

Guna memudahkan dan mempercepat prosesnya, maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS for Windows ver.11.0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

A.1. Gambaran umum lokasi penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Suku Dinas Pemadam Kebakaran Kotamadya Jakarta Timur, berkedudukan di Jl. Matraman Raya No. 132, dan merupakan bagian dari Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sekaligus Pemerintah Kodya Jakarta Timur. Organisasi ini berdiri pada 1 Maret 1919 dengan nama Brandweer Batavia pada masa penjajahan Belanda, yang kemudian mengalami beberapa kali perubahan nama akibat dari peningkatan tugas pokok dan fungsinya.

Sejak tahun 1975 Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta tidak hanya mempunyai tugas pokok pada aspek pemadaman saja, melainkan juga meliputi pencegahan dan penyelamatan korban akibat kebakaran dan bencana lainnya.

Kemudian sejak keluarnya SK Gubernur DKI Jakarta No. 11 tahun 1986, maka Dinas Pemadam Kebakaran membagi wilayah kerjanya menjadi 5 (lima)

Suku Dinas yaitu :

- a. Suku Dinas Kebakaran Jakarta Pusat ;
- b. Suku Dinas Kebakaran Jakarta Utara ;
- c. Suku Dinas Kebakaran Jakarta Barat ;
- d. Suku Dinas Kebakaran Jakarta Selatan ;
- e. dan Suku Dinas Kebakaran Jakarta Timur.

Sesuai dengan status Jakarta sebagai Daerah Khusus Ibukota, maka pada prinsipnya pembagian tersebut bukan berarti pembagian wilayah kerja secara mutlak. Artinya, apabila terjadi kebakaran di suatu tempat, maka unit dari Suku Dinas (Sudin) terdekat yang berangkat, kemudian bila unit dari Sudin yang menjadi tanggungjawabnya datang, mereka dapat mengambil alih pemadaman.

Guna kepentingan kemudahan dan kecepatan pelayanan terhadap warga kota, khususnya yang mengalami kebakaran dan bencana lainnya di wilayah Kotamadya Jakarta Timur, maka Sudin Timur menyebar kekuatan unit pemadam di 19 Pos Pemadam Kebakaran (terlampir). Pada tiap pos tersebut dilengkapi dengan minimal 1 unit mobil pemadam dan didukung setidaknya oleh 1 regu Pasukan Pemadam atau 6-8 personel. Pos-pos tersebut ditempatkan di hampir setiap kelurahan yang ada di Jakarta Timur. Selain pos-pos tersebut, Sudin Timur juga memiliki pos tingkat Kecamatan atau lazim disebut Pos Sektor. Pos Sektor ini belum sepenuhnya ada di setiap kecamatan.

Dari sisi kekuatan armada, Sudin Timur dilengkapi dengan 25 buah mobil pemadam, 1 mobil tangga, 1 mobil *Breathing Apparatus* (pengangkut peralatan bantuan pernafasan), 1 mobil *Break Squart*, 2 mobil *Rescue*, 2 mobil *Submersible Pump* (khusus kebakaran besar), 1 mobil Komando, dan belasan sepeda motor patroli reaksi cepat. Dari pengamatan peneliti, di beberapa pos masih mengoperasikan mobil pemadam produksi 1970an, sementara sisanya adalah unit-unit baru produksi 1990an dan 2000an.

Dari sisi sumber daya manusia, kini Sudin Timur memiliki total 501 personel, yang terdiri dari petugas pemadam, petugas penyelamat, Inspektur

Kebakaran, dan Juru Mudi. Sebelum tahun 2004 kekuatan ini hanya berjumlah 361 orang. Sisanya adalah hasil perekrutan yang diadakan oleh Dinas Propinsi mulai Januari sampai dengan Desember 2004. Jumlah ini masih dirasa belum mencukupi sebagaimana kebutuhan akan peralatan operasional baru.

Ke 501 personel ini terbagi kedalam 3 Kelompok, yaitu Kelompok A, B, dan C. Masing-masing kelompok terdiri dari kurang lebih 168 orang dan memiliki waktu/hari kerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh adanya pembagian *shif* / penggiliran tugas. Sebagai misal Kelompok A bertugas mulai hari Senin pukul 08.00 sampai dengan 08.00 keesokan harinya. Setelah melakukan timbang terima dengan Kelompok B, maka Kelompok A mendapat lepas piket. Giliran Kelompok B bertugas dan keesokan harinya digantikan dengan Kelompok C. Pada saat Kelompok C bertugas dan Kelompok B lepas piket, maka Kelompok A diwajibkan masuk ke Pos Sudin Matraman untuk tugas pencucian selang dan olahraga. Proses tersebut tidak berlangsung lama. Setelah acara pembersihan selang dan olah raga maka kelompok A diperkenankan pulang, untuk keesokan harinya bertugas lagi, begitu seterusnya.

Di Sudin Timur, sebagaimana Sudin-sudin Kebakaran lainnya, juga membagi personelnnya kedalam spesifikasi pekerjaan yang terkait dengan hierarki organisasi, yaitu Danru (komandan regu), Danton (komandan peleton yang membawahi 3 regu), Kasi Sektor (Kepala Seksi Sektor yang membawahi seluruh pos dan regu se-wilayah kecamatan), dan Perwira Piket (seorang Kasi Sektor, memiliki golongan minimal III/A, komandan kelompok operasional kebakaran, dan berkedudukan di kantor Sudin).

Sudin Timur yang bermottokan “Pantang Pulang Sebelum Padam” mempunyai visi “terciptanya rasa aman masyarakat dari kebakaran dan bencana lain”. Sementara misi yang dicanangkannya antara lain :

- a. Memberikan pelayanan prima dalam bidang pencegahan, pemadaman dan penyelamatan.
- b. Meningkatkan ketahanan lingkungan bersama masyarakat.
- c. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait.

A.2. Gambaran subyek penelitian

Adapun subyek dalam penelitian ini adalah personel pasukan pemadam kebakaran di lingkungan Sudin Timur. Para personel ini lazim disebut sebagai personel lapangan, dan terbagi kedalam 3 spesifikasi utama pekerjaan yaitu petugas pemadam, petugas *rescue*, dan Juru Mudi (atau lazim disebut Pilot).

Tiap personel tergabung kedalam 1 regu, dimana didalamnya terdapat ketiga spesifikasi diatas. Setiap regunya dipimpin oleh seorang Danru (komandan regu) dengan golongan PNS minimal II/D serta beberapa persyaratan ketrampilan lainnya.

Dari sisi kualitas sumber daya manusia, maka personel lapangan ini rata-rata berpendidikan terakhir setingkat SMA. Khusus untuk anggota non perekrutan 2004/2005 maka sebagian kecil diantara mereka masih berpendidikan terakhir SLTP. Sedangkan untuk anggota baru perekrutan 2004/2005 sebagian besar adalah lulusan setingkat SMA dan sebagian kecil adalah Ahli Madya/Diploma dan Sarjana Strata I. Para anggota baru tersebut berstatus Pegawai Tidak Tetap (PTT)

dengan golongan gaji setara Golongan I/B pegawai lama, dan bila diselenggarakan seleksi calon pegawai negeri sipil (CPNS) khususnya untuk tenaga pemadam, maka mereka diutamakan untuk diterima. Mulai proses perekrutan sampai menjadi personel pemadam, maka syarat kualitas fisik sangat diutamakan, sebagai konsekuensi dari karakteristik pekerjaannya.

Seluruh personel, sebagaimana pada Sudin lainnya, adalah lulusan dari Pusat Pendidikan dan Latihan Kebakaran (Pusdiklatkar) DKI Jakarta di Ciracas Jakarta Timur. Pusdiklatkar ini juga merupakan pusat pelatihan personel pemadam di wilayah Indonesia bagian barat. Khusus untuk lulusan berpredikat terbaik, guna menempuh pendidikan lanjut umumnya dikirim ke luar negeri seperti Amerika Serikat, Jepang, Korea Selatan, Malaysia, Jerman, Singapura, dan Australia. Selama Diklat mereka harus menempuh kurang lebih 200 jam pelajaran dan 24 jenis materi utama.

A.3. Persiapan penelitian

Dalam rangka memenuhi keilmiahan yang menjadi suatu prasyarat mutlak suatu karya tulis ilmiah, maka peneliti melakukan serangkaian langkah-langkah persiapan penelitian. Langkah-langkah tersebut antara lain :

1. Melakukan studi literatur dan mencari data sekunder melalui buku-buku referensi, jurnal penelitian yang relevan, dan juga artikel-artikel yang terkait dengan tema penelitian.
2. Melakukan studi pendahuluan melalui Pemerintah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Dalam hal ini pada tanggal 14-16 Februari 2005, peneliti

mendatangi langsung kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Jalan KH. Zainul Arifin No. 71 Jakarta Pusat dengan maksud meminta ijin penelitian. Setelah menunjukkan surat pengantar dari Fakultas di Piket Kepala Dinas, maka peneliti diarahkan ke Sub Dinas Partisipasi Masyarakat (Subdis Partimas). Dari sini surat pengantar diteruskan ke Bagian Umum untuk diproses ke Kepala Dinas. Dua hari kemudian salah satu staf Subdis Partimas menghubungi peneliti untuk mengambil surat ijin penelitian yang telah disetujui oleh Kepala Dinas. Pada kesempatan tersebut, peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur seputar tema penelitian dengan beberapa staf Subdis Partimas dan beberapa staf dari Sudin Jakarta Pusat. Dari studi pendahuluan ini, peneliti berhasil mendapatkan data-data terkait seputar tema penelitian. Pada kesempatan ini pula, salah satu staf Subdis Partimas, Tubagus Suryatna, S.Sos bersedia menjadi *contact person*.

3. Menetapkan populasi subyek penelitian. Dari hasil wawancara tidak terstruktur tersebut, peneliti menentukan bahwa Suku Dinas Kebakaran Kodya Jakarta Timur memungkinkan untuk dijadikan populasi penelitian. Menurut hemat peneliti, terdapat beberapa pertimbangan yang dijadikan alasan pemilihannya yaitu :

- a. Faktor frekuensi kebakaran.

Sana halnya dengan Sudin Barat, Sudin Timur memiliki frekuensi kebakaran tertinggi di Propinsi DKI Jakarta, yaitu rata-rata 162 kejadian pertahun, dengan jumlah kejadian perharinya mencapai 2-3 kali. Bahkan pada musim kemarau panjang bisa mencapai 5 kali perhari.

b. Faktor karakteristik wilayah.

Di Kodya Jaktim terdapat setidaknya 11 titik rawan kebakaran (terlampir), dimana rata-rata merupakan daerah padat penduduk dan tergolong kumuh sehingga menurut hemat peneliti sesuai dengan tema penelitian.

c. Faktor perkiraan efektifitas dan efisiensi waktu bagi peneliti dalam menyebar dan mengumpulkan kuesioner.

Hal ini didasarkan pada faktor jarak tempuh dari tempat tinggal peneliti ke pos-pos pemadam di Kodya Jaktim, sehingga diharapkan penelitian dapat berjalan lebih efisien dan efektif.

4. Menyusun instrumen penelitian dan menetapkan bentuk instrumen yang sesuai dengan kondisi subyek penelitian dengan memperhatikan hasil wawancara saat studi pendahuluan. Proses penyusunan instrumen yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a) Menentukan definisi operasional, dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari variabel persepsi terhadap agresifitas massa dan tingkat komitmen organisasi.
- b) Menentukan bentuk-bentuk skala yang akan digunakan dalam penggalian data. Dalam proses ini peneliti memutuskan menggunakan instrumen dengan penskalaan respon dengan model skala Likert untuk kedua variabel.
- c) Menyusun *blue print* instrumen untuk diwujudkan dalam item-item instrumen.

- d) Membuat item-item instrumen. Pada kedua variabel, adapun penskalaan respon yang dipakai, butir-butir instrument dibuat *favourable* dan *unfavourable*.
- e) Melakukan proses validasi isi terhadap keseluruhan instrumen yang telah dibuat dengan meminta dua orang dosen Fakultas Psikologi Unair dan dua orang dari unsur Pemadam Kebakaran untuk melakukan *professional judgment*. Validasi dilakukan dengan melihat format tampilan, ketepatan penskalaan dan ketepatan pembuatan item untuk mengukur atribut pengukuran psikologis. Berikut ini identitas dan komentar serta saran yang diberikan oleh keempat *judge* tersebut :

Tabel 4.3
Validasi Judges Terhadap Kedua Instrumen

Identitas	Komentar	Saran
M. G Bagus Ami Putra, S.Psi, Mpsi. (Dosen Fakultas Psikologi Unair, Ketua Divisi Psikotes I.P3T)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beberapa item masih mengandung <i>social desirability</i> (SD) 2. Untuk skala persepsi (agresifitas verbal) dimasukkan tanggapan di media massa. 3. Ada tambahan untuk skala tingkat komitmen organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hilangkan item yang punya SD besar 2. Memasukkan tanggapan media massa sebagai pengaruh persepsi 3. Perlu tambahan item pada skala komitmen yang berkaitan dengan dilematisasi dengan kepentingan keluarga.
Ihham Nur Alfian, S.Psi (Dosen Fakultas Psikologi Unair)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Item-item yang disusun tumpang tindih antara pengalaman dengan persepsi. Mana yang mau diukur ? 2. Ada penggunaan kata-kata yang sudah mengarah pada judgment sehingga mendorong responden menjawab "tidak". 	Apabila variabel yang mau diukur adalah "persepsi", maka seharusnya item-itemnya mengarah pada persepsi bukan pada apa yang sudah dialami oleh responden.
Drs. Hc. Hasan Achmad Suhafi	Pada prinsipnya poin-poin/item pada kuesioner	

(Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya)	sangat relevan, terutama pada saat melaksanakan tugas di lapangan.	
Drs. H. Sardiyo Sardi (Kepala Subdis Partimas Dinas Pemadam Kebakaran Prop. DKI Jakarta)	Pernyataan, baik pada bagian I maupun bagian II, cukup relevan dengan judul skripsi.	Daftar pernyataan sudah baik dan relevan serta terstruktur.

5. Membuat administrasi penelitian sesuai dengan prosedur yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dengan mengajukan surat ijin penelitian ke bagian akademik Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya atas sepengetahuan dosen pembimbing skripsi.

A.4. Pelaksanaan penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 18 April 2005 sampai dengan 2 Mei 2005 di Suku Dinas Kebakaran Kotamadya Jakarta Timur. Setelah mendapatkan lembar disposisi ke Sudin Timur dari Kepala Subdis Partimas Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta, peneliti diarahkan oleh *contact person* menemui Kepala Sudin Timur dan meminta ijin melakukan penelitian di Sudin Timur. Kemudian peneliti mendapat lembar disposisi ke seluruh personel dan pos pemadam di Sudin Timur oleh Kepala Sudin Timur, Drs. Saridjan. Beliau menunjuk Drs. Djatam Suratno yang sehari-hari sebagai Inspektur Kebakaran untuk menjadi *key person*. Pada kesempatan ini peneliti memberikan informasi mengenai maksud dan tujuan penelitian. Peneliti berhasil mendapatkan informasi-informasi terkait dengan pelaksanaan penelitian seperti daftar identitas personel dan posnya, serta peta lokasi pos pemadam.

Setelah seluruh informasi diatas didapat, kemudian peneliti melakukan *try out* instrumen penelitian terhadap 30 orang personel pemadam yang dipilih secara acak. Saat melaksanakannya, pada tahapan awal peneliti melakukan *rapport* terlebih dahulu kepada subyek. Adapun inti dari *rapport* yang dilakukan adalah memperkenalkan identitas peneliti sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Unair Surabaya serta maksud dan tujuan pengisian kuesioner. Saat pengisian kuesioner, peneliti terus mendampingi subyek dan menjawab beberapa pertanyaan dari subyek seputar maksud kalimat dalam item. Hal ini dapat dimaklumi sebab ternyata subyek rata-rata mengaku baru pertama kali mengisi kuesioner.

Setelah melakukan *try out* instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji validitas dan reabilitas item untuk mengetahui item-item mana saja yang sah. Setelah mendapatkan item yang sah, peneliti menyebar kembali kuesioner yang telah dimodifikasi ulang seperlunya berdasarkan hasil uji item diatas.

Survei dalam penelitian ini dilakukan terhadap 220 personel yang tersebar di 19 pos pemadam dan 3 kelompok pasukan (A,B,C). Pada tahapan ini peneliti, dengan dibantu Perwira Piket yang sedang bertugas, mengumpulkan personel yang terkena *random* di satu tempat untuk mengisi kuesioner. Prosesnya dimulai dengan *rapport*, lalu petunjuk pengisian kuesioner. Faktor bahasa dan cara penyampaian memegang peranan penting dalam proses ini, sebab personel pemadam memiliki karakteristik semi militer dan masalah kesenjangan usia yang mencolok diantara para anggotanya. Pertimbangan lain dalam menyampaikan petunjuk kuesioner adalah pengakuan subyek yang rata-rata merasa baru pertama kalinya mengisi kuesioner seperti itu. Guna memperlancar pengisian kuesioner,

tak jarang peneliti mendapat bantuan dari para personel yang berusia muda atau berstatus mahasiswa, untuk menerangkan cara pengisian dan maksud kalimat item kepada personel lainnya.

B. Validitas dan Reliabilitas

B.1. Validitas item

Untuk mengetahui validitas item pada masing-masing variabel peneliti menggunakan bantuan SPSS 11.0 dengan melakukan uji korelasi antara skor item dengan skor skalanya. Item-item dipilih berdasarkan kriteria koefisien r yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 0,30. Apabila korelasi item lebih besar daripada nilai koefisien tersebut maka item dianggap sah. Sebaliknya apabila korelasi item dengan skor skalanya lebih kecil daripada koefisien tersebut maka item tersebut dianggap tidak sah (Santoso, 2002:277-390, Azwar, 1999:64-65). Berdasarkan hal tersebut maka dari 40 item variabel persepsi terhadap agresifitas massa, setelah melalui uji validitas maka item yang sah berjumlah 30 item. Sedangkan untuk variabel tingkat komitmen organisasi, dari 60 item, yang gugur sejumlah 18 item. Berikut data instrumen penelitian untuk variabel tingkat komitmen organisasi setelah melalui uji validitas item :

Tabel 4.4
Item-item skala tingkat komitmen organisasi yang sah

Dimensi			Nomor Item	Jumlah	Bobot
Penerimaan nilai-nilai dan keyakinan terhadap organisasi	F		1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 15, 16, 17,	10	25%
	UF		7, 8, 13, 14, 18, 19	6	15%
Kemauan dan motivasi		F	20, 21, 23, 27, 28, 30, 31, 33	8	20%

untuk mencapai tujuan organisasi	UF	24, 25, 29, 35, 38	5	12,50%
Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	F	42, 47, 48, 49, 56, 57	6	15%
	UF	46, 52, 53, 54, 60	5	12,50%

Pada instrumen ini nilai korelasinya berkisar antara 0,3092 sampai 0,6907 dengan rincian sebagai berikut :

- Dimensi Penerimaan tujuan, nilai-nilai dan keyakinan kuat terhadap organisasi berkisar antara 0,3262 sampai dengan 0,6907.
- Dimensi Kemauan dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi berkisar antara 0,3393 sampai 0,6415.
- Dimensi Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi berkisar antara 0,3092 sampai 0,6015.

Adapun data instrumen penelitian untuk variabel persepsi terhadap agresifitas massa setelah melalui uji validitas item adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Item-item Persepsi Terhadap Agresifitas Massa yang dianggap sah

Dimensi		Nomor Item	Jumlah	Bobot
Agresifitas Non-Verbal	F	1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 13, 14, 15, 16, 21, 22, 23, 24, 25	16	53,33 %
	UF	8, 9, 17, 20	4	13,33 %
Agresifitas Verbal	F	29, 30, 31, 32, 34, 35	6	20,01 %
	UF	36, 38, 39, 40	4	13,33 %

Pada instrumen persepsi terhadap agresifitas massa, maka nilai korelasinya berkisar antara 0,8421 sampai 0,3611 dengan rincian sebagai berikut :

- a. Dimensi agresifitas non-verbal berkisar antara 0,4584 sampai 0,6841.
- b. Dimensi agresifitas verbal berkisar antara 0,3611 sampai 0,8421.

B.2. Reliabilitas instrumen

Pengukuran kehadiran alat ukur dilakukan dengan teknik *alpha* dan dengan bantuan program SPSS 11.0. hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha* untuk skala persepsi terhadap agresifitas massa adalah sebesar 0,9447. Sedangkan nilai *alpha* untuk skala tingkat komitmen organisasi adalah sebesar 0,9218. Hal ini menunjukkan bahwa 30 item skala persepsi terhadap agresifitas massa dan 40 item skala tingkat komitmen organisasi memiliki kehandalan dalam mengukur tujuan pengukuran.

C. Analisis Statistik

C.1. Analisis uji hubungan

Sebelum dilakukan analisis hubungan antara variabel, maka langkah pertama adalah melakukan uji asumsi untuk mengetahui apakah data hasil pengukuran telah memenuhi asumsi-asumsi keparametrian. Dari hasil uji menggunakan bantuan program SPSS 11.0 diketahui bahwa :

- a. Data hasil pengukuran variabel Y (tingkat komitmen organisasi), memiliki sebaran yang normal. Ini terlihat dari hasil uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan signifikansi sebesar 0,197. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara sebaran data hasil pengukuran dengan normalitas sebaran secara teoritis.

b. Data hasil pengukuran variabel X (persepsi terhadap agresifitas massa), memiliki sebaran yang normal. Ini terlihat dari hasil uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan signifikansi sebesar 0,189. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara sebaran data hasil pengukuran dengan normalitas sebaran secara teoritis.

c. Data hasil pengukuran korelasi *Pearson Product Moment* diketahui bahwa nilai korelasi antara kedua variabel adalah sebesar 0,284 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berarti ada hubungan antara variabel independen dan dependen. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas antara dua variabel telah terpenuhi.

Dari asumsi-asumsi keparametrian pada butir a dan b diatas, selanjutnya dapat disimpulkan bahwa data hasil pengukuran adalah data parametrik.

Kemudian dari butir c, hasil uji statistik dengan bantuan SPSS 11.0, menunjukkan bahwa memang ada hubungan antara variabel Persepsi Terhadap Agresifitas Massa dan variabel Tingkat Komitmen Organisasi. Kesimpulan ini didapat dengan melihat nilai korelasi antara kedua variabel tersebut, dimana nilai korelasi kedua variabel adalah sebesar 0,284 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai korelasi tersebut dapat digolongkan korelasi dengan tingkatan rendah. Nilai korelasi tersebut berarti kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan, walaupun belum termasuk hubungan yang kuat.

C.2. Deskripsi data penelitian

Apabila kita melihat secara empirik kepada subyek penelitian ini, yaitu personel pemadam kebakaran di Suku Dinas Kebakaran Jakarta Timur, secara deskriptif dari data yang diperoleh dari 220 orang subyek dapat diperoleh gambaran sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Data Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi Terhadap Agresifitas Massa	220	65	112	88.48182	9.362542505
Tingkat Komitmen Organisasi	220	93	158	121.8091	9.88887614
Valid N (listwise)	220				

Dari data diatas, peneliti mengkategorikan subyek penelitian berdasarkan skor yang diperoleh. Untuk kedua skor variabel, peneliti membagi menjadi 5 kategori yaitu sebagai berikut :

a. Skor Tingkat Komitmen Organisasi :

Tabel 4.7
Penormaan Skor Tingkat Komitmen Organisasi

Variabel	Output					
	Mean	SD	Batas-Batas			
Y	121.81	9.89	Sangat Tinggi	X >	139.609	
			Tinggi	127.74	< X <	139.61
			Cukup	115.88	< X <	127.74
			Rendah	104.01	< X <	115.88
			Sangat Rendah	X <	104.01	

b. Skor Perspsi Terhadap Agresifitas Massa :

Tabel 4.8
Penormaann Skor Persepsi Terhadap Agresifitas Massa

Variabel	Output					
	Mean	SD	Batas-Batas			
x	88.48	9.36	Sangat Tinggi	X >	105.334	
			Tinggi	94.10	< X <	105.33
			Cukup	82.86	< X <	94.10
			Rendah	71.63	< X <	82.86
			Sangat Rendah	X <	71.63	

Dari pengkategorian pada tabel 4.7 dan tabel 4.8 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Pengkategorian Tingkat Komitmen Organisasi
Kategori Tingkat Komitmen Organisasi

Kategori	Frequency	Percent
Sangat Tinggi	12	5.45%
Tinggi	38	17.27%
Cukup	109	49.55%
Rendah	55	25.00%
Sangat Rendah	6	2.73%

Tabel 4.10
Pengkategorian Persepsi Terhadap Agresifitas Massa
Kategori Persepsi Terhadap Agresifitas Massa

Kategori	Frequency	Percent
Sangat Tinggi	11	5.00%
Tinggi	40	18.18%
Cukup	114	51.82%
Rendah	43	19.55%
Sangat Rendah	12	5.45%

Tabel 4.9 diatas memperlihatkan bahwa dari 220 subyek, pada umumnya atau 109 diantaranya memiliki tingkat komitmen organisasi pada tingkatan cukup. Pada urutan kedua adalah 55 subyek yang tergolong memiliki tingkat komitmen organisasi yang tergolong rendah.

Sementara dari tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa dari 220 subyek, terdapat 114 diantaranya memiliki persepsi terhadap agresifitas massa pada tingkatan cukup. Empat puluh tiga diantaranya memiliki kecenderungan yang rendah, dan 40 lainnya memiliki persepsi terhadap agresifitas massa pada tingkatan tinggi. Sisanya, atau 12 subyek memiliki persepsi terhadap agresifitas massa pada tingkatan sangat tinggi.

Dari kedua deskripsi pengkategorian diatas (tabel 9 dan 10), maka rata-rata subyek penelitian memiliki tingkat komitmen organisasi dan persepsi terhadap agresifitas massa pada tingkatan cukup atau sedang. Berikut ini disajikan gambaran interaksi antara tingkat komitmen organisasi dan persepsi terhadap agresifitas massa yang terjadi pada 220 subyek penelitian :

Tabel 4.11
Interaksi Antara Data Tingkat Komitmen Organisasi dengan Data Persepsi Terhadap Agresifitas Massa

		Tingkat Komitmen Organisasi * Persepsi Terhadap Agresifitas Massa					Total	
		Crosslabulation						
		Kategori Persepsi Terhadap Agresifitas Massa					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat Tinggi		Total
Kategori Tingkat Komitmen Organisasi	Sangat Rendah	Count	0	3	3	0	0	
		% of Total	0	1.36	1.36	0	0	2.73
	Rendah	Count	4	16	25	8	2	55
		% of Total	1.82	7.27	11.36	3.64	0.91	25.00
	Cukup	Count	7	17	69	13	3	109
		% of Total	3.18	7.73	31.36	5.91	1.36	49.55

	Tinggi	Count	1	7	15	14	1	38
		% of Total	0.45	3.18	6.82	6.36	0.45	17.27
	Sangat Tinggi	Count	0	0	2	5	5	12
		% of Total	0	0	0.91	2.27	2.27	5.45
Total		Count	12	43	114	40	11	220
		% of Total	5.45	19.55	51.82	18.18	5.00	100

Data *Crosstabulation* pada tabel 4.11 memperlihatkan bahwa pada tingkat komitmen organisasi yang cukup/sedang terdapat 69 orang (31,36%) yang memiliki persepsi terhadap agresifitas massa yang juga cukup/sedang. Urutan kedua ditempati oleh 25 subyek (11,36%) yang mempunyai tingkat komitmen organisasi rendah, namun mempunyai persepsi terhadap agresifitas massa yang cukup. Posisi ketiga dari segi prosentase diduduki oleh 17 subyek (7,73%) pada tingkat komitmen organisasi cukup dan memiliki persepsi terhadap agresifitas massa tergolong rendah.

Kondisi ini semakin memperkuat hipotesis bahwa memang ada hubungan antara tingkat komitmen organisasi dengan persepsi terhadap agresifitas massa pada personel pemadam kebakaran.

D. Pembahasan

Data hasil uji statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai korelasi antara kedua variabel (X dan Y) adalah sebesar 0,284 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai korelasi ini tergolong rendah, namun terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap agresifitas massa dengan tingkat komitmen organisasi pada personel pemadam kebakaran.

Dari adanya hubungan yang positif tersebut dapat diketahui bahwa semakin positif personel pemadam kebakaran mempersepsikan agresifitas massa di lokasi kebakaran, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasinya.

Sementara itu rendahnya nilai korelasi antara kedua variabel menunjukkan bahwa persepsi terhadap agresifitas massa di lokasi kebakaran hanyalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi.

Terkait dengan tingkat komitmen organisasi, dari tabel 4.9 data deskriptif memperlihatkan bahwa sebagian besar subyek (tepatnya 109 subyek) tergolong memiliki tingkat komitmen organisasi pada tingkatan cukup. Komitmen personel pemadam kebakaran yang tergolong cukup tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor.

Faktor pertama. Greenberg dan Baron (1997:191) menyebutkan ada 2 sudut pandang yang dapat digunakan untuk memahami dasar komitmen organisasi, yaitu *side bates orientation* dan *individual-organizational goal congruence orientation*. Sudut pandang *side bates orientation* melihat arti strategis investasi yang telah ditanamkan individu karyawan pada organisasi. Sedangkan sudut pandang *individual-organizational goal congruence orientation* menitikberatkan pada sejauh mana tingkat kesesuaian antara tujuan yang ada pada individu dengan tujuan organisasi tempat ia bekerja.

Dari sisi *side bates orientation*, beberapa subyek mengungkapkan alasan mereka tetap bergabung dengan Dinas Pemadam Kebakaran adalah faktor usia dan pengalaman kerja selama ini. Bagi anggota non PTT dan TKK, mereka

merasa telah mengabdikan selama 20-30 tahun, dimana hal itu berarti mereka tinggal beberapa tahun lagi pensiun. Telah banyak suka dan duka mereka lalui, khususnya di medan operasi pemadaman kebakaran. Kondisi tersebut secara langsung membangun keterikatan emosional antara personel dengan organisasi pemadam kebakaran.

Sedangkan dari sisi *individual-organizational goal congruence orientation*, berdasarkan observasi peneliti di lapangan, maka beberapa subyek merasa telah cocok dengan nilai-nilai yang ditanamkan oleh organisasi dengan nilai-nilai pribadi mereka. Sebagai contoh adalah semaksimal mungkin mengutamakan keselamatan korban bencana. Para subyek juga mengatakan bahwa terdapat kepuasan tersendiri jika mampu menyelamatkan jiwa korban. Nilai-nilai yang ada pada personel tersebut ternyata sejalan dengan nilai-nilai yang ditanamkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran.

Faktor kedua. Lebih lanjut menurut Greenberg dan Baron tingkat komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh tiga faktor selain karakteristik pekerjaan, yaitu karakteristik pribadi, pengalaman kerja, dan juga karakteristik struktural organisasi. Karakteristik pribadi meliputi sikap dan motivasi pegawai.

Terkait dengan motivasi sebagai salah satu ciri dalam karakteristik pribadi dimaksud di atas, sebagian besar subyek dalam penelitian ini mengungkapkan alasan mereka tetap bertahan di Dinas Pemadam Kebakaran karena adanya kebanggaan di depan saudara dan rekan di daerah asal. Enam puluh lima persen subyek berasal dari Jateng (Kulonprogo, Kebumen, Jogja, Cilacap, Tegal, Purworejo, Gunung Kidul, Sleman). Urutan kedua ditempati Jabar (Cimahi,

Sukabumi, Cirebon). Urutan ketiga (Jabotabek), dan terakhir Jatim (Madiun, Nganjuk, Pacitan, Bangkalan). Dari daerah-daerah yang disebutkan, subyek merasa berasal dari desa-desa di daerah tersebut yang tergolong “miskin, susah mencari uang dan pekerjaan”. Oleh karena itu ketika subyek mampu bekerja “Tetap, Halal, Aparat, di Jakarta” adalah suatu kebanggaan luar biasa di depan sanak saudara dan rekannya di daerah asalnya.

Faktor ketiga yang juga mempengaruhi tingkat komitmen organisasi adalah efektifitas komunikasi antara bawahan dan atasan (Tanis dan Posmes :2001). Kejelasan dan kemudahan dalam mekanisme komunikasi dari bawahan ke atasan dan juga dari sebaliknya akan semakin memperlancar kinerja sehari-hari pegawai. Berdasarkan observasi peneliti, hampir setiap kondisi perkembangan pos dan gerak pasukan selalu dikomunikasikan kepada Pos Sudin, baik bila terjadi operasi pemadaman/penyelamatan bencana maupun kondisi normal.

Faktor keempat yang tak kalah penting adalah keterikatan emosional diantara para anggotanya (King dan Harcourt:2001). Berdasarkan pengamatan peneliti, diantara personel pada satu kompi/kelompok operasional pasti saling mengenal. Kondisi interaksi sosial yang erat dan kondusif semakin memperlancar efektifitas komunikasi diantara para anggota. Walaupun dibedakan secara kepangkatan dan peran, para personel pemadam kebakaran di Suku Dinas Kotamadya Jakarta Timur, maka semangat kekeluargaan, kekompakkan, dan kebersamaan cukup terjalin baik. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

Faktor lain yang juga membuat komitmen terhadap organisasi personel tergolong cukup yaitu gaji, khususnya tunjangan kesejahteraan (kesra) yang diterima setiap bulan. Menurut informasi yang masuk ke peneliti, Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta adalah instansi di lingkungan Pemprov DKI yang memberikan tunjangan kesra terbesar. Seorang personel dengan golongan I/B dapat membawa bersih uang sebesar Rp.1.675.000-Rp.2.000.000 setiap bulannya. Uang sebesar itu dapat bertambah apabila sang personel diberi kepercayaan menjadi Komandan Regu atau Kepala Seksi Sektor. Adapun rincian uang tersebut terdiri dari gaji pokok Rp.925.000, uang piket Rp.750.000, dan uang kompi (yang merupakan rekapitulasi dari keikutsertaan dalam gerak kebakaran) yang jumlahnya bervariasi. Jumlah itu akan bertambah pada akhir tahun apabila ada bingkisan hari raya. Tunjangan kesra lainnya berupa fasilitas bagi personel seperti perumahan, sarana transportasi, dan tunjangan kesehatan.

Sementara itu terkait persepsi terhadap agresifitas massa, berdasarkan tabel 4.10 data deskriptif memperlihatkan bahwa sebagian besar personel mempersepsi cukup positif tindakan agresif yang dilakukan massa di lokasi kebakaran. Artinya, walaupun peralatan mereka dirusak, mereka dicaci maki dan diancam dengan menggunakan senjata tajam, serta bahkan terkadang dipukul/dilukai oleh massa, para personel pemadam kebakaran menilai hal tersebut sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang harus diterima.

Anggapan bahwa tindakan agresif massa tersebut adalah konsekuensi dari pekerjaan tercermin pada beberapa ungkapan subyek kepada peneliti. Beberapa subyek yang tergolong anggota baru (hasil perekrutan 2004) mengungkapkan

bahwa mereka adalah putra dari personel senior. Oleh sebab itu subyek merasa “harus” meneruskan pekerjaan ayahnya. Subyek merasa pekerjaan sebagai pemadam kebakaran telah “mendarah daging” bagi dirinya. Sedangkan bagi personel yang tergolong telah senior (umumnya hasil perekrutan 1973,1976,1982) kelahiran 1950-1962 mengungkapkan alasan tetap ingin bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta karena mereka segera pensiun.

Anggapan bahwa tindakan agresifitas massa adalah konsekuensi dari pekerjaan juga terjadi karena faktor budaya. Berdasarkan pengamatan peneliti, rata-rata subyek masih menjunjung tinggi nilai-nilai filosofi hidup sukunya. Hal ini tercermin dari subyek yang mengungkapkan bahwa mereka seharusnya pasrah dengan segala resiko pekerjaan yang disandangnya. Bagi yang suku Jawa misalnya, konsep seperti “*Ngono yo ngono, tapi ojo ngono*”, “*Nrima ing Pandum*”, “*Ojo Dhumeh*” masih dipegang teguh.

Rendahnya nilai korelasi kedua variabel juga terjadi karena beberapa aspek selama proses penggalian data. Aspek-aspek tersebut antara lain :

1. Aspek Teknis Penelitian.

- a. Peneliti tidak mampu secara total mendampingi subyek ketika mengisi kuesioner, sehingga dimungkinkan kesalahan teknik pengisian. Sebenarnya peneliti telah berupaya melakukan pengendalian dengan cara mengumpulkan subyek-subyek yang ter-random di satu tempat. Kemudian memberikan petunjuk teknik pengisian bersamaan. Langkah selanjutnya adalah dengan menggunakan kata/kalimat yang sekiranya mampu dengan mudah

dan langsung dipahami maksudnya oleh subyek. Berikutnya mendampingi sampai selesai pengisian. Namun cara itu kurang berjalan secara efektif, sebab rata-rata setiap subyek menginginkan didampingi terus menerus, padahal tenaga untuk melakukannya terbatas.

- b. Lemahnya motivasi untuk mengisi kuesioner. Beberapa subyek menjadi lebih bersemangat untuk mengisi kuesioner setelah ada salah satu diantara mereka selesai mengisi kuesioner dan mendapat *reward* dari peneliti. Kondisi ini memungkinkan terjadinya kesalahan pengisian item-item pada waktu sebelum mereka mengetahui adanya *reward* dari peneliti.
- c. Adanya kekhawatiran subyek dalam mengisi kuesioner. Subyek seringkali menanyakan tujuan mengisi kuesioner. Beberapa subyek mengungkapkan hal tersebut karena khawatir hasil penelitian (termasuk respon subyek pada setiap item) membuat mereka dipersepsi negatif oleh masyarakat.

2. Aspek Subyek Penelitian.

- a. Sebagian besar subyek mengungkapkan bahwa mereka baru pertama kalinya mengisi kuesioner yang diberikan oleh mahasiswa Psikologi, dan baru pertama kalinya topik tersebut yang diangkat. Selebihnya adalah mahasiswa teknik dan ilmu sosial non psikologi. Mahasiswa teknik umumnya meneliti masalah teknis pemadaman, sedang mahasiswa sosial non psikologi bersifat PKL

(Praktek Kuliah Lapangan) dan dengan topik cara pencegahan kebakaran, sehingga subyek belum terbiasa untuk mengisi kuesioner dengan format psikologis. Kondisi ini memungkinkan subyek melakukan kesalahan dalam memberikan respon pada item-item kuesioner.

- b. Kualitas pendidikan subyek dan rendahnya konsistensi subyek dalam menjawab item-item. Meskipun rata-rata pendidikan terakhir subyek adalah SLTA dan sebagian kecil SLTP, ternyata subyek masih salah dalam mengisi kuesioner. Peneliti telah berupaya dengan telaten dan ulet menerangkan cara pengisian kuesioner yang benar, dan dengan cara menerangkan yang mudah dimengerti oleh subyek. Peneliti juga seringkali langsung menanyakan alasan pemilihan respon, dengan pertanyaan konfirmasi per kejadian kebakaran di Jakarta Timur dan sekitarnya. Namun hal itu tidak dapat berjalan efektif dan terus menerus dilakukan mengingat keterbatasan tenaga, waktu dan kekhawatiran peneliti mengenai kemungkinan campur tangan peneliti yang berlebihan terhadap subyek, sehingga justru dapat mengaburkan respon yang sesungguhnya ada pada hati dan pikiran subyek bersangkutan.

Pada dasarnya peneliti telah berupaya untuk mengendalikan aspek-aspek penyebab rendahnya nilai korelasi, khususnya pada saat proses pengambilan data. Peneliti telah berupaya melakukan pengendalian dengan beberapa cara dan

strategi yang sekiranya tepat. Namun keterbatasan tenaga dan waktu peneliti tak mampu mengendalikan kedua aspek tersebut dengan sempurna.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di muka, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap agresifitas massa dan tingkat komitmen organisasi pada personel pemadam kebakaran Suku Dinas Kebakaran Kodya Jakarta Timur. Adapun nilai korelasi kedua variabel adalah 0,284 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hubungan tersebut berbentuk korelasi positif, dimana artinya setiap kenaikan persepsi terhadap agresifitas massa maka diikuti juga dengan kenaikan tingkat komitmen organisasi.

B. Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya.

Beberapa hal patut dapat dijadikan catatan untuk diperhatikan khususnya untuk penelitian sejenis, yaitu :

- a. Peneliti menyimpulkan bahwa teknik penelitian kuantitatif kurang cocok diterapkan ke subyek. Karena itu peneliti merekomendasikan penelitian berikutnya menggunakan teknik kualitatif, sehingga akan lebih akurat dalam memahami komitmen personel pemadam kebakaran.
- b. Peneliti menilai teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner kurang efektif dilakukan terhadap personel pemadam kebakaran, sehingga menyarankan penelitian sejenis untuk menggunakan teknis wawancara..

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di muka, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terbukti yaitu ada hubungan antara persepsi terhadap agresifitas massa dengan tingkat komitmen organisasi pada personel pemadam kebakaran Suku Dinas Kebakaran Kotamadya Jakarta Timur. Hubungan tersebut berbentuk korelasi positif, dimana artinya setiap kenaikan persepsi terhadap agresifitas massa maka diikuti juga dengan kenaikan tingkat komitmen organisasi. Hal itu dapat disimpulkan bahwa seorang personel yang mempersepsi positif agresifitas massa di lokasi kebakaran, maka tingkat komitmen organisasi personel tersebut akan semakin tinggi pula.

Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa persepsi terhadap agresifitas massa, yang merupakan persepsi individu/karyawan terhadap taraf kesulitan pekerjaan, bagi personel pemadam kebakaran bukan faktor utama yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi mereka.

B. Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya.

Beberapa hal patut dapat dijadikan catatan untuk diperhatikan khususnya untuk penelitian sejenis, yaitu :

- a. Peneliti menyimpulkan bahwa teknik penelitian kuantitatif kurang cocok diterapkan ke subyek. Karena itu peneliti merekomendasikan penelitian berikutnya menggunakan teknik kualitatif, sehingga akan lebih akurat dalam memahami komitmen personel pemadam kebakaran.
 - b. Peneliti menilai teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner kurang efektif dilakukan terhadap personel pemadam kebakaran, sehingga menyarankan penelitian sejenis untuk menggunakan teknis wawancara..
 - c. Penelitian psikologi khususnya mengenai personel pemadam kebakaran masih jarang dilakukan di Indonesia. Penelitian ini menguak kenyataan bahwa ternyata pekerjaan ini banyak mengandung resiko kerja yang kompleks. Berdasarkan kondisi tersebut, maka penelitian mengenai pemadam kebakaran dapat menjadi kajian yang memperkaya teori di bidang psikologi.
 - d. Penelitian ini membidik pekerjaan sebagai pemadam kebakaran yang *notabene* adalah pegawai negeri sipil (PNS). Patutlah diingat bahwa jenis pekerjaan PNS adalah yang terbesar dari sisi jumlah di Indonesia. Telah banyak penelitian dan temuan-temuan yang menyimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi PNS tergolong rendah. Untuk itu peneliti menyarankan agar peneliti psikologi industri dan organisasi lebih banyak membahas peningkatan komitmen organisasi para aparatur negara sekaligus abdi masyarakat tersebut.
2. Untuk Suku Dinas Kebakaran Kodya Jakarta Timur dan Pemerintah Propinsi DKI Jakarta.

Pekerjaan sebagai pemadam kebakaran adalah profesi yang langka namun mulia. Disebut langka karena masyarakat belum banyak berminat untuk menjadi pemadam kebakaran, dan lebih memilih pekerjaan lain seperti misalnya tentara atau polisi. Disebut pekerjaan yang mulia sebab memiliki tujuan utama yaitu pencegahan, pemadaman kebakaran dan penyelamatan korban bencana (*non-profit oriented*). Sementara itu frekuensi kebakaran di DKI Jakarta dari tahun ketahun tergolong tinggi. Guna menjawab tantangan ini, sebagai abdi masyarakat, maka setiap personel pemadam kebakaran harus memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Faktor karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi seorang pegawai. Oleh sebab itu pengelolaan yang baik terhadap kondisi kerja karyawan adalah sesuatu yang termasuk penting guna meningkatkan komitmen organisasi, sehingga mampu menekan intensitas absensi, *turnover*, dan pelanggaran disiplin pegawai. Adapun pengelolaan terhadap kondisi kerja yang dimaksud adalah dengan memecahkan permasalahan di medan operasi pemadaman, khususnya terkait dengan perilaku agresif massa terhadap personel dan peralatan pemadam kebakaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin.(2001). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta:Liberty.
- Bagian Kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi DKI Jakarta. (2005). *Daftar Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran*. (tidak diterbitkan).
- Greenberg, Jerald and Baron, R.A. (1993). *Behavior in Organization, Understanding and Managing Human Side of Work, 5th Edition*. USA:Prentice-Hall International,Inc.
- _____. (1997). *Behavior in Organization, Understanding and Managing Human Side of Work, 6th Edition*. USA:Prentice-Hall International,Inc.
- Beck, Karen, & Carlene Wilson. (2001). (online). Methodological issues and developmental study or work-related commitment. *Human Resource Management Review* ,11, 257-278. <http://www.HRmanagementreview.com> (diakses 2 Januari 2005).
- Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi DKI Jakarta. (2004). *Buku Saku Personel*. Jakarta.
- Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. (2005). (online). *Rekapitulasi Frekuensi Kebakaran Per Bulan*. <http://kebakaran.jakarta.go.id/statistic/Rckapbulanan.asp>. (diakses 1 Maret 2005).
- Editorial Media Indonesia. 23 November 2004. *Negara Pegawai*. (online). <http://www.media indonesia.com..> (diakses 2 Januari 2005).
- Fromm, Erich. (2000). *Akar Kekerasan Analisis Sosio-Psikologis atas Watak Manusia* Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Gerungan, W.A. (1986). *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Eresco.
- Hadi, Sutrinno. (2000) *Statistik : Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harcourt, Mark. and Stephen King. (2001). The Pluralism of Commitment: The New Zealand Fire Service. *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(2), 93-106. (online).

<http://home.swiftdsl.com.au/~jolyon/2001/issue2/commitment.html>
(diakses 22 Juni 2005).

Hogg, Michael A. and Graham M. Vaughnan. (2002). *Social Psychology-3rd Edition*. USA: Pearson Education.

Ibrahim, Ayub Sani. (2002). (online). *Agresi, Fenomena Masyarakat Atas dan Bawah*.

<http://www.polarhome.com/pipermail/nasional-m/2002September/000214.html>. (diakses 30 Maret 2005).

Jawa Pos. 25 Agustus 2004. *Kebakaran Terus Melanda Jakarta*. (online).
http://search.jawapos.com/index.php?act=detail_s&f_search=kebakaran&iid=126106. (diakses 14 Oktober 2004).

Kartono, Kartini. (2003). *Patologi Sosial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kerlinger, Fred N. (2004). *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Kompas. 16 September 2003 *Dinas Pemadam Kebakaran DKI Kekurangan Petugas*. (online).

<http://www.kompas.com/metro/news/0309/16/101146.htm>. (diakses 14 Oktober 2004).

Kompas. 21 Februari 2003. *Ketika Bisnis Mengalahkan Keselamatan Jiwa*. (online).

<http://www.kompas.com/kompas%2Dcetak/0302/21/metro/140751.htm>.. (diakses 14 Oktober 2004).

Kompas. Minggu 9 Maret 2001. *Ketika Kebakaran Berulang di Manggarai*. (online). <http://www.kompas.com/>. (diakses 21 April 2004).

Kompas. 22 Juli 2002. *Kusnadi, Petugas Pemadam Kebakaran yang Merana*, (online), <http://www.kompas.com/>. (diakses 21 April 2004).

Kompas. 31 Desember 2001. *Mendengar Sirene, Sedang Cukur Pun Ditinggalkan*. (online). <http://www.kompas.com/>. (diakses 21 April 2004).

Kompas. 3 Desember 2001. *Pemadam Kebakaran, Bertaruh Nyawa, Membantu Sesama*, (online), <http://www.kompas.com/>. (diakses 21 April 2004)..

Kompas. 24 Agustus 2004. *Pemadam Kebakaran Kerap Dicaci Maki*. (online).
<http://www.kompas.com/kompas%2Dcetak/0408/24/metro/1224089.htm>. (diakses 14 Oktober 2004).

- Kompas. 24 Februari 2003. *Pengorbanan Dihargai dengan Kecaman*. (online). <http://www.kompas.com/>. (diakses 21 April 2004).
- Kompas. 5 Maret 1999. *Tak Hanya Terampil, tetapi Juga Harus Kuat Mental...* (online). <http://www.kompas.com/>. (diakses 21 April 2004).
- Kwantes, Catherine T. (2003). Organizational Citizenship and Withdrawal Behaviors in the USA and India, Does Commitment Make Difference ?. *International Journal of Cross Cultural Management*, vol.3(1),5-26. (online). www.sagepublications.com. (diakses 2 Januari 2005).
- Lcdenhendler, Israel I. (2003). Aggression and violence: perspectives on integrating animal and human research approaches-Special Issue on Aggressive and Violent Behavior. *National Institute of Mental Health*, vol. 44, Issue 3, 156-160. (online). www.sciencedirect.com/science?_ob=. (diakses 1 Juli 2005).
- Lesko, Wayne A. (2003). *Reading in Social Psychology – General, Classic and Contemporary Selections*. USA: Prentice Hall.
- Miner, C.B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. Singapore: McGraw Hill .
- Munandar, A.S., Bertina Sjabadhyni, Rufus Patty Wufun. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Mu'tadin, Zainun. (2002). (online). *Faktor Penyebab Perilaku Agresi*. <http://www.e-psikologi.com/remaja/100602.htm>. (diakses 30 Maret 2005).
- Pemerintah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. (online). Rencana Strategis Daerah 2002-2007. <http://www.jakarta.go.id/pemerintahan/default.asp?idb=7>. (diakses 2 Januari 2005).
- Postmes, Tom, Martim Tanis, & Boudewijn de Wit. (2001). Communication and Commitment in Organization: A Social Identity Approach. *Group Process & Intergroup Relations*, Vol 4(3), 227-246. (online). www.sagepublications.com. (diakses 20 Desember 2004).
- Republika. 3 September 2004, *Belum Ada Kata Akhir dengan Kebakaran*. (online). http://www.republika.co.id/ASP/koran_detail.asp?id=171478&kat_id=286 (diakses 8 Oktober 2004).

- Salam, El Fatih A. Abdel. (online). *Kerangka Teoritis Penyelesaian Konflik* http://www.scripps.ohiou.edu/news/cmddd/artikel_ef.htm. (diakses 6 April 2005)
- Sarwono, Sarlito Wirawan. (2001). *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. (2004). (online). *Amuk*. <http://himpsi.org/BERITA%20KITA/Makalah%2004.htm>. (diakses 6 April 2005).
- _____. (2005). (online). *Pemilu 2005 dan ancaman aksi kerusuhan massa*. http://neumann.f2o.org/sarlito/massa_psi.html. (diakses 25 Maret 2005)
- _____. (2005). (online). *Mogok Kerja dipandang dari sisi Psikologis*. <http://neumann.f2o.org/sarlito/mogok2.html>. (diakses 25 Maret 2005).
- Sugiyono. (2002). *Statistika untuk Penelitian*, Bandung:Alfabeta.
- Suripto. (1997). (online). *Analisa Tentang Potensi Keresahan Dan Kerusuhan Massa*. <http://www.suripto.com/pikir/analisa.html>. (diakses 25 Maret 2005).
- Tamin, Feisal. (online). *Transformasi Budaya Kerja Aparatur Negara*. http://www.sinar_harapan.co.id Edisi 1 Desember 2003. (diakses 10 November 2004).
- Yoon, Jeongkoo and Shane R.Thye. (2002). A Dual Process of Commitment, Job Satisfaction and Organizational Support. *Journal of Work and Occupations*. vol.29 (1), 97-124. (online). www.sagepublications.com . (diakses 2 Januari 2005).
- Zainudin, M. Prof. Dr. Apt. (2000). *Metodologi Penelitian*. Surabaya:tidak diterbitkan.
- Zuhro, R. Sili. (2004). (online). *Partisipasi dan Transparansi dalam Birokrasi*. http://www.sinar_harapan.com. Edisi 25 November 2004. (diakses 2 Januari 2005).



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA

KUESIONER PENELITIAN

Saya Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya sedang mengadakan penelitian sehubungan dengan skripsi yang berjudul : "HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP AGRESIFITAS MASSA DI LOKASI KEBAKARAN DAN TINGKAT KOMITMEN ORGANISASI PADA PERSONEL PEMADAM KEBAKARAN".

**KUESIONER INI HANYA DIPERUNTUKKAN DEMI TUJUAN PENELITIAN BELAKA
TIDAK ADA JAWABAN YANG BENAR ATAU PUN SALAH
IDENTITAS ANDA TERJAMIN PENUH KERAHASIAANNYA**

TULISLAH TERLEBIH DAHULU IDENTITAS ANDA PADA ISIAN BERIKUT INI :

1. Nama Lengkap (tidak disingkat) : _____
2. Tempat/Tanggal Lahir : _____
3. Golongan : _____
4. Nama POS Pemadam Kebakaran : _____
5. Kelompok : _____

PETUNJUK PENGISIAN :

KUESIONER INI TERDIRI ATAS DUA BAGIAN.

BACA DAN PAHAMI BAIK-BAIK SETIAP PERNYATAAN BERIKUT INI. Kemudian silahkan Anda memberi **TANDA SILANG (X)** salah satu pilihan jawaban yang tersedia, **SESUAI DENGAN KEADAAN YANG SESUNGGUHNYA TERJADI PADA DIRI ANDA.** Pastikan tidak ada nomor yang terlewat!

Berikut pilihan jawaban yang tersedia :

- SS** : SANGAT SETUJU terhadap pernyataan tersebut;
- S** : SETUJU terhadap pernyataan tersebut;
- TS** : TIDAK SETUJU terhadap pernyataan tersebut;
- STS** : SANGAT TIDAK SETUJU terhadap pernyataan tersebut.

JAWABLAH DENGAN SEJUJUR-JUJURNYA. JANGAN ADA YANG DITUTUP-TUTUPI.

Terima Kasih atas kesediaan Anda meluangkan waktu dan mengisi kuesioner ini.

PENELITI,

AKHMAD MARDHATILLAH HABIBIE
NIM : 110010383

SILANGLAH SESUAI DENGAN KEADAAN YANG SEBENARNYA TERJADI DI LAPANGAN.

Contoh :

“Massa di lokasi kebakaran memberi saya singkong rebus dan kopi”.

Kalau yang TERJADI seperti itu DI LAPANGAN, maka silanglah SS atau S.

Kalau TIDAK TERJADI DI LAPANGAN, maka silanglah STS atau TS.

BAGIAN PERTAMA

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Massa di lokasi kebakaran melukai petugas yang sedang memadamkan api.	SS	S	TS	STS
2	Ketika sedang bertugas, massa mengancam saya secara fisik.	SS	S	TS	STS
3	Massa merebut selang pemadam dari saya.	SS	S	TS	STS
4	Massa melampiaskan amarahnya dengan cara merusak mobil PMK.	SS	S	TS	STS
5	Massa tidak merusak mobil PMK.	SS	S	TS	STS
6	Perilaku negatif massa membuat saya tidak bisa bekerja optimal.	SS	S	TS	STS
7	Massa memukul saya bila keinginan mereka tidak segera dipenuhi.	SS	S	TS	STS
8	Saat bertugas, saya mendapat sumpah serapah dari massa.	SS	S	TS	STS
9	Massa melempari personel PMK dengan batu.	SS	S	TS	STS
10	Menurut pandangan saya, tindakan memukul personel PMK oleh massa adalah perbuatan biadab.	SS	S	TS	STS
11	Dalam bekerja, massa menodongkan senjata tajam kepada saya agar rumah mereka di dahulukan disiram.	SS	S	TS	STS
12	Saya masih memaklumi perilaku massa yang memotong selang pemadam.	SS	S	TS	STS
13	Setiap kali saya bertugas, massa melontarkan perkataan tidak senonoh.	SS	S	TS	STS
14	Massa menuduh saya mencuri barang miliknya, sehingga saya ketakutan.	SS	S	TS	STS
15	Massa mengacung-acungkan senjata tajam ke arah saya.	SS	S	TS	STS
16	Saya merasa terancam ketika massa mulai mendekati saya.	SS	S	TS	STS
17	Menurut saya apapun alasannya, tindakan merusak peralatan pemadaman oleh masyarakat tidak dapat dibenarkan	SS	S	TS	STS
18	Saya menilai tindakan merusak peralatan PMK oleh massa, dapat menghambat kinerja saya.	SS	S	TS	STS
19	Menurut pandangan saya, kekerasan yang dilakukan massa terhadap personel PMK tergolong sadis.	SS	S	TS	STS
20	Massa ramah ketika pasukan PMK datang ke lokasi kebakaran	SS	S	TS	STS
21	Saya tidak dilukai oleh massa di lokasi kebakaran.	SS	S	TS	STS
22	Massa meludahi personel PMK bila mereka menganggap	SS	S	TS	STS

	personel tidak becus bekerja.				
23	Saya merasa sangat takut ketika massa menodongkan senjata tajam.	SS	S	TS	STS
24	Massa memaki-maki ketika saya datang terlambat di lokasi kebakaran	SS	S	TS	STS
25	Massa menatap curiga, ketika saya mencari air di luar lokasi kebakaran.	SS	S	TS	STS
26	Sanjungan dan ucapan terima kasih saya dapatkan setelah saya memadamkan api.	SS	S	TS	STS
27	Adanya kata-kata bernada ancaman oleh massa, membuat saya ketakutan.	SS	S	TS	STS
28	Massa di lokasi kebakaran menyemangati saya saat memadamkan api.	SS	S	TS	STS
29	Saya tidak takut dengan kata-kata warga yang bernada ancaman.	SS	S	TS	STS
30	Saat memadamkan api, saya mendapatkan pujian dari masyarakat	SS	S	TS	STS

**Pastikan semua nomor di Bagian Pertama sudah Anda isi !
Silahkan Lanjut Ke Bagian Kedua**

BAGIAN KEDUA

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
1	Saya merasa bagian dari keluarga besar Dinas Pemadam Kebakaran.	SS	S	TS	STS
2	Menjadi anggota PMK DKI Jakarta adalah kehormatan besar bagi saya.	SS	S	TS	STS
3	Saya merasa menjadi pahlawan dengan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
4	Saya merasa gagah dengan pakaian dinas saya.	SS	S	TS	STS
5	Menjadi personel PMK tidak membuat saya percaya diri didepan orang lain.	SS	S	TS	STS
6	Saya bangga menceritakan pada orang lain bahwa saya adalah personel PMK DKI Jakarta.	SS	S	TS	STS
7	Saya merasa cepat meresapi aturan yang berlaku dalam pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
8	Saya merasa kerepotan menjalankan kebijakan pimpinan.	SS	S	TS	STS
9	Saya senang berbagi pengalaman selama bergabung menjadi PMK kepada para tetangga.	SS	S	TS	STS
10	Saya merasa tidak nyaman berbagi pengalaman kerja di PMK dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
11	Saya senang menceritakan kepada teman bahwa Dinas Pemadam Kebakaran adalah instansi yang hebat.	SS	S	TS	STS
12	Saya tidak ingin orang lain tahu apa pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
13	Saya merasa sulit beradaptasi dengan aturan yang diterapkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran.	SS	S	TS	STS
14	Menolong sesama manusia adalah misi PMK yang juga tertanam kuat pada diri saya.	SS	S	TS	STS
15	Saya menceritakan suka dan duka menjadi anggota PMK kepada orang lain.	SS	S	TS	STS
16	Saya enggan bercerita mengenai pengalaman sebagai personel PMK kepada orang lain.	SS	S	TS	STS
17	Setiba di rumah, saya masih memikirkan pekerjaan di kantor.	SS	S	TS	STS
18	Berbagai penilaian negatif masyarakat terhadap kinerja PMK, membuat saya ingin terus berlatih meningkatkan kemampuan.	SS	S	TS	STS
19	Saya tidak dapat menerima apabila kantor memotong gaji sebagai konsekuensi pembelian peralatan operasional baru.	SS	S	TS	STS
20	Saya merasa nyaman dengan beban kerja yang ada selama ini.	SS	S	TS	STS
21	Mengurangi keterlibatan dalam masalah kantor membuat saya tidak pusing.	SS	S	TS	STS
22	Saat bekerja, saya memikirkan urusan di rumah.	SS	S	TS	STS
23	Saya dengan senang hati membantu rekan saya mengerjakan tugasnya, asalkan tujuan organisasi dapat tercapai.	SS	S	TS	STS

24	Jika rekan kerja terkena musibah, maka saya ikut merasakannya.	SS	S	TS	STS
25	Saya tidak bersedia membantu pekerjaan rekan kerja karena hal itu bukan urusan saya.	SS	S	TS	STS
26	Saya bersedia menunda waktu cuti saya demi panggilan tugas, walaupun saya sangat ingin berlibur.	SS	S	TS	STS
27	Saya bersedia lembur tak dibayar, walaupun saya rindu dengan keluarga di rumah	SS	S	TS	STS
28	Demi menutup utang kantor, saya bersedia tunjangan gaji dipotong.	SS	S	TS	STS
29	Saya tidak setuju apabila kantor menambah jam kerja, sebab saya ingin bertemu keluarga.	SS	S	TS	STS
30	Saya siap menjalani hukuman apapun bila terbukti bersalah, asalkan tetap menjadi personel lapangan PMK.	SS	S	TS	STS
31	Saya enggan mengikuti Diklat karena lokasinya jauh dari tempat tinggal saya.	SS	S	TS	STS
32	Saya ingin bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran hingga pensiun.	SS	S	TS	STS
33	Keputusan saya untuk bergabung dengan personel lapangan PMK adalah tepat.	SS	S	TS	STS
34	Saya menunggu waktu yang tepat untuk mengajukan keinginan pindah ke Dinas lain.	SS	S	TS	STS
35	Bergabung dengan personel lapangan PMK adalah sebuah kesalahan bagi hidup saya.	SS	S	TS	STS
36	Berbagai pengalaman buruk yang saya alami selama menjadi personel lapangan PMK membuat saya ingin pindah ke pekerjaan lainnya.	SS	S	TS	STS
37	Saya tidak bosan bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran.	SS	S	TS	STS
38	Saya tidak mau pindah ke tempat lain, sebab saya telah merasa puas bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran.	SS	S	TS	STS
39	Saya tidak akan pernah memikirkan sedikit pun tawaran bekerja ditempat lain.	SS	S	TS	STS
40	Saat ini saya ingin memiliki pekerjaan sampingan.	SS	S	TS	STS

TERIMA KASIH...

**NYALAKAN NYALIMU, TEMAN !
JADILAH FIREFIGHTER SEJATI.**

SEMOGA TUHAN MERIDHOI KITA SEMUA, AMIEN.



LAMPIRAN 2
REKAPITULASI DATA MENTAH
INSTRUMEN TINGKAT KOMITMEN
ORGANISASI

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian I 1-33																					
NIL	No	NOMOR ITEM																		JML	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19
B	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	65
C	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	64
A	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	59
C	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	69
C	5	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	4	1	60
DAN	6	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	61
C	7	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	62
C	8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	66
C	9	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	4	1	61
C	10	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	1	4	1	59
C	11	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	68
C	12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	55
C	13	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	61
C	14	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	61
C	15	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	54
B	16	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	66
C	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
C	18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	64
A	19	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	4	1	61
C	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
C	21	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	66
A	22	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	59
A	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	76
A	24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	72
A	25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	76
A	26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	75
A	27	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	3	64
A	28	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	66
A	29	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	1	65
A	30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	62
A	31	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	62
A	32	4	4	2	2	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	1	4	1	57
A	33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	55

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian I 1-33																					JML	
NIL	No	NOMOR ITEM																				
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		40
B	1	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	1	58
C	2	1	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	54	
A	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
C	4	2	2	3	4	3	4	2	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	1	55	
C	5	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	65	
C	6	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	58	
C	7	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	2	64	
C	8	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	66	
C	9	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	66	
C	10	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	62	
C	11	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	1	54	
C	12	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	54	
C	13	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	58	
C	14	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	58	
C	15	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	56	
B	16	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	59	
C	17	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
C	18	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	61	
A	19	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	68	
C	20	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	
C	21	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	67	
A	22	2	4	3	3	4	2	1	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	2	58	
A	23	4	4	4	4	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	69	
A	24	2	3	4	4	3	3	2	1	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	64	
A	25	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	72	
A	26	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	68	
A	27	2	4	4	3	4	4	1	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	64	
A	28	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	61	
A	29	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	62	
A	30	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	66	
A	31	2	4	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	60	
A	32	2	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	66	
A	33	4	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	1	52	

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian II 34-66																					JML
NR	No	NOMOR ITEM																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
A	34	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	60
A	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
A	36	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	68
A	37	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	61
A	38	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	67
A	39	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	1	64
A	40	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	60
A	41	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	1	63
A	42	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	63
A	43	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	66
A	44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	4	3	68
A	45	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	64
B	46	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	69
B	47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	59
B	48	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	59
A	49	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	65
B	50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	73
A	51	2	1	3	3	1	2	2	1	1	3	2	1	2	3	4	3	2	4	3	47
B	52	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	2	2	4	2	61
A	53	4	4	4	4	1	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	2	4	4	64
C	54	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	61
A	55	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	67
A	56	4	3	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	61
A	57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	3	3	2	3	3	57
A	58	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	2	3	3	61
A	59	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	64
A	60	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	67
A	61	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	66
A	62	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	1	66
A	63	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	71
A	64	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	64
A	65	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	66
DAN	66	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	58

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian II 34-66																					JML	
NR	No	NOMOR ITEM																				
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		40
A	34	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	56
A	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	78
A	36	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	70
A	37	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	56
A	38	2	3	4	3	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	56
A	39	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	61
A	40	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	59
A	41	3	2	3	4	3	3	2	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	59
A	42	3	2	2	3	4	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	56
A	43	2	2	4	4	4	1	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	58
A	44	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
A	45	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	54
B	46	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	60
B	47	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	58
B	48	1	3	4	3	3	4	1	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	58
A	49	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	61
B	50	2	4	3	3	1	4	1	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	60
A	51	1	1	3	3	3	4	3	3	2	4	1	3	2	3	2	1	4	3	3	3	52
B	52	2	3	4	4	3	4	1	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	63
A	53	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	71
C	54	2	2	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55
A	55	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	60
A	56	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	58
A	57	1	3	4	2	3	4	2	1	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	51
A	58	3	3	3	3	3	4	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	66
A	59	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	65
A	60	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	63
A	61	3	3	4	4	4	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	67
A	62	3	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	66
A	63	2	4	4	3	4	3	2	1	1	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	58
A	64	2	3	3	3	4	4	3	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	62
A	65	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	71
DAN	66	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	59

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian III 67-99																					
NR	No	NOMOR ITEM																			JML
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
A	67	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	65
A	68	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	65
A	69	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	62
C	70	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	61
C	71	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	62
C	72	1	1	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	64
C	73	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	61
B	74	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	58
C	75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	74
C	76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	74
C	77	2	4	2	3	2	3	3	1	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	53
C	78	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	58
C	79	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	1	4	1	4	62
C	80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	58
C	81	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	70
C	82	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	60
C	83	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	68
C	84	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	70
C	85	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	70
C	86	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	67
C	87	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	67
C	88	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	68
C	89	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	71
C	90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	76
C	91	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	65
C	92	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73
C	93	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	64
B	94	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	66
B	95	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	61
C	96	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	56
B	97	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	66
B	98	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	1	59
A	99	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	64

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian III 67-99																					JML	
Nil	No	NOMOR ITEM																				
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		40
A	67	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	61
A	68	3	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	62
A	69	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	62
C	70	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	4	2	4	4	3	4	2	4	1	54
C	71	3	3	4	4	3	3	2	1	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	62
C	72	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	67
C	73	2	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	63
B	74	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	60
C	75	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	69
C	76	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	66
C	77	1	3	4	4	3	4	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	55
C	78	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55
C	79	1	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	68
C	80	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54
C	81	4	3	3	4	4	4	1	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	64
C	82	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	62
C	83	2	3	4	3	3	4	3	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	65
C	84	2	3	4	3	3	4	3	1	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	62
C	85	2	3	4	3	3	4	2	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	64
C	86	2	3	4	3	3	3	3	1	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	62
C	87	3	3	4	3	1	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	60
C	88	2	2	3	4	3	3	1	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	58
C	89	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	68
C	90	3	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	66
C	91	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	1	58
C	92	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	65
C	93	3	4	3	3	3	2	2	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	58
B	94	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	65
B	95	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52
C	96	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	52
B	97	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54
B	98	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52
A	99	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	51

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian IV 100-133																					JML	
NR	No	NOMOR ITEM																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
A	100	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	64
A	101	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	1	4	71
A	102	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	58
A	103	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	66
A	104	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	1	4	71
A	105	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	66
B	106	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	63
B	107	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	44
B	108	3	3	2	2	3	3	1	2	4	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	46
B	109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	60
B	110	3	3	2	2	3	2	4	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	57
B	112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	59
B	113	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	68
B	114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59
B	115	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
B	116	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	63
B	117	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	65
B	118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	58
B	119	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	61
B	120	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	68
B	121	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	1	61
OPS	122	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	65
A	123	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	2	4	4	2	4	4	1	2	65
C	124	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	63
C	125	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	3	1	3	4	2	58
C	126	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	61
C	127	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	62
C	128	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
C	129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	56
C	130	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	1	4	3	3	58
C	131	3	4	4	3	3	4	4	2	4	1	1	4	4	4	3	3	1	4	1	4	61
A	132	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	48
C	133	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	4	69

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian IV 100-133																					JML
NR	No	NOMOR ITEM																			
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
A	100	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	51
A	101	2	4	4	4	4	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69
A	102	3	4	3	3	3	1	1	2	2	1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	54
A	103	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52
A	104	2	4	4	4	4	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69
A	105	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54
B	106	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	55
B	107	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	49
B	108	1	3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	1	49
B	109	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	62
B	110	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	58
B	112	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	57
B	113	1	2	4	4	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	51
B	114	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
B	115	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	55
B	116	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
B	117	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
B	118	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	57
B	119	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	58
B	120	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	1	4	4	4	65
B	121	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
OPS	122	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	61
A	123	3	1	4	4	3	4	2	1	3	2	1	4	2	3	3	3	4	4	3	58
C	124	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	64
C	125	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	63
C	126	2	3	4	4	3	3	2	1	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	61
C	127	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
C	128	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	56
C	129	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55
C	130	1	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	56
C	131	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	60
A	132	2	2	2	4	4	1	1	1	4	1	1	3	1	3	3	4	4	3	3	50
C	133	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	47

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian V 134-165																					JML	
Nil	No	NOMOR ITEM																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
A	134	4	4	4	3	3	4	4	2	4	1	1	4	4	4	2	2	1	4	1	4	60
A	135	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	1	4	4	61
C	136	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	60	
B	137	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	60	
B	138	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	66	
B	138	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	65	
B	139	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	60	
B	140	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	60	
B	141	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	68	
B	142	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	68	
B	143	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	60	
B	144	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	63	
B	145	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	60	
B	146	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	68	
B	147	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	68	
B	148	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	64	
B	149	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	59	
B	150	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	60	
B	151	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	60	
B	152	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	60	
B	153	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	60	
B	154	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	60	
B	155	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	60	
B	156	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	68	
B	157	4	4	4	4	1	1	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	1	63	
B	158	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	64	
B	159	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	63	
B	160	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	63	
B	161	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	64	
B	162	4	4	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	65	
A	163	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	1	65	
A	164	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	63	
B	165	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	63	

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian V 134-165																					JML	
NR	No	NOMOR ITEM																				
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		40
A	134	2	2	2	4	4	1	1	2	1	1	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	52
A	135	1	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62
C	136	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
B	137	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
B	138	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	1	59
B	139	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	60
B	140	1	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	53
B	141	1	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	54
B	142	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	54
B	143	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	54
B	144	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
B	145	1	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	55
B	146	1	3	3	4	4	1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	53
B	147	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	56
B	148	2	2	2	3	3	4	2	1	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	55
B	149	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	60
B	150	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	61
B	151	1	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	54
B	152	1	3	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	52
B	153	1	3	3	4	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	50
B	154	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54
B	155	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55
B	156	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
B	157	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	1	55
B	158	3	3	3	3	4	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	59
B	159	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	61
B	160	3	3	3	4	3	3	2	1	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	58
B	161	3	3	3	4	3	3	2	2	1	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	56
B	162	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	59
B	163	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	57
A	164	2	2	2	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	56
A	165	1	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	54

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian VI 166-197																					JML
NIL	No	NOMOR ITEM																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
B	166	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	64
A	167	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	62
A	168	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	65
A	169	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	60
A	170	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	3	65
B	171	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	60
B	172	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	60
B	173	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	62
B	174	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	63
B	175	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	60
B	176	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	59
B	177	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	60
B	178	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	60
B	179	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	66
B	180	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	63
A	181	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	57
A	182	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	60
A	183	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	58
A	184	4	4	2	2	3	4	4	1	4	3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	62
A	185	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	64
A	186	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	54
A	187	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	64
A	188	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	65
A	189	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	60
A	190	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	57
A	191	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
C	192	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	58
C	193	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	70
C	194	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	60
C	195	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	68
C	196	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	70
C	197	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	70

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian VII 198-220																					JML	
NR	No	NOMOR ITEM																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
C	198	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	67
C	199	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	67
C	200	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	68
C	201	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	71	
C	202	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	76
C	203	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	65
B	204	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	73	
B	205	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	64
B	206	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	66
B	207	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	1	61
B	208	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	56
B	209	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	66
B	210	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	59
B	211	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	64
B	212	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	64
C	213	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	1	4	71	
C	214	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	58
C	215	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	66
C	216	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	1	4	71	
C	217	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	66
C	218	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	63
C	219	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	44
C	220	3	3	2	2	3	3	1	2	4	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	46

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel Y) Bagian VII 198-220																						
NR	No	NOMOR ITEM																			JML	
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		40
C	198	2	3	4	3	3	3	3	1	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	62
C	199	3	3	4	3	1	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	60
C	200	2	2	3	4	3	3	1	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	58
C	201	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	68
C	202	3	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	66
C	203	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	1	58	
B	204	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	65	
B	205	3	4	3	3	3	2	2	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	58
B	206	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	65	
B	207	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52	
B	208	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52	
B	209	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54	
B	210	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52	
B	211	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	51	
B	212	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	51	
C	213	2	4	4	4	4	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69	
C	214	3	4	3	3	3	1	1	2	2	1	3	4	3	3	4	3	3	4	1	54	
C	215	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52	
C	216	2	4	4	4	4	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69	
C	217	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54	
C	218	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	55	
C	219	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	49	
C	220	1	3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	1	49	



LAMPIRAN 3

REKAPITULASI DATA MENTAH INSTRUMEN PERSEPSI TERHADAP AGRESIFITAS MASSA

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian I 1-33																					JML	
NR	No	NOMOR ITEM																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
B	1	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	61
C	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	57
A	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	1	3	1	4	3	4	3	58
C	4	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	2	4	4	4	3	2	60
C	5	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	71
DAN	6	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	63
C	7	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	69
C	8	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	69
C	9	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	69
C	10	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	67
C	11	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	1	3	4	4	4	3	3	62
C	12	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	62
C	13	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	60
C	14	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	62
C	15	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	63
B	16	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	63
C	17	3	3	3	1	1	4	2	1	2	4	3	3	1	2	3	2	4	4	4	2	52
C	18	3	3	3	1	1	2	1	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	57
A	19	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	71
C	20	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	53
C	21	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	65
A	22	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	64
A	23	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	1	4	4	3	4	60
A	24	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	70
A	25	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	72
A	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	3	3	4	71
A	27	2	3	4	1	1	4	4	3	2	4	4	3	3	1	4	2	3	4	4	3	59
A	28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	59
A	29	4	3	3	2	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	63
A	30	3	3	3	1	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	3	2	4	3	3	2	48
A	31	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	2	61
A	32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	75
A	33	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	3	2	4	2	3	1	4	3	4	3	61

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian I 1-33												JML
NR	No	NOMOR ITEM										
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
B	1	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	29
C	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	30
A	3	2	2	1	3	2	3	2	4	2	3	24
C	4	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	31
C	5	3	4	2	3	2	3	1	4	2	4	28
DAN	6	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	25
C	7	3	4	1	4	3	3	1	4	2	4	29
C	8	3	4	1	4	1	3	1	4	2	4	27
C	9	3	4	1	4	2	3	1	4	2	4	28
C	10	3	4	1	4	1	3	1	4	2	4	27
C	11	2	4	4	3	2	4	2	2	1	1	25
C	12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
C	13	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	25
C	14	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	25
C	15	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	27
B	16	2	3	3	4	2	3	2	4	2	4	29
C	17	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16
C	18	1	1	1	4	2	3	2	3	2	3	22
A	19	3	4	1	4	1	3	1	4	2	4	27
C	20	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
C	21	1	4	2	4	3	3	2	3	2	3	27
A	22	2	2	1	3	2	3	2	3	3	4	25
A	23	1	1	3	4	1	4	3	3	3	4	27
A	24	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
A	25	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
A	26	1	4	1	4	4	4	4	3	3	3	31
A	27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
A	28	3	2	2	4	3	3	2	4	2	3	28
A	29	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	30
A	30	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	21
A	31	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	27
A	32	4	3	1	4	4	4	1	4	2	3	30
A	33	2	2	2	3	4	3	1	3	2	3	25

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian II 34-66																					JML
NR	No	NOMOR ITEM																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
A	34	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	64
A	35	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	65
A	36	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	56
A	37	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	59
A	38	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	1	4	3	2	3	2	4	3	3	58
A	39	2	1	2	1	1	4	2	3	1	4	2	3	1	2	1	2	4	4	3	45
A	40	1	2	2	1	1	3	1	1	1	4	2	3	2	1	1	2	1	2	2	35
A	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	59
A	42	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	1	3	2	4	4	3	60
A	43	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	63
A	44	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	67
A	45	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	61
B	46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	61
B	47	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	60
B	48	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	63
A	49	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	1	2	1	4	4	2	48
B	50	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	64
A	51	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	1	60
B	52	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	62
A	53	3	3	4	4	2	3	1	3	4	4	3	1	1	1	2	2	4	4	2	53
C	54	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
A	55	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	53
A	56	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	4	4	1	52
A	57	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	56
A	58	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	57
A	59	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	62
A	60	2	2	3	1	2	2	2	3	1	4	2	2	2	3	2	3	4	3	4	49
A	61	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	60
A	62	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	57
A	63	2	3	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	61
A	64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	66
A	65	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	60
DAN	66	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian II 34-66													JML
NR	No	NOMOR ITEM											
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	34	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	
A	35	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	26	
A	36	2	3	4	4	4	1	4	1	3	2	28	
A	37	3	2	4	3	3	1	3	1	2	2	24	
A	38	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	22	
A	39	2	1	3	3	3	1	2	2	2	1	20	
A	40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	
A	41	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	25	
A	42	2	1	2	4	3	3	2	4	2	3	26	
A	43	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	26	
A	44	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	31	
A	45	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	35	
B	46	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	31	
B	47	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	28	
B	48	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	30	
A	49	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	21	
B	50	2	4	1	4	3	4	2	3	1	3	27	
A	51	1	2	3	1	4	1	4	2	3	1	22	
B	52	2	3	4	4	3	1	3	2	2	1	25	
A	53	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	19	
C	54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
A	55	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28	
A	56	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	23	
A	57	4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	20	
A	58	3	2	3	4	3	2	2	2	1	2	24	
A	59	4	1	4	4	3	2	2	2	2	2	26	
A	60	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24	
A	61	4	2	1	3	2	3	1	3	3	3	25	
A	62	1	2	4	3	2	1	2	2	2	3	22	
A	63	1	1	3	4	2	4	3	3	3	3	27	
A	64	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	27	
A	65	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	31	
DAN	66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian III 67-99																						
NR	No	NOMOR ITEM																		JML		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20
A	67	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	2	3	4	3	3	62
A	68	1	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	59
A	69	2	4	4	2	2	3	3	3	1	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	61
C	70	2	4	4	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	64
C	71	1	4	4	1	1	4	3	3	1	4	3	4	3	1	4	2	4	4	3	2	56
C	72	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	1	3	4	4	3	58
C	73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	1	3	3	4	4	3	1	58
B	74	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	53
C	75	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	1	4	4	4	4	65
C	76	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	4	4	4	68
C	77	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	59
C	78	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	47
C	79	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	67
C	80	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	44
C	81	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	1	1	2	3	3	2	1	55
C	82	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	4	3	2	56
C	83	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	68
C	84	3	3	4	2	1	4	3	4	2	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	65
C	85	3	3	4	2	1	4	3	4	2	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	65
C	86	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	70
C	87	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	69
C	88	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	64
C	89	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	60
C	90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	63
C	91	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	72
C	92	2	2	4	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	1	2	2	4	4	3	2	55
C	93	2	2	4	4	2	3	1	3	1	3	2	4	2	1	2	3	4	4	3	2	52
B	94	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	60
B	95	2	4	3	1	1	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	4	57
C	96	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
B	97	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	60
B	98	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	58
A	99	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	65

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian III 67-99												JML
NR	No	NOMOR ITEM										
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	67	1	1	2	4	4	4	2	4	2	4	28
A	68	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	26
A	69	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	30
C	70	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
C	71	1	1	3	3	3	2	2	4	2	3	24
C	72	2	1	3	3	3	4	3	4	3	3	29
C	73	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30
A	74	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	23
C	75	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	35
C	76	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	34
C	77	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	33
C	78	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	23
C	79	3	4	4	3	3	4	2	4	2	3	32
C	80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
C	81	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	21
C	82	2	1	4	3	2	2	2	1	2	2	21
C	83	2	1	3	4	3	2	4	2	3	3	27
C	84	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	33
C	85	1	4	4	4	4	2	4	2	3	3	31
C	86	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	34
C	87	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	34
C	88	2	1	4	4	1	1	3	1	2	2	21
C	89	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	29
C	90	1	4	4	4	4	4	2	3	2	4	32
C	91	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	36
C	92	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1	21
C	93	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	19
B	94	1	2	3	4	2	3	3	3	3	3	27
B	95	1	3	4	3	2	4	3	2	3	4	29
C	96	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	23
B	97	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	31
B	98	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	31
A	99	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	32

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian IV 100-132																					
NR	No	NOMOR ITEM																			JML
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
A	100	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	72
A	101	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	73
A	102	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	66
A	103	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	66
A	104	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	73
A	105	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	66
B	106	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	63
B	107	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	57
B	108	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	1	4	4	56
B	109	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	61
B	110	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	57
B	111	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	54
B	112	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	52
B	113	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	55
B	114	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	59
B	115	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	62
B	116	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	61
B	117	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	63
B	118	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	61
B	119	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	3	3	4	1	1	4	3	60
B	120	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	64
OPS	121	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	60
A	122	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	1	2	2	4	4	4	3	3	66
A	123	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	59
C	124	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	61
C	125	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	67
C	126	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	74
C	127	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	54
C	128	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	56
C	129	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	62
C	130	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	63
A	131	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	64
C	132	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian IV 100-133													JML
NR	No	NOMOR ITEM											
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	100	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	36	
A	101	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	33	
A	102	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	30	
A	103	1	3	4	3	2	4	3	3	3	4	30	
A	104	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
A	105	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	32	
B	106	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	28	
B	107	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	
B	108	2	4	2	3	2	1	3	3	2	2	24	
B	109	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	23	
B	110	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	21	
B	112	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	24	
B	113	1	2	3	1	1	1	3	1	4	1	18	
B	114	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	22	
B	115	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	31	
B	116	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	31	
B	117	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	31	
B	118	3	2	3	3	2	2	2	4	1	3	25	
B	119	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	28	
B	120	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	33	
B	121	1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	32	
OPS	122	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	25	
A	123	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36	
C	124	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	25	
C	125	1	2	2	4	3	4	2	3	2	3	26	
C	126	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	27	
C	127	3	2	2	4	4	4	2	4	1	3	29	
C	128	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22	
C	129	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	25	
C	130	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	30	
C	131	3	1	3	3	3	2	4	3	4	3	29	
A	132	1	2	2	4	1	3	4	2	3	2	24	
C	133	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	25	

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian V 133-165																					JML
NK	No	NOMOR ITEM																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
A	133	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	68
A	134	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	4	3	3	55
C	135	2	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	2	4	4	4	2	57
B	136	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	1	3	1	4	3	1	55
B	137	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	1	3	1	4	3	1	54
B	138	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	62
B	139	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	62
B	140	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	1	3	4	2	2	2	3	3	3	54
B	141	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	1	53
B	142	3	2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	2	1	2	4	4	4	3	60
B	143	3	2	4	4	3	4	2	2	3	4	2	3	2	1	2	4	4	3	2	57
B	144	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	1	3	1	4	3	1	54
B	145	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	1	54
B	146	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	1	1	1	4	4	4	59
B	147	3	2	4	4	3	4	2	2	3	4	2	3	2	1	2	4	4	4	2	58
B	148	3	2	4	4	3	4	2	2	3	4	2	3	2	1	2	4	4	4	2	58
B	149	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	61
B	150	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	61
B	151	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	1	54
B	152	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	1	56
B	153	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	59
B	154	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	1	3	1	4	3	1	54
B	155	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	1	3	1	4	3	1	55
B	156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	1	60
B	157	3	2	4	4	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	2	61
B	158	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	71
B	159	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	61
B	160	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	61
B	161	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	63
B	162	3	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	63
A	163	3	2	4	4	3	4	2	2	3	4	2	3	2	1	2	4	4	4	2	58
A	164	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	56
B	165	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	57

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian V 134-165													JML
NK	No	NOMOR ITEM											
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	134	2	3	4	3	2	3	2	1	4	2	26	
A	135	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	20	
C	136	2	2	1	3	2	3	2	4	2	3	24	
B	137	2	2	1	3	2	3	2	4	2	3	24	
B	138	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	29	
B	138	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	29	
B	139	2	1	4	3	2	3	4	3	3	3	28	
B	140	2	1	4	3	2	3	4	3	3	3	28	
B	141	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	31	
B	142	2	4	4	3	2	4	2	3	2	4	30	
B	143	2	2	1	3	2	3	2	4	2	3	24	
B	144	2	1	4	3	2	3	4	3	3	3	28	
B	145	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37	
B	146	2	4	4	3	2	4	2	3	2	4	30	
B	147	2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	29	
B	148	2	3	4	4	4	2	3	4	3	3	32	
B	149	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	28	
B	150	2	1	4	3	2	3	2	3	2	4	26	
B	151	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	29	
B	152	2	1	3	4	2	3	3	4	3	3	28	
B	153	2	2	1	3	2	3	2	4	2	3	24	
B	154	2	2	1	3	2	3	2	4	2	4	25	
B	155	2	2	1	3	2	3	2	4	2	3	24	
B	156	2	4	4	3	2	4	2	3	2	4	30	
B	157	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37	
B	158	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	28	
B	159	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	31	
B	160	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	29	
B	161	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	28	
B	162	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	31	
A	163	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	26	
A	164	2	1	4	3	2	3	3	3	3	4	28	
B	165	2	1	4	3	2	3	3	3	3	4	28	

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian VI 166-197																					JML	
NR	No	NOMOR ITEM																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
B	166	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	62
A	167	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	65
A	168	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	61
A	169	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	3	60
A	170	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	1	3	2	4	4	4	3	63
B	171	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	3	60
B	172	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	3	61
B	173	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	60
B	174	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	57
B	175	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	56
B	176	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	58
B	177	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	58
B	178	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	57
B	179	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	61
B	180	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	60
A	181	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	69
A	182	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	1	4	2	4	3	3	3	4	2	56
A	183	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	73
A	184	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	3	4	3	2	4	4	4	4	65
A	185	2	3	2	1	1	2	2	3	2	4	2	2	2	1	3	3	4	4	4	2	49
A	186	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	57
A	187	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	55
A	188	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	58
A	189	2	3	4	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	1	55
A	190	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	64
A	191	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	62
C	192	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	44
C	193	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	1	1	2	3	3	2	1	55
C	194	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	4	3	2	56
C	195	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	68
C	196	3	3	4	2	1	4	3	4	2	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	65
C	197	3	3	4	2	1	4	3	4	2	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	65

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian VI 166-197													JML
NR	No	NOMOR ITEM											
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
B	166	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	30	
A	167	2	2	2	4	3	3	2	3	2	4	27	
A	168	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	27	
A	169	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	23	
A	170	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	31	
B	171	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	25	
B	172	2	2	2	4	2	3	3	4	2	3	27	
B	173	2	1	4	3	2	3	4	3	3	3	28	
B	174	2	1	4	3	2	3	4	3	3	3	28	
B	175	2	1	4	3	2	3	4	3	3	4	29	
B	176	3	1	4	3	2	3	4	3	3	3	29	
B	177	2	1	4	3	2	3	4	3	3	4	29	
B	178	2	1	4	3	2	3	4	3	3	4	29	
B	179	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	29	
B	180	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	31	
A	181	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	28	
A	182	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	29	
A	183	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	30	
A	184	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	
A	185	1	2	2	2	3	1	3	1	1	2	18	
A	186	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	30	
A	187	1	2	3	3	2	1	2	2	2	1	19	
A	188	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	28	
A	189	1	2	2	3	2	4	2	3	3	3	25	
A	190	2	2	3	3	3	4	2	4	3	3	29	
A	191	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	30	
C	192	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	
C	193	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	21	
C	194	2	1	4	3	2	2	2	1	2	2	21	
C	195	2	1	3	4	3	2	4	2	3	3	27	
C	196	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	33	
C	197	1	4	4	4	4	2	4	2	3	3	31	

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian VII 198-220																						
NR	No	NOMOR ITEM																			JML	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
C	198	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	70
C	199	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	69
C	200	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	64	
C	201	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	60
C	202	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	63	
C	203	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	72	
B	204	2	2	4	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	1	2	2	4	4	3	2	55
B	205	2	2	4	4	2	3	1	3	1	3	2	4	2	1	2	3	4	4	3	2	52
B	206	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	60
B	207	2	4	3	1	1	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	4	57
B	208	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
B	209	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	60
B	210	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	58
B	211	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	65
B	212	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	72
C	213	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	73
C	214	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	66
C	215	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	66
C	216	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	73
C	217	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	66
C	218	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	63
C	219	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	57
C	220	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	1	4	4	2	56

TABEL DATA HASIL SKORING (Variabel X) Bagian VII 198-220												
NR	No	NOMOR ITEM										JML
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
C	198	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	34
C	199	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	34
C	200	2	1	4	4	1	1	3	1	2	2	21
C	201	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	29
C	202	1	4	4	4	4	4	2	3	2	4	32
C	203	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	36
B	204	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1	21
B	205	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	19
B	206	1	2	3	4	2	3	3	3	3	3	27
B	207	1	3	4	3	2	4	3	2	3	4	29
B	208	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	23
B	209	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	31
B	210	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	31
B	211	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	32
B	212	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	36
C	213	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	33
C	214	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	30
C	215	1	3	4	3	2	4	3	3	3	4	30
C	216	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
C	217	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	32
C	218	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	28
C	219	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
C	220	2	4	2	3	2	1	3	3	2	2	24

KLASIFIKASI VARIABEL

No	X	Kode	Klasifikasi	Y	Kode	Klasifikasi
1	0	1	Sangat Rendah	0	1	Sangat Rendah
2	90	3	Cukup	123	3	Cukup
3	87	3	Cukup	118	3	Cukup
4	92	2	Rendah	113	2	Rendah
5	94	3	Cukup	124	3	Cukup
6	99	4	Tinggi	126	3	Cukup
7	88	3	Cukup	119	3	Cukup
8	96	4	Tinggi	126	3	Cukup
9	96	4	Tinggi	132	4	Tinggi
10	97	4	Tinggi	127	3	Cukup
11	94	3	Cukup	121	3	Cukup
12	07	3	Cukup	122	3	Cukup
13	95	3	Cukup	109	2	Rendah
14	86	3	Cukup	118	3	Cukup
15	87	3	Cukup	119	3	Cukup
16	90	3	Cukup	110	2	Rendah
17	92	3	Cukup	125	3	Cukup
18	88	1	Sangat Rendah	113	2	Rendah
19	79	2	Rendah	128	3	Cukup
20	98	4	Tinggi	129	4	Tinggi
21	74	2	Rendah	115	2	Rendah
22	92	3	Cukup	133	4	Tinggi
23	89	3	Cukup	117	3	Cukup
24	87	3	Cukup	145	5	Sangat Tinggi
25	107	5	Sangat Tinggi	136	4	Tinggi
26	109	5	Sangat Tinggi	148	5	Sangat Tinggi
27	102	4	Tinggi	143	5	Sangat Tinggi
28	88	3	Cukup	128	4	Tinggi
29	87	3	Cukup	127	3	Cukup
30	83	3	Cukup	127	3	Cukup
31	69	1	Sangat Rendah	128	4	Tinggi
32	89	3	Cukup	122	3	Cukup
33	105	4	Tinggi	123	3	Cukup
34	88	3	Cukup	107	2	Rendah
35	92	3	Cukup	116	3	Cukup
36	91	3	Cukup	158	5	Sangat Tinggi
37	84	3	Cukup	139	4	Tinggi
38	83	3	Cukup	117	3	Cukup
39	89	2	Rendah	123	3	Cukup
40	65	1	Sangat Rendah	125	3	Cukup
41	66	1	Sangat Rendah	119	3	Cukup
42	84	3	Cukup	122	3	Cukup
43	86	3	Cukup	119	3	Cukup
44	89	3	Cukup	124	3	Cukup
45	98	4	Tinggi	132	4	Tinggi
46	96	4	Tinggi	118	3	Cukup
47	92	3	Cukup	129	4	Tinggi
48	88	3	Cukup	117	3	Cukup

No	X	Kode	Klasifikasi	Y	Kode	Klasifikasi
49	93	3	Cukup	117	3	Cukup
50	69	1	Sangat Rendah	126	3	Cukup
51	91	3	Cukup	133	4	Tinggi
52	62	2	Rendah	99	1	Sangat Rendah
53	87	3	Cukup	124	3	Cukup
54	72	2	Rendah	135	4	Tinggi
55	92	3	Cukup	116	3	Cukup
56	81	2	Rendah	127	3	Cukup
57	75	2	Rendah	119	3	Cukup
58	76	2	Rendah	108	2	Rendah
59	81	2	Rendah	127	3	Cukup
60	88	3	Cukup	123	4	Tinggi

No	X	Kode	Klasifikasi	Y	Kode	Klasifikasi
61	73	2	Rendah	130	4	Tinggi
62	85	3	Cukup	133	4	Tinggi
63	79	2	Rendah	132	4	Tinggi
64	83	3	Cukup	129	4	Tinggi
65	93	3	Cukup	126	3	Cukup
66	91	3	Cukup	137	4	Tinggi
67	91	3	Cukup	117	3	Cukup
68	90	3	Cukup	126	3	Cukup
69	95	3	Cukup	127	3	Cukup
70	91	3	Cukup	124	3	Cukup
71	92	3	Cukup	115	2	Rendah
72	80	2	Rendah	124	3	Cukup
73	67	3	Cukup	131	4	Tinggi
74	88	3	Cukup	124	3	Cukup
75	76	2	Rendah	118	3	Cukup
76	100	4	Tinggi	143	5	Sangat Tinggi
77	102	4	Tinggi	140	5	Sangat Tinggi
78	92	3	Cukup	108	2	Rendah
79	70	1	Sangat Rendah	113	2	Rendah
80	99	4	Tinggi	136	4	Tinggi
81	65	1	Sangat Rendah	112	2	Rendah
82	76	2	Rendah	134	4	Tinggi
83	77	2	Rendah	122	3	Cukup
84	95	4	Tinggi	133	4	Tinggi
85	99	4	Tinggi	132	4	Tinggi
86	96	4	Tinggi	134	4	Tinggi
87	104	4	Tinggi	129	4	Tinggi
88	103	4	Tinggi	127	3	Cukup
89	85	3	Cukup	126	3	Cukup
90	89	3	Cukup	139	4	Tinggi
91	88	4	Tinggi	142	5	Sangat Tinggi
92	108	5	Sangat Tinggi	123	3	Cukup
93	76	2	Rendah	138	4	Tinggi
94	71	1	Sangat Rendah	122	3	Cukup
95	87	3	Cukup	131	4	Tinggi
96	86	3	Cukup	113	2	Rendah
97	90	2	Rendah	108	2	Rendah
98	91	3	Cukup	120	3	Cukup
99	89	3	Cukup	111	2	Rendah
100	97	4	Tinggi	115	2	Rendah
101	108	5	Sangat Tinggi	115	2	Rendah
102	106	5	Sangat Tinggi	140	5	Sangat Tinggi
103	95	4	Tinggi	112	2	Rendah
104	96	4	Tinggi	118	3	Cukup
105	112	5	Sangat Tinggi	140	5	Sangat Tinggi
106	98	4	Tinggi	120	3	Cukup
107	91	3	Cukup	118	3	Cukup
108	89	3	Cukup	93	1	Sangat Rendah
109	80	2	Rendah	95	1	Sangat Rendah
110	84	3	Cukup	122	3	Cukup

No	X	Kode	Klasifikasi	Y	Kode	Klasifikasi
111	79	2	Rendah	115	2	Rendah
112	79	2	Rendah	116	3	Cukup
113	70	1	Sangat Rendah	119	3	Cukup
114	77	2	Rendah	117	3	Cukup
115	90	3	Cukup	116	3	Cukup
116	93	3	Cukup	116	3	Cukup
117	92	3	Cukup	113	3	Cukup
118	88	3	Cukup	115	2	Rendah
119	89	3	Cukup	119	3	Cukup
120	93	3	Cukup	133	4	Tinggi
121	88	4	Tinggi	114	2	Rendah
122	85	3	Cukup	126	3	Cukup
123	102	4	Tinggi	123	3	Cukup
124	84	3	Cukup	127	3	Cukup
125	87	3	Cukup	121	3	Cukup
126	94	3	Cukup	122	3	Cukup
127	103	4	Tinggi	124	3	Cukup
128	76	2	Rendah	113	2	Rendah
129	81	2	Rendah	111	2	Rendah
130	92	3	Cukup	114	2	Rendah
131	92	3	Cukup	125	3	Cukup
132	86	3	Cukup	111	2	Rendah
133	83	3	Cukup	95	1	Sangat Rendah
134	103	4	Tinggi	137	4	Tinggi
135	81	2	Rendah	112	2	Rendah
136	77	2	Rendah	123	3	Cukup
137	79	2	Rendah	116	3	Cukup
138	78	2	Rendah	115	2	Rendah
139	91	3	Cukup	125	3	Cukup
140	91	3	Cukup	125	3	Cukup
141	82	2	Rendah	113	2	Rendah
142	81	2	Rendah	114	2	Rendah
143	91	3	Cukup	122	3	Cukup
144	87	3	Cukup	122	3	Cukup
145	78	2	Rendah	115	2	Rendah
146	82	2	Rendah	118	3	Cukup
147	96	4	Tinggi	113	2	Rendah
148	89	3	Cukup	124	3	Cukup
149	87	3	Cukup	123	3	Cukup
150	93	3	Cukup	124	3	Cukup
151	89	3	Cukup	120	3	Cukup
152	80	2	Rendah	114	2	Rendah
153	88	3	Cukup	112	2	Rendah
154	87	3	Cukup	110	2	Rendah
155	78	2	Rendah	114	2	Rendah
156	80	2	Rendah	115	2	Rendah
157	84	3	Cukup	115	2	Rendah
158	91	3	Cukup	123	3	Cukup
159	108	5	Sangat Tinggi	122	3	Cukup
160	89	3	Cukup	123	3	Cukup

No	X	Kode	Klasifikasi	Y	Kode	Klasifikasi
161	92	3	Cukup	121	3	Cukup
162	92	3	Cukup	119	3	Cukup
163	81	3	Cukup	123	3	Cukup
164	89	3	Cukup	122	3	Cukup
165	82	2	Rendah	121	3	Cukup
166	85	3	Cukup	117	3	Cukup
167	82	3	Cukup	122	3	Cukup
168	92	3	Cukup	120	3	Cukup
169	88	3	Cukup	122	3	Cukup
170	83	3	Cukup	118	2	Rendah
171	94	3	Cukup	121	3	Cukup
172	88	3	Cukup	118	2	Rendah
173	88	3	Cukup	113	2	Rendah
174	88	3	Cukup	117	3	Cukup
175	85	3	Cukup	118	3	Cukup
176	85	3	Cukup	116	3	Cukup
177	87	3	Cukup	113	2	Rendah
178	87	3	Cukup	114	2	Rendah
179	88	3	Cukup	115	2	Rendah
180	90	3	Cukup	127	3	Cukup
181	91	3	Cukup	121	3	Cukup
182	97	4	Tinggi	111	2	Rendah
183	85	3	Cukup	115	2	Rendah
184	103	4	Tinggi	109	2	Rendah
185	102	4	Tinggi	129	4	Tinggi
186	57	1	Sangat Rendah	121	3	Cukup
187	87	3	Cukup	105	2	Rendah
188	74	2	Rendah	128	3	Cukup
189	86	3	Cukup	127	3	Cukup
190	80	2	Rendah	126	3	Cukup
191	83	3	Cukup	114	2	Rendah
192	92	3	Cukup	118	2	Rendah
193	65	1	Sangat Rendah	112	2	Rendah
194	76	2	Rendah	134	4	Tinggi
195	77	2	Rendah	122	3	Cukup
196	85	4	Tinggi	133	4	Tinggi
197	98	4	Tinggi	132	4	Tinggi
198	95	4	Tinggi	134	4	Tinggi
199	104	4	Tinggi	129	4	Tinggi
200	103	4	Tinggi	127	3	Cukup
201	85	3	Cukup	126	3	Cukup
202	89	3	Cukup	133	4	Tinggi
203	85	4	Tinggi	142	5	Sangat Tinggi
204	108	5	Sangat Tinggi	123	3	Cukup
205	76	2	Rendah	138	4	Tinggi
206	71	1	Sangat Rendah	122	3	Cukup
207	87	3	Cukup	131	4	Tinggi
208	86	3	Cukup	113	2	Rendah
209	80	2	Rendah	108	2	Rendah
210	81	3	Cukup	120	3	Cukup

No	X	Kode	Klasifikasi	Y	Kode	Klasifikasi
211	89	3	Cukup	111	2	Rendah
212	97	4	Tinggi	115	2	Rendah
213	108	5	Sangat Tinggi	116	2	Rendah
214	105	5	Sangat Tinggi	149	5	Sangat Tinggi
217	96	4	Tinggi	112	2	Rendah
218	96	4	Tinggi	118	3	Cukup
217	112	5	Sangat Tinggi	140	5	Sangat Tinggi
218	98	4	Tinggi	120	3	Cukup
219	91	3	Cukup	118	3	Cukup
220	89	3	Cukup	83	1	Sangat Rendah



LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS ITEM DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

Lalu Rulandia Akhmad Mardhatilah-110010383-Skripsi
ANALISIS VALIDITAS ITEM DAN RELIABILITAS INSTRUMEN
SKALA TINGKAT KOMITMEN ORGANISASI
 Analisis Putaran Pertama

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	173.7667	161.7023	.4070	.8885
VAR00002	174.3000	161.3207	.5633	.8872
VAR00003	174.3667	157.8264	.4968	.8870
VAR00004	173.9667	161.5506	.5445	.8874
VAR00005	174.0000	166.0000	.1898	.8908
VAR00006	174.1333	163.3609	.4023	.8888
VAR00007	174.4000	167.0759	.0571	.8931
VAR00008	174.0000	159.3793	.5765	.8865
VAR00009	173.8333	165.6609	.2028	.8907
VAR00010	174.2333	162.9437	.3812	.8889
VAR00011	174.3333	164.4368	.3370	.8895
VAR00012	174.1333	163.2920	.4079	.8888
VAR00013	174.2333	163.0816	.5185	.8881
VAR00014	174.2333	159.1506	.5382	.8867
VAR00015	174.3000	161.3207	.5633	.8872
VAR00016	174.0333	159.8264	.7239	.8859
VAR00017	173.7000	163.3897	.3946	.8889
VAR00018	174.1000	162.9897	.4916	.8882
VAR00019	174.3000	160.7690	.6087	.8868
VAR00020	174.1000	165.8862	.2259	.8905
VAR00021	175.1000	165.5414	.1472	.8919
VAR00022	174.1000	162.8517	.4252	.8885
VAR00023	174.8000	153.4759	.5239	.8866
VAR00024	174.4333	165.2885	.4070	.8894
VAR00025	174.5667	161.7713	.5108	.8877
VAR00026	174.0000	164.6897	.2556	.8902
VAR00027	174.1333	157.5678	.6335	.8854
VAR00028	173.9333	165.5816	.2140	.8906
VAR00029	174.1667	162.6954	.4135	.8886
VAR00030	174.2000	158.0966	.5844	.8860
VAR00031	174.8000	159.8207	.4811	.8874
VAR00032	175.1000	160.0241	.4710	.8876
VAR00033	174.3000	167.9414	.0309	.8923
VAR00034	175.6000	167.0759	.0768	.8923
VAR00035	174.9333	162.2023	.3782	.8888
VAR00036	175.1667	165.5230	.1579	.8916
VAR00037	174.8000	167.4069	.0336	.8937
VAR00038	174.6000	165.4897	.1829	.8911
VAR00039	175.3667	165.2747	.2428	.8903
VAR00040	174.1667	168.0747	.0363	.8919
VAR00041	174.2333	168.6678	-.0235	.8920

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00042	174.4333	165.2885	.4070	.8894
VAR00043	174.3667	166.8609	.1443	.8911
VAR00044	174.6333	164.8609	.2495	.8903
VAR00045	174.6000	168.9379	-.0468	.8945
VAR00046	174.2000	160.5793	.6017	.8867
VAR00047	174.6000	160.6621	.5787	.8869
VAR00048	174.1333	161.4299	.4887	.8877
VAR00049	174.7667	154.8057	.4727	.8877
VAR00050	174.4000	164.0414	.1948	.8917
VAR00051	174.0333	160.2402	.5288	.8871
VAR00052	174.1333	162.6713	.4589	.8883
VAR00053	174.5000	169.2241	-.0674	.8935
VAR00054	174.7667	152.3920	.5676	.8857
VAR00055	174.0000	164.0000	.3054	.8897
VAR00056	174.1667	164.2816	.3452	.8894
VAR00057	174.4333	167.7023	.0515	.8921
VAR00058	174.2667	166.5471	.1572	.8911
VAR00059	174.3667	168.9299	-.0459	.8939
VAR00060	174.9000	168.7138	-.0354	.8947

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
Alpha = .8911

N of Items = 60

Lalu Rulandia Akhmad Mardhatillah-110010383-Skripsi
ANALISIS VALIDITAS ITEM DAN RELIABILITAS INSTRUMEN
SKALA TINGKAT KOMITMEN ORGANISASI
 Analisis Putaran Kedua

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	105.8333	119.8678	.4821	.9196
VAR00002	106.3667	120.4471	.5746	.9189
VAR00003	106.4333	116.4609	.5588	.9187
VAR00004	106.0333	120.8609	.5352	.9192
VAR00006	106.2000	121.4759	.4833	.9198
VAR00008	106.0667	118.8230	.5807	.9185
VAR00010	106.3000	121.0448	.4584	.9199
VAR00011	106.4000	123.0759	.3553	.9209
VAR00012	106.2000	122.0966	.4241	.9203
VAR00013	106.3000	122.4241	.4807	.9200
VAR00014	106.3000	118.0103	.5857	.9183
VAR00015	106.3667	120.4471	.5746	.9189
VAR00016	106.1000	119.6103	.6907	.9179
VAR00017	105.7667	123.0816	.3262	.9212
VAR00018	106.1667	121.6609	.5293	.9195
VAR00019	106.3667	119.9644	.6207	.9184
VAR00022	106.1667	122.2816	.3888	.9206
VAR00023	106.8667	112.8092	.5656	.9197
VAR00024	106.5000	124.4655	.3393	.9212
VAR00025	106.6333	121.4126	.4684	.9199
VAR00027	106.2000	117.2000	.6415	.9176
VAR00029	106.2333	122.5989	.3394	.9212
VAR00030	106.2667	117.9954	.5680	.9185
VAR00031	106.8667	119.1540	.4874	.9196
VAR00032	107.1667	119.2471	.4830	.9197
VAR00035	107.0000	120.7566	.4191	.9204
VAR00042	106.5000	124.4655	.3393	.9212
VAR00046	106.2667	119.9264	.6015	.9185
VAR00047	106.6667	120.5057	.5328	.9192
VAR00048	106.2000	120.5103	.5007	.9195
VAR00049	106.8333	114.1437	.5050	.9210
VAR00051	106.1000	119.8862	.5078	.9193
VAR00052	106.2000	121.8897	.4438	.9201
VAR00054	106.8333	112.0747	.6007	.9190
VAR00055	106.0667	122.8230	.3092	.9215
VAR00056	106.2333	123.2195	.3357	.9211

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 36

Alpha = .9218

Lalu Rulandia Akhmad Mardhatillah-110010383-Skripsi
ANALISIS VALIDITAS ITEM DAN RELIABILITAS INSTRUMEN
SKALA PERSEPSI TERHADAP AGRESIFITAS MASSA
A n a l i s i s P u t a r a n P e r t a m a

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	96.5667	238.6678	.5814	.9045
VAR00002	96.4000	239.4897	.5775	.9046
VAR00003	95.9000	243.1276	.4491	.9062
VAR00004	96.2333	231.7713	.6416	.9031
VAR00005	96.4667	238.4644	.6319	.9040
VAR00006	96.0000	239.8621	.5266	.9051
VAR00007	96.4667	241.9126	.4605	.9060
VAR00008	96.3333	236.7816	.6466	.9036
VAR00009	96.7333	239.0299	.6335	.9041
VAR00010	96.5667	239.4264	.5243	.9051
VAR00011	96.4667	236.0506	.6296	.9036
VAR00012	96.6667	257.2644	-.1332	.9127
VAR00013	95.5000	258.3276	-.2012	.9125
VAR00014	96.7000	238.6310	.6748	.9037
VAR00015	95.8667	253.0851	.0511	.9103
VAR00016	96.5000	238.7414	.5932	.9044
VAR00017	96.5000	238.2586	.4887	.9056
VAR00018	96.6667	231.9540	.8522	.9009
VAR00019	96.5000	238.3966	.6430	.9039
VAR00020	95.8333	238.4885	.5217	.9051
VAR00021	96.0000	239.8621	.5266	.9051
VAR00022	96.4667	236.0506	.6296	.9036
VAR00023	96.4667	237.2230	.5614	.9045
VAR00024	96.6667	257.2644	-.1332	.9127
VAR00025	95.7333	253.4437	.0234	.9110
VAR00026	96.7667	237.6333	.6729	.9035
VAR00027	96.2667	240.9609	.4824	.9057
VAR00028	95.9667	234.5161	.7106	.9026
VAR00029	95.8333	236.1437	.5807	.9042
VAR00030	96.4667	241.9126	.4605	.9060
VAR00031	96.4667	247.3609	.1926	.9101
VAR00032	96.2667	250.9609	.1233	.9100
VAR00033	95.8667	260.2575	-.2433	.9143
VAR00034	96.4333	243.4264	.3587	.9074
VAR00035	96.4000	237.7655	.5845	.9043
VAR00036	96.5000	262.9483	-.3522	.9153
VAR00037	96.4000	239.4897	.5775	.9046
VAR00038	96.4667	238.4644	.6319	.9040
VAR00039	95.7667	254.2540	-.0130	.9118
VAR00040	95.8333	236.1437	.5807	.9042

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
 Alpha = .9086

N of Items = 40

Lalu Rulandia Akhmad Mardhatillah-110010383-Skripsi
ANALISIS VALIDITAS ITEM DAN RELIABILITAS INSTRUMEN
SKALA PERSEPSI TERHADAP AGRESIFITAS MASSA
 Analisis Putaran Kedua

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	70.2000	248.0276	.5527	.9432
VAR00002	70.0333	249.1368	.5366	.9433
VAR00003	69.5333	251.1540	.4770	.9439
VAR00004	69.8667	239.5678	.6631	.9421
VAR00005	70.1000	245.8172	.6841	.9420
VAR00006	69.6333	248.4471	.5287	.9434
VAR00007	70.1000	250.6448	.4584	.9441
VAR00008	69.9667	244.6540	.6740	.9420
VAR00009	70.3667	246.8609	.6675	.9422
VAR00010	70.2000	247.3379	.5509	.9432
VAR00011	70.1000	244.1621	.6463	.9422
VAR00014	70.3333	247.3333	.6709	.9422
VAR00016	70.1333	247.0851	.6041	.9427
VAR00017	70.1333	246.6023	.4975	.9440
VAR00018	70.3000	240.7000	.8421	.9404
VAR00019	70.1333	246.1195	.6803	.9421
VAR00020	69.4667	247.6368	.5033	.9438
VAR00021	69.6333	248.4471	.5287	.9434
VAR00022	70.1000	244.1621	.6463	.9422
VAR00023	70.1000	246.1621	.5495	.9433
VAR00026	70.4000	245.5586	.7011	.9419
VAR00027	69.9000	249.4034	.4907	.9438
VAR00028	69.6000	242.1103	.7463	.9412
VAR00029	69.4667	245.0161	.5707	.9431
VAR00030	70.1000	250.6448	.4584	.9441
VAR00034	70.0667	252.0644	.3611	.9452
VAR00035	70.0333	245.7575	.6071	.9427
VAR00037	70.0333	249.1368	.5366	.9433
VAR00038	70.1000	245.8172	.6841	.9420
VAR00040	69.4667	245.0161	.5707	.9431

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .9447



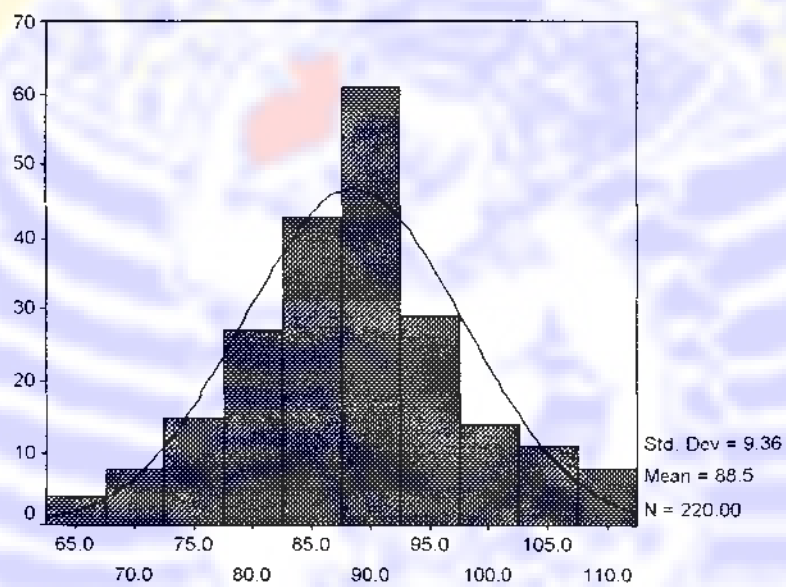
LAMPIRAN 5
HASIL UJI NORMALITAS DATA

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test For PERSEPSI
TERHADAP AGRESIFITAS MASSA**

		PERSEPSI
N		220
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	88.4818
	Std. Deviation	9.36254
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.072
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



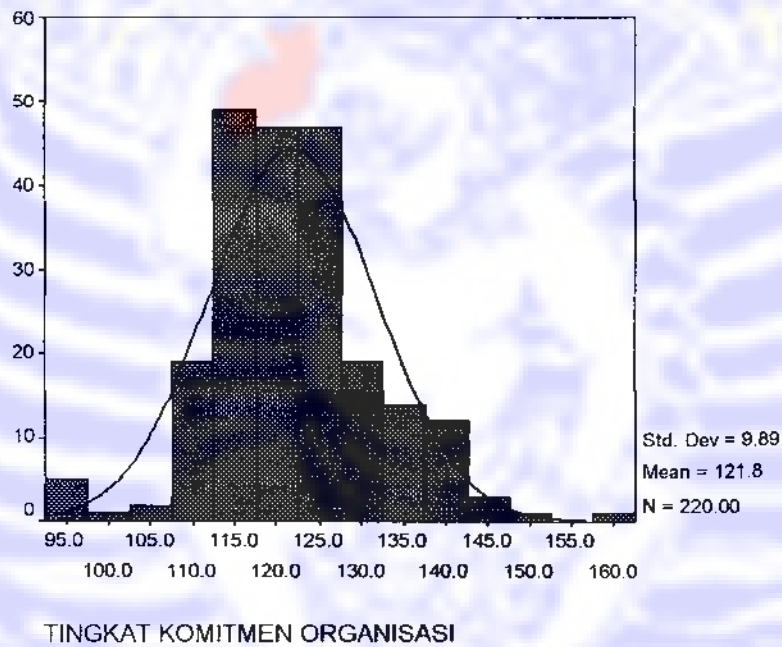
PERSEPSI TERHADAP AGRESIFITAS MASSA

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test For TINGKAT
KOMITMEN ORGANISASI**

		KOMITMEN
N		220
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	121.8091
	Std. Deviation	9.88888
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		1.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



MODEL: MOD_2.

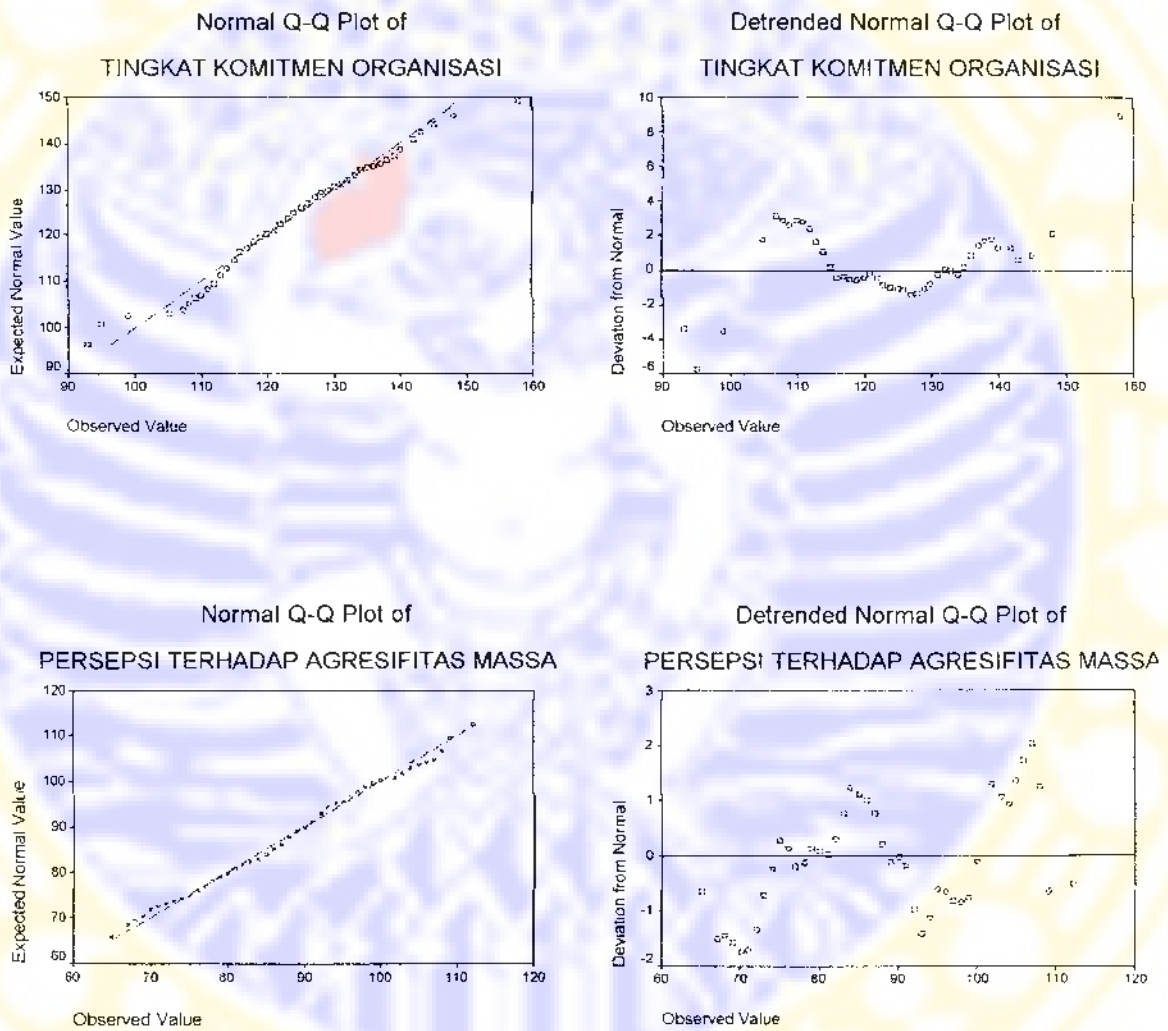
Expected Normal quantiles calculated using Blom's proportional estimation formula and assigning the mean to ties.

For variable PERSEPSI...

Normal distribution parameters estimated: location=88.481818
scale=9.3625425

For variable KOMITMEN...

Normal distribution parameters estimated: location=121.80909
scale=9.8888761



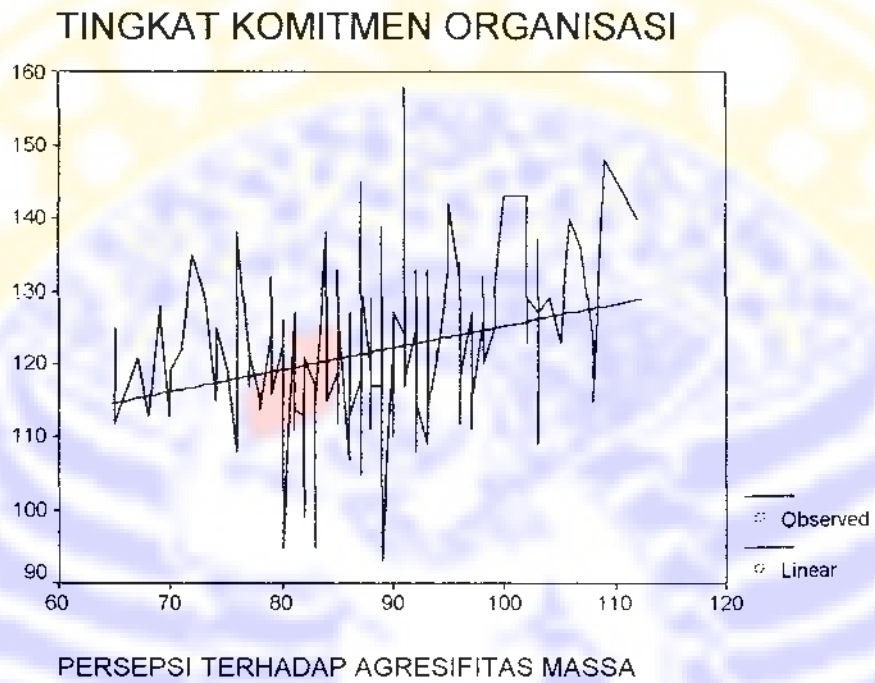


LAMPIRAN 6

HASIL UJI LINEARITAS

Independent: PERSEPSI

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1
KOMITMEN L1N		.080	218	19.08	.000	95.2961	.2996





LAMPIRAN 7
HASIL UJI KORELASI

**Correlations Between PERPSEPI TERHADAP AGRESIFITAS
MASSA * TINGKAT KOMITMEN ORGANISASI**

		PERSEPSI	KOMITMEN
PERSEPSI	Pearson Correlation	1	.284**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	220	220
KOMITMEN	Pearson Correlation	.284**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	220	220

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



LAMPIRAN 8


DAFTAR TITIK RAWAN KEBAKARAN DAN DAFTAR NAMA POS PEMADAM KEBAKARAN DI WILAYAH KOTAMADYA JAKARTA TIMUR

**Daftar Titik Tawan Kebakaran
di Wilayah Kotamadya Jakarta Timur**

No	Daerah
1	Jatinegara Kaum
2	Kayu Manis
3	Lubang Buaya
4	Halim
5	Kampung Makassar
6	Kramat Jati
7	Susukan
8	Ciracas
9	Kampung Tengah
10	Gedong
11	Kebon Pala

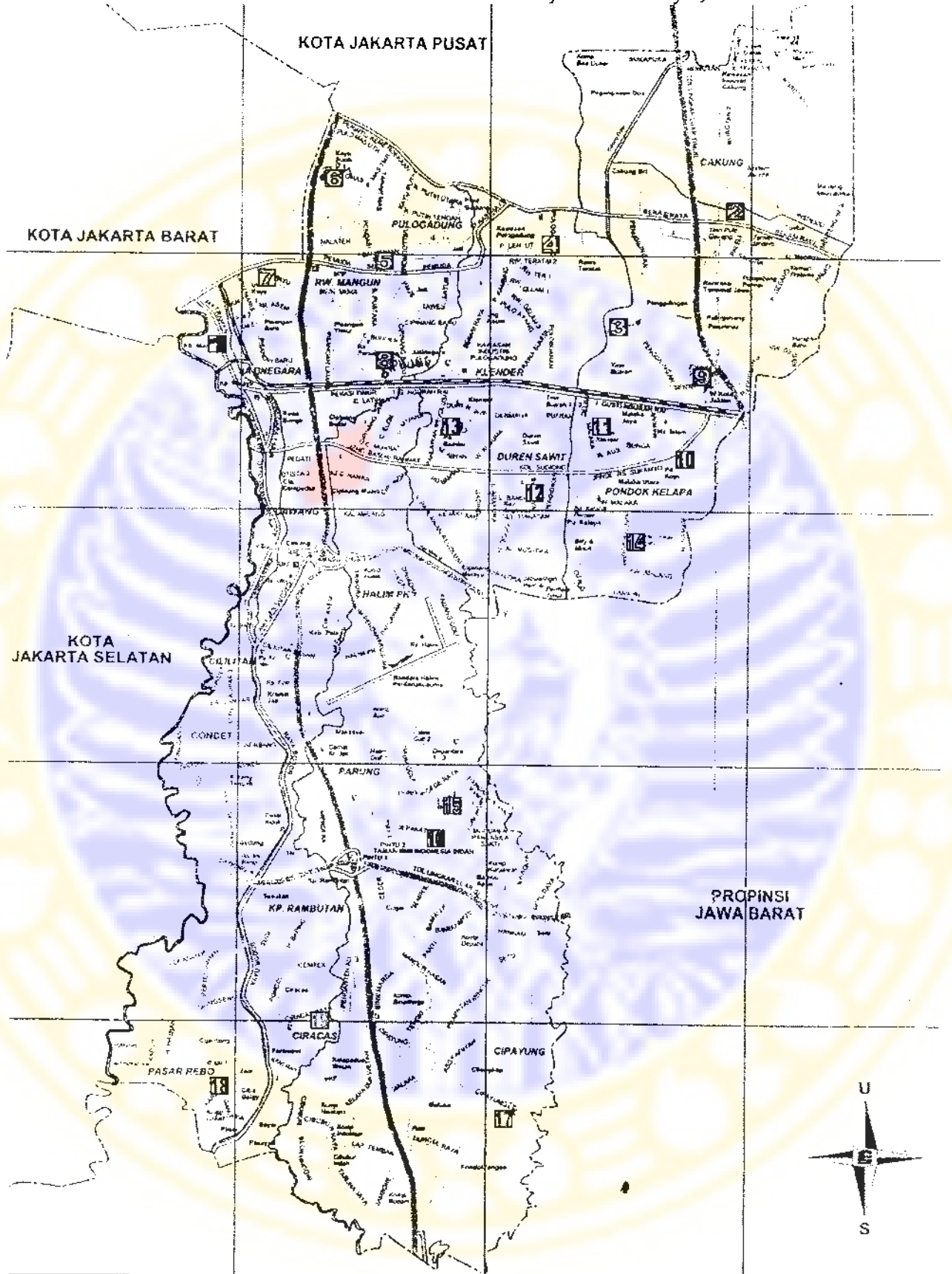
**Daftar Nama dan Lokasi Pos Pemadam Kebakaran
di Wilayah Kotamadya Jakarta Timur**

No	Nama Pos	Lokasi
1	Kantor Suku Dinas	Jl. Matraman Raya No. 132
2		Jl. Bekasi Raya (Komplek Kantor Kecamatan Cakung)
3	Perkampungan Industri Kecil (PIK)	Jl. Penggilingan (Komplek PIK)
4	Pulo Gadung	Jl. Rawa Teratai (Kawasan Industri Pulo Gadung)
5	Pemuda	Jl. Pemuda (samping Balai Rakyat)
6	Pulo Mas	Jl. Pulomas Barat (samping Kantor Kecamatan Pulogadung)
7	Pantai Kayu	Jl. Pengayoman (komplek Depkeh)
8		Jl. Jatinegara (komplek Pasar Beras Induk Cipinang)
9	Kantor Walikotaamadya	Jl. Sentra Baru Primer
10	Pondok Kopi	Jl. Pondok Kopi
11	Klender	Jl. Wijaya Kusuma
12	Duren Sawit	Jl. Swadaya (samping Kantor Kelurahan Duren Sawit)
13	Pondok Bambu	Jl. Balai Rakyat
14	Pondok Kelapa	Jl. Pondok Kelapa
15	Monumen Lubang Buaya	Jl. SMU (samping Kelurahan Lubang Buaya)
16	Taman Mini Indonesia Indah	Komplek TMII (depan Anjungan Propinsi Kalimantan Tengah)
17	Cipayung	Jl. Hankam
18	Pekayon	Jl. Kalisari (depan Markas Brigif I Pengamanan Ibukota/Jaya Sakti)
19	Kramat Jati	Jl. Raya Bogor (Polsek Ciracas)



LAMPIRAN 9
PETA LOKASI
POS PEMADAM KEBAKARAN
DI WILAYAH
KOTAMADYA JAKARTA TIMUR

Peta Lokasi Pos Pemadam Kebakaran di Wilayah Kotamadya Jakarta Timur





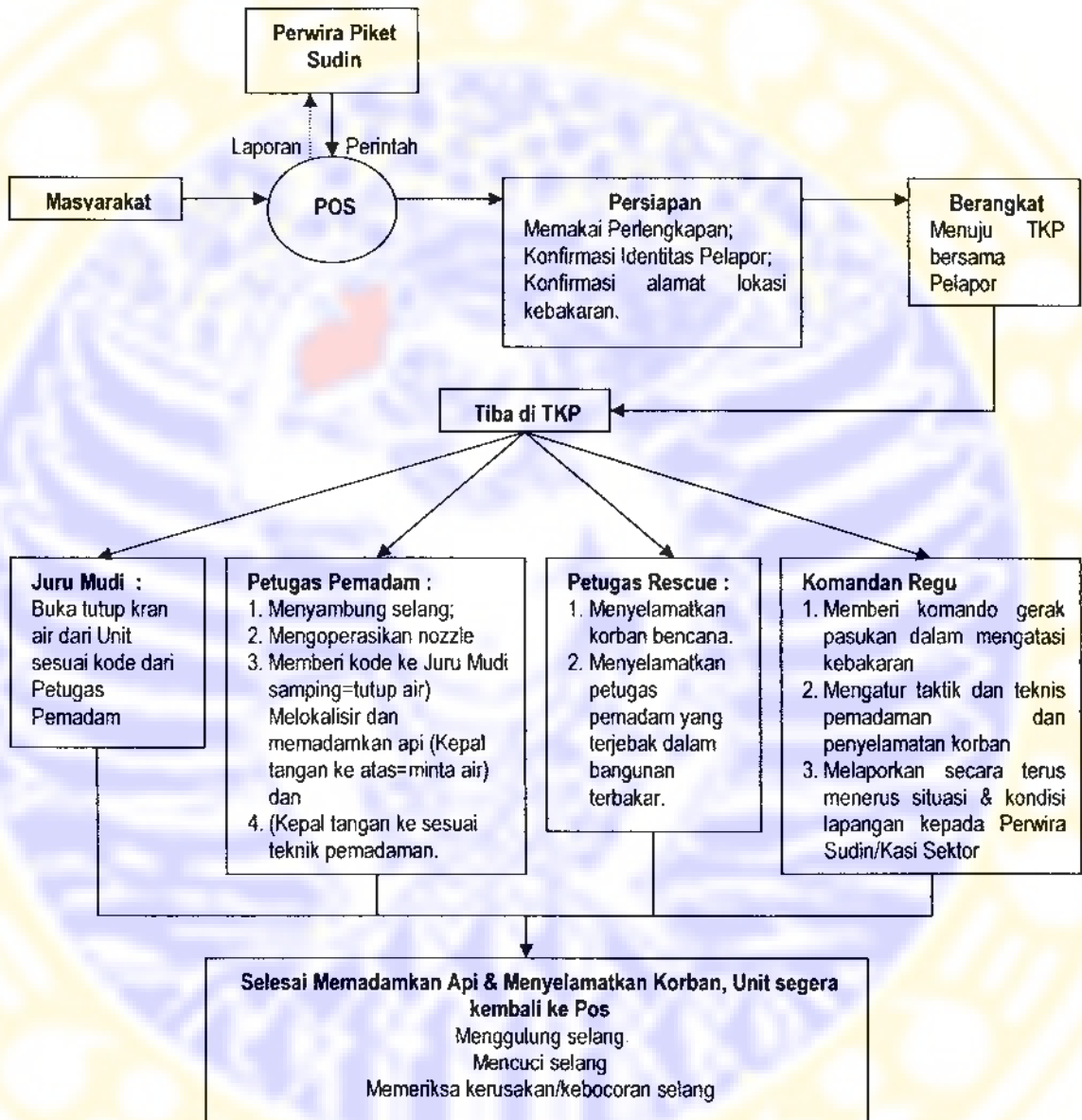
LAMPIRAN 10

PROSEDUR TETAP OPERASI PEMADAMAN KEBAKARAN



Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi DKI Jakarta

Prosedur Tetap Operasi Pemadaman Kebakaran





LAMPIRAN 11

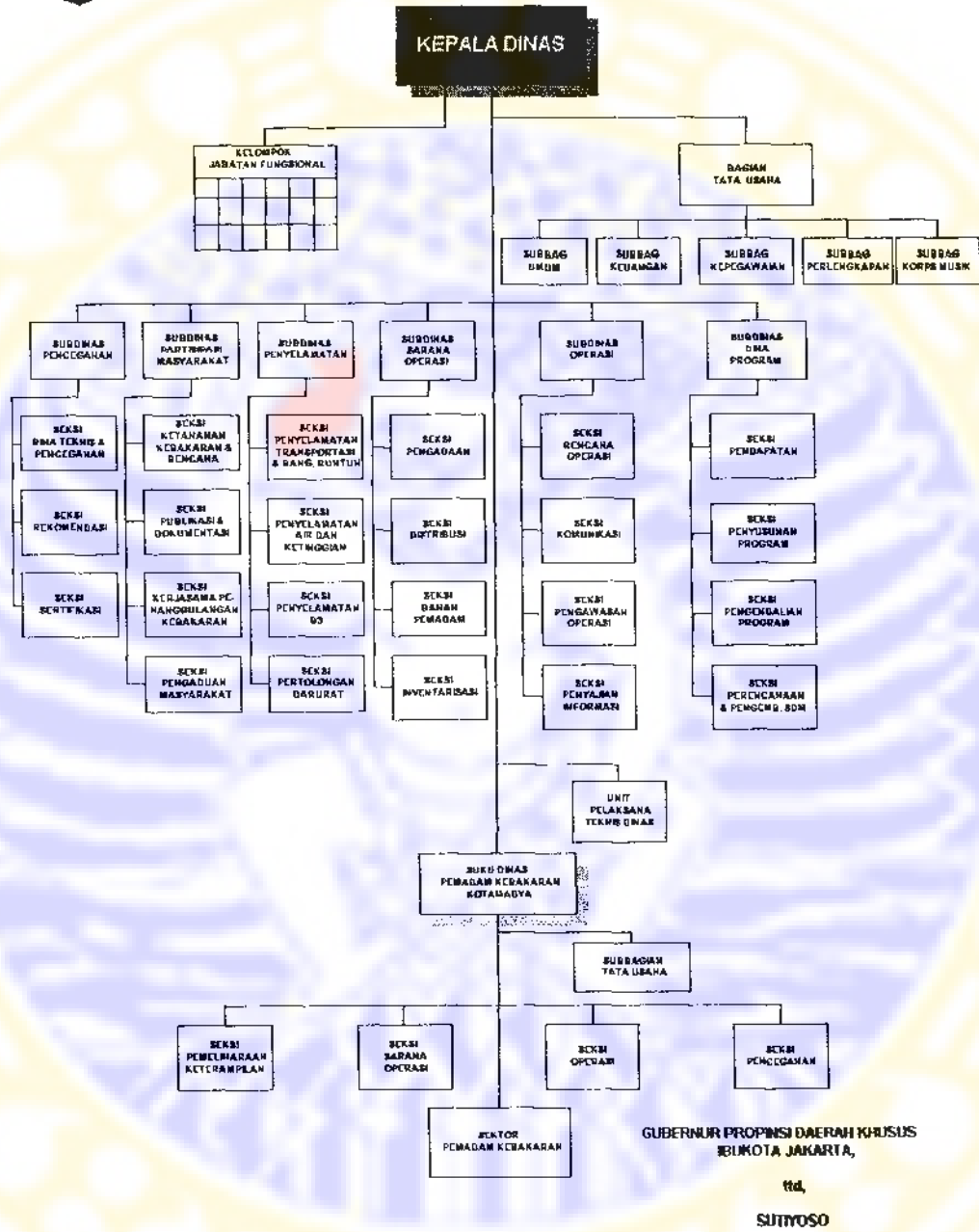
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI

DATA BAYA



BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
DINAS PEMADAM KEBAKARAN

Lampiran V: Peraturan Daerah Propinsi
Daerah Khusus Ibukota Jakarta
Memor 3 Tahun 2001





LAMPIRAN 12

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



ADLN - Perpustakaan Unair
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS PSIKOLOGI

JL. DHARMAWANGSA DALAM SELATAN 4 - 6 TELP. & FAX. (031) 5032770 - 5025910
S U R A B A Y A

No. : 363 /J03.1.16/PP/2005
Lamp. : --
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Dinas Pemadam Kebakaran
Propinsi DKI Jakarta,
Jl. KH. Zainul Arifin No. 71
Jakarta.

Dengan hormat,
Dalam rangka tugas penyusunan skripsi, bersama ini kami mohon agar mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama : LR. Akhmad Mardhatillah Habibie
NIM : 110010383

mohon diberikan ijin untuk mengadakan penelitian di Suku Dinas Kebakaran Jakarta Timur dan Suku Dinas Kebakaran Jakarta Barat.

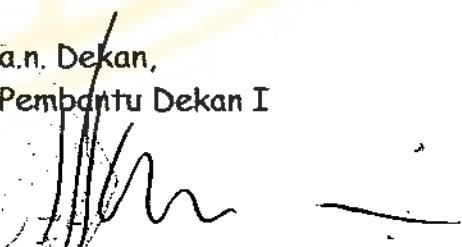
Judul Skripsi : Hubungan Persepsi Terhadap Agresifitas Massa Di Lokasi Kebakaran Dan Tingkat Komitmen Organisasi Pada Personel Pasukan Pemadam Kebakaran.

Pembimbing Skripsi : Dra. Fajrianthi, M.Psi
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan

Demikian, atas perhatian dan bantuan Saudara kami ucapkan terimakasih.

Surabaya, 15 April 2005

a.n. Dekan,
Pembantu Dekan I


Drs. Seger Handoyo, M.Si

NIP. 131967668



ADLN - Perpustakaan Unair
PEMERINTAH PROPINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PEMADAM KEBAKARAN
JL. K.H. ZAINUL ARIFIN No. 71
TELEPON 6338402 - 6341458 - 6330325 - 6344766 FAX.6340527
JAKARTA

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 1149/-1.851.84

Yang bertanda tangan di bawah ini atas nama Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi DKI Jakarta, menerangkan bahwa :

Nama : LR. Akhmad Mardhatillah Habibie
NIM : 110010383
Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Airlangga

Telah melakukan Riset dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan Judul " Hubungan Persepsi Terhadap Agresifitas Massa di Lokasi Kebakaran dan Tingkat Komitmen Organisasi Pada Personil Pasukan Pemadam Kebakaran" di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi DKI Jakarta, terhitung mulai tanggal 18 April 2005 sampai dengan 02 Mei 2005.

Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Jakarta, 2 Mei 2005

**A.n. KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
PROPINSI DKI JAKARTA**

Bag Tata Usaha



Drs. BAMBANG PURWANTO
NIP. 470025878