

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Variabel gaya atribusi bermusuhan dan perasaan lebih berhak berpengaruh positif terhadap persepsi pengawasan kasar. Kepribadian karyawan dengan gaya atribusi bermusuhan merasakan reaksi penolakan dan perasaan menjadi korban, sedangkan kepribadian karyawan dengan perasaan lebih berhak meyakini untuk pantas mendapatkan perlakuan yang diinginkannya tanpa mempertimbangkan kelayakan yang seharusnya diterima. Variabel afektivitas negatif dan unsur kemarahan tidak berpengaruh terhadap persepsi pengawasan kasar. Kepribadian karyawan di dalam PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Yogyakarta menunjukkan tingkat yang sangat rendah terhadap pembentukan persepsi pesimis dan emosi negatif, serta provokasi terhadap sikap bermusuhan dan kemarahan. Kesimpulan penelitian dengan mengacu hipotesis yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Gaya atribusi bermusuhan berpengaruh positif terhadap persepsi pengawasan kasar terbukti.
2. Afektivitas negatif berpengaruh positif terhadap persepsi pengawasan kasar tidak terbukti.
3. Unsur kemarahan berpengaruh positif terhadap persepsi pengawasan kasar tidak terbukti.
4. Perasaan lebih berhak berpengaruh positif terhadap persepsi pengawasan kasar terbukti.

5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian menunjukkan pengaruh kepribadian karyawan dapat berubah-ubah seiring berjalannya waktu, sehingga mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pengawasan kasar (Martinko et al., 2013). Peneliti juga harus mempertimbangkan

perbedaan aktivasi unsur kepribadian karyawan saat responden berpartisipasi menggunakan kuesioner untuk menilai persepsi pengawasan kasar.

Pengaruh positif gaya atribusi bermusuhan dapat disebabkan tuntutan pekerjaan sebagai agen, karyawan, dan staf untuk bersaing dan berkompetisi mencapai target yang ditentukan perusahaan. Reaksi spontan dari perasaan sebagai korban saat disalahkan juga merupakan dampak negatif respon karyawan dengan gaya atribusi bermusuhan terhadap persepsi pengawasan kasar.

Tindakan atasan juga perlu dipertimbangkan untuk mengurangi dampak negatif terhadap persepsi pengawasan kasar, sehingga tidak merugikan salah satu pihak yang sedang bermasalah. Perusahaan dapat melihat kepribadian karyawan untuk menilai dan memodifikasi gaya komunikasi atasan terhadap para agen, karyawan, atau staf PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Yogyakarta.

Penelitian survei PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Yogyakarta yang menunjukkan variabel perasaan lebih berhak tertinggi, dimana karyawan dengan perasaan lebih berhak meyakini untuk mendapatkan perlakuan yang diinginkan di dalam perusahaan, tanpa mempertimbangkan kelayakan yang diterima, sehingga menimbulkan persepsi pengawasan kasar.

Penyampaian evaluasi kinerja yang tepat kepada karyawan juga dapat berpengaruh baik bagi perusahaan. Umpan balik dari karyawan dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui karyawan yang memiliki gangguan emosional. Karyawan yang lebih rentan berhak mendapatkan regulasi diri, sehingga perusahaan dapat mengaktivasi pemikiran, perilaku, dan perasaan yang berkesinambungan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan kedepan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dapat ditemukan peneliti adalah penyebaran kuesioner yang berkaitan terhadap persepsi pengawasan kasar secara tidak langsung melibatkan campur tangan dari atasan. Batasan waktu selama seminggu terakhir juga membuat responden tidak dapat mengungkapkan pengalaman dari waktu ke waktu dengan bebas, sehingga peneliti tidak dapat menilai pengawasan kasar yang berkesinambungan.

Peneliti memilih topik yang sensitif, sehingga responden cenderung berpikiran negatif terhadap item pernyataan kuesioner yang telah dipaparkan. Selain itu, responden yang memiliki persepsi lebih tinggi terhadap pengawasan kasar mengisi kuesioner dengan spontan, tanpa menyadari pengaruh positif gaya atribusi bermusuhan, afektivitas negatif, unsur kemarahan, dan perasaan lebih berhak. Penelitian tambahan juga dibutuhkan untuk menentukan sejauh mana isu-isu ini mempengaruhi hasil penelitian.

5.4. Rekomendasi

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diberikan responden menunjukkan tingkat kepribadian karyawan dengan perasaan lebih berhak pada PT. Asuransi Jiwa Sequis Life memiliki nilai yang dominan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh profesinya sebagai agen, karyawan, dan staf asuransi jiwa yang menuntut tinggi hasil yang didapatkan, sehingga mempengaruhi pola pikir karyawan dalam bekerja. Selanjutnya, penelitian di masa depan harus mempertimbangkan pengaruh perbedaan kepribadian karyawan terhadap persepsi pengawasan kasar.

Peneliti juga membutuhkan privasi dengan karyawan tanpa campur tangan atasan, sehingga karyawan dapat dengan bebas menilai atasan. Penelitian survei yang dilakukan di PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Yogyakarta dengan menyebarkan kuesioner melibatkan campur tangan atasan dapat mengakibatkan responden tidak dapat dengan bebas dan tanpa rasa takut mengungkapkan jawaban yang sesungguhnya terjadi di dalam perusahaan.

Item pernyataan kuesioner yang menunjukkan pengaruh kepribadian karyawan terhadap persepsi pengawasan kasar, setidaknya juga harus mempertimbangkan *gender* karyawan. Perasaan perempuan dapat menjadi lebih sensitif dibandingkan laki-laki, sehingga dapat mempengaruhi jawaban responden terhadap persepsi pengawasan kasar karena pada intinya peneliti membutuhkan lebih banyak penelitian yang membantu mengidentifikasi seberapa dekat kepribadian karyawan berhubungan dengan persepsi pengawasan kasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Brees, Jeremy., Mark Martinko., and Paul Harvey., (2015), USA., “Abusive supervision: subordinate personality or supervisor behavior ?”, pp. 1-11
- Bowling, Nathan A., and Jesse S. Michel., (2011), USA., “Why do you treat me badly? The role of attributions regarding the cause of abuse in subordinates’ responses to abusive supervision”, pp. 2-10
- Eschlemana, Kevin J., Nathan A. Bowling., Jesse S. Michel., and Gary N. Burns., (2014), USA., “Perceived intent of supervisor as a moderator of the relationships between abusive supervision and counterproductive work behaviours”, pp. 1-10
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* . Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno, (2004), *Analisis Regresi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Harvey, Paul and Mark J. Martinko., “Attribution Theory and Motivation”. Sebagai kuesioner untuk *hostile attribution style*. Diakses dari : <https://pdfs.semanticscholar.org/8e83/28e4fd4fb4beb6ddac01da6da56253a12dc5c.pdf>. Pada tanggal 10 November 2017.
- Henle, C.A. and Gross, M.A. (2014), “What have I done to deserve this? Effects of employee personality and emotion on abusive supervision”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 122 No. 3, pp. 461-474.
- Johnson, Tracey L., (2013), USA., “*Supervisor Attitudes and Behaviors Toward Work-Life Balance, Policies and Programs.*”
- Keith, W. Campbell, Angelica M. Bonacci, Jeremy Shelton, Julie J. Exline & Brad J. Bushman., (2013), UK., “ Psychological Entitlement: Interpersonal Consequences and Validation of a Self-Report Measure. Sebagai kuesioner untuk *entitlement*. Diakses dari:

<http://wkeithcampbell.com/wpcontent/uploads/2013/01/Campbelletal2004-JPA-PES.pdf>. Pada tanggal 18 November 2017.

Magyar, Jeana-Moe (2009). „Therapist's Guide to Positive Psychological Interventions 1st edition. Sebagai tambahan teori Diakses dari: https://booksite.elsevier.com/9780123745170/Chapter%203/Chapter_3_Worksheet_3.1.pdf. Pada tanggal 21 November 2017.

Masrun. (1979). Reliabilitas dan Cara-cara Menentukannya. Yogyakarta : UGM

Martinko, M., Harvey, P., Brees, J. and Mackey, J. (2013), “A review of abusive supervision research”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34 No. 1, pp. 120-137.

Mitchell, Marie S. and Maureen L. Ambrose (2007). „Abusive Supervision and Workplace Deviance and the Moderating Effects of Negative Reciprocity Beliefs”. Sebagai bahan *konsep dan teori*. Diakses dari https://media.terry.uga.edu/socrates/publications/2013/05/MitchellAmbrose_2007_Abusive_supervision_and_deviance_JAP.pdf. Pada tanggal 15 November 2017.

N. Jack Averitt (2005). ”Exploration of State and Trait Anger, Anger Expression, and Perfectionism In Collegiate Springboard Divers. Diakses dari: <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.co.id/&httpsredir=1&article=1090&context=etd>

Riduwan, (2005), *Belajar mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Alfabeta, Bandung.

Sekaran, U. (1994). *Research Method for Business*. New York : John Wiley & Sons.

Sunyoto, Danang, (2007), *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Amara Books, Yogyakarta.

Tepper, B.J., Duffy, M.K. and Breaux-Soignet, D. (2012), "Abusive supervision as political activity: distinguishing impulsive and strategic expressions of downward hostility", *Politics in Organizations: Theory and Research Considerations*, pp 191-192.

Tepper, B.J., Moss, S.E. and Duffy, M.K. (2011), "Predictors of abusive supervision: supervisor perceptions of deep-level dissimilarity, relationship conflict, and subordinate performance", *Academy of Management Journal*, Vol. 54 No. 2, pp. 279-294.

Tepper, B.J. (2000), "Consequences of abusive supervision", *Academy of Management Journal*, Vol. 43 No. 2, pp. 178-190.

Tepper, B.J. (2007), "Abusive supervision in work organizations: review, synthesis, and research agenda", *Journal of Management*, Vol. 33 No. 3, pp. 261-289.

Wu, Tsung-Yu., Changya Hu., and Chun-Chi Yang., (2012), "Abusive Supervision and Workload Demands from Supervisors: Exploring Two Types of Supervisor-related Stressors and their Association with Strain", pp 1-5

Wheeler, Anthony R., Jonathon R.B. Halbesleben., and Marilyn V. Whitman., (2013), USA., "The interactive effects of abusive supervision and entitlement on emotional exhaustion and co-worker abuse", pp. 2-15

SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Tetty Soesana

Jabatan : Vice President PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Jeffrey Aditya Iskandar

Dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen telah melakukan kegiatan riset berupa penyebaran kuesioner tentang Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap Persepsi Mengenai Pengawasan Kasar di PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Yogyakarta pada tanggal 21 Mei 2018 yang dibutuhkan sebagai penelitian mengenai pengaruh kepribadian karyawan terhadap pengawasan kasar.

Dengan demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Mei 2018



PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Yogyakarta

Tetty Soesana

LAMPIRAN 1

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

(boleh diisi boleh tidak)

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Silahkan Bapak/ Ibu membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam angket ini. Pilihlah dan lingkirlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu.

A	Persepsi terhadap Pengawasan Kasar	Skala				
		TP = Tidak Pernah J = Jarang K = Kadang-kadang S = Sering SL = Selalu				
No.	Pernyataan :					
1.	Atasan memberikan respon atau perilaku dengan menertawakan saya.	TP	J	K	S	SL
2.	Atasan memberi tahu saya kalau ide atau perasaan saya tidak masuk akal.	TP	J	K	S	SL
3.	Atasan memberi saya sikap yang dingin.	TP	J	K	S	SL
4.	Atasan menjatuhkan saya di depan orang lain.	TP	J	K	S	SL
5.	Atasan melanggar privasi saya.	TP	J	K	S	SL
6.	Atasan mengingatkan saya mengenai kesalahan dan kegagalan saya di masa lalu.	TP	J	K	S	SL
7.	Atasan tidak memberikan penghargaan atas pekerjaan yang membutuhkan banyak tenaga yang telah saya lakukan.	TP	J	K	S	SL

8.	Atasan menyalahkan saya untuk menyelamatkan dirinya dari perasaan malu.	TP	J	K	S	SL
9.	Atasan melanggar janji yang telah dibuatnya.	TP	J	K	S	SL
10.	Atasan mengekspresikan kemarahan kepada saya ketika dia marah karena alasan lain.	TP	J	K	S	SL
11.	Atasan memberi komentar negatif tentang saya kepada orang lain.	TP	J	K	S	SL
12.	Atasan bersikap kasar kepada saya.	TP	J	K	S	SL
13.	Atasan tidak mengizinkan saya berinteraksi dengan sesama rekan kerja.	TP	J	K	S	SL
14.	Atasan mengatakan saya tidak kompeten.	TP	J	K	S	SL
15.	Atasan berbohong kepada saya.	TP	J	K	S	SL

B Gaya Atribusi Bermusuhan

No.	Pernyataan :
1.	<p>Saya baru saja menerima evaluasi kinerja di bawah rata-rata dari atasan saya.</p> <p>a. Apakah hasil ini disebabkan oleh saya ? Tidak berhubungan dengan saya 1 2 3 4 5 6 7 Berhubungan dengan saya</p> <p>b. Apakah hasil ini akan terulang di masa yang akan datang ? Tidak Pernah 1 2 3 4 5 6 7 Selalu</p>
2.	<p>Hari ini saya mendapatkan pemberitahuan bahwa masukan yang diberikan kepada atasan saya dalam sebuah rapat tidak akan diimplementasikan.</p> <p>a. Apakah hasil ini disebabkan oleh saya ? Tidak berhubungan dengan saya 1 2 3 4 5 6 7 Berhubungan dengan saya</p> <p>b. Apakah hasil ini akan terulang di masa yang akan datang ? Tidak Pernah 1 2 3 4 5 6 7 Selalu</p>
3.	<p>Saya belakangan ini mengetahui bahwa saya tidak akan mendapatkan promosi yang sudah diinginkan sejak lama.</p> <p>a. Apakah hasil ini disebabkan oleh saya ? Tidak berhubungan dengan saya 1 2 3 4 5 6 7 Berhubungan dengan saya</p> <p>b. Apakah hasil ini akan terulang di masa yang akan datang ? Tidak Pernah 1 2 3 4 5 6 7 Selalu</p>

4.	<p>Saya baru saja mengetahui bahwa saya baru saja mendapatkan bayaran yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki jabatan setara dengan saya.</p> <p>a. Apakah hasil ini disebabkan oleh saya ? Tidak berhubungan dengan saya 1 2 3 4 5 6 7 Berhubungan dengan saya</p> <p>b. Apakah hasil ini akan terulang di masa yang akan datang ? Tidak Pernah 1 2 3 4 5 6 7 Selalu</p>	
5.	<p>Saya baru saja menerima informasi bahwa saya gagal mencapai semua sasaran kerja untuk periode pelaporan kinerja akhir.</p> <p>a. Apakah hasil ini disebabkan oleh saya ? Tidak berhubungan dengan saya 1 2 3 4 5 6 7 Berhubungan dengan saya</p> <p>b. Apakah hasil ini akan terulang di masa yang akan datang ? Tidak Pernah 1 2 3 4 5 6 7 Selalu</p>	
6.	<p>Saya memiliki begitu banyak kesulitan untuk mengakrabkan diri dengan para rekan kerja saya.</p> <p>a. Apakah hasil ini disebabkan oleh saya ? Tidak berhubungan dengan saya 1 2 3 4 5 6 7 Berhubungan dengan saya</p> <p>b. Apakah hasil ini akan terulang di masa yang akan datang ? Tidak Pernah 1 2 3 4 5 6 7 Selalu</p>	
7.	<p>Saya baru saja mengetahui bahwa seorang nasabah baru saja mengeluh tentang layanan yang saya berikan.</p> <p>a. Apakah hasil ini disebabkan oleh saya ? Tidak berhubungan dengan saya 1 2 3 4 5 6 7 Berhubungan dengan saya</p> <p>b. Apakah hasil ini akan terulang di masa yang akan datang ? Tidak Pernah 1 2 3 4 5 6 7 Selalu</p>	
8.	<p>Sejumlah besar pemberhentian kerja telah diumumkan dalam perusahaan saya dan saya mendapatkan pemberitahuan bahwa saya termasuk salah seorang karyawan yang akan diberhentikan.</p> <p>a. Apakah hasil ini disebabkan oleh saya ? Tidak berhubungan dengan saya 1 2 3 4 5 6 7 Berhubungan dengan saya</p> <p>b. Apakah hasil ini akan terulang di masa yang akan datang ? Tidak Pernah 1 2 3 4 5 6 7 Selalu</p>	
C	Afektivitas Negatif	Skala
	Pernyataan :	TP = Tidak Pernah

No.		J = Jarang K = Kadang-kadang S = Sering SL = Selalu				
1.	Saya tertarik/ penuh minat seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
2.	Saya tertekan seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
3.	Saya bersemangat seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
4.	Saya kesal seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
5.	Saya kuat seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
6.	Saya bersalah seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
7.	Saya takut seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
8.	Saya bermusuhan seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
9.	Saya antusias seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
10.	Saya bangga seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
11.	Saya terluka seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
12.	Saya siap siaga seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
13.	Saya malu seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
14.	Saya terinspirasi seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
15..	Saya gugup seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
16.	Saya bertekad seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
17.	Saya perhatian seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
18.	Saya gemetar seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
19.	Saya aktif seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
20.	Saya ketakutan seminggu terakhir ini.	TP	J	K	S	SL
D	Unsur Kemarahan	Skala				
No.	Pernyataan :	TP = Tidak Pernah J = Jarang S = Sering SL = Selalu				
1.	Saya adalah orang yang cepat marah.	TP	J	S	SL	

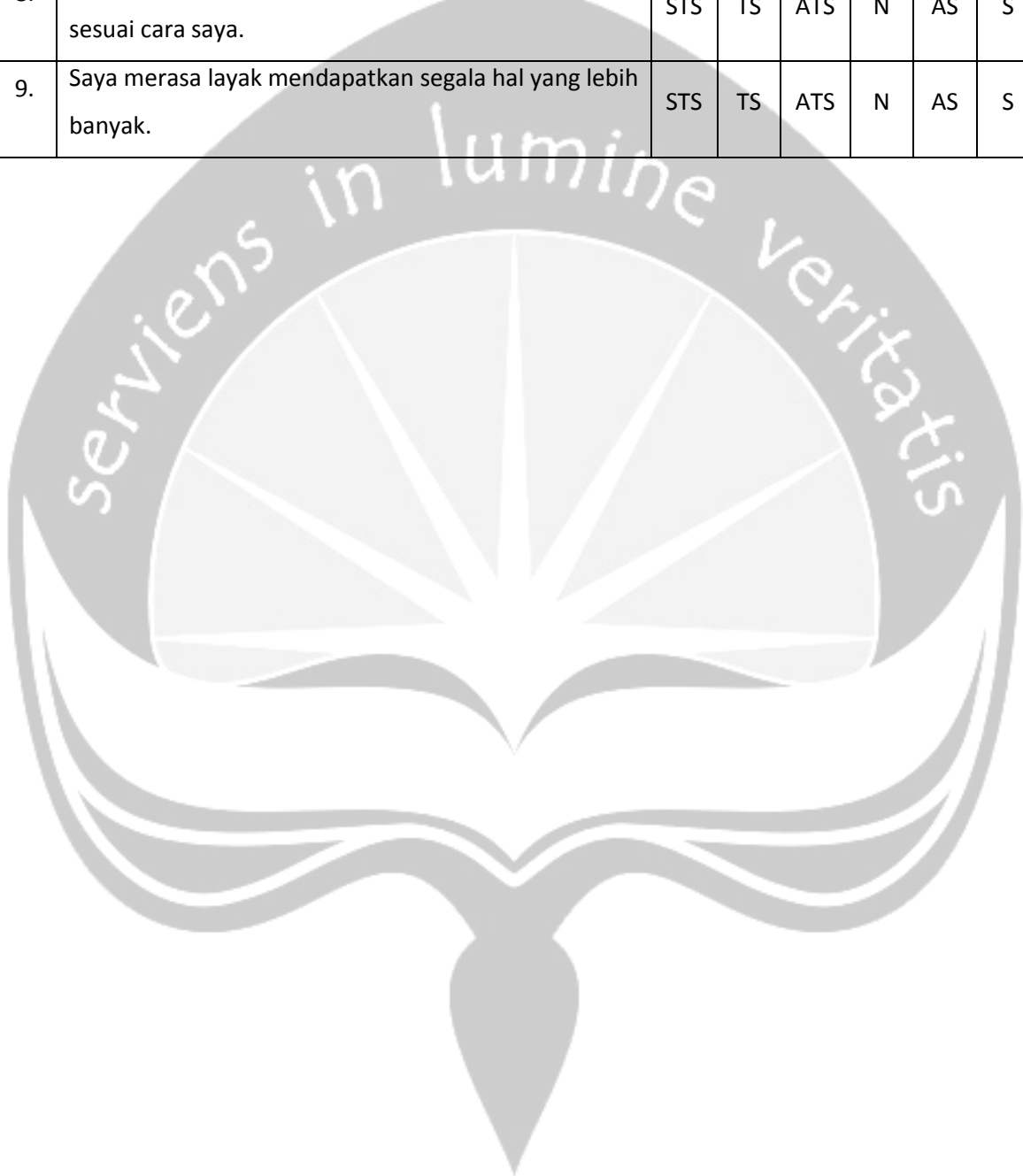
2.	Saya memiliki temperamen yang berapi-api.	TP	J	S	SL
3.	Saya adalah orang yang berkepal panas.	TP	J	S	SL
4.	Saya marah saat melambat karena kesalahan orang lain.	TP	J	S	SL
5.	Saya merasa terganggu saat tidak diberi pengakuan karena melakukan pekerjaan baik.	TP	J	S	SL
6.	Saya adalah orang yang lepas tanggung jawab.	TP	J	S	SL
7.	Saya berkata buruk saat saya marah.	TP	J	S	SL
8.	Saya marah saat saya dikritik di depan orang lain.	TP	J	S	SL
9.	Saya merasa seperti ingin memukul seseorang saat frustrasi.	TP	J	S	SL
10.	Saya merasa marah saat melakukan pekerjaan dengan baik dan mendapat penilaian yang buruk.	TP	J	S	SL

E	Perasaan Lebih Berhak	Skala				
----------	------------------------------	--------------	--	--	--	--

		<p>STS = Sangat Tidak Setuju TS = Tidak Setuju ATS = Agak Tidak Setuju N = Netral AS = Agak Setuju S = Setuju SS = Sangat Setuju</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

No.	Pernyataan :							
1.	Saya jujur merasa saya lebih pantas daripada orang lain.	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
2.	Hal-hal besar harus datang kepada saya.	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
3.	Jika saya di dalam kapal Titanic, saya pantas berada di perahu penyelamat pertama kali.	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
4.	Saya menuntut yang terbaik karena saya layak mendapatkannya.	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
5.	Saya belum layak mendapatkan perlakuan khusus.	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
6.	Saya merasa layak mendapatkan yang lebih dalam	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS

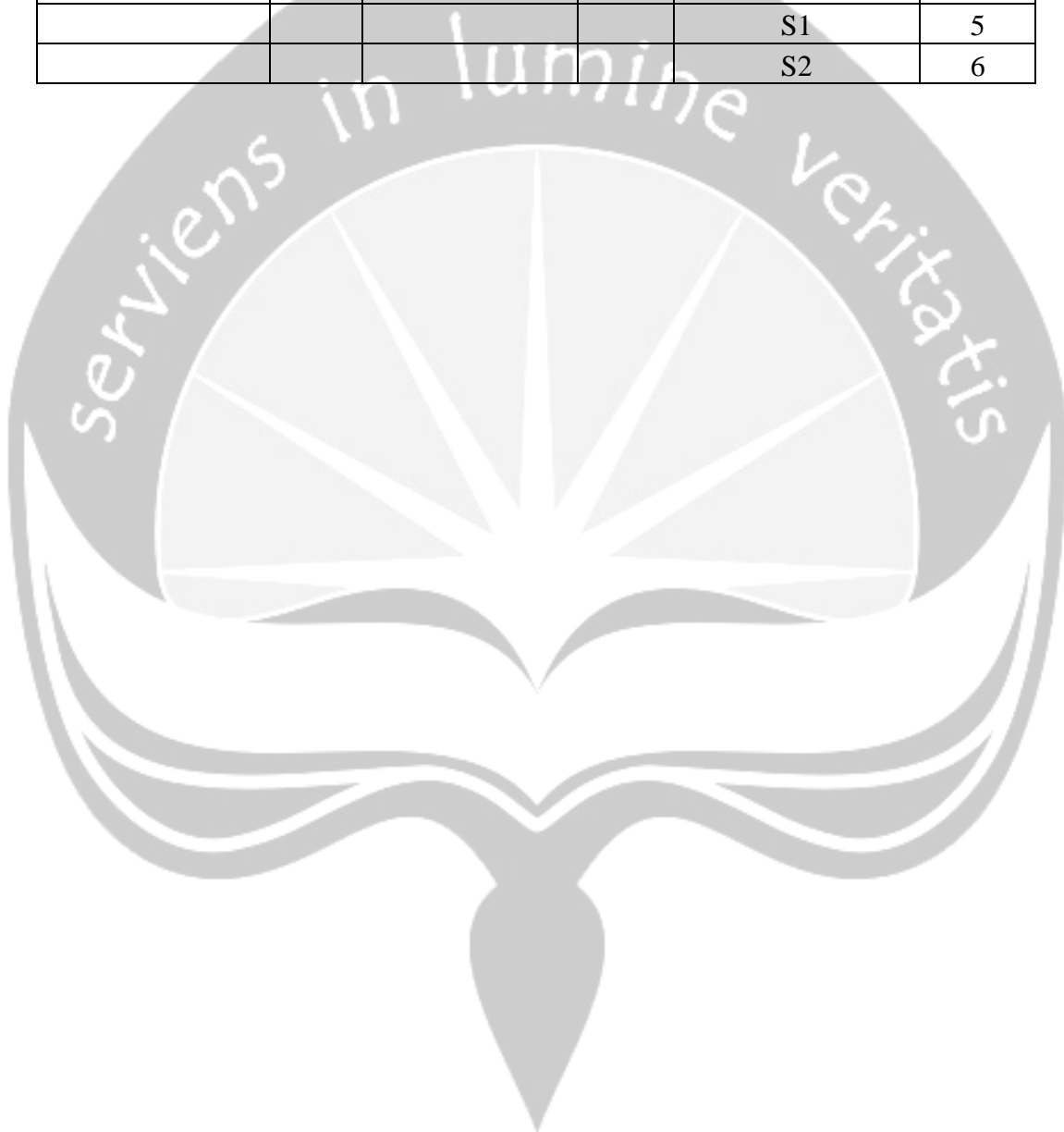
	hidup saya.							
7.	Orang-orang seperti saya layak mendapatkan istirahat tambahan sekarang dan nanti.	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
8.	Segala sesuatu yang terjadi seharusnya berjalan sesuai cara saya.	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
9.	Saya merasa layak mendapatkan segala hal yang lebih banyak.	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS



LAMPIRAN 2
DATA SAMPEL

Profil Responden						
Res	Usia	Code	Gender	Code	Pendidikan Terakhir	Code
1	50	3	P	2	SMA	1
2	32	2	P	2	S1	5
3	46	3	P	2	D3	4
4	33	2	L	1	S1	5
5	32	2	P	2	S1	5
6	35	2	P	2	S1	5
7	33	2	P	2	S1	5
8	53	4	P	2	SMA	1
9	42	3	P	2	D3	4
10	50	3	P	2	S1	5
11	44	3	L	1	S1	5
12	55	4	P	2	SMF	3
13	41	3	P	2	D3	4
14	28	1	P	2	S1	5
15	26	1	P	2	S1	5
16	38	2	P	2	D3	4
17	25	1	P	2	S2	6
18	22	1	L	1	SMA	1
19	48	3	P	2	SMA	1
20	48	3	P	2	SMA	1
21	39	2	P	2	SMA	1
22	45	3	P	2	S1	5
23	42	3	P	2	SMA	1
24	29	1	L	1	S1	5
25	37	2	P	2	SMK	2
26	55	4	L	1	SMA	1
27	24	1	L	1	SMA	1
28	40	2	P	2	D3	4
29	58	4	L	1	D3	4
30	33	2	P	2	S1	5
31	23	1	L	1	S1	5

Kode SPSS Profil Responden					
Keterangan:	Code	Keterangan:	Code	Keterangan:	Code
21 th - 30 th	1	L	1	SMA	1
31 th - 40 th	2	P	2	SMK	2
41 th - 50 th	3			SMF	3
>51 th	4			D3	4
				S1	5
				S2	6



Persepsi terhadap Pengawasan Kasar (Y)

PTPK 1	PTPK 2	PTPK 3	PTPK 4	PTPK 5	PTPK 6	PTPK 7	PTPK 8	PTPK 9	PTPK 10
2	1	2	2	2	2	1	2	3	3
3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	2	2	1	1
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
1	3	1	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	1	1	5	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	2	2	2	1	2	1	2	1	2
1	2	1	1	2	3	1	1	2	2
4	4	2	2	1	1	3	4	1	1
3	3	3	2	2	4	2	2	3	2
1	1	1	1	1	3	1	1	2	2
3	3	4	4	1	4	4	3	1	4
3	3	4	4	1	4	4	3	1	4
1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
2	1	2	2	3	4	2	2	2	1
3	2	1	1	3	2	1	2	3	1
1	3	2	1	1	4	4	2	5	1
1	2	1	1	1	1	1	1	3	3
1	1	1	1	1	3	2	1	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	3	2	1	1	4	4	2	5	1
2	2	2	1	1	2	2	1	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	2	2	1	3	2
2	1	2	2	1	1	2	2	3	2
1	2	3	1	1	2	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	2	2	3	2	2

PTPK 11	PTPK 12	PTPK 13	PTPK 14	PTPK 15
2	2	1	1	1
1	1	1	1	1
1	1	1	2	2
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
1	1	1	1	1
1	1	1	1	1
1	1	1	1	1
1	1	1	1	2
1	1	1	1	1
1	1	1	1	4
2	2	2	3	2
1	1	1	2	2
3	1	1	1	1
3	1	1	1	1
1	1	1	1	1
1	2	4	2	1
1	1	1	1	2
1	1	1	2	2
1	2	1	1	1
1	1	1	1	1
1	1	1	1	1
1	1	1	2	2
2	1	1	1	2
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
2	1	1	1	3
1	1	1	1	1
1	1	1	1	3
1	1	1	1	1
1	2	2	2	2

Gaya Atribusi Bermusuhan (X1)							
GAB 1a	GAB 2a	GAB 3a	GAB 4a	GAB 5a	GAB 6a	GAB 7a	GAB 8a
2	2	2	3	3	2	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	6	5	6	4	5	4
4	1	5	6	5	1	2	1
7	1	7	7	7	5	5	7
3	3	3	4	4	4	4	4
2	1	4	4	4	4	5	1
4	2	3	3	4	1	3	1
3	3	5	5	2	1	1	1
7	3	7	7	7	7	7	7
7	1	4	7	7	7	6	1
4	3	4	4	4	4	5	3
7	4	7	7	7	5	7	7
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	3	1	2	1
2	1	2	2	1	2	2	1
2	1	2	3	2	1	1	1
4	4	3	5	4	4	4	2
1	4	4	4	4	1	4	4
1	1	2	1	1	3	4	1
7	5	5	7	7	7	7	4
4	4	3	5	4	4	4	3
4	1	4	4	5	5	5	6
5	2	2	3	3	1	3	2
4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	5	5	5	4	6	4
4	4	4	1	4	4	4	4
1	1	3	3	2	3	2	4
7	1	7	7	5	5	5	6
6	5	6	6	6	6	5	5

GAB 1b	GAB 2b	GAB 3b	GAB 4b	GAB 5b	GAB 6b	GAB 7b	GAB 8b
2	2	2	3	3	2	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	6	5	5	6	5	5
3	5	5	5	5	1	2	1
5	1	7	7	5	5	5	7
4	5	4	4	4	4	4	4
2	2	5	5	2	2	2	1
4	2	2	3	4	1	3	1
5	5	5	5	1	2	1	3
7	4	4	4	7	7	7	4
4	4	4	4	4	1	4	4
2	3	3	3	3	3	2	2
3	3	4	5	3	4	3	3
2	1	1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1
5	1	1	1	3	1	2	1
1	1	1	3	2	1	1	1
1	1	2	7	1	1	3	1
3	4	4	4	4	4	4	2
1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1
3	3	5	4	4	4	1	4
3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	4	2
4	2	2	1	3	1	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	1	2	1	1
4	4	4	7	4	4	4	4
2	2	2	3	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	6	5	6	6	4

Afektivitas Negatif (X2)									
AN 1	AN 2	AN 3	AN 4	AN 5	AN 6	AN 7	AN 8	AN 9	AN 10
2	3	3	2	1	2	2	2	3	2
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
2	1	1	1	5	2	2	4	3	1
3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	4	2	1	2	2	2	1	2
2	3	4	3	1	1	3	1	3	1
2	3	2	1	1	1	2	2	2	1
1	2	2	3	1	3	1	1	1	1
2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	4	1	1	1
3	2	3	3	1	3	3	3	3	3
3	3	4	5	1	3	2	3	3	3
3	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	4	1	1	1
2	1	2	1	2	1	2	4	1	1
3	3	1	1	2	2	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	1	1	2	1	1	2
2	2	3	1	1	3	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	2	2	2	1	1
1	2	3	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	1	1
1	2	1	2	1	1	1	2	1	2
2	2	3	2	1	2	1	2	1	2

Unsur Kemarahan (X3)								
UK 2	UK 3	UK 4	UK 5	UK 6	UK 7	UK 8	UK 9	UK 10
2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	1	1	2	1	1
2	2	3	3	1	3	2	2	2
3	2	3	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	1	1	1	1	2
3	1	2	2	2	1	1	1	1
3	2	2	2	1	1	2	1	2
2	2	3	2	3	2	2	2	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	2	1	2	3
2	2	2	2	1	2	2	2	2
2	2	3	2	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	1	2	1	2
1	1	2	1	1	2	2	1	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	2	1	2	3
1	1	4	3	2	3	2	2	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	4
2	1	2	1	1	1	1	1	3
3	1	2	1	1	1	2	1	1
1	1	2	2	1	1	2	1	2
3	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	2	1	1	2
1	1	2	2	1	1	2	1	2
2	2	2	1	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	3	2	1	2
1	2	3	4	2	2	3	1	4

Perasaan Lebih Berhak (X4)								
PLB 1	PLB 2	PLB 3	PLB 4	PLB 5	PLB 6	PLB 7	PLB 8	PLB 9
6	6	4	5	6	6	4	3	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	4	5	6	6	2	2
2	2	1	2	4	4	4	5	4
2	7	6	6	6	6	2	2	4
2	6	6	4	4	4	4	4	4
1	1	1	2	4	6	4	4	4
4	4	2	6	4	6	4	4	4
4	4	2	2	2	3	3	2	6
3	7	3	3	5	7	7	7	7
4	7	1	6	2	7	5	3	7
2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	7	5	6	4	6	4	2	2
6	6	4	4	5	5	6	6	4
3	3	3	3	3	6	3	3	3
4	4	4	4	3	6	4	4	4
5	4	5	5	2	6	6	3	6
5	6	2	6	3	6	6	2	6
4	2	4	7	6	6	4	4	4
1	1	6	7	2	7	2	2	2
2	2	2	3	7	3	6	1	2
6	1	7	6	4	7	7	2	4
4	2	4	7	6	6	4	4	4
1	3	2	4	2	4	6	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	4	5	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	6	4	6	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	6	3	6	5	6	4	5	6

LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PTPK1	13.94	26.329	.569	.862
PTPK2	13.71	26.346	.538	.865
PTPK3	13.84	24.540	.827	.840
PTPK4	14.16	25.073	.795	.843
PTPK6	13.19	25.828	.415	.885
PTPK7	13.87	23.716	.736	.846
PTPK8	13.97	26.099	.668	.854
PTPK10	13.94	26.796	.484	.870
PTPK11	14.29	27.746	.645	.860

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GAB1a	24.35	128.703	.772	.932
GAB2a	25.74	151.531	.454	.950
GAB3a	24.29	129.346	.858	.926

GAB4a	24.03	126.766	.834	.928
GAB5a	24.13	125.316	.926	.921
GAB6a	24.77	128.714	.822	.928
GAB7a	24.29	130.013	.860	.926
GAB8a	25.06	130.862	.738	.935

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.915	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GAB1b	20.71	82.346	.691	.906
GAB2b	21.13	85.849	.588	.914
GAB3b	20.68	78.226	.765	.900
GAB4b	20.19	79.161	.618	.914
GAB5b	20.68	78.426	.809	.897
GAB6b	21.03	75.766	.786	.898
GAB7b	20.84	79.073	.749	.901
GAB8b	21.16	78.340	.782	.899

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.859	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AN1	14.06	21.996	.602	.843
AN2	14.00	22.667	.578	.846

AN3	13.84	20.940	.592	.845
AN4	14.19	20.628	.675	.835
AN6	14.29	22.146	.630	.841
AN7	14.03	23.366	.322	.872
AN8	14.16	22.140	.486	.855
AN9	14.42	21.052	.737	.830
AN10	14.48	21.858	.773	.831

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.830	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
UK3	11.55	11.189	.349	.833
UK4	11.06	8.929	.698	.788
UK5	11.26	8.998	.726	.785
UK6	11.68	10.359	.556	.811
UK7	11.45	9.389	.678	.793
UK8	11.48	10.458	.504	.817
UK9	11.74	10.865	.511	.818
UK10	11.00	9.067	.498	.829

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.787	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PLB1	31.87	60.316	.640	.744
PLB2	31.42	58.318	.501	.764

PLB3	31.81	66.428	.325	.787
PLB4	30.87	61.383	.495	.764
PLB5	31.32	66.892	.361	.781
PLB6	30.13	60.449	.624	.746
PLB7	31.00	65.333	.409	.775
PLB8	32.06	65.996	.403	.776
PLB9	31.32	62.226	.532	.759



LAMPIRAN 4
HASIL OUTPUT SPSS

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21th-30th	7	22.6	22.6	22.6
	31th-40th	10	32.3	32.3	54.8
	41th-50th	10	32.3	32.3	87.1
	>50th	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	8	25.8	25.8	25.8
	Perempuan	23	74.2	74.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	29.0	29.0	29.0
	SMK	1	3.2	3.2	32.3
	SMF	1	3.2	3.2	35.5
	D3	6	19.4	19.4	54.8
	S1	13	41.9	41.9	96.8
	S2	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi terhadap Pengawasan Kasar	31	1.00	3.56	1.7348	.63029
Gaya Atribusi Bermusuhan	31	1.00	6.00	3.2419	1.36356
Afektivitas Negatif	31	1.00	3.22	1.7706	.57944
Unsur Kemarahan	31	1.00	2.63	1.6290	.44427
Perasaan Lebih Berhak	31	1.00	5.44	3.9140	.97951
Valid N (listwise)	31				

Regression

Variables Entered/ Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perasaan Lebih Berhak, Afektivitas Negatif, Unsur Kemarahan, Gaya Atribusi Bermusuhan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Persepsi terhadap Pengawasan Kasar

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.815 ^a	.663	.612	.39276

a. Predictors: (Constant), Perasaan lebih berhak, Afektivitas Negatif, Unsur Kemarahan, Gaya Atribusi Bermusuhan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.907	4	1.977	12.815	.000 ^a
	Residual	4.011	26	.154		
	Total	11.918	30			

a. Predictors: (Constant), Perasaan lebih berhak, Afektivitas Negatif, Unsur Kemarahan, Gaya Atribusi Bermusuhan

b. Dependent Variable: Persepsi terhadap Pengawasan Kasar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.311	.361		-.860	.398
	Gaya Atribusi Bermusuhan	.177	.070	.384	2.524	.018
	Afektivitas Negatif	.035	.130	.130	.269	.790
	Unsur Kemarahan	.227	.198	.198	1.146	.262
	Perasaan lebih berhak	.266	.094	.094	2.837	.009

a. Dependent Variable: Persepsi terhadap Pengawasan Kasar