

# TESIS

## ANALISIS SISTEM KOMPENSASI, KOMPETENSI EMOSI DAN KINERJA PENYELESAIAN SENGKETA PEMILU ANGGOTA PANWASLU DI JAWA TIMUR



TPS 02 66

Tha

a



**THAYIB**  
**NIM : 090214689M**

**PROGRAM PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
**SURABAYA**  
**2005**

**ANALISIS SISTEM KOMPENSASI, KOMPETENSI EMOSI  
DAN KINERJA PENYELESAIAN SENGKETA PEMILU  
ANGGOTA PANWASLU DI JAWA TIMUR**

**TESIS**

Untuk Memperoleh Gelar Magister  
dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia  
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh :

**THAYIB**

**NIM : 090214689M**

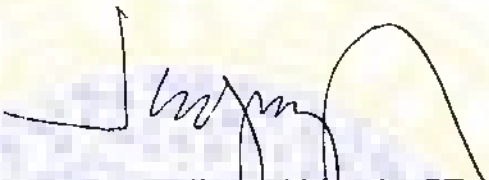
**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS INI TELAH DISETUJUI  
TANGGAL : 15 Pebruari 2005

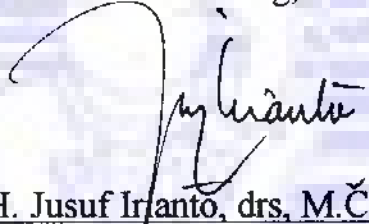
Oleh :

Pembimbing Ketua,



Prof. Dr. Soedjono Abipraja, SE.  
NIP. 130 445 343


Pembimbing,



H. Jusuf Irfanto, drs, M. Com  
NIP. 132 048 915

MENGETAHUI

WAKIL KETUA PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN SDM  
PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS AIRLANGGA



Dr. SUNARJO, dr., MS., M.Sc.  
Nip. 130685841

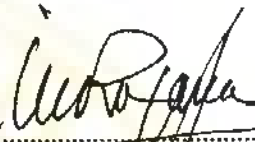
## PENETAPAN PANITIA PENGUJI TESIS

Telah diuji pada :

Tanggal 24 Februari 2005

### PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua : Dr. Eddy Indrajana, Ir

  
(.....)

Anggota : Prof. Kunoro, dr, MPH, DrPH

(.....)

Prof. Dr. Sodjono Abipraja, SE.

  
(.....)

I Nyoman Naya Sudjana, drs, MA

  
(.....)

H. Jusuf Trianto, drs, M.Com.

  
(.....)

Suryanto, drs, M.Si

  
(.....)

## UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur saya panjatkan pada Allah SWT yang memberikan kekuatan cinta, *rahman* dan *rahiem*nya sehingga penelitian/ tesis berjudul: Analisis Sistem Kompensasi, Kompetensi Emosi dan Kinerja Penyelesaian Sengketa Pemilu Anggota Panwaslu di Jawa Timur telah saya selesaikan. Keselamatan senantiasa diberikan pada Nabi Muhammad SAW yang *syafa'at*nya selalu dirindukan.

Karya penelitian adalah buah upaya bersama banyak orang, meskipun boleh jadi hanya satu orang yang melakukan penulisan, orang yang satu itu bergantung pada banyak orang lain dalam hal gagasan, kritik dan dukungan. Di antara banyak orang yang memberikan sumbangan hingga penulisan tesis ini dapat diwujudkan, saya terutama merasa berutang budi pada yang namanya tersebut di bawah ini dan mengucapkan terima kasih yang tulus kepada mereka.

Rektor Universitas Airlangga, untuk kesempatan yang diberikan pada saya melanjutkan studi program Magister. Prof Dr Haryono Suyono MA PhD selaku Ketua Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), untuk pengorbanannya mengembangkan dan meningkatkan mutu Program Pascasarjana Program Studi PSDM. Dr Sunarjo, dr MS MSc selaku Wakil Ketua Program Studi, untuk kepercayaannya memberikan Beasiswa Program Pascasarjana (BPPS) Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, sehingga selama studi saya tidak mengalami kesulitan dana.

Ketua STAIN Jember, Ketua Jurusan Dakwah dan segenap pimpinan STAIN Jember tempat saya mengabdikan yang telah memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri pada saya dengan membebaskan dari kewajiban akademik agar lebih konsentrasi dalam menuntut ilmu selama masa studi.

Khusus kepada pembimbing saya: Prof Dr Soedjono Abipraja, SE dan Drs H Jusuf Irianto, MCom serta seluruh dosen PSDM, saya sampaikan penghormatan yang tulus, untuk kesabaran dan ketelitiannya membimbing dan memberikan ilmu yang sangat berharga untuk masa depan saya.

Gagasan, kritik konstruktif dan dukungan semangat yang telah diberikan pada saya oleh Ketua, anggota dan staf Panwaslu Provinsi dan Kabupaten/ Kota Jawa Timur, juga rekan-rekan: Duta, Jaka, Weni, Nono, Naftalia, Ferry, Tulus, Rini, Iwik dan seluruh mahasiswa PSDM angkatan 2002 akan dicatat sebagai investasi emosi dan intelektual berharga.

Bantuan moril dan materil dari orang tua, keluarga dan saudara di Cirebon maupun Surabaya, seperti Martali (Almarhum), Hannah, Sugiati, Arif Junaidy dan lain-lain sangat bernilai bagi saya dalam menyelesaikan program Magister ini, kalimat *Jazakumullah khairan katsiran* untuk mereka saya sertakan.

Bangga dan cinta saya pada Robiatul Adhawiyah, SAg, Ardelia Nihlah Ilahi dan Alisa Dzihni Al Fatimah sebagai istri dan anak-anak penentu utama dalam mencapai prestasi, menuju kedewasaan emosi; langkah penuh makna meraih cinta Ilahi.

Keikhlasan mereka semua dalam membantu penyelesaian studi dan tesis ini akan dibalas oleh Allah SWT, Tuhan yang maha kasih dan sayang, semoga.

Surabaya, 24 Pebruari 2005

Thayib

## RINGKASAN

### **Analisis Sistem Kompensasi, Kompetensi Emosi dan Kinerja Penyelesaian Sengketa Pemilu Anggota Panwaslu di Jawa Timur**

Thayib

Sistem kompensasi dan kompetensi emosi diakui oleh banyak teori dan ahli sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan perusahaan maupun anggota organisasi. Panwaslu sebagai organisasi pengawas Pemilu dengan lugas beberapa anggotanya yang terdiri dari unsur Jaksa, Polri, Dosen, Tokoh Masyarakat dan Wartawan mengakui bahwa faktor eksternal dan internal tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Rumusan permasalahan penelitian ini adalah: Bagaimana sistem kompensasi Panwaslu? Bagaimana kompetensi emosi anggota Panwaslu? Bagaimana kinerja penyelesaian sengketa Pemilu? Apakah sistem kompensasi dan kompetensi emosi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penyelesaian sengketa Pemilu? Dan variabel (sistem kompensasi dan kompetensi emosi) manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu anggota Panwaslu di Jawa Timur?

Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah menganalisis sistem kompensasi, kompetensi emosi (variabel bebas/  $X_1$  dan  $X_2$ ) dan kinerja penyelesaian sengketa (variabel terikat/  $Y$ ) serta kekuatan pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat pada anggota Panwaslu di Jawa Timur. Hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya adalah: sistem kompensasi dan kompetensi emosi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penyelesaian sengketa Pemilu; dan sistem kompensasi mempengaruhi kinerja penyelesaian sengketa Pemilu oleh anggota Panwaslu di Jawa Timur secara dominan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur yang pernah menangani sengketa Pemilu legislatif dan Pemilu Presiden – Wakil Presiden tahun 2004, dengan sampel penelitian 129 responden (83%) dari total populasi 155 orang.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi Panwaslu di Jawa Timur telah memenuhi standar sistem kompensasi meskipun belum sepenuhnya ideal. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu anggota Panwaslu di Jawa Timur dari unsur perguruan tinggi atau dosen memiliki nilai rerata yang lebih baik dibandingkan unsur lain.

Pembuktian hipotesis melalui uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan kompetensi emosi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penyelesaian sengketa Pemilu secara signifikan, karena signifikansi  $F_{hitung}$  sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), sedangkan nilai koefisien determinasi berganda  $R^2$  adalah 0,165 dan nilai koefisien berganda sebesar 0,406.

Sedangkan hasil uji regresi secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi emosi memiliki pengaruh yang lebih dominan, karena pada sistem kompensasi,  $t_{hitung} X_1$  sebesar 1,014 dengan tingkat signifikansi 0,313 ( $p > 0,05$ )

yang berarti tidak ada pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu.

Dengan kontribusi pengaruh yang hanya 16,5% dari variabel sistem kompensasi dan kompetensi emosi terhadap variabel kinerja penyelesaian sengketa Pemilu, maka pada penelitian mendatang hendaknya meneliti variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja penyelesaian sengketa Pemilu sebagai tugas dan kewenangan utama Panwaslu.





## SUMMARY

**The Analysis of Compensation System, Emotional Competence  
and Conflict Resolution Performance in General Election  
of Panwaslu Members in East Java**

Thayib

Many theories and expert's opinion said that compensation system and emotional competence influence performance of employees in company or members of organisation. Some members of Panwaslu, general election watch organisation are agree that external and internal factors influence the performance.

The plurality of Panwaslu members namely, Prosecutor, Police, Lecturer, community leader and journalist made this research interesting. This research answered problems such as: How is the compensation system in Panwaslu?, How is the emotional competence of Panwaslu members?, How is the performance of Panwaslu members?, Is the compensation system influence the performance?, Is the emotional competence influence the conflict resolution performance in general election of Panwaslu members in East Java?

The aims of this research are to analyze the compensation system, emotional competence (independent variable/  $X_1$  and  $X_2$ ) and conflict resolution performance in general election of Panwaslu members in East Java (dependent variable/  $Y$ ) and the significance of influence of independent variable to dependent variable. The hypothesis of this research are: compensation system and emotional competence will simultaneously influence conflict resolution performance in general election of Panwaslu members in East Java; and the influence of compensation system is more significance than emotional competence in conflict resolution performance in general election of Panwaslu members in East Java.

The population of this research are all Panwaslu members in East Java who performed in conflict resolution in general election 2004. 129 respondents (83%) as sample of total population (155 persons).

As a result the researcher found that the compensation system was used by Panwaslu in East Java followed the compensation system standard, even though not in its ideal form. This research also show that lecturers have higher emotional competence and conflict resolution performance in general election than others element of Panwaslu (e.g.: Prosecutor, Police, community leader and journalist).

Multiple regression test verify the hypothesis that compensation system and emotional competence significantly influence conflict resolution performance in general election. This conclusion come from significance value of  $F_{counted}$  0.000 ( $p < 0.05$ ). Meanwhile the value of multiple coefficient determination ( $R^2$ ) is 0.165 and the value of multiple correlation coefficient is 0.406.

Partial regression test showed that compensation system has no influent to conflict resolution performance in general election because the value of  $t_{counted}$  is 1.014 with significance level 0.313 ( $p > 0.05$ ). So only emotional competence variable that significantly influence conflict resolution performance in general election of Panwaslu members in East Java.

The contribution of compensation system and emotional competence variable influence conflict resolution performance in general election only 16.5%. its challenged other researcher to study the other variable that influence conflict resolution performance in general election of Panwaslu.

## ABSTRACT

### **The Analysis of Compensation System, Emotional Competence and Conflict Resolution Performance in General Election of Panwaslu Members in East Java**

Thayib

The aims focus of this research are to analyze the compensation system, emotional competence (independent variable/  $X_1$  and  $X_2$ ) and conflict resolution performance in general election of Panwaslu (dependent variable/  $Y$ ) and the significance of influence of independent variable to dependent variable. The hypothesis of this research are: compensation system and emotional competence will simultaneously influence conflict resolution performance in general election; and the influence of compensation system is more significance than emotional competence in conflict resolution performance in general election of Panwaslu members in East Java.

As a result the researcher found that the compensation system was used by Panwaslu in East Java followed the compensation system standard, even though not in its ideal form. This research also show that lecturers have higher emotional competence and conflict resolution performance in general election than others element of Panwaslu (e.g.: Prosecutor, Police, community leader and journalist).

Multiple regression test verify the hypothesis that compensation system and emotional competence significantly influence conflict resolution performance in general election. This conclusion come from significance value of  $F_{counted}$  0.000 ( $p < 0.05$ ). Meanwhile the value of multiple coefficient determination ( $R$  squared) is 0.165 and the value of multiple correlation coefficient is 0.406.

Partial regresion test showed that compensation system has no influent to conflict resolution performance in general election because the value of  $t_{counted}$  is 1.014 with significance level 0.313 ( $p > 0.05$ ). So only emotional competence variable that significantly influence conflict resolution performance in general election of Panwaslu members in East Java.

**Key Words : Compensation System, Emotional Competence, Performance, Conflict, General Election**

## DAFTAR ISI

Sampul Depan .....	i
Sampul Dalam .....	ii
Prasyarat Gelar .....	iii
Persetujuan .....	iv
Penetapan Panitia Penguji Tesis .....	v
Ucapan Terima Kasih.....	vi
Ringkasan .....	viii
Summary .....	x
Abstract .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Permasalahan.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.3.1 Tujuan Umum .....	12
1.3.2 Tujuan Khusus .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Sistem Kompensasi .....	16
2.2.1 Pengertian Kompensasi (Upah).....	16
a. Kompensasi langsung .....	18
b. Kompensasi tidak langsung .....	19
2.2.2 Sistem Kompensasi .....	20
2.2.2 Tujuan Dasar Sistem Kompensasi.....	24

2.3 Kompetensi Emosi .....	26
2.3.1 Pengertian Kompetensi .....	26
2.3.2 Kompetensi Emosi .....	27
a. Kesadaran Diri .....	36
b. Pengaturan Diri .....	39
c. Kesadaran Sosial .....	44
d. Keterampilan Sosial .....	47
2.4 Kinerja Penyelesaian Sengketa .....	54
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	54
2.4.2 Penyelesaian Sengketa Pemilu .....	56
a. Pengertian sengketa/ konflik .....	56
b. Jenis dan sumber sengketa/ konflik .....	57
c. Strategi dalam menyelesaikan sengketa/ konflik .....	63
 <b>BAB 3 : KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1 Kerangka Konseptual .....	67
3.2 Hipotesis Penelitian .....	69
 <b>BAB 4 : MATERI DAN METODE PENELITIAN</b>	
4.1 Rancangan Penelitian .....	70
4.2 Populasi Dan Sampel .....	70
4.3 Variabel Penelitian .....	71
4.3.1 Klasifikasi Variabel .....	71
4.3.2 Definisi Operasional Variabel .....	71
a. Sistem kompensasi .....	71
b. Kompetensi emosi .....	72
c. Kinerja penyelesaian sengketa .....	74
4.4 Bahan Penelitian .....	75
4.5 Instrumen Penelitian .....	75
4.5.1 Validitas Instrumen .....	77
4.5.2 Reliabilitas Instrumen .....	80
4.6 Lokasi, Waktu Dan Tenaga Penelitian .....	82

4.7	Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data .....	82
4.7.1	Jenis dan Sumber Data .....	82
4.7.2	Cara Pengumpulan Data .....	83
4.8	Cara Pengolahan Data .....	84
4.9	Teknik Analisis Data .....	84
4.9.1	Analisis Deskriptif .....	84
4.9.2	Analisis Regresi Linier Berganda .....	85

## BAB 5 : ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1	Gambaran Umum Panwaslu di Jawa Timur.....	87
5.1.1	Tugas dan Wewenang.....	87
5.1.2	Keanggotaan Panwaslu .....	88
5.1.3	Struktur Panwaslu.....	91
5.1.4	Penyelesaian Sengketa Pemilu oleh Panwaslu .....	93
5.2	Gambaran Umum Proses Penelitian .....	94
5.3	Karakteristik Responden .....	95
5.3.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	95
5.3.2	Responden Berdasarkan Usia .....	96
5.3.3	Responden Berdasarkan Status .....	97
5.3.4	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	97
5.3.5	Responden Berdasarkan Unsur/ Profesi .....	98
5.3.6	Responden Berdasarkan Jabatan di Panwaslu .....	99
5.3.7	Responden Berdasarkan Jabatan Divisi di Panwaslu .....	100
5.4	Deskripsi Variabel Penelitian .....	101
5.4.1	Variabel Sistem Kompensasi .....	101
a.	Besarnya pemberian .....	101
b.	Bentuk pemberian .....	102
c.	Waktu pemberian .....	103
d.	Proporsionalitas kerja dan kompensasi .....	104
e.	Pengkaitan dengan tujuan/ strategi organisasi .....	105
f.	Rerata berdasarkan profesi .....	107
5.4.2	Variabel Kompetensi Emosi .....	108

a. Kesadaran diri .....	105
1). Kesadaran emosi .....	105
2). Penilaian diri secara teliti .....	110
3). Percaya diri .....	112
b. Pengaturan diri .....	113
1). Pengendalian diri .....	113
2). Dapat dipercaya .....	115
3). Sungguh-sungguh .....	116
4). Mampu menyesuaikan diri .....	117
5). Dorongan untuk berprestasi .....	119
6). Inisiatif .....	121
c. Kesadaran sosial .....	122
1). Memahami orang lain .....	122
2). Orientasi pelayanan .....	124
3). Kesadaran politik .....	126
d. Keterampilan sosial .....	127
1). Mengembangkan orang lain .....	127
2). Pengaruh .....	129
3). Komunikasai .....	130
4). Kepemimpinan .....	132
5). Katalisator perubahan .....	133
6). Manajemen konflik .....	135
e. Rerata berdasarkan profesi .....	136
5.4.3 Variabel Kinerja Penyelesaian Sengketa.....	137
a. Kuantitas (hasil & waktu menyelesaikan sengketa) ....	137
b. Kualitas (pengetahuan, pendapat/ ketepatan) .....	138
c. Perencanaan kerja .....	140
d. Kerjasama .....	141
e. Rerata berdasarkan profesi .....	142
5.5 Uji Asumsi Regresi .....	143
5.5.1 Uji Normalitas .....	144
5.5.2 Uji Linieritas .....	147

5.5.1 Uji Homoskedastisitas.....	147
5.5.2 Uji Multikolinieritas.....	148
5.6 Hasil Uji Regresi .....	149
5.6.1 Koefisien Korelasi.....	151
5.6.2 Koefisien Determinasi Simultan .....	151
5.6.3 Koefisien Determinasi Parsial .....	151
5.7 Pembuktian Hipotesis .....	151
5.1.1 Pembuktian Hipotesis Pertama (Uji F).....	151
5.6.2 Pembuktian Hipotesis Kedua (Uji t / Parsial) .....	152
 <b>BAB 6 : PEMBAHASAN</b>	
6.1 Sistem Kompensasi Panwaslu .....	153
6.2 Kompetensi Emosi Anggota Panwaslu .....	161
6.2.1 Kesadaran Diri .....	162
6.2.2 Pengaturan Diri .....	164
6.2.3 Kesadaran Sosial .....	166
6.2.4 Keterampilan Sosial .....	170
6.3 Kinerja Penyelesaian Sengketa Pemilu .....	172
6.4 Pengaruh Simultan Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y .....	174
6.5 Pengaruh Parsial Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y .....	177
 <b>BAB 7 : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
7.1 Kesimpulan .....	181
7.2 Saran .....	183
 <b>DAFTAR KEPUSTAKAAN.....</b>	 185
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>189</b>

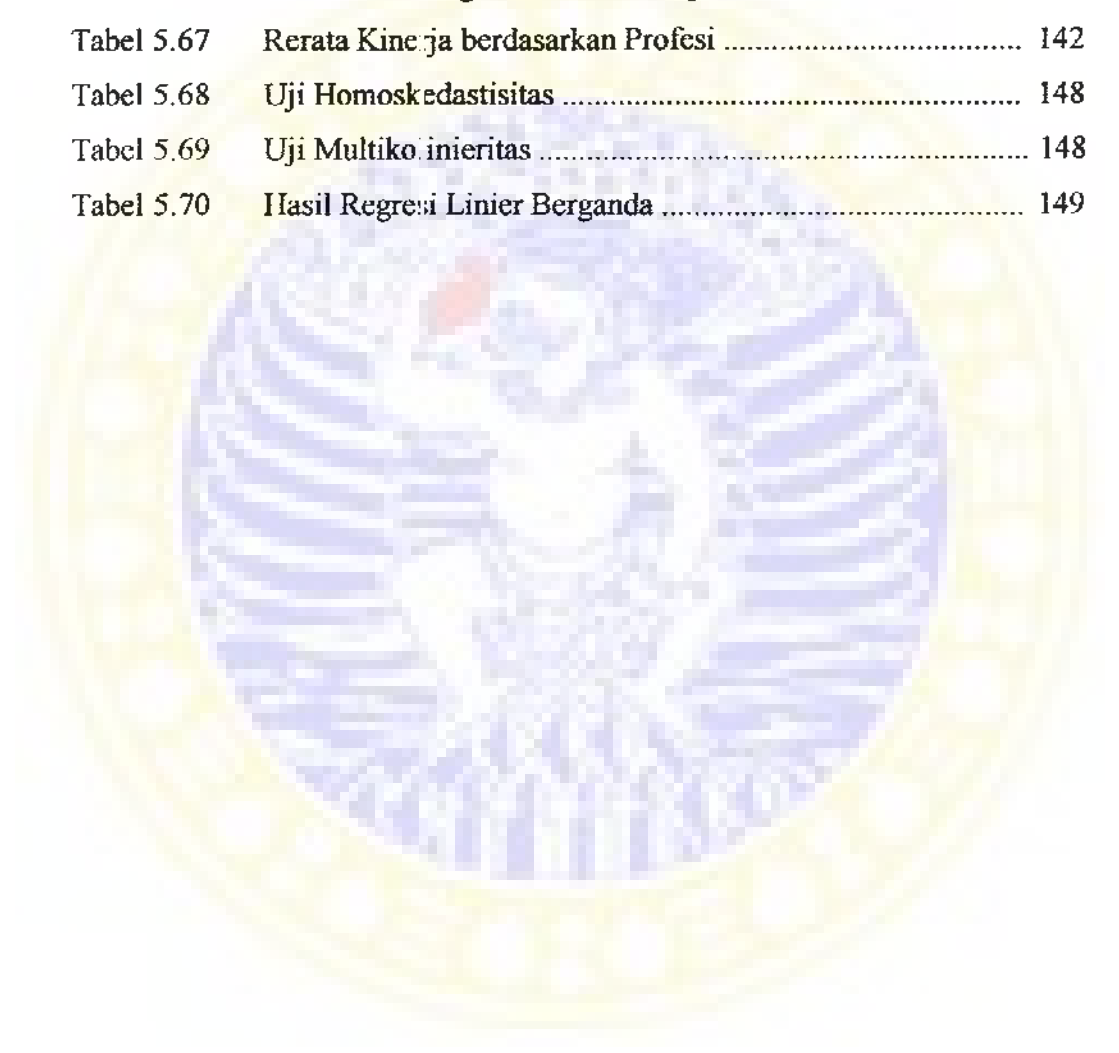
## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1	Favorable dan Unfavorable ..... 77
Tabel 4.2	Data Valid dan Tidak Valid Variabel $X_1$ dan $Y$ ..... 78
Tabel 4.3	Lanjutan Data Valid dan Tidak Valid Variabel $X_2$ ..... 79
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas ..... 79
Tabel 5.1	Organisasi Panwaslu ..... 91
Tabel 5.2	Penyelesaian Sengketa Pemilu oleh Panwaslu ..... 93
Tabel 5.3	Jumlah Responden ..... 95
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 96
Tabel 5.5	Responden Berdasarkan Umur ..... 96
Tabel 5.6	Responden Berdasarkan Status ..... 97
Tabel 5.7	Responden Berdasarkan Pendidikan ..... 98
Tabel 5.8	Responden Berdasarkan Unsur/ Profesi ..... 99
Tabel 5.9	Responden Berdasarkan Jabatan di Panwaslu ..... 100
Tabel 5.10	Responden Berdasarkan Jabatan Divisi di Panwaslu ..... 100
Tabel 5.11	Skor Jawaban Indikator Besarnya Pemberian ..... 102
Tabel 5.12	Mean dan Kategori Indikator Besarnya Pemberian ..... 102
Tabel 5.13	Skor Jawaban Indikator Bentuk Pemberian ..... 103
Tabel 5.14	Mean dan Kategori Indikator Bentuk Pemberian ..... 103
Tabel 5.15	Skor Jawaban Indikator Waktu Pemberian ..... 104
Tabel 5.16	Mean dan Kategori Indikator Waktu Pemberian ..... 104
Tabel 5.17	Skor Jawaban Indikator Proporsionalitas ..... 105
Tabel 5.18	Mean dan Kategori Indikator Proporsionalitas ..... 105
Tabel 5.19	Skor Jawaban Indikator Kaitan Tujuan Organisasi ..... 106
Tabel 5.20	Mean dan Kategori Indikator Kaitan Tujuan Organisasi ..... 106
Tabel 5.21	Rerata Sistem Kompensasi berdasarkan Profesi ..... 107
Tabel 5.22	Skor Jawaban Indikator Kesadaran Emosi ..... 109
Tabel 5.23	Mean dan Kategori Indikator Kesadaran Emosi ..... 110
Tabel 5.24	Skor Jawaban Indikator Penilaian Diri ..... 111
Tabel 5.25	Mean dan Kategori Indikator Penilaian Diri ..... 111
Tabel 5.26	Skor Jawaban Indikator Percaya Diri ..... 112



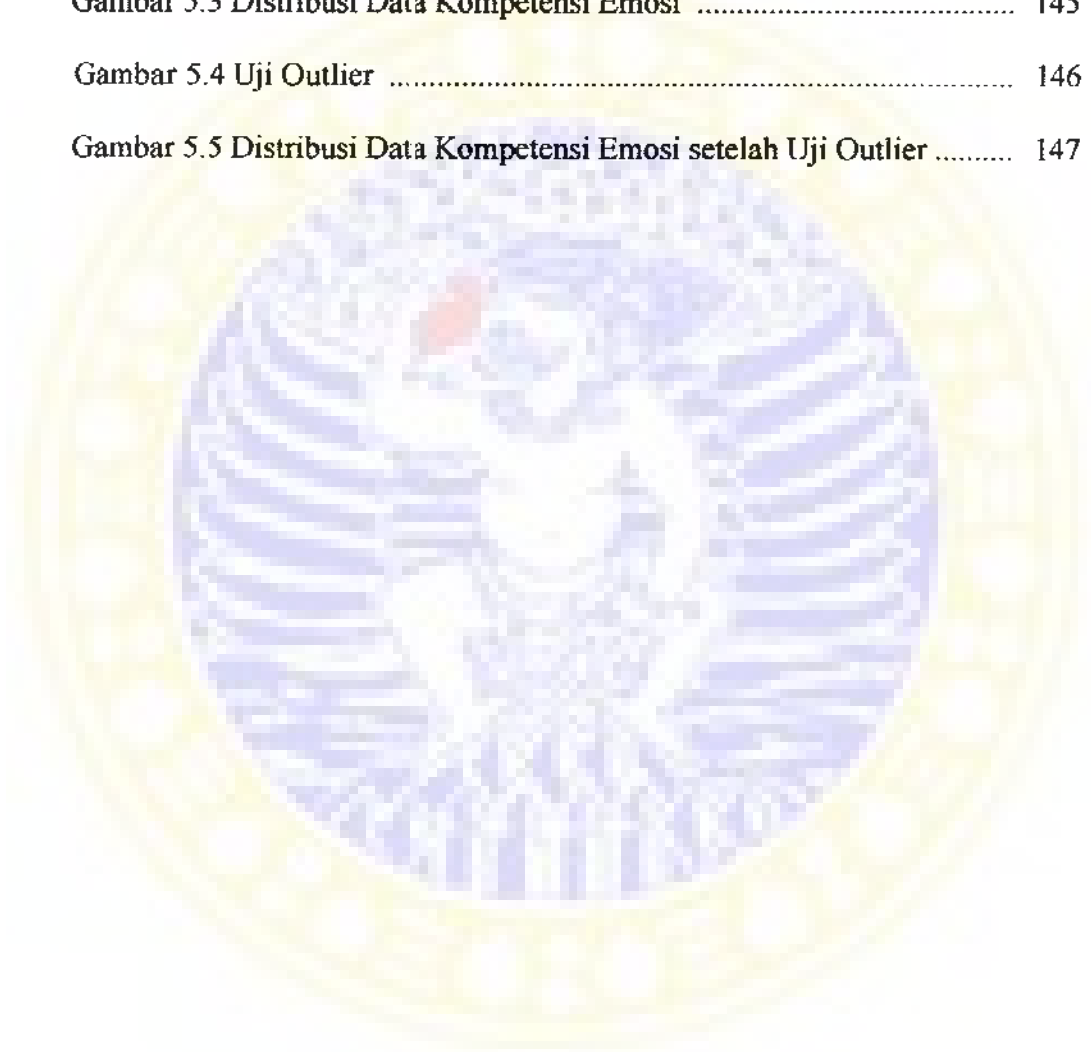
Tabel 5.27	Mean dan Kategori Indikator Percaya Diri .....	113
Tabel 5.28	Skor Jawaban Indikator Pengendalian Diri .....	114
Tabel 5.29	Mean dan Kategori Indikator Pengendalian Diri .....	114
Tabel 5.30	Skor Jawaban Indikator Dapat Dipercaya .....	115
Tabel 5.31	Mean dan Kategori Indikator Dapat Dipercaya .....	116
Tabel 5.32	Skor Jawaban Indikator Sungguh-sungguh .....	117
Tabel 5.33	Mean dan Kategori Indikator Sungguh-sungguh .....	117
Tabel 5.34	Skor Jawaban Indikator Mampu Menyesuaikan Diri .....	118
Tabel 5.35	Mean dan Kategori Indikator Mampu Menyesuaikan Diri ...	119
Tabel 5.36	Skor Jawaban Indikator Dorongan untuk Berprestasi .....	120
Tabel 5.37	Mean dan Kategori Indikator Dorongan untuk Berprestasi..	121
Tabel 5.38	Skor Jawaban Indikator Inisiatif .....	122
Tabel 5.39	Mean dan Kategori Indikator Inisiatif .....	122
Tabel 5.40	Skor Jawaban Indikator Memahami Orang Lain .....	123
Tabel 5.41	Mean dan Kategori Indikator Memahami Orang Lain .....	124
Tabel 5.42	Skor Jawaban Indikator Orientasi Pelayanan .....	125
Tabel 5.43	Mean dan Kategori Indikator Orientasi Pelayanan .....	125
Tabel 5.44	Skor Jawaban Indikator Kesadaran Politik .....	126
Tabel 5.45	Mean dan Kategori Indikator Kesadaran Politik .....	127
Tabel 5.46	Skor Jawaban Indikator Mengembangkan Orang Lain .....	128
Tabel 5.47	Mean & Kategori Indikator Mengembangkan Orang Lain ..	128
Tabel 5.48	Skor Jawaban Indikator Pengaruh .....	129
Tabel 5.49	Mean dan Kategori Indikator Pengaruh .....	130
Tabel 5.50	Skor Jawaban Indikator Komunikasi .....	131
Tabel 5.51	Mean dan Kategori Indikator Komunikasi .....	131
Tabel 5.52	Skor Jawaban Indikator Kepemimpinan .....	132
Tabel 5.53	Mean dan Kategori Indikator Kepemimpinan .....	133
Tabel 5.54	Skor Jawaban Indikator Katalisator Perubahan .....	134
Tabel 5.55	Mean dan Kategori Indikator Katalisator Perubahan .....	134
Tabel 5.56	Skor Jawaban Indikator Manajemen Konflik .....	135
Tabel 5.57	Mean dan Kategori Indikator Manajemen Konflik .....	136
Tabel 5.58	Rerata Kompetensi emosi Berdasarkan Profesi .....	134

Tabel 5.59	Skor Jawaban Indikator Kuantitas .....	138
Tabel 5.60	Mean dan Kategori Indikator Kuantitas .....	138
Tabel 5.61	Skor Jawaban Indikator Kualitas .....	139
Tabel 5.62	Mean dan Kategori Indikator Kualitas .....	139
Tabel 5.63	Skor Jawaban Indikator Perencanaan Kerja .....	140
Tabel 5.64	Mean dan Kategori Indikator Perencanaan Kerja .....	141
Tabel 5.65	Skor Jawaban Indikator Kerja Sama .....	141
Tabel 5.66	Mean dan Kategori Indikator Kerja Sama .....	142
Tabel 5.67	Rerata Kinerja berdasarkan Profesi .....	142
Tabel 5.68	Uji Homoskedastisitas .....	148
Tabel 5.69	Uji Multikolinieritas .....	148
Tabel 5.70	Hasil Regresi Linier Berganda .....	149



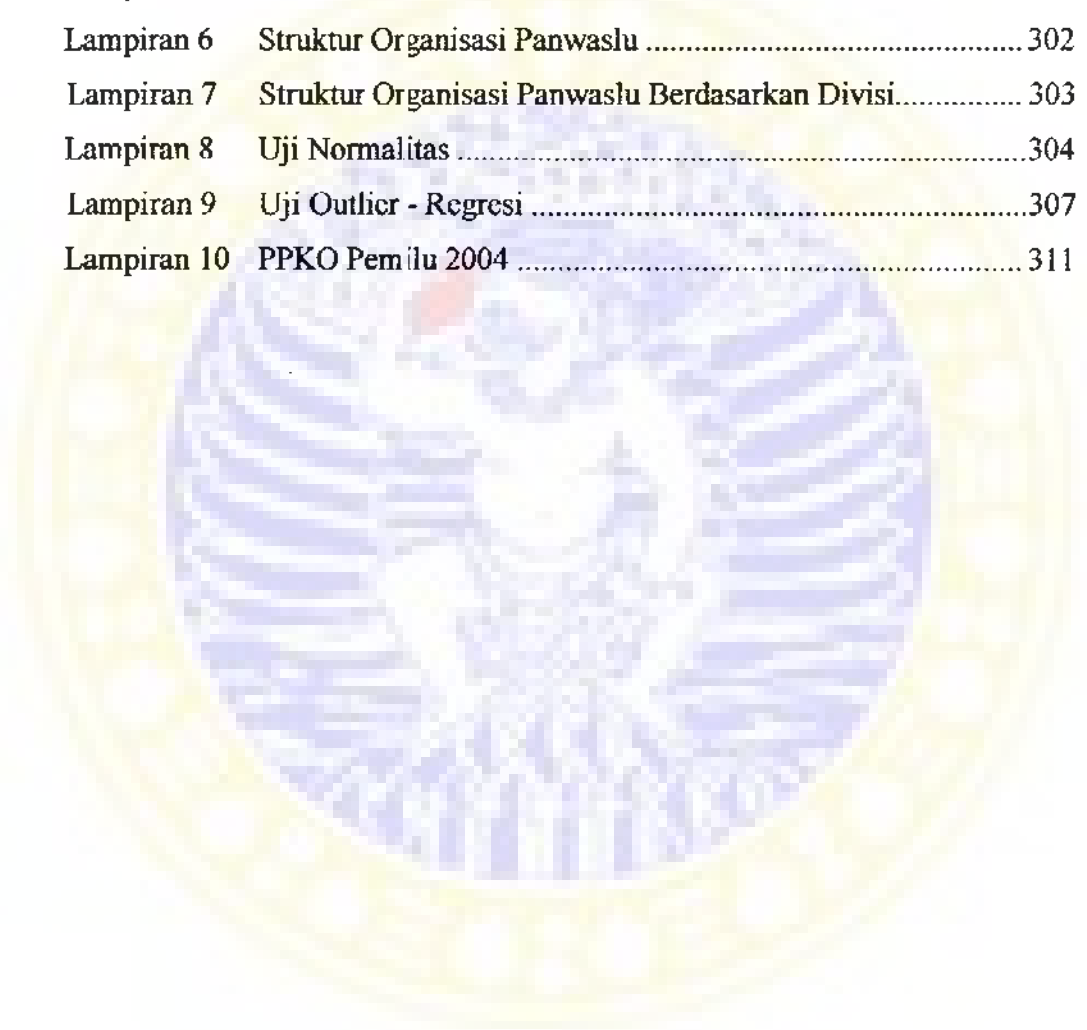
## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual .....	67
Gambar 5.1 Distribusi Data Sistem Kompensasi .....	144
Gambar 5.2 Distribusi Data Kinerja Penyelesaian Sengketa .....	145
Gambar 5.3 Distribusi Data Kompetensi Emosi .....	145
Gambar 5.4 Uji Outlier .....	146
Gambar 5.5 Distribusi Data Kompetensi Emosi setelah Uji Outlier .....	147



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner untuk Uji Validitas dan Reliabilitas ..... 189
Lampiran 2	Kuesioner setelah Uji Validitas dan Reliabilitas ..... 205
Lampiran 3	Blue Print ..... 220
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas & Reliabilitas ..... 222
Lampiran 5	Data Mentah Penelitian ..... 277
Lampiran 6	Struktur Organisasi Panwaslu ..... 302
Lampiran 7	Struktur Organisasi Panwaslu Berdasarkan Divisi..... 303
Lampiran 8	Uji Normalitas ..... 304
Lampiran 9	Uji Outlier - Regresi ..... 307
Lampiran 10	PPKO Pemilu 2004 ..... 311





## BAB 1

## PENDAHULUAN