

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA DI JAKARTA

RIZKI HIDAYATULLAH

8135134102



*Building  
Future  
Leaders*

Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

**THE CORRELATION BETWEEN CULTURE ORGANIZATION AND  
COMMITMENT ORGANIZATION WITH THE EMPLOYEE  
PERFORMANCE OF BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA IN JAKARTA**

**RIZKI HIDAYATULLAH**

**8135134102**



*Building  
Future  
Leaders*

*Thesis is Organized As One of The Requirements for Obtaining Bachelor of  
Education at Faculty of Economics State University of Jakarta*

**STUDY PROGRAM OF COMMERCE EDUCATION**

**FACULTY OF ECONOMICS**

**STATE UNIVERSITY OF JAKARTA**

**2017**

## ABSTRAK

**RIZKI HIDAYATULLAH**, Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pada Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Negara di Jakarta, selama empat bulan terhitung sejak Maret 2017 sampai dengan Juni 2017. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dan komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan korelasional, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *Purposive sampling* sebanyak 70 orang. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas  $X_1$  yaitu  $\hat{Y} = 59,81 + 0,33 X$ , dan regresi Y atas  $X_2$  yaitu  $\hat{Y} = 50,45 + 0,44 X$  dengan uji *Liliefors* menghasilkan  $L_{hitung} = 0,1046$  untuk  $X_1$ , dan  $L_{hitung} = 0,1025$  untuk  $X_2$ . Sedangkan  $L_{tabel}$  untuk  $n = 70$  pada taraf signifikan 0.05 adalah 0.1059. Karena  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji Linearitas regresi menghasilkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $-3.52 < 2.25$  untuk  $X_1$  ke Y dan  $-3.22 < 2.25$  untuk  $X_2$  ke Y, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linear. Dari uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $77.51 > 3.98$  untuk  $X_1$  dan  $4.95 > 3.98$  untuk  $X_2$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan. Koefisien korelasi *product moment* dari *Pearson* menghasilkan  $r_{xy} = 0,523$  untuk  $X_1$ ,  $r_{xy} = 0,730$  untuk  $X_2$ , selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan  $t_{hitung} = 5.055$  dan  $t_{tabel} = 1.67$  untuk  $X_1$  ke Y dan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan  $t_{hitung} = 8.804$  dan  $t_{tabel} = 1.67$  untuk  $X_2$  ke Y . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa bahwa koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,523$  atas  $X_1$  dan  $0,730$  atas  $X_2$  adalah positif dan signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 27.32% yang menunjukkan bahwa 27.32% variabel kinerja ditentukan oleh budaya organisasi dan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 53.27% yang menunjukkan bahwa 53.27% variabel kinerja ditentukan oleh komitmen organisasi.

**Kata kunci:** Kinerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

## ABSTRACT

**RIZKI HIDAYATULLAH**, *The Correlation between Culture Organization and Commitment Organization with The Employee Performance of Badan Kepegawaian Negara In Jakarta. Study Program of Commerce Education, Faculty of Economics, State University of Jakarta.*

*This research was conducted in Badan Kepegawaian Negara di Jakarta, for four months, starting from March 2017 to June 2017. The purpose of this study is to determine correlation between culture organization with the employee performance and correlation between commitment organization with the employee performance of Badan Kepegawaian Negara in Jakarta. The research method used is survey method with the correlational approach, population used are all employee Badan Kepegawaian Negara in Jakarta. The Sampling technique used was by purposive sampling as many as 70 people. The resulting regression equation is  $\hat{Y} = 59,81 + 0,33X_1$  and  $\hat{Y} = 50,45 + 0,44X_2$ . Test requirements analysis that estimates the error normality test regression of Y on X with test Liliefors produce  $L_{count} = 0,1046$  for Y on  $X_1$  and  $L_{count} = 0,1025$  for Y on  $X_2$ , while  $L_{table}$  for  $n = 70$  at 0,05 significant level is 0,1059. Because  $L_{count} < L_{table}$  the estimated error of Y over X normally distribution. Testing Linearity of regression produces  $F_{count} < F_{table}$  is  $-3,52 < 2,25$  for  $X_1$  and  $-3,22 < 2,25$  for  $X_2$ , so it is concluded that the linear equation regression. Hypothesis testing from the significance regression produces  $F_{count} > F_{table}$  which, 77, 51 > 3,98 for  $X_1$  and 4,95 < 3,98, meaning that the regression equation is significant. Correlation coefficient of Pearson Product moment generating  $r_{xy} = 0,523$  for  $X_1$  and  $r_{xy} = 0,730$  for  $X_2$ , than performed the test significance correlation coefficient using t test and the resulting  $t_{count} > t_{table}$ ,  $t_{count} = 5,055$  for  $X_1$  and  $t_{count} = 8,804$  for  $X_2$  and  $t_{table} = 1,67$ . It can conclude that the correlation coefficient  $r_{xy} = 0,523$  for  $X_1$  and  $r_{xy} = 0,730$  for  $X_2$  is positive and significant. The coefficient of determination obtain for is 27,32% which show that 27,32% of the variant of performance is determined by culture organization and 53,27% which show that 53,27% of the variant of performance is determined by commitment organization*

**Key word:** *Employee Performance, Culture Organization, Commitment Organization*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 195311171982032001	Ketua Penguji		<u>15 Juni 2017</u>
2. <u>Dra. Nurahma Hajat, M.Si</u> NIP. 195310021985032001	Penguji Ahli		<u>15 juni 2017</u>
3. <u>Dita Puruwita, M.Si</u> NIP. 198209082010122004	Sekretaris		<u>15 Juni 2017</u>
4. <u>Dr. Corry Yohana, M.M.</u> NIP. 195909181985032011	Pembimbing I		<u>14 Juni 2017</u>
5. <u>Ryna Parlyna, MBA</u> NIP. 197701112008122003	Pembimbing II		<u>14 Juni 2017</u>

Tanggal Lulus: 7 Juni 2017

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 7 Juni 2017

Yang membuat pernyataan



NIM. 8135134102

## **LEMBAR MOTTO DAN PERSEMPAHAN**

Motto:

Berusaha membiasakan yang ”BENAR”, bukan membenarkan yang “BIASA”

*Mereka akan memperoleh hasil usaha mereka sendiri,  
Kamu pun akan memperoleh pula hasil usahamu sendiri.  
(QS. Al-Baqarah: 144)*

Kenangan abadi untuk yang kucintai  
Ayahanda H. Bambang Hermanto (almarhum)  
Ibunda Hj. Nurbaini  
Kakanda Mas Ulis, Mas Opik, dan Mbak Rahma

Terima kasih selalu mendukung dan mendoakan saya serta mau  
berkorban dalam memberikan moril dan materil selama ini, juga  
terima kasih untuk semua orang yang telah mendoakan, mendukung,  
dan memberi semangat untuk saya.

Semoga mereka semua selalu dalam lindungan Allah SWT.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pada Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari masih terdapat kekurangan dan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak.

Dengan segenap kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Corry Yohana, MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan ilmu, arahan, dukungan, kritik, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
2. Ryna Parlyna, MBA selaku dosen pembimbing II yang banyak memberikan bimbingan, saran, dukungan, semangat, waktu, dan tenaga dalam membimbing penelitian ini.
3. Dr. Corry Yohana, MM selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Tata Niaga.
4. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Usep Suhud, Ph.D selaku dosen pembimbing akademik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi, khususnya dosen-dosen Program Studi Pendidikan Tata Niaga yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya.

7. Seluruh karyawan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara di Jakarta khususnya untuk Biro Kepegawaian dan Biro Umum yang telah meluangkan waktunya.
8. Kedua orang tua tercinta, Ayah (Alm.) H. Bambang Hermanto dan Ibu Hj. Nurbaini serta kakak-kakak (mas ulis, mbak rahma, dan mas opik) yang telah memberikan semangat berupa materil dan moril.
9. Keluarga Besar Pondok Pesantren Sulaimaniyah - United Islamic Cultural Center of Indonesia (UICCI) sebagai tempat peneliti dalam menempuh ilmu agama.
10. Beasiswa KARYA SALEMBA EMPAT, terima kasih telah mengizinkan saya untuk menerima bantuan dana pendidikan.
11. Keluarga Besar Mahasantri Sulaimaniyah, Keluarga Besar HMJ EA BerIntegrasi 2014, HMJ EA Berprestasi 2015 khususnya Departemen Riset dan Keilmuan, Paguyuban Karya Salemba Empat UNJ, BEM FE Sandya Sadajiwa 2016 khususnya Departemen Edukasi, dan PIK M Atenna UNJ 2016.
12. Teman-teman seperjuangan Pendidikan Tata Niaga 2013 yang telah setia menemani dan memberikan segalanya selama perkuliahan.
13. Serta, semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyusun skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik dari berbagai pihak sangat peneliti harapkan.

Jakarta, 7 Juni 2017

Rizki Hidayatullah

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A.    Latar Belakang Masalah.....	1
B.    Identifikasi Masalah.....	7
C.    Pembatasan Masalah .....	8
D.    Perumusan Masalah .....	8
E.    Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORETIK.....	10
A.    Deskripsi Konseptual .....	10
1 Kinerja .....	10
2 Budaya Organisasi .....	17
3 Komitmen Organisasi .....	27

B.	Hasil Penelitian Yang Relevan .....	35
C.	Kerangka Teoretik.....	43
D.	Perumusan Hipotesis.....	45
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>46</b>
A.	Tujuan Penelitian .....	46
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
1	Tempat Penelitian .....	46
2	Waktu Penelitian.....	47
C.	Metode Penelitian.....	47
1	Metode .....	47
2	Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	48
D.	Populasi dan Sampling.....	49
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	50
1	Kinerja (Variabel Y) .....	50
2	Budaya Organisasi (Variabel X 1).....	51
3	Komitmen Organisasi (Variabel X 2).....	56
F.	Teknik Analisis Data.....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>66</b>
A.	Deskripsi Data.....	66
1.	Kinerja (Y).....	66

2. Budaya Organisasi (X1).....	68
3. Komitmen Organisasi (X2).....	71
B. Analisis Data .....	74
1. Persamaan Garis Regresi .....	74
a. Budaya Organisasi .....	74
b. Komitmen Organisasi .....	75
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	76
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X 1.....	76
b. UJI Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X 2 .....	77
c. Uji Linieritas Regresi Y atas X 1.....	78
d. Uji Lineritas Regresi Y atas X 2.....	78
3. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	79
a. Uji Hipotesis Y atas X 1 .....	79
b. Uji Hipotesis Y atas X 2 .....	81
C. Pembahasan.....	83
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....	84
A. Kesimpulan .....	84
a. Budaya Organisasi dengan Kinerja.....	84
b. Komitmen Organisasi dengan Kinerja.....	85
B. Implikasi.....	86

a. Budaya Organisasi dengan Kinerja .....	86
b. Komitmen Organisasi dengan Kinerja.....	87
C. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA .....	90
LAMPIRAN .....	92
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	205

## **DAFTAR TABEL**

Tabel II. 1 Matriks Hasil Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel II. 2 Persamaan dan Perbandingan Penelitian.....	41
Tabel III. 1 Kisi – kisi Instrumen Budaya Organisasi.....	52
Tabel III. 2 Skala Penilaian Instrumen Budaya Organisasi .....	53
Tabel III. 3 Kisi – kisi Instrumen Budaya Organisasi.....	57
Tabel III. 4 Skala Penilaian Instrumen Budaya Organisasi .....	58
Tabel IV. 1 Distribusi Frekuensi Kinerja.....	67
Tabel IV. 2 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	69
Tabel IV. 3 Rata – rata Hitung Skor Indikator Budaya Organisasi .....	71
Tabel IV. 4 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	72
Tabel IV. 5 Rata – rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi....	74
Tabel IV. 6 Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X 1 ....	77
Tabel IV. 7 Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X 2 ....	78
Tabel IV. 8 Anava untuk Keberartian dan Linearitas Pers Regresi X1 ..	80
Tabel IV. 9 Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana X1 .....	80
Tabel IV. 10 Anava untuk keberartian dan Linearitas Pers. Regresi X2 .	82
Tabel IV. 11 Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana X2 .....	82

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar IV. 1 Grafik Histogram Kinerja .....	68
Gambar IV. 2 Grafik Histogram Budaya Organisasi .....	70
Gambar IV. 3 Grafik Histogram Komitmen Organisasi .....	73
Gambar IV. 4 Grafik Hubungan antara X1 ke Y .....	75
Gambar IV. 5 Grafik Hubungan antara X2 ke Y .....	76

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1–Surat Pengajuan Izin Penelitian.....	92
Lampiran 2–Surat Balasan Izin Penelitian.....	93
Lampiran 3–Kuesioner Uji Coba .....	94
Lampiran 4–Data Responden Uji Coba .....	101
Lampiran 5–Skor Uji Coba Variabel X 1 .....	102
Lampiran 6–Perhitungan Analisis Butir Variabel X 1 .....	103
Lampiran 7–Data Perhitungan Validitas X 1 .....	105
Lampiran 8–Hitung Kembali Variabel X 1 .....	106
Lampiran 9–Data Uji Coba X 1 setelah hitung kembali .....	107
Lampiran 10–Perhitungan varians butir, varians, reliabilitas X 1 .....	108
Lampiran 11– Skor Uji coba Variabel X 2 .....	109
Lampiran 12–Perhitungan Analisis Butir Variabel X 2 .....	110
Lampiran 13–Data perhitungan validitas Variabel X 2 .....	112
Lampiran 14–Hitung Kembali Data Uji Coba X 2 .....	113
Lampiran 15–Data Hitung Kembali X 2 .....	114
Lampiran 16–Perhitungan Varians Butir, Varians Total dan Reliabilitas	115
Lampiran 17–Kuesioner Final .....	116
Lampiran 18–Data Responden Final .....	122
Lampiran 19–Data Penelitian Variabel Y (Kinerja) .....	125
Lampiran 20–Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Y ....	129
Lampiran 21–Grafik Histogram Variabel Y .....	130

Lampiran 22-Data Mentah Variabel X 1 .....	131
Lampiran 23-Data Mentah Variabel X 1 dan Y .....	135
Lampiran 24- Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian X 1 .	137
Lampiran 25-Proses Perhitungan Menggambar Histogram X1 .....	139
Lampiran 26-Grafik Histogram X 1.....	140
Lampiran 27-Tabel Perhitungan rata-rata,variанс,dan simpangan X1....	141
Lampiran 28-Perhitungan rata-rata, varians dan simpangan baku X1 ....	143
Lampiran 29-Perhitungan Persamaan Regresi X1 .....	144
Lampiran 30-Grafik Persamaan Regresi X 1 dengan Y.....	145
Lampiran 31-Tabel untuk menghitung X 1.....	146
Lampiran 32-Tabel Perhitungan rata-rata,variанс,dan simpangan X1....	148
Lampiran 33-Perhitungan Rata-rata, varians, simpangan baku X1 .....	150
Lampiran 34-Perhitungan Normalitas Galat Taksiran X 1 .....	151
Lampiran 35-Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran X1 .	154
Lampiran 36-Perhitungan JK (G) X1.....	155
Lampiran 37-Perhitungan Uji Keberartian Regresi X 1 .....	157
Lampiran 38-Perhitungan Uji Kelinieran Regresi X 1 .....	158
Lampiran 39-Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Kelinieran X 1...	159
Lampiran 40-Perhitungan Uji Keberartian Uji t X1 .....	160
Lampiran 41-Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment X 1.....	161
Lampiran 42-Perhitungan Koefisien Determinasi X 1.....	162
Lampiran 43-Hasil Skor Dominan X 1 .....	163
Lampiran 44-Data Mentah Variabel X 2 .....	164

Lampiran 45-Data Mentah Variabel X 2 dengan Variabel Y .....	167
Lampiran 46 Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian.....	169
Lampiran 47-Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram X 2 .	171
Lampiran 48-Grafik Histogram X 2.....	172
Lampiran 49- Tabel perhitungan rata-rata, varians, dan simpangan X2...	173
Lampiran 50-Perhitungan Rata-rata, varians, dan simpangan baku X2....	175
Lampiran 51-Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana X 2 ....	176
Lampiran 52 –Grafik Persamaan Regresi X2 ke Y.....	177
Lampiran 53-Tabel untuk Menghitung X 2 .....	178
Lampiran 54- Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan X2	180
Lampiran 55-Perhitungan Rata-rata, varian, simpangan X 2.....	182
Lampiran 56-Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X 2 .....	183
Lampiran 57-Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran X 2	186
Lampiran 58-Perhitungan JK (G) X 2.....	187
Lampiran 59-Perhitungan Uji Keberartian Regresi X2 .....	189
Lampiran 60-Perhitungan Uji Kelineran Regresi X2.....	190
Lampiran 61-Tabel Anava Uji Keberartian dan Kelineran Regresi X2.	191
Lampiran 62-Koefisien Korelasi Uji-t X2 .....	192
Lampiran 63-Perhitungan Korelasi Product Moment X 2 .....	193
Lampiran 64-Perhitungan Koefisien Determinasi X 2.....	194
Lampiran 65-Hasil Skor Dominan X2 .....	195
Lampiran 66-Tabel nilai-nilai r Product Moment dari Pearson .....	196
Lampiran 67-Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors .....	197

Lampiran 68-Tabel Kurva Normal Persentase.....	198
Lampiran 69-Nilai Persentil untuk Distribusi t.....	199
Lampiran 70-Nilai Persentil untuk Distirbusi F.....	200
Lampiran 71-Dokumentasi Penelitian .....	204

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi seperti saat ini, persaingan dunia usaha semakin tinggi dan semakin kompleks, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki semua hal yang terkait dengan perusahaan, khususnya pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor berharga dalam sebuah perusahaan. Karyawan dalam hal ini merupakan aset sumber daya manusia yang paling berharga sebab mereka yang menjalankan roda operasional perusahaan sehari – hari. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya menaruh perhatian yang besar pada karyawan mereka, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan berujung pada kinerja yang baik.

Kinerja pada karyawan seringkali menjadi salah satu isu yang sangat penting sebab dengannya berarti segala aktivitas di perusahaan dari mulai kualitas pelayanan sampai kebijakan dalam menghadapi berbagai persoalan kemungkinan banyak dipengaruhi oleh kinerja pada karyawan tersebut. Artinya kinerja yang berkualitas sangat dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan dalam melayani setiap kebutuhan konsumen.

Semua perusahaan selalu berhasrat untuk memiliki kinerja yang baik dari para karyawan mereka. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar karyawan tetap berkinerja baik. Pun halnya dengan institusi Pemerintah juga mengharapkan kinerja yang baik dari para karyawannya atau biasa disebut dengan Pegawai Negeri Sipil. Seperti kita ketahui bersama bahwa *mindset* masyarakat tentang Pegawai Negeri Sipil adalah pekerja yang kerjanya tidak sepenuh hati dengan banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang telat datang dijam kerja, tidak memaksimalkan waktu ketika rapat dan anggapan bahwa Pegawai Negeri Sipil hanya memanfaatkan uang Negara. Hal itulah yang mengakibatkan masih banyaknya orang memandang sebelah mata profesi Pegawai Negeri Sipil ini. Beberapa dari mereka bahkan merasa tidak percaya dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil karena dirasa belum terlihat hasil dari pekerjaannya. Fakta yang terjadi dilapangan berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan di kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Jakarta, menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi hal ini :

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal. Tetapi kenyataannya tidak semua karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Contohnya, pada saat peneliti mengunjungi ruang kerja di divisi kinerja Badan Kepegawaian Negara beberapa meja kerja karyawan terlihat kosong pada saat jam kerja berlangsung.

Contoh lainnya seperti di kutip dari artikel *online*, yaitu yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Provinsi DKI Jakarta. Dari data sementara kehadiran pegawai negeri sipil (PNS) DKI, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) DKI Jakarta tercatat sebanyak 6.072 PNS yang tidak hadir. Artinya sebanyak 15,2 persen dari total jumlah PNS non guru sebesar 39.913 orang, tidak masuk kerja<sup>1</sup>.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja yang berlebih. Setiap karyawan tentu menginginkan mendapatkan tugas atau tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Beban kerja yang berlebih cenderung membuat karyawan kelelahan dalam bekerja yang akhirnya akan menimbulkan penyakit akibat kerja. Tetapi faktanya adalah banyak pekerjaan yang ada, memiliki beban kerja yang tinggi, seperti yang terjadi di Badan Kepegawaian Negara Jakarta.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan seorang pegawai institusi tersebut dikatakan bahwa karyawan ada kalanya menanggung beban kerja yang berlebih atau melebihi kemampuannya, khususnya pada saat mereka harus membuat *report* pekerjaan yang menumpuk dalam waktu yang singkat, sehingga meningkatkan stres dan kelelahan akibat bekerja.

---

<sup>1</sup> <http://www.beritasatu.com/megapolitan/374104-6000-pns-dki-tidak-hadir-di-hari-pertama-setelah-libur-lebaran.html>. Diakses Tanggal : 7 November 2016.

Contoh permasalahan yang sama terdapat pada kantor Badan Kearsipan dan Perpustakaan Daerah seperti dikutip dari artikel *online* berikut ini, yaitu di duga tak tahan dengan beban kerja seorang Pegawai Negeri Sipil bunuh diri. “Di sela-sela menangisi kepergian suaminya, Feti mengatakan selama ini suaminya sudah sering mengatakan tidak sanggup menjabat sebagai bendahara, namun belum ditanggapi atasannya<sup>2</sup>.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi pada dasarnya adalah nilai – nilai dan norma – norma yang dianut dan dipatuhi bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sebagai instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian Negara juga memiliki norma – norma dan peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai, terutama berkaitan dengan sikap kerja yang tertuang dalam konsep *good governance* Pegawai Negeri Sipil dalam melayani masyarakat.

Tetapi sayangnya, setelah melakukan *survey* awal yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian Negara di Jakarta, ternyata keadaanya berbanding terbalik, ternyata masih ada karyawan yang belum melaksanakan budaya organisasi Badan Kepegawaian Negara dengan sepenuhnya, contohnyatanya adalah dapat dilihat dari sikap dan perilaku yang kurang sopan pada beberapa pegawai di saat jam kerja, seperti meletakan kakinya diatas meja yang mana hal tersebut tidak sesuai dengan budaya organisasi institusi tersebut yang mengedepankan kesopanan dan

---

<sup>2</sup> <http://solo.tribunnews.com/2016/08/22/diduga-tak-tahan-beban-kerja-pns-ini-gantung-diri-di-ruang-kerjanya> Diakses Tanggal : 9 November 2016

juga terlihat beberapa karyawan baru memasuki kantor sekitar 30 – 45 menit lebih lama setelah jam istirahat usai. Hal ini tidak sesuai dengan budaya mereka yang menerapkan disiplin kerja, yaitu masuk kantor tepat waktu.

Contoh lainnya seperti di kutip dari artikel *online*, yaitu yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sumenep. Bupati Sumenep A Busyro Karim, Rabu siang, menemukan pegawai negeri sipil (PNS) di dua instansi tersebut terlambat masuk kantor pada jam kedua setelah masa istirahat.

"Banyak PNS dinas kehutanan dan perkebunan (Dishutbun), serta dinas kelautan dan perikanan (DKP) tidak berada di kantor pada pukul 13.00 WIB hingga pukul 14.00 WIB, padahal itu sudah jam kantor," katanya di Sumenep, Jawa Timur.

Ia menjelaskan, pihaknya sengaja inspeksi mendadak (sidak) ke kantor Dishutbun dan DKP guna mengecek langsung tingkat kedisiplinan jajarannya.

Ternyata di kantor Dishutbun dan DKP, hanya bertemu dengan seorang pejabat struktural dan sejumlah staf, alias lebih banyak terlambat masuk kantor.

"Saya tidak tahu apakah mereka itu hanya terlambat masuk kantor atau sengaja tidak akan ke kantor setelah jam istirahat," ujarnya<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> [http://www.antarajatim.com/berita/74746/bupati-sumenep-temukan-pns-terlambat-masukkantor?utm\\_source=related\\_news&utm\\_medium=related&utm\\_campaign=news](http://www.antarajatim.com/berita/74746/bupati-sumenep-temukan-pns-terlambat-masukkantor?utm_source=related_news&utm_medium=related&utm_campaign=news).  
Diakses:Tanggal 9 November 2016

Faktor keempat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Perusahaan tentu berharap agar semua karyawan di perusahaannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi yang mungkin hal tersebut tidak terjadi di lembaga Pemerintahan.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah seorang karyawan di Badan Kepegawaian Negara di Jakarta diketahui bahwa masih ditemukan karyawan yang menginginkan untuk pindah ke instansi lain, selain Badan Kepegawaian Negara, terutama karyawan – karyawan yang masih terbilang muda. Kondisi tersebut diperparah dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir dan kalaupun ada karyawan yang hadir, tidak bersungguh – sungguh dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Karyawan mengerjakan tugas yang diberikan tidak sesuai rencana awal, sehingga lambat dalam penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen atau rasa keterikatan pegawai tersebut terhadap organisasinya sangat rendah.

Contoh lainnya seperti di kutip dari artikel *online*, yaitu yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Semarang, yaitu "Enam PNS tersebut merupakan sebagian dari total dua puluh empat PNS yang dijatuhi sanksi karena melakukan berbagai pelanggaran, seperti berjudi, menyalahgunakan wewenang dan terlambat melaporkan perceraian,".

Pelanggaran terberat yang dilakukan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jateng adalah membolos kerja<sup>4</sup>.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, beban kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta, juga disebabkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja yang rendah.
2. Beban kerja berlebihan.
3. Penerapan Budaya organisasi yang kurang sesuai.
4. Rendahnya Komitmen organisasi

---

<sup>4</sup> <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/16/01/03/o0dpav365-bolos-kerja-46-hari-enam-pns-diberhentikan> Diakses Tanggal : 9 November 2016

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah kinerja pada karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks, memiliki penyebab sangat luas dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi nilai dan waktu, maka penelitian ini hanya dibatasi pada masalah:

1. Hubungan antara Budaya Organisasidengan Kinerja.
2. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja” ?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja” ?

## **E. Kegunaan Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian akan diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang Kinerja Karyawan khususnya mengenai Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

### **2. Bagi Perusahaan / Organisasi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep dan aplikasi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif demi keberlanjutan perusahaan dimasa depan

### **3. Bagi pihak di Universitas Negeri Jakarta**

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang Budaya Organisasi dan Komitmen OrganisasidenganKinerja Karyawan

### **4. Bagi Perpustakaan**

Hasil penelitian sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat dibaca oleh kalangan akademika kampus.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1 Kinerja**

Setiap karyawan tentu menginginkan untuk mengetahui seberapa baiknya dia dalam melakukan setiap pekerjaannya dan salah satu hal untuk melihat hasil kerja tersebut adalah dilihat dari kinerjanya.

Menurut Lijan Poltak bahwa, “Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”<sup>5</sup>.

Kemudian, Stephen Robbins menguraikan bahwa, “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu seseorang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam kelompok”<sup>6</sup>.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai usaha untuk mengevaluasi diri dalam menyesuaikan diri dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.

---

<sup>5</sup> Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai*(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 5.

<sup>6</sup>*Ibid*, h.5.

Kasmir mengatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode”<sup>7</sup>.

Sedangkan Colquitt mengatakan bahwa, “*Performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positivively or negatively, to organizational goal accomplishment*”<sup>8</sup>.

(Artinya: Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi).

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari perilaku karyawan dalam berkontribusi baik secara positif atau negatif dalam rangka membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Amstrong dan Baron dalam bukunya Wibowo menjelaskan bahwa, “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan tujuan strategis organisasi”<sup>9</sup>.

Kemudian Stolovitch, Keep memaparkan bahwa, “Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2016), h.182.

<sup>8</sup>Ibid, h.183.

<sup>9</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h.2.

<sup>10</sup>Kasmir, loc.cit, h.7.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang merujuk pada tindakan atas setiap pelaksanaan pekerjaannya.

Kemudian menurut Stephen P. Robbin dikutip dari Hadari Nawawi menguraikan bahwa, “Kinerja pada dasarnya adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”<sup>11</sup>.

Schermerson, Hunt dan Osborn memaparkan bahwa, “Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian atas setiap tugas yang dilakukan individu maupun kelompok<sup>12</sup>.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah jawaban nilai seseorang yang bersumber dari dalam diri baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kemudian, Hadari Nawawi mengatakan bahwa, “Kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan<sup>13</sup>”.

Sebaliknya, Veithzal Rivai menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu”<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Hadari Nawawi, *loc.cit.*

<sup>12</sup> *Ibid*, h.62

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> *Ibid*, h.17

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan individu yang dilakukan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dan disesuaikan dengan standar yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian, Veithzal Rivai mengatakan bahwa :

Pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika”<sup>15</sup>.

Senada dengan Veithzal Rivai, Suyad Prawirosentono mengatakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi / perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika<sup>16</sup>.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara legal dan tidak bertentangan dengan hukum.

Kemudian, Hadari Nawawi mengatakan bahwa, “Kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan<sup>17</sup>”.

---

<sup>15</sup>Veithzal Rivai, *Corporate Performance Management* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h.3.

<sup>16</sup> Hadari Nawawi, *loc. cit*

<sup>17</sup>*Ibid*, h.62

Selain itu, Hadari Nawawi juga mengatakan bahwa, “Kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas pokoknya<sup>18</sup>”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang dihasilkan seseorang karyawan dalam rangka menyelesaikan setiap tugas – tugasnya.

Menurut Grifin “Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja”<sup>19</sup>.

Kemudian, Veithzal Rivai menjelaskan bahwa “Kinerja ialah ketersediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tanggungjawabnya untuk mencapai hasil seperti yang diharapakan”<sup>20</sup>.

Senada dengan Giffin dan Viethzal, Helfert dalam bukunya Veithzal Rivai mengatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan<sup>21</sup>.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah bentuk kesediaan secara penuh seseorang dalam bekerja yang membantu dalam tercapainya cita perusahaan dalam periode waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya.

Selain itu, Kinerja menurut Hersey dan Blanchard adalah :

<sup>18</sup>Ibid, h.66

<sup>19</sup>Veithzal Rivai, *oc.it.*

<sup>20</sup>Lijan Poltak, *oc. cit*

<sup>21</sup>Ibid, h.6

Merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya<sup>22</sup>.

Sebaliknya, Veithzal Rivai mengatakan bahwa :

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dicapai<sup>23</sup>.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah sejumlah aktivitas organisasi yang secara luas memiliki fungsi untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik.

Kemudian, Hadari Nawawi berpendapat bahwa, “Kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai”<sup>24</sup>.

Berdasarkan dari penjelasan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah usaha sadar dalam diri seorang karyawan untuk menyelesaikan semua tanggungjawab pekerjaannya sesuai dengan standar – standar yang berlaku dalam sebuah perusahaan.

Menurut Kasmir, penilaian perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, yaitu penilaian mengenai sasaran kerja pegawai (SKP) yang meliputi :

<sup>22</sup>Ibid, h.7

<sup>23</sup>Veithzal Rivai, *oc, it.*

<sup>24</sup> Hadari Nawari, *oc, it.*

- a Orientasi Pelayanan
- b Integritas
- c Komitmen
- d Disiplin
- e Kerjasama
- f Kepemimpinan

Menurut, Veithzal Rivai, faktor yang Paling umum muncul di perusahaan adalah :

Pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, intelegensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendeklegasian, sikap, usaha, motivasi dan organisasi<sup>25</sup>.

Kemudian, Veithzal Rivai juga mengatakan bahwa dari aspek – aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi :

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas, serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

---

<sup>25</sup>Veithzal Rivai, h.563.

3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain – lain.

Berdasarkan dari penjelasan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah usaha sadar dalam diri seorang karyawan untuk menyelesaikan semua tanggungjawab pekerjaannya sesuai dengan standar – standar yang berlaku dalam sebuah perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Kinerja mencerminkan beberapa indikator, yaitu indikator integritas, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Data yang diambil adalah data sekunder, data yang berbentuk nilai final (SKP) dari Badan Kepegawaian Negara.

## 2 Budaya Organisasi

Budaya adalah seluruh aktivitas yang menggambarkan tentang sebuah kesamaan tujuan, perilaku dan nilai – nilai yang diyakini bersama serta dijadikan sebuah pandangan hidup sekelompok orang

Terrence E. Deal dan Allan A. Kennedy mengungkapkan bahwa :

Budaya sebagai pola terintegrasi dari perilaku manusia termasuk pikiran, pembicaraan, tindakan dan artifak serta tergantung pada kapasitas orang untuk menyimak dan meneruskan pengetahuan kepada generasi penerus<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup>Wibowo. *Budaya Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h.15.

Kemudian, Jeff Cartwright dalam bukunya Wibowo menjelaskan bahwa “Budaya adalah elemen kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang yang pengaruhnya dapat terlihat ketika merespon dengan lingkungan budaya mereka<sup>27</sup>.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan, bahwa budaya adalah pola kegiatan manusia secara sistematis yang diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses interaksi dengan lingkungannya.

Seseorang yang hidup bermasyarakat, akan lebih sering memberikan perhatiannya terhadap budaya tempat dimana ia berada. Hal itu dikarenakan seseorang tersebut harus bisa menyesuaikan dengan budaya yang berlaku demi kelangsungan hidup di lingkungan tersebut. Setelah di atas telah dijelaskan mengenai pengertian budaya, selanjutnya akan dijelaskan mengenai pengertian budaya organisasi.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam bukunya Wibowo juga menjelaskan bahwa “Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama anggota organisasi”<sup>28</sup>.

Lebih lanjut, John R. Schermerhorn dan James G. Hunt dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa “*Organizational culture is the shared beliefs and values that develops*

---

<sup>27</sup>Ibid.

<sup>28</sup>Ibid.h.17

*within an organization and guides the behavior of its members”<sup>29</sup>.*

(Artinya, budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan dan nilai bersama di dalam organisasi dan menjadi petunjuk setiap anggotanya untuk berperilaku sedemikian).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem keyakinan, norma dan nilai – nilai yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi setiap anggota organisasi.

Kemudian, Robert P.Vecchio dalam bukunya Wibowo mengatakan bahwa “Budaya organisasi sebagai nilai – nilai dan norma – norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang<sup>30</sup>.

Sedangkan, James L. Gibson, John M.Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. dalam bukunya Wibowo mengatakan bahwa “Budaya organisasi sebagai apa yang di rasakan pekerja dan bagaimana hal ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan”<sup>31</sup>.

Selain itu, Keith Davis dan Jonh W. Newstorm dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa “*Organizational culture is the set of assumptions, beliefs, value and norms that is shared among its members.* (Artinya, budaya organisasi adalah asumsi,

---

<sup>29</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2010 ), p.113.

<sup>30</sup>Wibowo. *Budaya Organisasi* , op.cit, h.15.

<sup>31</sup> Wibowo. loc cit.

keyakinan, nilai dan norma yang yang diyakini bersama di antara anggotanya”<sup>32</sup>.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai – nilai, norma yang dimiliki suatu organisasi dan merupakan respon dari interaksi antara individu dengan sebuah keyakinan yang berlaku dan diterima semua anggota pada lingkungan organisasi tersebut.

Senada dengan Keith Davis & Newstrom, Robert Kreitner dan Angelo Kinicki memaparkan bahwa “Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan”<sup>33</sup>.

Kemudian, menurut Barry Phegan “Budaya organisasi adalah bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan yang baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni”<sup>34</sup>.

Adapun Michael Zwell menyatakan bahwa “Budaya korposasi merupakan cara hidup suatu organisasi yang diteruskan dari generasi ke generasi”<sup>35</sup>.

Berdasarkan definisi tersebut, budaya organisasi adalah persepsi keyakinan tentang sesuatu yang dianggap benar dan layak menjadi dasar dari identitas perusahaan yang mendukung semua karyawan untuk bekerja secara baik.

---

<sup>32</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *loc cit.*

<sup>33</sup> Wibowo. *loc cit.*

<sup>34</sup>*Ibid.*, h.18.

<sup>35</sup>*Ibid.*

Jerome Want menyatakan dalam bukunya Wibowo bahwa :

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan bersama yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing dipasar dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai *plusproduk* dan jasa kepada (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial<sup>36</sup>.

Sedangkan, Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge mengatakan bahwa “Kultur (budaya) organisasi di mungkinkan adanya sub-kultur di dalam kultur tertentu. Sebagian besar organisasi memiliki kultur dominan dan banyak sub kultur (sub-budaya)<sup>37</sup>.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian tingkatan – tingkatan yang ada dalam organisasi dan mempunyai nilai, sifat, dan ciri yang diyakini mempunyai nilai tambah dari organisasi lainnya.

Fred Luthans mengemukakan bahwa :

Dalam proses sosialisasi budaya organisasi terdiri dari tahapan-tahapan yaitu, *selection of entry-level personnel, placement on the job, job mastery, measuring and rewarding performance, adherence to important values, reinforcing the stories and folklove, recognition and promotion*<sup>38</sup>. (Artinya, proses seleksi karyawan baru, penempatan karyawan, kinerja dan penghargaan karyawan, nilai, cerita dan promosi).

Kemudian, Jerald Greenberg dan Robbert A. Baron membagi budaya organisasi menjadi empat jenis, yaitu:

1. *The academy*, berpikir tentang organisasi yang mempekerjakan banyak lulusan perguruan tinggi baru dan memberi mereka pelatihan khusus yang mereka perlukan untuk berbagai variasi pekerjaan.

---

<sup>36</sup> Wibowo. *op cit.*, h.18

<sup>37</sup>Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.258.

<sup>38</sup> Anwar Prabu Mangunegara. *op cit.*, h.119.

2. *The club*, menunjukkan bahwa banyak organisasi sangat berkepentingan untuk mendapatkan orang yang sesuai dan loyal.
3. *The baseball team*, dapat mengidentifikasi bintang yang sangat berbakat dan dibayar tinggi, tetapi ingin pindah ke tim lain apabila mendapat tawaran yang lebih baik.
4. *The fortress*, membayangkan organisasi yang menghadapi waktu yang berat, seperti perusahaan pengecer besar atau hasil hutan<sup>39</sup>.

Sedangkan, Jerome Want juga mengklasifikasikan budaya organisasi menjadi tujuh macam, antara lain:

1. *Predatory cultures* (Budaya predator), tidak mempunyai visi yang bersifat memotivasi dan strategis yang mengikat perusahaan bersama.
2. *Frozen cultures* (Budaya melebur), mempunyai kebencian pada inovasi dan pengambilan resiko.
3. *Chaotic cultures* (Budaya kaos), orang yang bekerja dengan *chaotic cultures* sering kali mudah menerima kepemimpinan.
4. *Political cultures* (Budaya politik), mempunyai misi dan strategi yang di definisikan dengan baik, tetapi tidak diimplementasikan secara konsisten.
5. *Bureaucratic cultures* (Budaya birokratis), adalah sikap pandang, bukan hanya ukuran dan struktur.
6. *Service cultures* (Budaya pelayanan), merupakan budaya perubahan atau budaya kinerja tinggi pertama.
7. *New age cultures* (Budaya baru), merupakan tipe budaya menciptakan perubahan dipasar, seringkali dengan menciptakan pasar baru, bukan hanya produk baru<sup>40</sup>.

Robbins mengemukakan bahwa proses penciptaan budaya organisasi terjadi melalui 3 cara, yaitu :

1. Pendiri hanya akan merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki pikiran dan perasaan yang sama.
2. Mereka melakukan indoktrinasi dan mensosialisasikan cara pikir serta berperilaku mereka kepada karyawan.
3. Perilaku pendiri sebagai model yang membantu karyawan mengenal diri, meningkatkan keyakinan, nilai, serta pandangannya tersebut<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> Wibowo. *op cit.*, h.31

<sup>40</sup> Wibowo. *op cit.*, h.32

<sup>41</sup> Burhanudin. *op cit.*, h.151

Menurut Safaria, budaya organisasi memiliki 2 (dua) fungsi yaitu:

1. Sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
2. Sebagai proses adaptasi eksternal, di mana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar<sup>42</sup>.

Berdasarkan penjelasan dari teori diatas, budaya organisasi tercipta melalui serangkaian proses yang dimana semua proses tersebut akan di awali dengan penilaian internal dari tiap individu karyawan dalam berinteraksi di sebuah lingkungan khususnya lingkungan baru.

Budaya organisasi bisa kuat bisa juga lemah, tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi seperti kepaduan, konsensus nilai dan komitmen individu terhadap tujuan bersama. Budaya organisasi yang kuat menunjukkan bahwa nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan di junjung bersama<sup>43</sup>.

Daniel Feldman mengusulkan model tiga tahap sosialisasi dalam budaya organisasi yang terdiri dari :

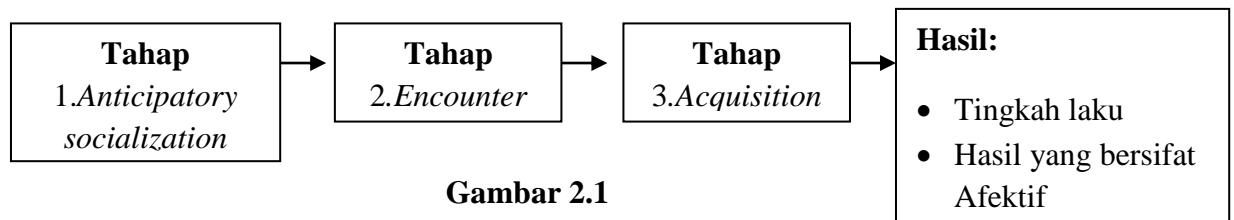
1. Tahap pertama, sosialisasi antisipasi / (*anticipatory socialization*), yaitu sosialisasi organisasi biasanya dimulai sebelum individu bergabung dengan organisasi.
2. Tahap kedua, pertemuan / *encounter*. Nilai, keterampilan dan perilaku mulai berubah ketika karyawan baru menemukan, seperti apa sebenarnya organisasi tersebut. Selama tahap ini, individu di tuntut untuk dapat menyelesaikan berbagai macam konflik yang terjadi antara pekerjaan dan kepentingan di luar.
3. Tahap ketiga, perubahan dan pemahaman yang bertambah / *acquisition*. Karyawan menguasai keterampilan, peran dan menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma kelompok kerja<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup>Ibid., h.152

<sup>43</sup>Ibid., h.153

<sup>44</sup>Ibid., h.156.



### Tahapan Sosialisasi dalam Budaya Organisasi

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi timbul melalui beberapa tahapan dengan dimulai dari sosialisasi antisipasi, pertemuan dan perubahan dan pemahaman yang bertambah.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai karakteristik budaya organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi, dimana sadar atau tidak sadar setiap organisasi akan menampakkan sifat, ciri dan karakteristik yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama untuk pelaksanaannya

Dalam budaya organisasi dikenal adanya beberapa mitos. Mitos adalah suatu kepercayaan yang dianut bersama, namun belum tentu mengandung kebenaran. Mitos berkenaan dengan budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Budaya merupakan alat yang cepat untuk menentukan suatu persoalan.
2. Budaya dan strategi tidak ada hubungannya satu sama lain. Budaya merupakan pola perilaku berakar mendalam pada orang dan strategi adalah sebuah gagasan tentang bagaimana bersaing secara efektif.
3. Budaya menolak semua perubahan. Budaya menolak terjadi, jika nilai utama yang sudah lama atau tata cara atau praktik yang diterima luas dalam bahaya.

4. Perubahan budaya dapat dikelola. Perubahan budaya hanya dapat dilakukan, jika mereka merasa perlu untuk itu dan sangat siap untuk berubah. Mereka berubah ketika kecerdikan kolektifnya mengenal bahwa dunia telah berubah dan bahwa budaya menerima lebih baik dengan maksud agar bisnisnya selamat.
5. Kepemimpinan merupakan kunci untuk menanamkan budaya korporasi yang kuat.
6. Orang bergantung pada budaya yang diketahui, bahkan ketika sudah tidak relevan lagi.
7. *Strong culture* (budaya kuat) bersifat monolistis. Budaya monolitik timbul dalam industri, dimana pola perilaku tertentu dan konsisten merupakan jaminan terbaik bagi keberhasilan masa depan.
8. Budaya tidak untuk setiap orang. Suka atau tidak suka, kita terbenam dalam budaya kerja. Karena budaya menjadi faktor kunci yang mempengaruhi perusahaan sukses atau gagal, perlu masuk dalam prioritas tinggi manajemen<sup>45</sup>.

Berdasarkan penjelasan teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penerapan budaya organisasi akan selalu dikaitkan dengan yang namanya mitos, dimana mitos adalah sebuah kepercayaan yang dianut dalam sebuah organisasi dengan sendirinya menimbulkan sebuah kebiasaan dalam organisasi itu sendiri meskipun kebenarannya belum bisa terjamin, yang dengan kata lain mitos dalam sebuah organisasi ialah sikap, kepercayaan, dan nilai yang dianut oleh organisasi dalam meyakini sesuatu yang belum terjadi.

Selain itu, Robbins dan Judge juga mengemukakan ada beberapa karakteristik budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong agar bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci atau detail, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan / *precision*, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

---

<sup>45</sup> Wibowo. *op cit.*, h.19

3. Orientasi hasil. Sejauhmana pihak manajemen lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauhmana keputusan manajemen mempertimbangkan efek yang akan dirasakan orang di dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi *team*. Sejauhmana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim daripada individu - individu.
6. Keagresifan / *aggressiveness*. Sejauhmana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Stabilitas. Sejauhmana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan<sup>46</sup>.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik dan salah satunya adalah karakteristik orientasi pada tim kerja.

Maka, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan dan norma yang dianut bersama di dalam organisasi dan menjadi tolak ukur bagi anggotanya untuk berperilaku dalam kesehariannya.

Budaya organisasi mencerminkan beberapa indikator, diantaranya : indikator pertama, yaitu orientasi *team* (kerja tim), indikator kedua, yaitu berani mengambil resiko, indikator ketiga, yaitu perhatian pada hal detail dan indikator ke empat, yaitu agresif (kompetitif). Budaya organisasi dapat diukur dengan kuesioner dengan model skala *likert*.

---

<sup>46</sup> Burhanudin. *op cit.*, p.149

### **3 Komitmen Organisasi**

Semua perusahaan tentu menginginkan untuk memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasinya, sebab dengan komitmen yang tinggi berarti karyawan tersebut memiliki kesetiaan pada organisasinya. Kesetiaan dalam arti bahwa mereka tidak akan mengundurkan diri dari perusahaan, mau bekerjasama untuk memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaannya.

Menurut Blau dan Boal dalam bukunya Robbins dan Judge menjelaskan bahwa “Komitmen organisasi merupakan sebuah kondisi dimana seorang karyawan menetapkan suatu organisasi, serta tujuan perusahaan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut<sup>47</sup>.

Sedangkan, Mowday juga mengungkapkan tentang komitmen dalam bukunya sopiah mengatakan bahwa “Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”<sup>48</sup>.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu perilaku yang timbul dan di yakini serta dipercaya oleh semua karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tersebut yang dibuktikan dengan keinginan untuk mempertahankan status keanggotaan dalam organisasi tersebut.

---

<sup>47</sup> Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.100.

<sup>48</sup> Sopiah. *loc.cit.*

Meyer dan Allen dalam bukunya Hendi dan Sahya mengatakan bahwa:

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotanya dalam berorganisasi<sup>49</sup>.

Dalam bukunya Sopiah, Robbin juga memaparkan bahwa “Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan untuk merefleksikan perasaan suka atau tidak terhadap organisasi”<sup>50</sup>.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan dalam hati terdalam setiap individu yang dapat mempengaruhi dalam pengambilan tentang masa depan keanggotannya di dalam organisasi tersebut.

Kemudian, O'Reilly dalam bukunya Laurie J Mullins mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai, ‘‘Typically conceived of as an individual's psychological bond to the organization, including a sense of job involvement, loyalty and a belief in the values of the organization’’<sup>51</sup>. (Artinya, komitmen organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi, yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi).

Sedangkan, Minner dalam bukunya Sopiah mengatakan bahwa ‘‘Komitmen organisasional sebagai sebuah sikap memiliki

---

<sup>49</sup> Hendi Suhendi.*op cit.*, h.258

<sup>50</sup> Sopiah. *loc.cit.*

<sup>51</sup> Laurie J Mullins. *Management and Organisational Behavior* (Britain: CWS,1999), h.812.

ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan”<sup>52</sup>.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, komitmen organisasi adalah sebuah refleksi dalam diri setiap individu yang erat kaitannya dengan kesetiaan pada organisasi tersebut.

Selain itu, Baron dan Greenberg memaparkan bahwa “Komitmen organisasi ialah penerimaan seorang individu terhadap tujuan dan nilai perusahaan, sehingga menimbulkan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan”<sup>53</sup>.

Kemudian, Mathis dan Jackson dalam bukunya Sopiah juga mengatakan bahwa “*Organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”<sup>54</sup>. (Artinya, komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk sikap percaya, yakin dan setia dari setiap orang di dalam organisasi tersebut yang mengakibatkan setiap orang tersebut mempunyai motivasi yang lebih untuk lebih menghasilkan banyak prestasi di dalam organisasi.

---

<sup>52</sup> Sopiah. *op cit.*, h.156

<sup>53</sup> Hendi Suhendi. *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h.259.

<sup>54</sup> Sopiah. *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi , 2008), h.155.

Kemudian, menurut Hendi, ada beberapa langkah yang harus dikembangkan dalam meningkatkan komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. **Lama bekerja (*time*)**

Lama bekerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Semakin panjang waktu seseorang berada di dalam perusahaan, semakin terlihat bahwa dia memiliki komitmen terhadap perusahaan tersebut.

2. **Kepercayaan (*trust*)**

Setelah pemberdayaan dilakukan oleh pihak manajemen, langkah selanjutnya, yaitu membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Pertukaran informasi berjalan dengan baik dan kondisi perusahaan yang kondusif akan tercipta karena adanya rasa saling percaya di antara anggota organisasi untuk itu kepercayaan dalam organisasi perlu ditingkatkan. Kepercayaan antara keduanya dapat diciptakan dengan cara:

- a. Menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja.
- c. Menghargai setiap perbedaan cara berpikir dan perbedaan prestasi yang diraih karyawan.
- d. Menyediakan akses informasi yang cukup.

3. **Rasa percaya diri**

Rasa percaya diri menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga komitmen terhadap perusahaan semakin tinggi.

Keyakinan karyawan dapat ditimbulkan dengan cara:

- a. Mendelegasikan tugas penting kepada karyawan
- b. Menggali saran dan ide dari karyawan
- c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen
- d. Menyediakan instruksi tugas untuk penyelesaian yang baik.

4. **Kredibilitas (*credibility*)**

Menjaga kredibilitas dengan memberikan perhatian khusus dan menciptakan lingkungan kerja yang sehar dan kondusif, sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memandang karyawan sebagai partner strategis
- b. Meningkatkan target disemua bagian pekerjaan

- c. Mendorong inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi
  - d. Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.
5. Pertanggungjawaban (*accountability*)  
 Pertanggungjawaban pada wewenang dan pembagian secara jelas tentang peran, standard dan tujuan penilaian terhadap kinerjanya. Tahap ini merupakan sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Akuntabilitas dapat dilakukan dengan cara;
- a. Menggunakan jalur *training* dalam mengevaluasi kinerja karyawan
  - b. Memberikan pekerjaan secara jelas dan ukuran yang jelas
  - c. Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran kerja
  - d. Memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya<sup>55</sup>.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan jika karyawan telah lama bekerja, percaya diri dalam pekerjaanya, mampu bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya, maka bisa dipastikan karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi.

Kemudian, Randall menjelaskan bahwa, "Komitmen organisasi menggambarkan relatif kuatnya identifikasi individu dan keterlibatan didalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi terdiri dari tiga komponen utama, yaitu :

1. Kepercayaan seseorang yang kuat dan menerima tujuan organisasi
2. Kesediaan seseorang mengupayakan sekutu tenaga untuk menjadi bagian organisasi.
3. Keinginan seseorang untuk memelihara keanggotaannya<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> Hendi Suhendi. *op cit.*, h.266

<sup>56</sup>Burhanudin. *Perilaku Organisasi*(Jakarta: CAPS, 2011), h.26.

Meyer dan Allen dalam Fred Luthans mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, diantaranya : yang pertama ialah komitmen afektif, komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Kedua ialah komitmen kelanjutan yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini karena tidak ada panutan dan penghargaandan dimensi ketiga ialah komitmen normatif adalah perasaan harus untuk selalu berada dalam organisasi tersebut<sup>57</sup>.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu, komponen afektif, komponen kelanjutan dan komponen normatif. Ketiga komponen ini saling berhubungan dan berkaitan.

Sedangkan, Meyer, Allen dan Smith dalam Stephen P. Robbins juga mengatakan bahwa ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu : Pertama Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Kedua, Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang di rasa dari bertahan dalam suatu organisasi, bila di bandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin akan merasa mengundurkan diri dari perusahaan karena sudah merasa di berikan bayaran yang terbilang cukup. Ketiga, Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis<sup>58</sup>.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi akan meningkat jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam menggapai tujuan perusahaan.

---

<sup>57</sup> Fred Luthans. *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2006), h.249

<sup>58</sup> Stephen P Robbins.*op cit.*, h.101.

Senada dengan Meyer, Allen, Robbins memaparkan bahwa :

Komitmen organisasional menunjukkan sejauh mana seseorang memihak sebuah organisasi, serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu;

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu nilai ekonomi yang di rasakan, jika tetap bertahan di dalam organisasi di bandingkan, jika meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komiten normatif (*normative commitment*), yaitu kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan etis dan moral<sup>59</sup>.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah perasaan emosional yang kuat dalam diri seorang karyawan terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan berdasarkan uraian dan pendapat para ahli diatas bahwa Komitmen organisasi adalah keinginan seorang karyawan untuk tetap terus mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi mencerminkan tiga dimensi, yaitu dimensi pertama afektif (*affective*) dengan indikator pertama emosi positif pada organisasi, dengan indikator kedua kebanggaan menjadi anggota. Dimensi ke dua, yaitu dimensi berkelanjutan

---

<sup>59</sup>Ibid.

(*continuance*) dengan indikator, ialah mencurahkan segenap tenaga untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Dimensi ke tiga, yaitu dimensi normatif (*normative*) dengan indikator, ialah keinginan kuat untuk bertahan atau berada dalam organisasi. Komitmen organisasi diukur dengan kuesioner dengan model skala *likert*.

## B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh :

1. Ratna Yulia Wijayanti, dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus**", Analisis Manajemen, Vol. 4 No.2 Juli tahun 2010, ISSN : 1411-1799, halaman 136.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja PNS di lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama – sama terhadap kinerja PNS di lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dari instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarluaskan kepada PNS yang ada Organisasi Dinas Pendidikan. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada Organisasi Dinas Pendidikan yaitu 148 PNS. Berdasarkan perhitungan, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 58 orang. Teknik pengambilan sample dilakukan secara *Simple Random Sampling*, yaitu sampel yang diambil secara acak berurutan. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan berupa kuesioner. Skala pengukuran yang akan digunakan adalah skala *Likert*. Uji instrument berupa uji validitas terhadap masing – masing butir pernyataan dari variabel kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), dan variabel kinerja (Y) untuk

memperoleh data yang valid dan selanjutnya diikutkan dalam uji reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas diujicobakan kepada 20 (dua puluh) orang responden. Peneliti menggunakan uji regresi berganda dalam teknik analisis data. Uji secara parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus.

Sebaliknya, penelitian yang peneliti lakukan adalah berjudul hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pada Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Penelitian ini terdiri dari 3 (variabel), yaitu variabel terikat adalah kinerja yang diberi symbol Y dan variabel bebas adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi yang diberi simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Metode yang peneliti digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer dalam bentuk kuesioner dengan model skala *likert* untuk menguji instrumen. Proses validasi instrumen menggunakan koefisien korelasi. Sedangkan, reliabilitas terhadap butir – butir pertanyaan kuesioner menggunakan *Alpha croanbach*, serta

teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan korelasi. Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi diduga memiliki hubungan positif terhadap kinerja.

2. Niki Kosasih, dengan judul "**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai**", Jurnal Dinamika Manajemen, Vol.2 No.3 Juli-September tahun 2014, ISSN: 2338-123X.

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menggambarkan budaya organisasi, komitmen keorganisasian dan kinerja pegawai, (2) menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja pegawai baik secara parsial. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Batanghari. Data primer yang terdiri dari kinerja pegawai, komitmen organisasi dan budaya organisasi dikumpul dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Regresi berganda, yang didahului oleh uji reliabilitas dan validitas yang kemudian dilanjutkan dengan uji t, dan penentuan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya, secara parsial diketahui bahwa; (1) Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pegawai dan (2) Komitmen Keorganisasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Dewi Urip Wahyuni, Budiman Christiananta, Anis Eliyana, dengan judul "*Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya*". *Educational Research International*, Vol.3(2) April 2014, page. 82-96.

*This research is intended to analyze the influence of organizational commitment, transactional leadership and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of the private senior high school teachers in Surabaya. Population of this research consist of 511 private senior high school teachers deriving from all over areas of Surabaya whose schools have already been accredited research consist of 186 certified teachers deriving from private senior high schools available in 5 areas in Surabaya, namely in the north, west, east, south and central part of Surabaya. The samples are taken by using cluster random sampling technique while their data are collected by filling in the Analyze Moment structure (AMOS 2.0). Outputs of this research indicate that the influences are significant (Artinya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan layanan, kepuasan kerja terhadap kinerja guru – guru swasta di*

Surabaya. Populasinya berjumlah 511 orang dengan *sample* sejumlah 126 guru. Teknik samplenya menggunakan teknik kluster dan acak sederhana. Kemudian pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan software AMOS).

4. Ali Ibrahim Mohamed, Ahmed Ali Shiekh Abukar, dengan judul "***The Impact Of Organizational Culture On Employees Performance Of Mogadishu Universities***", *Journal Academic Research International*, Volume. 4 No. 6 tahun 2013, page. 382-391.

*The purpose of this study is to investigate the impact of organizational culture on employee's performance of Mogadishu Universities. This study conducted through survey research design. The target population of this study was three universities, e.g. SIMAD University, Mogadishu University, University of Somalia, and the sample size consisted of 70 respondents. The data was extracted from the three selected universities in Mogadishu- Somalia through questionnaire, and the data analyzed SPSS. The study found significate strong positive correlation between organizational culture and employee's performance (Artinya, kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja di Universitas Mogadishu. Metode penelitiannya menggunakan survey. Sample yang digunakan adalah berjumlah 70 responden dan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan analisis data*

menggunakan SPSS. Hasilnya terdapat korelasi positif dan kuat antara budaya organisasi dan kinerja).

**Tabel II. 1**  
**Matriks Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Peneliti	Variabel	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Kinerja
1	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus	Ratna Yulia Wijayanti	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kinerja (Y)		√	√
2	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai	Niki Kosasih	Budaya Organisasi (X1), Komitmen Keorganisasian (X2), Kinerja (Y)	√		√
3	Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction, and Work Performance of Teachers at Private Senior Schools in Surabaya	Dewi Urip Wahyuni, Budiman Christiana nta, Anis Eliyana	Organizational Commitment (X1), Transactional Leadership (X2), Servant Leadership (X3), Work Perfromance (Y)		√	√
4	The Impact Of Organizational Culture On Employess Performance Of Mogadishu Universities	Ali Ibrahim Mohamed, Ahmed Ali Shiekh A bukar	Organizatioanal Culture (X), Employess Performance (Y)	√		√

Terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian atau jurnal terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yang akan dipaparkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel II. 2**  
**Persamaan dan Perbandingan Penelitian**

Jurnal 1		
Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus	Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pada Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta
Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja PNS di lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan.</li> <li>Mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama - sama terhadap kinerja PNS di lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Badan Kepegawaian Negara.</li> <li>Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Badan Kepegawaian Negara</li> </ol>
Populasi	Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan yaitu 148 PNS	Seluruh Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta
Sampel	58 Orang	Karyawan pada Biro Kepegawaian dan Umum
Teknik Samping	Simple Random Sampling	Purposive Sampling
Teknik Analisa	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Linear Sederhana
Jurnal 2		
Judul	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai	Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pada Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta
Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Menggambarkan budaya organisasi, komitmen keorganisasian dan kinerja pegawai.</li> <li>Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja baik secara parsial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Badan Kepegawaian Negara.</li> <li>Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Badan Kepegawaian Negara</li> </ol>
Populasi		Seluruh Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta
Sampel		Karyawan pada Biro Kepegawaian dan

		Umum
Teknik Samping	Simple Random Sampling	Purposive Sampling
Teknik Analisa	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Linear Sederhana
Jurnal 3		
Judul	Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya	Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pada Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta
Tujuan	1. Menganalisa komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan layanan, kepuasan kerja terhadap kinerja guru-guru swasta di Surabaya	1. Mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Badan Kepegawaian Negara. 2. Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Badan Kepegawaian Negara
Populasi	511 orang	Seluruh Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta
Sampel	126 guru	Karyawan pada Biro Kepegawaian dan Umum
Teknik Samping	Teknik Kluster dan acak sederhana	Purposive Sampling
Teknik Analisa	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Linear Sederhana
Jurnal 4		
Judul	The Impact of Organizational Culture On Employees Performance Of Mogadishu Universities	Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pada Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta
Tujuan	1. Mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja di Universitas Mogadishu	1. Mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Badan Kepegawaian Negara. 2. Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Badan Kepegawaian Negara
Populasi	Seluruh dosen di Universitas Mogadishu	Seluruh Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta
Sampel	70	Karyawan pada Biro Kepegawaian dan Umum
Teknik Samping	Survey, Sample	Purposive Sampling
Teknik Analisa	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Linear Sederhana

### C. Kerangka Teoretik

Kinerja adalah salah satu ranah dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang penting sebab semua lembaga apapun tentu selalu memperhatikan dan menginginkan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja pada karyawan akan terwujud apabila ada kerjasama dari semua pihak terlaksana dengan baik termasuk dari segi budaya organisasi dalam hal ini kebiasaan karyawan dalam bekerja dan komitmen organisasi dimana karyawan memiliki rasa kesetiaan yang kuat terhadap lembaga tersebut.

Menurut Koesmono dalam Hetty Ismainar mengatakan bahwa, “Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan”<sup>60</sup>.

Menurut Binawan dan Gunarsih mengatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi baik secara sendiri – sendiri maupun secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai”<sup>61</sup>.

Menurut Anderson mengatakan bahwa “Organisasi yang memiliki kompetensi dasar yang bagus, namun tidak memiliki budaya organisasi yang baik maka kinerja organisasi tersebut tidak optimal baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang”<sup>62</sup>.

---

<sup>60</sup> Hetty Ismainar, *Manajemen Unit Kerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), h.8.

<sup>61</sup> Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), h.109.

<sup>62</sup> Edi Slamet Irianto, *Pajak Kepemimpinan dan Masa Depan Lintas Generasi* (Semarang : Kemenkeu, 2013), h.149.

Menurut Moeljono menjelaskan bahwa “Semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut”<sup>63</sup>.

Selain itu, Menurut Kotler dan Heskett dalam bukunya *Corporate Cultur dan Performance* mengatakan bahwa, “Budaya yang kuat sering dikatakan membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai”<sup>64</sup>.

Cohen dalam bukunya Erika Setyanti mengatakan bahwa “anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan kinerja dan produktivitas yang semakin baik”<sup>65</sup>.

David Cooper mengatakan bahwa “*Most manager believe that real commitment from staff would dramatically improve the performance of their business*”<sup>66</sup>.

Selain itu, menurut Begley dalam Sanusi Hamid mengatakan bahwa “Komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah selanjutnya akan berdampak negatif terhadap kinerja”<sup>67</sup>.

Selain itu, Fred Luthans mengatakan bahwa “Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan”<sup>68</sup>.

---

<sup>63</sup> Moeljono Djokosantoso, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003).

<sup>64</sup> Philip Kotler and Heskett, *Corporate Culture and Performance* (Jakarta :Simon Schuster, 2008).

<sup>65</sup> Erika Setyani, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), h.60.

<sup>66</sup> David Cooper, *Improving People Performance in Construction* (Burlington: Gower,2004), h.31.

<sup>67</sup> Sanusi Hamid, *op.cit*, h.60.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta.

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka teoretik, maka perumusan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut,

1. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja.
2. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Sehingga semakin baik budaya organisasi dan komitmen organisasi di dalam perusahaan, maka kinerja seorang karyawan akan semakin tinggi pada perusahaan.

---

<sup>68</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Andi,2006)

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat (sahih, benar dan valid), serta reliabel (dapat dipercaya dan dapat diandalkan) tentang :

- 1 Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja
- 2 Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat Badan Kepegawaian yang beralamat di Jalan Mayjend Sutoyo No.12 Cilitan Jakarta Timur 13640. Tempat ini dipilih sebagai tempat penelitian karena adanya masalah mengenai kinerja di institusi tersebut. Selain itu, tempat ini dipilih karena faktor keterjangkauan, yaitu kesediaan Badan Kepegawaian Negara untuk peneliti melakukan penelitian di lembaga tersebut, sehingga memudahkan proses pengambilan data untuk penelitian.

## 2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 4 (empat) bulan, terhitung mulai pada bulan Maret 2017 – Juni 2017. Waktu ini dipilih karena dianggap sebagai waktu yang tepat untuk melaksanakan penelitian, karena jadwal perkuliahan peneliti sudah tidak padat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti dapat maksimal dalam melakukan penelitian.

## C. Metode Penelitian

### 1 Metode

Metode penelitian pada dasarnya merupakan “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”<sup>69</sup>. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* dengan pendekatan korelasional. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Menurut Lawrence dalam buku Sugiyono mengemukakan bahwa :

*Survey are quantitative beast. The survey ask many people (call respondent) about their belief, opinions, characteristic and past or present behavior. Survey are appropriate for research questions about self reported belief o behavior*<sup>70</sup>.

Artinya, penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut

<sup>69</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* ( Bandung: Alfabeta, 2007), h.3.

<sup>70</sup>Ibid., h. 12.

dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

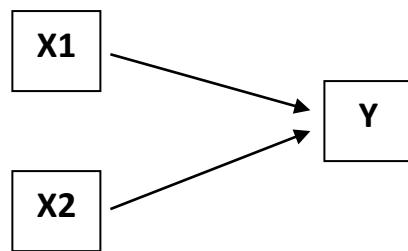
Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan korelasional. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa erat hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Dengan pendekatan koresisional dapat dilihat hubungan antara variabel bebas 1 (Budaya Organisasi) dengan variabel terikat (Kinerja) dan variabel bebas 2 (Komitmen Organisasi) dengan variabel terikat (Kinerja) sebagai variabel yang dipengaruhi.

## **2 Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa :

- 1 Terdapat hubungan signifikan positif antara variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja).
- 2 Terdapat hubungan signifikan positif antara variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja).

Maka, konstelasi hubungan antar variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Bebas (X1) : Budaya Organisasi

Variabel Bebas (X2) : Komitmen Organisasi

Variabel Terikat (Y) : Kinerja

→ : Arah Hubungan

#### D. Populasi dan Sampling

“Populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>71</sup>.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Hal ini didasarkan bahwa, setelah melakukan *survey* awal melalui wawancara dan observasi langsung diketahui bahwa terdapat banyak hubungan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Negara.

---

<sup>71</sup> Sugiyono. *Op.Cit.*, h. 80

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”<sup>72</sup>. Sampelnya dalam penelitian ini diambil secara *purposive*.

Sugiyono mengatakan bahwa, “*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”<sup>73</sup>.

Untuk penelitian ini, sampelnya adalah karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta dengan jumlah 70 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini meneliti tiga variabel, yaitu budaya organisasi (variabel X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (variabel X<sub>2</sub>) dan kinerja (variabel Y). Adapun instrumen untuk mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1 Kinerja (Variabel Y)**

#### **a Definisi Konseptual**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

#### **b Definisi Operasional**

Kinerja mencerminkan beberapa indikator, yaitu indikator integritas, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Data yang diambil adalah data sekunder, data yang berbentuk nilai final Standar Kinerja Pegawai (SKP) dari Badan Kepegawaian Negara.

---

<sup>72</sup>Ibid., h. 81

<sup>73</sup>Ibid., h. 126.

## **2 Budaya Organisasi (Variabel X 1)**

### **a Definisi Konseptual**

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan dan norma yang dianut bersama di dalam organisasi dan menjadi tolak ukur bagi anggotanya untuk berperilaku dalam kesehariannya.

### **b Definisi Operasional**

Budaya organisasi mencerminkan beberapa indikator, diantaranya indikator pertama, yaitu orientasi *team* (kerja tim), indikator kedua, yaitu berani mengambil resiko, indikator ketiga, yaitu perhatian pada hal detail dan indikator ke empat, yaitu agresif (kompetitif).

### **c Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi**

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reliabilitas.

Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.3.

**Tabel III. 1**  
**Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi**

<b>Indikator</b>	<b>No. Butir Ujicoba</b>		<i>Drop</i>	<b>No. Butir Valid</b>	
	(+)	(-)		(+)	(-)
Orientasi Team (Kerja Tim)	1,6,8,11,13,1 4,15,18,	3	-	1,5,7,10,12, 13,14,17,	3
Inovasi dan Berani mengambil resiko	‘4,19,21, 22,23,24,25	20	20	3,17,18,19, 20,21,22	-
Perhatian pada hal detail	7,10, 16,17	12	12	6,9,14,15	-
Agresif (kompetitif)	2,5,9	-	2	3,7	-

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban.

Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel III. 2**  
**Skala Penilaian Instrumen Budaya Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju ( SS )	5	1
2.	Setuju ( S )	4	2
3.	Ragu-ragu ( RR )	3	3
4.	Tidak Setuju ( TS )	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju ( STS )	1	5

#### **d Validasi Instrumen Budaya Organisasi**

Proses pengembangan instrumen budaya organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel budaya organisasi terlihat pada tabel III.1.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir – butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel budaya organisasi sebagaimana tercantum pada tabel III.1. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan kepada 20 karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta diluar sampel.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}} \quad 74$$

Dimana :

- $r_{it}$  = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- $x_i$  = Deviasi skor butir dari  $X_i$
- $x_t$  = Deviasi skor dari  $X_t$ .

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0.444$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*.

Berdasarkan perhitungan tersebut, dari nomor pernyataan setelah divalidasi terdapat 3 butir yang *drop*, sehingga pernyataan yang valid yang dapat digunakan sebanyak 22 butir pernyataan. Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

---

74 Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo,2008). h.86

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]^{75}$$

Dimana :

$r_{ii}$	= Reliabilitas instrumen
$k$	= Banyak butir pernyataan ( yang valid)
$\sum si^2$	= Jumlah varians skor butir
$st^2$	= Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$St^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

$S_t^2$	= Simpangan baku
$n$	= Jumlah populasi
$\sum X_i^2$	= Jumlah kuadrat data X
$\sum X_i$	= Jumlah data

Dari perhitungan di atas reliabilitas terhadap butir – butir pernyataan yang telah dinyatakan valid. Kemudian dimasukkan dalam rumus *Alpha Cronbach* dan di peroleh hasil  $r_{ii}$  sebesar 0,885. Hal ini menunjukkan instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 22 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur budaya organisasi.

<sup>75</sup>Ibid. 89

<sup>76</sup> Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2004), h. 350

### **3 Komitmen Organisasi (Variabel X 2)**

#### **a Definisi Konseptual**

Komitmen organisasi adalah keinginan seorang karyawan untuk tetap terus mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

#### **b Definisi Operasional**

Komitmen organisasi mencerminkan tiga dimensi, yaitu dimensi pertama afektif (*affective*) dengan indikator pertama emosi positif pada organisasi, dengan indikator kedua kebanggaan menjadi anggota. Dimensi ke dua, yaitu dimensi berkelanjutan (*continuance*) dengan indikator, ialah mencerahkan segenap tenaga untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Dimensi ke tiga, yaitu dimensi normatif (*normative*) dengan indikator, ialah keinginan kuat untuk bertahan atau berada dalam organisasi.

#### **c Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi

mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.3.

**Tabel III. 3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Uji Coba</b>		<b>Drop</b>	<b>No. Butir Valid</b>	
		(+)	(-)		(+)	(-)
Dimensi Afektif	Emosi positif pada organisasi	1,5,6,9, 12,20,21,2 2, 23,24,25	11	11	1,4,5,8,10, 16,17,18,1 9,20	-
	Kebanggaan menjadi anggota	3,10,13,28	28	28	3,9,11	24
Dimensi Berkelanjutan	Mencurahkan segenap tenaga (bekerja keras)	4,14,19,27	17	17	3,12,14, 23	-
Dimensi Normatif	Keinginan kuat untuk bertahan	2,7,8,15, 18,26,	16,29	2,16	6,7,14,22	25

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban.

Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel III. 4**  
**Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju ( SS )	5	1
2.	Setuju ( S )	4	2
3.	Ragu-ragu ( RR )	3	3
4.	Tidak Setuju ( TS )	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju ( STS )	1	5

#### **d Validasi Instrumen Komitmen Organisasi**

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel komitmen organisasi terlihat pada tabel III.3.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir – butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel komitmen organisasi sebagaimana tercantum pada tabel III.3. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan kepada 20 karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta diluar sampel.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{ixt}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}} \quad 77$$

Dimana :

$r_{it}$ = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$ = Deviasi skor butir dari  $X_i$

$x_t$ = Deviasi skor dari  $X_t$ .

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0.444$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*.

Selanjutnya, dihitung realibilitasnya terhadap butir – butir pernyataan yang telah dianggap valid.Berdasarkan perhitungan tersebut, dari nomor pernyataan setelah divalidasi terdapat 4 butir yang drop, sehingga pernyataan yang valid yang dapat digunakan sebanyak 25 butir pernyataan.Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan

---

77 Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo,2008). h.86

menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]^{78}$$

Dimana :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pernyataan ( yang valid)

$\sum si^2$  = Jumlah varians skor butir

$st^2$  = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$St^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

Dimana :  $S_t^2$  = Simpangan baku

$n$  = Jumlah populasi

$\sum Xi^2$  = Jumlah kuadrat data X

$\sum Xi$  = Jumlah data

Dari perhitungan realibilitas terhadap butir – butir pernyataan yang telah dinyatakan valid. Kemudian dimasukkan dalam rumus Alpha Cronbach dan diperoleh hasil  $r_{ii}$  sebesar 0,913 (proses perhitungan pada lampiran 16 hal 116). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki realibilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur komitmen organisasi.

---

<sup>78</sup>Ibid. 89

<sup>79</sup> Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2004), h. 350

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan korelasi. Pengolahan data penelitian ini menggunakan Excel. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y Atas X

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji *Liliefors*, pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05.

Dengan hipotesis statistik:

$H_0$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_1$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak  $H_0$  jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud dalam prosedur di atas adalah  $(Y - \hat{Y})$ .

### b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan Excel menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. “Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05”<sup>80</sup>.

Sedangkan, kriteria pengujian dengan uji statistik, yaitu:

- 1) Jika signifikansi > 0,05, maka  $H_0$  diterima artinya data tidak linier.
- 2) Jika signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak artinya data linier.

### 2. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mendefinisikan hubungan linier antara satu variabel *independent* dan satu variabel *dependent*. Hasil dari analisis korelasi hanya untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan linier antara variabel saja. Adapun perhitungan persamaan umum regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_i \text{ } ^{81}$$

Keterangan:

---

<sup>80</sup>Kadir dan Djaali, *Statistika Terapan : Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*, (Depok : PT. Rajagrafindo Persada, 2015), h. 180.

<sup>81</sup>Sugiyono, *op.cit.*, h.247.

$\hat{Y}$  = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta (Nilai Y apabila X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ..., X<sub>n</sub> = 0)

b = koefisien regresi variabel bebas

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Signifikansi Parsial

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dengan kinerja (Y) dan komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dengan kinerja (Y).

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = 0 \quad H_1 : b_1 \neq 0$$

$$H_0 : b_2 = 0 \quad H_1 : b_2 \neq 0$$

#### b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa jauh hubungan variabel X<sub>1</sub> dengan variabel Y (besar kecilnya hubungan antara kedua variabel) dan variabel X<sub>2</sub> dengan variabel Y (besar kecilnya hubungan antara kedua variabel), maka menghitung r<sub>xy</sub> dapat menggunakan rumus *Product Moment* dan *Karl Pearson*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \quad ^{82}$$

---

<sup>82</sup>Ibid., h. 241.

Dimana :

$r_{xy}$  = Tingkat keterkaitan hubungan

$\sum x$  = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y

### c. Uji-t

Menurut Soepomo, "Uji-t digunakan sebagai alat analisis data, dapat dipakai untuk menguji satu sampel atau dua sampel"<sup>83</sup>. Pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien regresi secara parsial (Uji-t) dengan menggunakan Excel. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y) dan hubungan komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y).

$t_{hitung}$  dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Skor signifikan koefisien korelasi

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

<sup>83</sup>Bambang Soepomo, *Statistik Terapan : Dalam Penelitian Ilmu – Ilmu Sosial & Pendidikan*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2000), h. 134.

<sup>84</sup> Sugiyono, *op.cit.*, h. 243.

n = banyaknya sampel/data

Selanjutnya Sugiyono menambahkan, kriteria pengujinya sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas > 0,05 Ho diterima
- b. Jika probabilitas < 0,05 Ho ditolak <sup>85</sup>.

#### **4. Perhitungan Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel X ( $X_1, X_2, \dots, X_k$ ), yang merupakan variabel bebas, menerangkan atau menjelaskan variabel Y yang merupakan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel X menerangkan atau menjelaskan variabel Y.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = rxy^2 \text{ } ^{86}$$

---

<sup>85</sup>Ibid.

<sup>86</sup>Sugiyono, *op.cit.*, h. 277.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengelolahan data yang didapat dari tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dengan kinerja. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Ketiga bagian tersebut adalah budaya organisasi, komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Kinerja (Y)**

Data kinerja diperoleh melalui data sekunder berupa data Standar Kinerja Pegawai (SKP) pada Karyawan Badan Kepegawaian Negara (BKN) selama setahun (periode 2015). Dari data tersebut diperoleh nilai terendah, yaitu 80, Sedangkan nilai tertinggi, yaitu 92, sehingga

rata-rata skor variabel kinerja (Y) diperoleh sebesar 87,07, varians ( $S^2$ ) sebesar 6,70 dan simpangan baku (S) sebesar 2,59.

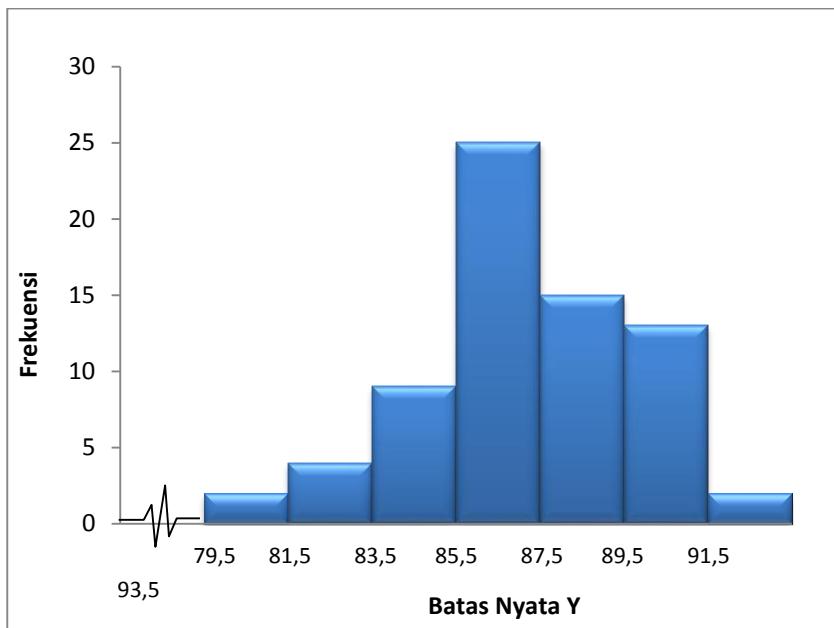
Distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada table.IV, dimana rentang skor adalah 12, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval kelas adalah 2. (proses perhitungan pada lampiran20 hal 129).

**Tabel IV. 1**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja**

<b>Kelas Interval</b>			<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
80	-	81	79.5	81.5	2	2.9%
82	-	83	81.5	83.5	4	5.7%
84	-	85	83.5	85.5	9	12.9%
86	-	87	85.5	87.5	25	35.7%
88	-	89	87.5	89.5	15	21.4%
90	-	91	89.5	91.5	13	18.6%
92	-	93	91.5	93.5	2	2.9%
Jumlah					70	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja, yaitu 25 yang terletak pada interval keempat yakni antara 86-87 dengan frekuensi relatif sebesar 35,7%. Sementara frekuensi rendahnya, yaitu 2 yang terletak pada interval pertama, yakni antara 80-81 dan pada interval kedua, yakni antara 92-93 dengan frekuensi relatif 2,9% pada masing – masing interval.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kinerja maka dapat ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV. 1**  
**Grafik Histogram Kinerja**

## 2. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi memiliki 22 pertanyaan dalam instrument penelitian yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Instrument terbagi ke dalam empat indikator, yaitu indikator pertama adalah orientasi tim, indikator kedua adalah inovasi dan keberanian mengambil resiko, indikator ketiga adalah perhatian pada hal detail, dan indikator keempat adalah keagresifan.

Data budaya organisasi diperoleh melalui pengisian instrument penelitian berupa kuesioner model skala *likert* yang diisi oleh 70 karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 72 dan skor tertinggi adalah 92, jumlah skor adalah 5812, sehingga rata – rata skor budaya organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 83,03, varians (S<sup>2</sup>) sebesar

16,98, dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 4,12. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 28 hal 143).

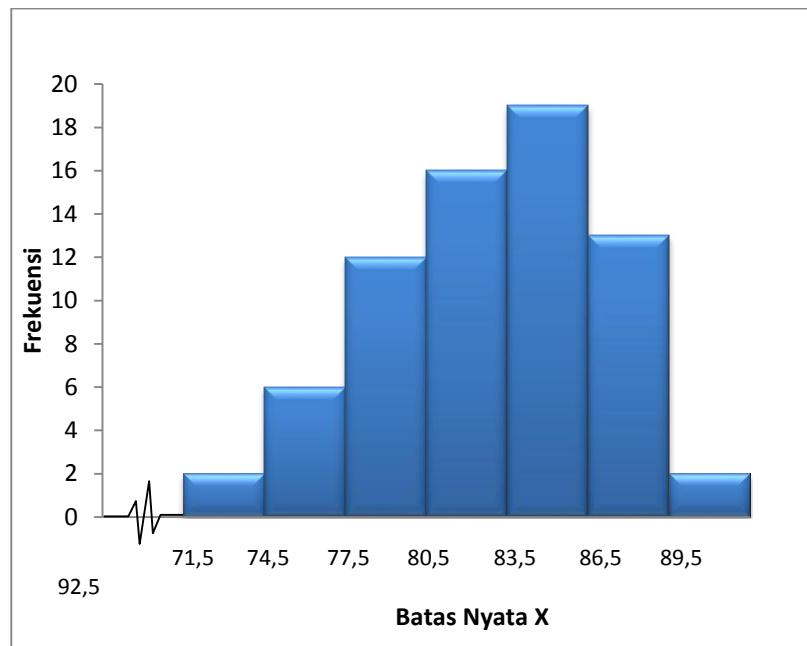
Distribusi frekuensi data budaya organisasi dapat dilihat pada tabel, dimana rentang skor adalah 18, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 3 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 25 hal 139).

**Tabel IV. 2**  
**Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi**

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72	-	74	71.5	74.5	2	2.9%
75	-	77	74.5	77.5	6	8.6%
78	-	80	77.5	80.5	12	17.1%
81	-	83	80.5	83.5	16	22.9%
84	-	86	83.5	86.5	19	27.1%
87	-	89	86.5	89.5	13	18.6%
90	-	92	89.5	92.5	2	2.9%
Jumlah					70	100%

Berdasarkan tabel IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi budaya organisasi, yaitu 19 yang terletak pada interval kelima yakni antara 84-86 dengan frekuensi relatif sebesar 27,1%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 2 yang terletak pada interval pertama dan terakhir yakni, antara 72-74 dan 90-92 dengan frekuensi relatif 2,9%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut budaya organisasi, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV. 2**  
**Grafik Histogram Budaya Organisasi**

Berdasarkan hasil rata – rata hitung skor masing – masing indikator dari budaya organisasi terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah keagresifan yaitu sebesar 26 %. Selanjutnya indikator orientasi tim sebesar 25%, indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko sebesar 25%, dan indikator perhatian pada hal detail sebesar 24%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.3. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 43hal 163).

**Tabel IV. 3**  
**Rata – rata hitung Skor Indikator Budaya Organisasi**

Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase
Orientasi Team (Kerja Tim)	9	= $\frac{279+256+275+269+268+263+262+268+263}{9}$ 267.00	25%
Inovasi dan keberanian mengambil resiko	7	= $\frac{251+266+264+253+264+262+263}{7}$ 260.43	25%
Perhatian pada hal detail	4	= $\frac{266+267+249+240}{4}$ 255.50	24%
Keagresifan	2	= $\frac{277+267}{2}$ 272.00	26%

### 3. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen Organisasi memiliki 24 pertanyaan dalam instrument penelitian yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Instrument terbagi ke dalam empat indikator, yaitu indikator pertama adalah emosi positif pada organisasi, indikator kedua adalah kebanggaan menjadi anggota, indikator ketiga adalah mencurahkan segenap tenaga kerja (kerja keras), indikator keempat adalah keinginan kuat untuk tetap bertahan.

Data komitmen organisasi diperoleh melalui pengisian instrument penelitian berupa kuesioner model skala *likert* yang diisi oleh 70 karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah adalah 71 dan skor tertinggi adalah 90, jumlah skor adalah 5801, sehingga rata – rata skor komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 82,87, varians ( $S^2$ ) sebesar 18,29 dan simpangan baku (S) sebesar 4,28. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 50 hal 175).

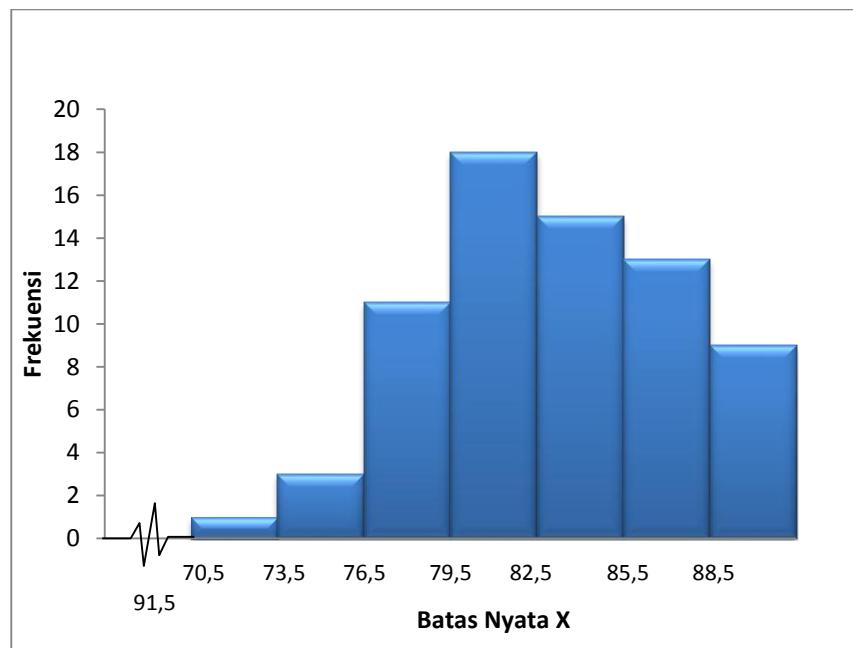
Distribusi frekuensi komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel, dimana rentang skor adalah 19, banyak kelas adalah 7 dan panjang intervalnya 3 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 47 hal 171).

**Tabel IV. 4  
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi**

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
71	-	73	70.5	73.5	1	1.4%
74	-	76	73.5	76.5	3	4.3%
77	-	79	76.5	79.5	11	15.7%
80	-	82	79.5	82.5	18	25.7%
83	-	85	82.5	85.5	15	21.4%
86	-	88	85.5	88.5	13	18.6%
89	-	91	88.5	91.5	9	12.9%
Jumlah					70	100%

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi komitmen organisasi, yaitu 18 yang terletak pada interval keempat yakni antara 80-82 dengan frekuensi relatif sebesar 25,7%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval pertama yakni antara 71-73 dengan frekuensi relatif 1,4%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut komitmen organisasi, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV. 3**  
**Grafik Histogram Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil rata – rata hitung skor masing – masing indikator dari komitmen organisasi terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah kebanggaan menjadi anggota, yaitu sebesar 26%. Selanjutnya indikator emosi positif pada organisasi sebesar 25%, indikator mencurahkan segenap tenagasebesar 25% dan indikator keinginan kuat untuk tetap bertahan sebesar 24%.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.5 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 65 hal 195).

**Tabel IV. 5**  
**Rata – Rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase
Emosi positif pada organisasi	11	= <u>250+239+230+227+225+256+256+252+250+242+248</u> 11 243.18	25%
Kebanggaan menjadi anggota	4	= <u>253+239+248+259</u> 4 249.75	26%
Mencurahkan segenap tenaga (kerja keras)	4	= <u>235+233+237+250</u> 4 238.75	25%
Keinginan kuat untuk bertahan	5	= <u>231+236+238+226+245</u> 5 235.20	24%

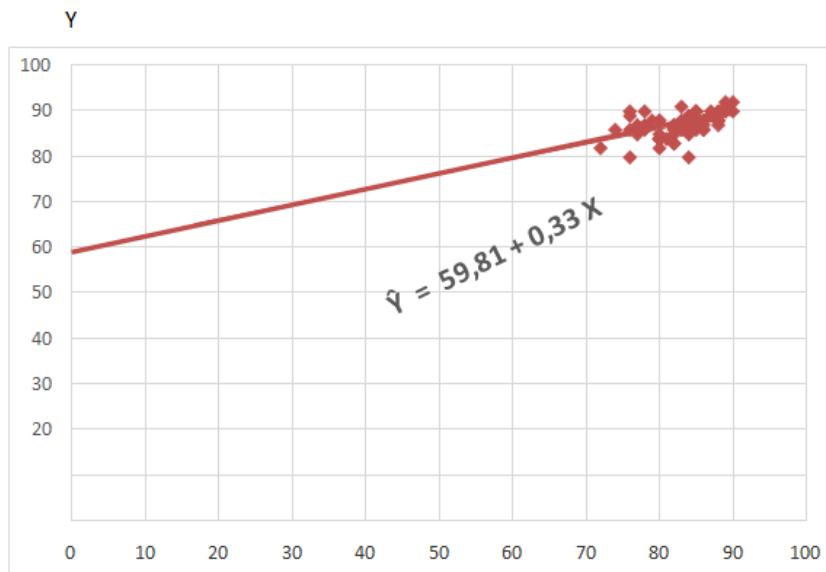
## B. Analisis Data

### 1. Persamaan Garis Regresi

#### a. Budaya Organisasi

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara budaya organisasi dengan kinerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,33 dan menghasilkan konstanta sebesar 59,81 dengan demikian, bentuk hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,81 + 0,33 X$ . Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu budaya organisasi ( $X_1$ ) akan mengakibatkan kinerja (Y) sebesar 0,33 skor pada konstanta 59,81. (Proses perhitungan terdapat di lampiran 29 hal 144).

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 59,81 + 0,33 X$  dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:

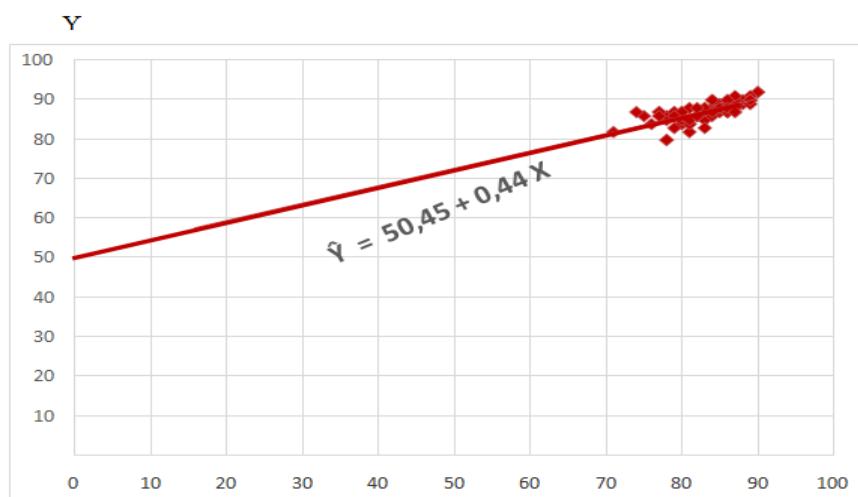


**Gambar IV. 4**  
**Grafik Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja**  
**Persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,81 + 0,33 X$**

### b. Komitmen Organisasi

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara komitmen organisasi dengan kinerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,44 dan menghasilkan konstanta sebesar 50,45 dengan demikian, bentuk hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 50,45 + 0,44 X$ . Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu komitmen organisasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan kinerja (Y) sebesar 0,44 skor pada konstanta 50,45. (Proses perhitungan terdapat di lampiran 51 hal 176).

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 50,45 + 0,44 X$  dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:



**Gambar IV. 5**  
**Grafik Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja**  
**Persamaan regresi  $\hat{Y} = 50,45 + 0,44 X$**

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X 1

Dalam perhitungan persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas  $X_1$  berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas  $X_1$  dilakukan dengan uji *Lilliefors* pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), untuk sampel sebanyak 70 karyawan Badan Kepegawaian Negara dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$  dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji *Lilliefors* menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas  $X_1$  berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $Lo = 0,1046$ , sedangkan  $L_t = 0,1059$ . Ini berarti  $Lo < Lo < L_t$  (perhitungan terdapat pada lampiran 34 Hal 151), artinya berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya terdapat pada dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel IV. 6**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X 1**

No	Galat Taksiran	Lo	Ltabel (0,05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas $X_1$	0,1046	0,1059	Terima $H_0$	Normal

#### b. UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN REGRESI Y ATAS $X_2$

Dalam perhitungan persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas  $X_2$  berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas  $X_2$  dilakukan dengan uji *Lilliefors* pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), untuk sampel sebanyak 70 karyawan Badan Kepegawaian Negara dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$  dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji *Lilliefors* menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas  $X_1$  berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $Lo = 0,1025$ , sedangkan  $L_t = 0,1059$ . Ini berarti  $Lo < Lo < L_t$  (perhitungan terdapat pada

lampiran 56 Hal 183), artinya berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya terdapat pada dapat di lihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel IV. 7**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X 2**

No	Galat Taksiran	Lo	Ltabel (0,05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X 2	0,1025	0,1059	Terima Ho	Normal

**c. Uji Linieritas Regresi Y atas X 1**

Kemudian dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian lineritas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier, dengan kriteria pengujian  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan linear.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dk pembilang  $(k-2) = 15$  dan dk penyebut  $(n-k)=53$ , dengan  $(\alpha) = 0,05$ , diperoleh  $F_{hitung} = -3,52$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,25$ . Ini berarti  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , berarti regresi linier (perhitungan terdapat pada lampiran 38 hal 158)

**d. Uji Lineritas Regresi Y atas X 2**

Kemudian dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian lineritas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier, dengan kriteria pengujian  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan linear.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dk pembilang ( $k-2$ ) = 16 dan dk penyebut ( $n-k$ ) = 52, dengan ( $\alpha$ ) = 0,05, diperoleh  $F_{hitung} = -3,22$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,25$ . Ini berarti  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , berarti regresi linier (perhitungan terdapat pada lampiran60 hal 190).

### **3. Pengujian Hipotesis Penelitian**

#### **a. Uji Hipotesis Y atas X 1**

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak.

Kriteria pengujian, yaitu  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dimana  $H_0$  adalah model regresi tidak berarti dan  $H_a$  adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak harus  $H_0$ .

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 25,56 dan untuk  $F_{tabel}$  sebesar 3,98. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} 25,56 > F_{tabel} 3,98$ , ini berarti  $H_0$  ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (proses perhitungan terdapat pada lampiran 39 hal 159).

Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

**Tabel IV. 8**  
**Anava Untuk Keberartian dan Lineritas Persamaan Regresi**  
**Budaya Organisasi dengan Kinerja  $\hat{Y} = 59,81 + 0,33 X$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	70	531163			
Regresi (a)	1	530700.36			
Regresi (b/a)	1	126.38	126.38	25.56	3,98
Residu	68	336.26	4.94		
Tuna Cocok	15	-102933.17	-6862.21	-3.52	2,25
Galat	53	103269.43	1948.48		
Kekeliruan					

**Keterangan :** \*) Persamaan regresi berarti karena F<sub>hitung</sub> (25,56) > F<sub>tabel</sub> (3,98)  
 ns) Persamaan regresi linear karena F<sub>hitung</sub> (-3,52) < F<sub>tabel</sub> (2,25)

Pengujian koefisien bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja diperoleh koefisien sederhana  $r_{XY} = 0,523$  (proses perhitungan dilihat pada lampiran 41hal 161).

**Tabel IV. 9**  
**Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana antara X 1 dan Y**

Koefisien antara X 1 dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>
	0,523	27,32%	5,055	1,67

Keterangan : Koefisien Korelasi signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) =  $5,055 > 1,67$

Berdasarkan pengujian signifikan koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.9 diatas, diperoleh  $t_{hitung} = 5,055 > t_{tabel} = 1,67$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana  $r_{XY} = 0,523$  adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja.  $r_{XY} = 0,523 =$  berarti sebesar 27,32% kinerja Badan Kepegawaian Negara ditentukan oleh budaya organisasi.

### b. Uji Hipotesis Y atas X 2

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak.

Kriteria pengujian, yaitu  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dimana  $H_0$  adalah model regresi tidak berarti dan  $H_a$  adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak  $H_0$ .

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 77,51 dan untuk  $F_{tabel}$  sebesar 4,00. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} 77,51 > F_{tabel} 3,98$ , ini berarti  $H_0$  ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (proses perhitungan terdapat pada lampiran61 hal 191).

Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

**Tabel IV. 10**  
**Anava Untuk Keberartian dan Lineritas Persamaan Regresi**  
**Komitmen Organisasi dengan Kinerja  $\hat{Y} = 50,45 + 0,44 X$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	70	531163			
Regresi (a)	1	530700,36			
Regresi (b/a)	1	246,44	246,44	77,51	3,98
Residu	68	216,21	3,18		
Tuna Cocok	16	-23501,79	-1468,86	-3,22	2,25
Galat	52	23718,00	456,12		
Kekeliruan					

**Keterangan :** \*) Persamaan regresi berarti karena F<sub>hitung</sub> (77,51) > F<sub>tabel</sub> (3,98)

ns) Persamaan regresi linear karena F<sub>hitung</sub> (-3,22) < F<sub>tabel</sub> (2,25)

Pengujian koefisien bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja diperoleh koefisien sederhana  $r_{XY} = 0,730$  (proses perhitungan dilihat pada lampiran 63 hal 193).

**Tabel IV. 11**  
**Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana Antara X 2 dan Y**

Koefisien antara X 2 dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>
	0,730	53,27%	8,804	1,67

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) = 8,804 > 1,67

Berdasarkan pengujian signifikan koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.11 diatas, diperoleh  $t_{hitung} = 8,804 > t_{tabel} = 1,67$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana  $r_{XY} = 0,730$  adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja.  $r_{XY} = 0,730^2 =$  berarti sebesar 53,27% kinerja Badan Kepegawaian Negara ditentukan oleh komitmen organisasi.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya

1. Hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja.
2. Hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Dari perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya dan penelitian – penelitian sebelumnya, maka dapat diinterpretasikan bahwa budaya dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja atau semakin tinggi budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

##### **a. Budaya Organisasi dengan Kinerja**

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deksripsi, analisis dan pembahasan data tentang hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,81 + 0,33 X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor budaya organisasi ( $X_1$ ), maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,33 pada konstanta 59,81.

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja diperoleh dari hasil determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,2732. Jadi kemampuan dari variabel budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja secara parsial sebesar sebesar 27,32% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar budaya organisasi, seperti : komitmen organisasi, motivasi kerja, beban kerja

### b. Komitmen Organisasi dengan Kinerja

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deksripsi, analisis dan pembahasan data tentang hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 50,45 + 0,44 X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor komitmen organisasi ( $X_2$ ), maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,44 pada konstanta 50,45.

Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja diperoleh dari hasil determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,5327. Jadi kemampuan dari variabel komitmen organisasi untuk menjelaskan kinerja secara parsial sebesar 53,27% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar komitmen organisasi, seperti : budaya organisasi, motivasi kerja, dan beban kerja.

## B. Implikasi

### a. Budaya Organisasi dengan Kinerja

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seseorang untuk bisa berbuat yang terbaik untuk instansinya. Adanya kesesuaian budaya dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, pada variabel budaya organisasi indikator yang paling dominan atau nilai skor tertinggi yang menentukan kinerja pada karyawan yaitu keagresifan dengan nilai skor sebesar 270,00. sedangkan indikator terendah yaitu perhatian pada hal detail dan inovasi dengan nilai skor sebesar 255,50.

Dari hasil pengolahan data, hal yang perlu diperhatikan dengan baik oleh karyawan adalah orientasi tim (kerja tim), yaitu sebesar 267,00. Hal ini berdasarkan hasil perolehan skor rata-rata, indikator orientasi tim perlu untuk lebih diperhatikan.

Implikasi dari penelitian ini, yaitu bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan usaha – usaha pembiasaan pada budaya organisasi sehingga dapat mendukung karyawan untuk menjadi

semakin baik dalam hal kinerja yang nantinya turut andil dalam membantu mencapai semua tujuan instansi tersebut.

### **b. Komitmen Organisasi dengan Kinerja**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seseorang untuk bisa berbuat yang terbaik untuk instansinya.

Adanya komitmen yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, pada variabel komitmen organisasi indikator yang paling dominan atau nilai skor tertinggi yang menentukan kinerja pada karyawan yaitu kebanggaan menjadi anggota dengan nilai skor sebesar 249,72, sedangkan indikator terendah, yaitu keinginan kuat untuk tetap bertahan dengan nilai skor sebesar 235,20

Dari hasil pengolahan data, hal yang dapat diperhatikan adalah bahwa emosi positif pada organisasi, yaitu sebesar 243,18 Hal itu berdasarkan hasil perolehan skor rata-rata, indikator emosi positif pada organisasi perlu lebih diperhatikan.

Implikasi dari penelitian ini, yaitu bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan usaha – usaha peningkatan pada

komitmen organisasi, sehingga dapat mendukung karyawan untuk menjadi semakin baik dalam hal kinerja yang nantinya turut andil dalam membantu mencapai semua tujuan instansi tersebut.

### C. Saran

Berdasarkan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran, yaitu :

1. Bagi mahasiswa untuk bisa mempersiapkan diri dalam memasuki lingkungan kerja. Utamanya untuk lebih mempersiapkan dalam menyesuaikan budaya sendiri dengan budaya institusi tersebut, serta harus memiliki komitmen yang kuat dalam setiap keputusan yang akan diambil.
2. Bagi karyawan untuk meningkatkan perhatian pada hal detail menjadi sebuah budaya organisasi bisa dibiasakan dengan cara membuat list pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dari hal terkecil sampai terbesar, mulai untuk selalu biasa dalam bertindak tanpa disuruh, dikerjakan tanpa tunggu diminta.
3. Selain itu, karyawan perlu meng-*upgrade* komitmennya untuk tetap bisa bertahan di institusi ini, karyawan harus lebih menumbuhkan rasa cinta pada pekerjaan ini supaya rasa ingin bertahan pada institusi ini semakin besar, karyawan harus berpikir bahwa institusi ini sudah membantu banyak untuk perkembangan dirinya dan antar karyawan perlu untuk menjaga hubungan baik agar komitmen – komitmen untuk

tetap bertahan dan mau melakukan yang terbaik selalu ada di benak para karyawan.

4. Bagi masyarakat luas, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan atau acuan dalam memasuki dunia kerja utamanya semoga penelitian ini bisa bermanfaat untuk banyak orang

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Burhanudin, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CAPS,2011.
- Cooper, D. *Improving People Performance in Construction*. Burlington: Gower,2004.
- Djokosantoso, M. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003.
- Hamid, S., *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Irianto, E. S.. *Pajak Kepemimpinan dan Masa Depan Lintas Generasi*. Semarang: Kemenkeu, 2013.
- Ismainar, H, *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gransindo.2016
- Luthans, F, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2006.
- Mangkunegara, A. P, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Mullins, L. J, *Management and Organisational Behavior*. Britain, 1999.
- Poltak, L, *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Rivai, V, *Corporate Performance Management*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009.
- Robbins, S. P, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Setyani, E, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Soepeno, B, *Statistik Terapan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Suhendi, H, *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Ceria, 2010

Wibowo, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

\_\_\_\_\_, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.

**Jurnal :**

Ali Ibrahim Mohamed, dengan judul "*The Impact of Organizational Culture On Employees Performance Of Mogadishu Universities*". *Academic Research International*, Volume. 4 tahun 2014, pages382-391.

Dewi Urip Wahyuni dengan judul "*Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership and Servant Leadership to the Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya*". *Educational Research International*, Vol.3(2), April 2014, pages 82-96.

Niki Kosasih dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai". *Dinamika Manajemen*, Vol.2 No.3 Juli-September tahun 2014, ISSN:2338-123X

Ratna Yulia Wijayanti dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus". *Analisis Manajemen*Vol.4 No.2, 136. ISSN : 1411-1799

**Internet :**

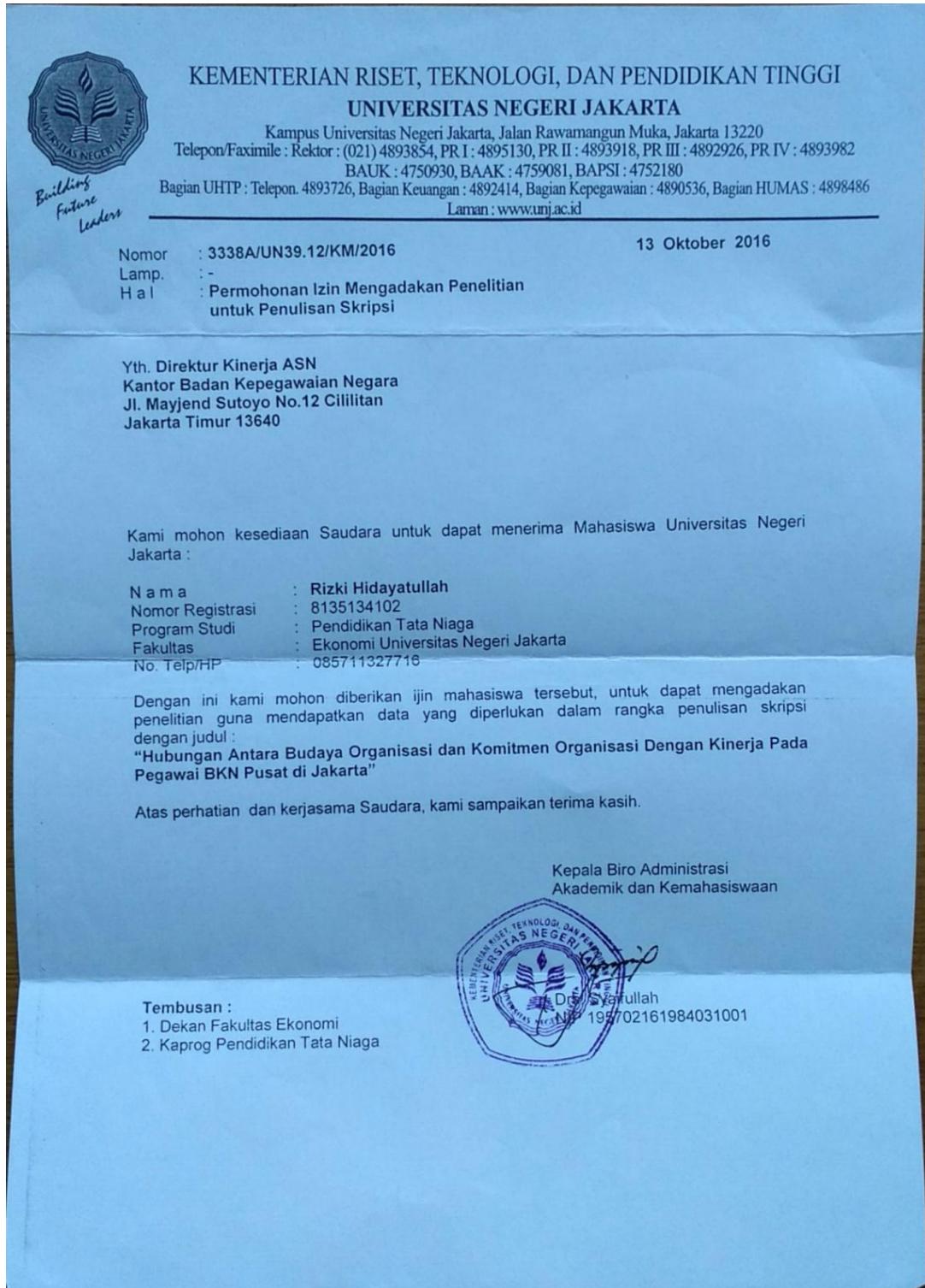
Hidayat, S. (26 Oktober 2011). *google.com*. Diakses 9 November 2016, dari antarajatim.com:<http://www.antarajatim.com/berita/74746/bupatisumenep-temukan-pns-terlambat-masuk-kantor>

Indrawan, A. (03 Januari 2016). *republika.co.id*. Diakses 9 November 2016,dari nasional.republika.co.id:<http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/16/01/03/o0dpav365-bolos-kerja-46-hari-enam-pns-diberhentikan>

Tanea, J. (22 Agustus 2016). *tribunnews.com*. Diakses 9 November 2016, dari solo.tribunnews.com: <http://solo.tribunnews.com/2016/08/22/diduga-tak-tahan-beban-kerja-pns-ini-gantung-dirinya-di-ruang-kerjanya>

Tristia, L. (11 Juli 2016). *Google.com*. Diakses 16 November 2016, dari beritasatu.com: <http://www.beritasatu.com/megapolitan/374104-6000-pns-dki-tidak-hadir-di-hari-pertama-setelah-libur-lebaran.html>

# **VARIABEL Y KINERJA**





## BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Nomor : 886/K/ROPEG/XI/2016 Jakarta, 22 November 2016  
Lampiran :  
Perihal : Ijin Penelitian Kepada

Yth.. Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan UNJ  
di  
Jakarta

1. Menanggapi surat saudara Nomor : 3338A/UN39.12/KM/2016 tanggal 13 Oktober 2016, perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat dalam rangka penulisan Skripsi atas nama :

Nama : Rizki Hidayatullah

Nomor Registrasi : 8135134102

## Program Studi : Pendidikan Tata Niaga

Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa saudara tersebut dapat diijinkan untuk melakukan Penelitian di Kantor Badan Kepegawaian Negara Jakarta.

2. Perlu kami tambahkan bahwa setelah selesai melakukan penelitian tersebut, dimohon agar mahasiswa yang bersangkutan menyampaikan fotocopy hasil penelitian kepada Biro Kepegawaian.
  3. Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Direktur Status dan Kedudukan Kepegawaian,  
selaku

Plt. Kepala Biro Kepegawaian

卷之三

Warr SH

NIP. 19591205 198201 1 001

Tembusan disampaikan Kepada Yth,  
1. Mahasiswa yang bersangkutan  
2. Pertinggal.

**SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN  
KUESIONER PENELITIAN UJI COBA**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa Program Studi Pendidikan Tata Niaga Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Rizki Hidayatullah

NIM : 8135134102

Sedang mengadakan penelitian tentang **“Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pada Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta”**. Bapak/Ibu/Saudara/I terpilih sebagai responden untuk memberikan pendapat sebagai masukan guna mengetahui adanya Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Kinerja.

Besar harapan saya, Bapak/Ibu/Saudara/I bersedia untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rizki Hidayatullah

NIM. 8135134102

## A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data berikut ini terlebih dahulu.

(Jawaban yang Bapak/Ibu isi akan diperlakukan secara rahasia).

- a. No. Responden : \_\_\_\_\_
- b. Nama : \_\_\_\_\_
- c. No HP/Telp : \_\_\_\_\_
- d. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_
- e. Usia
- f. Berapa lama bapak/ibu telah bekerja di Badan Kepegawaian Negara ?
  1. 3 - 6 bulan
  2. 1 - 3 tahun
  3. 3 - 5 tahun
  4. > 5 tahun

## B. PETUNJUK PENGISIAN LEMBAR KUESIONER

1. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai hati nurani,
2. Beri tanda (X) pada jawaban yang sesuai menurut anda,
3. Kriteria Jawaban :

- Sangat setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Ragu – ragu (RR) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu mohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenar – benarnya dan seobjektif mungkin.

### C. LEMBAR KUESIONER

#### Instrumen Variabel X1 ( BUDAYA ORGANISASI)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim					
2	Saya puas dengan satu tugas, sehingga tertantang dengan tugas berikutnya					
3	Loyalitas saya terhadap tim rendah					
4	Saya diberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil sebuah keputusan					
5	Saya mudah untuk menyelesaikan berbagai masalah dengan tepat					
6	Instansi secara aktif mendorong saya untuk saling bekerjasama dengan unit yang lain					
7	Saya mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja					
8	Keputusan diambil berdasarkan informasi terbaik yang telah didapatkan melalui musyawarah					
9	Saya biasa menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan kerja					
10	Saya datang tepat waktu selepas istirahat siang					
11	Bila terjadi ketidak sepakatan, kita bekerja keras untuk mencapai solusi yang terbaik untuk kedua pihak					
12	Saya tidak menggunakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan					

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
13	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja					
14	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi antar unit perusahaan yang terkait					
15	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan sesuai dengan prosedur perusahaan					
16	Saya meminta izin pada atasan, apabila ada kegiatan diluar kantor					
17	Saya membuat <i>list</i> pekerjaan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
18	Jika suatu unit kerja be prestasi, maka semua anggota unit kerja tersebut merasakan penghargaan yang diperoleh					
19	Saya menciptakan ide – ide yang inovatif dalam pekerjaan					
20	Bila terjadi kesalahan, maka saya tidak berani menanggung resikonya					
21	Saya terus menerus mempraktikan cara baru dalam bekerja					
22	Organisasi ini mendorong saya untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan					
23	Saya diberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil sebuah keputusan					
24	Organisasi ini mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas dalam pekerjaan					
25	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun					

**Instrumen Variabel X2 ( KOMITMEN ORGANISASI)**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini					
2	Saya tidak ingin tetap menjadi karyawan atau karyawati di organisasi ini					
3	Saya bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah karyawan di organisasi ini					
4	Semangat bekerja akan terus saya pertahankan untuk membantu organisasi ini menjadi lebih baik lagi					
5	Hidup saya akan mengalami kesulitan, jika sekarang saya keluar dari instansi ini					
6	Saya merasa lebih baik untuk menghabiskan karir saya keluar dari instansi ini					
7	Apa pun resikonya saya akan tetap mempertahankan status sebagai karyawan di organisasi ini					
8	Saya akan bekerja di organisasi ini selama organisasi ini					
9	Saya akan merasa rugi meninggalkan organisasi ini					
10	Saya mencintai organisasi ini apapun kondisinya					
11	Saya senang membicarakan hal negatif tentang instansi ini kepada orang lain					
12	Saya merasa bahwa masalah di organisasi ini adalah masalah saya juga					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
13	Instansi ini berarti bagi saya					
14	Menjadi karyawan yang berprestasi adalah cita – cita saya					
15	Saya akan merasa berat untuk keluar dari instansi ini, meskipun saya mengingkannya					
16	Saya tidak yakin bahwa organisasi ini menjamin masa depan karir saya					
17	Saya tidak bersedia untuk mengorbankan setiap waktu saya untuk organisasi ini					
18	Nilai kesetiaan pada organisasi ini berdampak positif bagi saya					
19	Kelebihan organisasi ini menyebabkan saya rela untuk mencurahkan tenaga saya di tempat ini					
20	Profesi saya sebagai karyawan menuntut saya untuk aktif di organisasi					
21	Saya senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi					
22	Keaktifan saya di instansi ini menuntut saya untuk bekerja optimal					
23	Saya percaya bahwa dengan bekerja di instansi ini akan mendukung pengembangan karir saya					
24	Saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini					
25	Saya menyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang terpenting, oleh karena itu saya masih bekerja disini					

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
26	Saya merasa tetap bekerja di instansi ini merupakan kewajiban moral					
27	Kekurangan yang ada di organisasi ini mendorong saya untuk bekerja lebih baik lagi					
28	Saya tidak bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
29	Saya tidak berhutang banyak pada organisasi ini					

Terima Kasih Atas Partisipasi Anda Dalam Mengisi Kuesioner ini ☺

**DATA RESPONDEN UJI COBA  
BIRO KEPEGAWAIAN**

NO	NAMA	ESELON	JABATAN
1	GUNARTA, S.AP	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Madya
2	TITI AMBARWATI, S.AP	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Muda
3	HERU SUDIANTO	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Muda
4	AROH RISNAYANTI, S.Sos	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Muda
5	SRI WARDINI, S.Sos	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Muda
6	TITIN LESTARI	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Pertama
7	ABDUL SYUKUR	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
8	ENY HERMINAWATI	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
9	BUDI LEKSONO	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
10	WARYANTI SETYANINGSIH	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
11	YULIANA SUWARNI	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
12	SARUN	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
13	SUPANTO	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
14	MUNDRIYONO	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
15	BAMBANG SLAMET S	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
16	ALWANI	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
17	SUGIYARTO	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
18	KARSIMAN	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
19	PAINTEN	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia
20	SRI DASRIATI	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian Penyedia

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL  
VARIABEL X 1 (BUDAYA ORGANISASI)**

No. Res	Butir Pernyataan																									$X_t$	$X_t^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	89	7921
2	5	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	3	2	5	4	2	4	4	95	9025
3	4	4	1	2	4	3	5	4	4	4	3	1	4	3	4	5	5	3	4	2	4	4	2	4	3	86	7396
4	3	5	1	4	4	4	5	5	4	5	5	1	4	4	4	5	4	3	4	1	4	4	4	4	4	95	9025
5	4	5	1	2	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	3	5	5	101	10201
6	4	4	0	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	91	8281
7	4	5	0	2	3	4	5	5	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	93	8649
8	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	111	12321
9	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	81	6561
10	4	4	2	2	2	4	5	5	3	3	3	2	4	4	5	5	5	3	4	2	2	3	3	4	5	88	7744
11	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	86	7396
12	5	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	2	5	4	3	4	4	101	10201
13	5	4	2	2	4	5	5	5	5	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	5	98	9604
14	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	1	4	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	104	10816
15	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	112	12544
16	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	5	106	11236
17	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	5	4	104	10816
18	4	5	2	4	3	5	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	89	7921
19	5	4	2	4	5	4	5	5	5	4	1	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	106	11236
20	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	1	4	4	5	5	5	3	3	2	5	4	4	5	5	102	10404
$\sum X_i$	86	86	40	61	79	87	95	89	86	84	82	32	86	80	87	91	84	84	80	42	81	76	73	85	82	1938	189298
$\sum X_i^2$	376	376	104	205	331	385	455	405	378	366	346	58	378	334	389	425	374	364	330	100	339	292	281	369	346		

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR  
VARIABEL X 1 (BUDAYA ORGANISASI)**  
Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah butir ke satu

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 3 + 4 + 3 + 4 + \dots + 5 \\ &= 86\end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah total butir dari setiap responden

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 86 + 91 + 93 + 114 + \dots + 148 \\ &= 1938\end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 86^2 + 91^2 + 93^2 + 114^2 + \dots + 148^2 \\ &= 189298\end{aligned}$$

4. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 3^2 + 4^2 + 3^2 + 4^2 + \dots + 5^2 \\ &= 376\end{aligned}$$

5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 258 + 364 + 279 + 456 + \dots + 740 \\ &= 8384\end{aligned}$$

6. Kolom  $\Sigma x_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{N} \\ &= 376 - \frac{86^2}{20} \\ &= 6.200\end{aligned}$$

7. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}
 \Sigma X_i \cdot X_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{N} \\
 &= 8384 - \frac{86}{20} \times \frac{1938}{20} \\
 &= 50.60
 \end{aligned}$$

8. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned}
 \Sigma X_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{N} \\
 &= 189298 - \frac{1938}{20} \\
 &= 1505.80
 \end{aligned}$$

9. Kolom  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \sqrt{\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{(\Sigma X_i^2)(\Sigma X_t^2)}} \\
 &= \sqrt{\frac{50.600}{6.200 \quad 1505.800}} = \mathbf{0.524}
 \end{aligned}$$

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS  
VARIABEL X 1 (BUDAYA ORGANISASI)**

No. Butir	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	86	376	8384	6.20	50.60	1505.8	0.524	0.444	VALID
2	86	376	8363	6.20	29.60	1505.8	0.306	0.444	DROP
3	40	104	3982	24.00	106.00	1505.8	0.558	0.444	VALID
4	61	205	5997	18.95	86.10	1505.8	0.510	0.444	VALID
5	79	331	7782	18.95	126.90	1505.8	0.751	0.444	VALID
6	87	385	8479	6.55	48.70	1505.8	0.490	0.444	VALID
7	95	455	9254	3.75	48.50	1505.8	0.645	0.444	VALID
8	89	405	8684	8.95	59.90	1505.8	0.516	0.444	VALID
9	86	378	8390	8.20	56.60	1505.8	0.509	0.444	VALID
10	84	366	8208	13.20	68.40	1505.8	0.485	0.444	VALID
11	82	346	8010	9.80	64.20	1505.8	0.528	0.444	VALID
12	32	58	3046	6.80	-54.80	1505.8	-0.542	0.444	DROP
13	86	378	8386	8.20	52.60	1505.8	0.473	0.444	VALID
14	80	334	7846	14.00	94.00	1505.8	0.647	0.444	VALID
15	87	389	8496	10.55	65.70	1505.8	0.521	0.444	VALID
16	91	425	8893	10.95	75.10	1505.8	0.585	0.444	VALID
17	84	374	8254	21.20	114.40	1505.8	0.640	0.444	VALID
18	84	364	8220	11.20	80.40	1505.8	0.619	0.444	VALID
19	80	330	7810	10.00	58.00	1505.8	0.473	0.444	VALID
20	42	100	4050	11.80	-19.80	1505.8	-0.149	0.444	DROP
21	81	339	7909	10.95	60.10	1505.8	0.468	0.444	VALID
22	76	292	7408	3.20	43.60	1505.8	0.628	0.444	VALID
23	73	281	7152	14.55	78.30	1505.8	0.529	0.444	VALID
24	85	369	8293	7.75	56.50	1505.8	0.523	0.444	VALID
25	82	346	8002	9.80	56.20	1505.8	0.463	0.444	VALID

Keterangan : Item nomor 2, 12, dan 20 dinyatakan Drop karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,444).

**PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS  
VARIABEL X 1 (BUDAYA ORGANISASI)**

No. Res	Butir Pernyataan																						$X_t$	$Xt^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
<b>1</b>	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
<b>2</b>	3	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	4	5	5	2	4	5	86	7396
<b>3</b>	3	1	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	2	4	3	73	5329
<b>4</b>	4	1	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	89	7921
<b>5</b>	4	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	93	8649
<b>6</b>	4	0	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	78	6084
<b>7</b>	3	0	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	72	5184
<b>8</b>	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	98	9604
<b>9</b>	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	2	4	3	4	5	3	4	4	72	5184
<b>10</b>	3	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	2	3	3	4	5	75	5625
<b>11</b>	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	74	5476
<b>12</b>	5	2	2	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	89	7921
<b>13</b>	5	2	2	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	86	7396
<b>14</b>	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	95	9025
<b>15</b>	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	99	9801
<b>16</b>	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	94	8836
<b>17</b>	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	98	9604
<b>18</b>	5	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	76	5776
<b>19</b>	3	2	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	97	9409
<b>20</b>	4	3	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	94	8836
<b><math>\sum X_i</math></b>	<b>80</b>	<b>40</b>	<b>61</b>	<b>79</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>87</b>	<b>75</b>	<b>84</b>	<b>82</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>87</b>	<b>91</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>76</b>	<b>81</b>	<b>85</b>	<b>73</b>	<b>82</b>	<b>84</b>	<b>1718</b>	<b>149456</b>
<b><math>\sum X_i^2</math></b>	<b>332</b>	<b>104</b>	<b>205</b>	<b>331</b>	<b>270</b>	<b>277</b>	<b>389</b>	<b>295</b>	<b>366</b>	<b>346</b>	<b>314</b>	<b>334</b>	<b>389</b>	<b>425</b>	<b>374</b>	<b>364</b>	<b>302</b>	<b>339</b>	<b>375</b>	<b>281</b>	<b>346</b>	<b>362</b>		

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS  
VARIABEL X 1 (BUDAYA ORGANISASI)**

No. Butir	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	80	332	6939	12.00	67.00	1879.80	0.4461	0.444	VALID
2	40	104	3565	24.00	129.00	1879.80	0.6073	0.444	VALID
3	61	205	5342	18.95	102.10	1879.80	0.5410	0.444	VALID
4	79	331	6931	18.95	144.90	1879.80	0.7677	0.444	VALID
5	72	270	6255	10.80	70.20	1879.80	0.4927	0.444	VALID
6	73	277	6347	10.55	76.30	1879.80	0.5418	0.444	VALID
7	87	389	7553	10.55	79.70	1879.80	0.5659	0.444	VALID
8	75	295	6514	13.75	71.50	1879.80	0.4447	0.444	VALID
9	84	366	7310	13.20	94.40	1879.80	0.5993	0.444	VALID
10	82	346	7118	9.80	74.20	1879.80	0.5467	0.444	VALID
11	78	314	6761	9.80	60.80	1879.80	0.4480	0.444	VALID
12	80	334	6966	14.00	94.00	1879.80	0.5794	0.444	VALID
13	87	389	7543	10.55	69.70	1879.80	0.4949	0.444	VALID
14	91	425	7897	10.95	80.10	1879.80	0.5583	0.444	VALID
15	84	374	7337	21.20	121.40	1879.80	0.6081	0.444	VALID
16	84	364	7301	11.20	85.40	1879.80	0.5886	0.444	VALID
17	76	302	6608	13.20	79.60	1879.80	0.5053	0.444	VALID
18	81	339	7030	10.95	72.10	1879.80	0.5025	0.444	VALID
19	85	375	7385	13.75	83.50	1879.80	0.5194	0.444	VALID
20	73	281	6352	14.55	81.30	1879.80	0.4916	0.444	VALID
21	82	346	7120	9.80	76.20	1879.80	0.5614	0.444	VALID
22	84	362	7282	9.20	66.40	1879.80	0.5049	0.444	VALID

Keterangan : Tidak ada item yang dinyatakan *Drop* karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,444).

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS  
VARIABEL X 1 (BUDAYA ORGANISASI)**

No.	Varians
1	0.60
2	1.20
3	0.95
4	0.95
5	0.54
6	0.53
7	0.53
8	0.69
9	0.66
10	0.49
11	0.49
12	0.70
13	0.53
14	0.55
15	1.06
16	0.56
17	0.66
18	0.55
19	0.69
20	0.73
21	0.49
22	0.46
$\sum Si^2$	<b>14.59</b>

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus  
(Contoh No.1)

$$Si^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{332 - \frac{80}{20}}{20} = 0.60$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{149456 - \frac{1718^2}{20}}{20} = 93.9$$

3. Menghitung Reabilitas

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{22}{22-1} \left\{ 1 - \frac{14.59}{93.99} \right\}$$

$$= 0.885$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

**Lampiran 11**

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL**

**VARIABEL X2 (KOMITMEN ORGANISASI)**

No. Res	Butir Pernyataan																										$X_t$	$X_t^2$				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	11	1 2	13	14	15	16	17	1 8	19	2 0	21	22	23	2 4	25	26	27	28	29			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	110	12100		
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	5	4	98	9604	
3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	123	15129	
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	103	10609	
5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	123	15129	
6	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	99	9801	
7	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	99	9801		
8	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	110	12100		
9	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	98	9604	
10	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	2	101	10201		
11	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	116	13456	
12	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	122	14884	
13	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	121	14641		
14	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	100	10000		
15	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	104	10816		
16	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	102	10404		
17	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	2	116	13456		
18	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	117	13689	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	111	12321		
20	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	5	4	115	13225	
$\Sigma X_i$	73	68	81	83	82	76	78	7	7	7	63	7	5	79	86	81	71	52	7	80	8	70	80	77	7	81	78	76	88	57	218 8	240970
$\Sigma X_i^2$	27 5	24 4	33 5	35 3	34 4	294	31 2	3 0	3 0	2 9	21 3	2 5	32 1	37 4	33 5	26 9	15 0	2 8	33 6	3 2	25 6	32 6	30 7	2 5	33 6	31 4	300	394	18 1			

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR  
VARIABEL X2 (KOMITMEN ORGANISASI)**  
Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah butir ke satu

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 3 + 4 + 3 + 4 + \dots + 5 \\ &= 73\end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah total butir dari setiap responden

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 86 + 91 + 93 + 114 + \dots + 148 \\ &= 2188\end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 86^2 + 91^2 + 93^2 + 114^2 + \dots + 148^2 \\ &= 240970\end{aligned}$$

4. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 3^2 + 4^2 + 3^2 + 4^2 + \dots + 5^2 \\ &= 275\end{aligned}$$

5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 258 + 364 + 279 + 456 + \dots + 740 \\ &= 8040\end{aligned}$$

6. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= \frac{275}{20} - \frac{73}{20} \\ &= 8.550\end{aligned}$$

7. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}
 \Sigma X_i \cdot X_t &= \frac{\underline{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}}{n} \\
 &= \frac{8040}{20} - \frac{73}{20} \times \frac{2188}{20} \\
 &= 53.80
 \end{aligned}$$

8. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned}
 \Sigma X_t^2 &= \frac{\underline{(\Sigma X_t)^2}}{n^2} \\
 &= \frac{240970}{20} - \frac{2188}{20} \\
 &= 1602.80
 \end{aligned}$$

9. Kolom  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \sqrt{\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{(\Sigma X_i^2)(\Sigma X_t^2)}} \\
 &= \frac{53.800}{\sqrt{8.550 \cdot 1602.800}} = \mathbf{0.460}
 \end{aligned}$$

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS  
VARIABEL X2 (KOMITMEN ORGANISASI)**

No. Butir	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	73	275	8040	8.55	53.80	1602.8	0.460	0.444	VALID
2	68	244	7439	12.80	-0.20	1602.8	-0.001	0.444	DROP
3	81	335	8922	6.95	60.60	1602.8	0.574	0.444	VALID
4	83	353	9146	8.55	65.80	1602.8	0.562	0.444	VALID
5	82	344	9028	7.80	57.20	1602.8	0.512	0.444	VALID
6	76	294	8361	5.20	46.60	1602.8	0.510	0.444	VALID
7	78	312	8585	7.80	51.80	1602.8	0.463	0.444	VALID
8	77	301	8464	4.55	40.20	1602.8	0.471	0.444	VALID
9	77	303	8473	6.55	49.20	1602.8	0.480	0.444	VALID
10	75	293	8274	11.75	69.00	1602.8	0.503	0.444	VALID
11	63	213	6945	14.55	52.80	1602.8	0.346	0.444	DROP
12	75	295	8308	13.75	103.00	1602.8	0.694	0.444	VALID
13	79	321	8724	8.95	81.40	1602.8	0.680	0.444	VALID
14	86	374	9460	4.20	51.60	1602.8	0.629	0.444	VALID
15	81	335	8910	6.95	48.60	1602.8	0.460	0.444	VALID
16	71	269	7823	16.95	55.60	1602.8	0.337	0.444	DROP
17	52	150	5700	14.80	11.20	1602.8	0.073	0.444	DROP
18	74	286	8180	12.20	84.40	1602.8	0.604	0.444	VALID
19	80	330	8813	10.00	61.00	1602.8	0.482	0.444	VALID
20	80	326	8806	6.00	54.00	1602.8	0.551	0.444	VALID
21	70	254	7726	9.00	68.00	1602.8	0.566	0.444	VALID
22	80	326	8800	6.00	48.00	1602.8	0.489	0.444	VALID
23	77	307	8493	10.55	69.20	1602.8	0.532	0.444	VALID
24	70	256	7737	11.00	79.00	1602.8	0.595	0.444	VALID
25	81	335	8930	6.95	68.60	1602.8	0.650	0.444	VALID
26	78	314	8592	9.80	58.80	1602.8	0.469	0.444	VALID
27	76	300	8401	11.20	86.60	1602.8	0.646	0.444	VALID
28	88	394	9674	6.80	46.80	1602.8	0.448	0.444	VALID
29	57	181	6216	18.55	-19.80	1602.8	-0.115	0.444	DROP

Keterangan : Item nomor 2, 11 , 16, 17, dan 29 dinyatakan Drop karena  $r_{hitung} < r_{tabel}(0,444)$ .

**Lampiran 14****PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS X<sup>2</sup>**

No. Res	Butir Pernyataan																								$X_t$	$X_{t^2}$	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	99	9801	
2	2	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	3	2	3	3	75	5625	
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	106	11236	
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	85	7225	
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	111	12321	
6	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	79	6241	
7	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	82	6724	
8	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	9604	
9	4	3	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	5	2	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	88	7744	
10	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	88	7744	
11	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	100	10000	
12	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	105	11025	
13	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	104	10816	
14	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	80	6400	
15	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	85	7225	
16	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	90	8100	
17	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	96	9216
18	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	101	10201
19	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	5	5	96	9216
20	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	95	9025
$\sum X_i$	75	80	82	81	76	76	78	79	75	75	79	79	81	74	80	84	70	78	77	70	79	78	76	81	1863	175489	
$\sum X_i^2$	293	330	346	337	300	300	314	321	293	295	321	321	337	286	330	362	254	314	307	256	321	314	300	337			

**DATA PERHITUNGAN KEMBALI VALIDITAS  
VARIABEL X 2 (KOMITMEN ORGANISASI)**

No. Butir	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	75	293	7072	11.75	85.75	1950.55	0.5664	0.444	VALID
2	80	330	7537	10.00	85.00	1950.55	0.6086	0.444	VALID
3	82	346	7718	9.80	79.70	1950.55	0.5765	0.444	VALID
4	81	337	7616	8.95	70.85	1950.55	0.5362	0.444	VALID
5	76	300	7157	11.20	77.60	1950.55	0.5250	0.444	VALID
6	76	300	7174	11.20	94.60	1950.55	0.6400	0.444	VALID
7	78	314	7338	9.80	72.30	1950.55	0.5229	0.444	VALID
8	79	321	7428	8.95	69.15	1950.55	0.5234	0.444	VALID
9	75	293	7057	11.75	70.75	1950.55	0.4673	0.444	VALID
10	75	295	7085	13.75	98.75	1950.55	0.6030	0.444	VALID
11	79	321	7446	8.95	87.15	1950.55	0.6596	0.444	VALID
12	79	321	7424	8.95	65.15	1950.55	0.4931	0.444	VALID
13	81	337	7622	8.95	76.85	1950.55	0.5816	0.444	VALID
14	74	286	6990	12.20	96.90	1950.55	0.6282	0.444	VALID
15	80	330	7520	10.00	68.00	1950.55	0.4869	0.444	VALID
16	84	362	7910	9.20	85.40	1950.55	0.6375	0.444	VALID
17	70	254	6621	9.00	100.50	1950.55	0.7585	0.444	VALID
18	78	314	7333	9.80	67.30	1950.55	0.4868	0.444	VALID
19	77	307	7333	10.55	160.45	1950.55	1.1185	0.444	VALID
20	70	256	6627	11.00	106.50	1950.55	0.7271	0.444	VALID
21	79	321	7439	8.95	80.15	1950.55	0.6066	0.444	VALID
22	78	314	7341	9.80	75.30	1950.55	0.5446	0.444	VALID
23	76	300	7170	11.20	90.60	1950.55	0.6130	0.444	VALID
24	81	337	7609	8.95	63.85	1950.55	0.4832	0.444	VALID

Keterangan : Tidak ada item yang dinyatakan *Drop* karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,444).

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS  
VARIABEL X2 (KOMITMEN ORGANISASI)**

No.	Varians
1	0.59
2	0.50
3	0.49
4	0.45
5	0.56
6	0.56
7	0.49
8	0.45
9	0.59
10	0.69
11	0.45
12	0.45
13	0.45
14	0.61
15	0.50
16	0.46
17	0.45
18	0.49
19	0.53
20	0.55
21	0.45
22	0.49
23	0.56
24	0.45
$\sum Si^2$	<b>12.23</b>

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

$$Si^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{293 - \frac{75^2}{20}}{20} = 0.59$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{175489 - \frac{1863^2}{20}}{20} = 97.53$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$rii = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{24}{24-1} \quad 1 - \frac{12.23}{97.53}$$

$$= 0.913$$

**SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN  
KUESIONER PENELITIAN FINAL**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa Program Studi Pendidikan Tata Niaga Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Rizki Hidayatullah

NIM : 8135134102

Sedang mengadakan penelitian tentang **“Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pada Karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta”**. Bapak/Ibu/Saudara/I terpilih sebagai responden untuk memberikan pendapat sebagai masukan guna mengetahui adanya Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Kinerja.

Besar harapan saya, Bapak/Ibu/Saudara/I bersedia untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rizki Hidayatullah

NIM. 8135134102

## A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data berikut ini terlebih dahulu.

(Jawaban yang Bapak/Ibu isi akan diperlakukan secara rahasia).

- a. No. Responden : \_\_\_\_\_
- b. Nama : \_\_\_\_\_
- c. No HP/Telp : \_\_\_\_\_
- d. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_
- e. Usia
- f. Berapa lama bapak/ibu telah bekerja di Badan Kepegawaian Negara ?
  1. 3 - 6 bulan
  2. 1 - 3 tahun
  3. 3 - 5 tahun
  4. > 5 tahun

## B. PETUNJUK PENGISIAN LEMBAR KUESIONER

1. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai hati nurani,
2. Beri tanda (X) pada jawaban yang sesuai menurut anda,
3. Kriteria Jawaban :
  - Sangat setuju (SS) = 5
  - Setuju (S) = 4
  - Ragu – ragu (RR) = 3
  - Tidak Setuju (TS) = 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu mohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenar – benarnya dan seobjektif mungkin.

### C. LEMBAR KUESIONER

#### Instrumen Variabel X1 ( BUDAYA ORGANISASI)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim					
2	Loyalitas saya terhadap tim rendah					
3	Saya diberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil sebuah keputusan					
4	Saya mudah untuk menyelesaikan berbagai masalah dengan tepat					
5	Instansi secara aktif mendorong saya untuk saling bekerjasama dengan unit yang lain					
6	Saya mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja					
7	Keputusan diambil berdasarkan informasi terbaik yang telah didapatkan melalui musyawarah					
8	Saya biasa menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan kerja					
9	Saya datang tepat waktu selepas istirahat siang					
10	Bila terjadi ketidak sepakatan, kita bekerja keras untuk mencapai solusi yang terbaik untuk kedua pihak					
11	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja					
12	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi antar unit perusahaan yang terkait					
13	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan sesuai dengan prosedur perusahaan					

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
13	Saya meminta izin pada atasan, apabila ada kegiatan diluar kantor					
14	Saya membuat <i>list</i> pekerjaan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
15	Jika suatu unit kerja beprestasi, maka semua anggota unit kerja tersebut merasakan penghargaan yang diperoleh					
16	Saya menciptakan ide – ide yang inovatif dalam pekerjaan					
17	Saya terus menerus mempraktikan cara baru dalam bekerja					
18	Organisasi ini mendorong saya untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan					
19	Saya diberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil sebuah keputusan					
21	Organisasi ini mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas dalam pekerjaan					
22	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun					

**Instrumen Variabel X2 ( KOMITMEN ORGANISASI)**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini					
2	Saya bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah karyawan di organisasi ini					
3	Semangat bekerja akan terus saya pertahankan untuk membantu organisasi ini menjadi lebih baik lagi					
4	Hidup saya akan mengalami kesulitan, jika sekarang saya keluar dari instansi ini					
5	Saya merasa lebih baik untuk menghabiskan karir saya keluar dari instansi ini					
6	Apa pun resikonya saya akan tetap mempertahankan status sebagai karyawan di organisasi ini					
7	Saya akan bekerja di organisasi ini selama organisasi ini					
8	Saya akan merasa rugi meninggalkan organisasi ini					
9	Saya mencintai organisasi ini apapun kondisinya					
10	Saya merasa bahwa masalah di organisasi ini adalah masalah saya juga					
11	Instansi ini berarti bagi saya					
12	Menjadi karyawan yang berprestasi adalah cita – cita saya					
13	Saya akan merasa berat untuk keluar dari instansi ini, meskipun saya mengingkannya					

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
14	Nilai kesetiaan pada organisasi ini berdampak positif bagi saya					
15	Kelebihan organisasi ini menyebabkan saya rela untuk mencurahkan tenaga saya di tempat ini					
16	Profesi saya sebagai karyawan menuntut saya untuk aktif di organisasi					
17	Saya senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi					
18	Keaktifan saya di instansi ini menuntut saya untuk bekerja optimal					
19	Saya percaya bahwa dengan bekerja di instansi ini akan mendukung pengembangan karier saya					
20	Saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini					
21	Saya menyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang terpenting, oleh karena itu saya masih bekerja disini					
22	Saya merasa tetap bekerja di instansi ini merupakan kewajiban moral					
23	Kekurangan yang ada di organisasi ini mendorong saya untuk bekerja lebih baik lagi					
24	Saya tidak bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
25	Saya tidak berhutang banyak pada organisasi ini					

**DATA RESPONDEN FINAL  
BIRO KEPEGAWAIAN**

NO	NAMA	ESELON	JABATAN
1	dr. SEPTI INDARSIH	FUNGSIONAL	Dokter Madya
2	SUSILOWATI	FUNGSIONAL	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda
3	MOCH. IHSAN	FUNGSIONAL	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda
4	YANI ROSYANI, S.Kom	PELAKSANA	Analis Pengembangan Kompetensi
5	GATRA SURYA ADITAMA, A.Md	PELAKSANA	Pengolah Data Kepegawaian
6	WARDOYO	PELAKSANA	Pengolah Data Kepegawaian
7	MARFIANSYAH	PELAKSANA	Pengadministrasi Kepegawaian
8	TOFIK HIDAYAT	FUNGSIONAL	Perawat Pelaksana Lanjutan
9	SAAMAN	PELAKSANA	Pengemudi
10	TARNO	PELAKSANA	Operator Mesin
11	GIVAN PERMADI, SE	PELAKSANA	Analis Akuntabilitas Kinerja
12	Slamet		Fungsional Umum Subbagian RT
13	SIGIT HARYANTO	PELAKSANA	Pengadministrasi Baran
14	LILI HENTRI	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang
15	EKO BUDI RAHARJO	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang
16	RIDWAN, S.AP	PELAKSANA	Pengadministrasi
17	YUWONO	PELAKSANA	Pengemudi
18	DJASIRIN	PELAKSANA	Pengemudi
19	DUDUT HARYADI	PELAKSANA	Teknisi Mesin

20	HOTMAN SARLIAMAN	PELAKSANA	Petugas Keamanan
21	SUWASNO	PELAKSANA	Pengelola Kearsipan
22	SUGIYARTO	PELAKSANA	Pengelola Gedung
23	EUNIKE PRAPTI	PELAKSANA	Analis Pengembangan Kompetensi
24	NOVIARMAN	PELAKSANA	Pengelola Kendaraan
25	SUROSO	PELAKSANA	Teknisi Jaringan
26	SUSHAN BOMEKAWATy	PELAKSANA	Analis Pengembangan Kompetensi
27	ELIAS ELLO	PELAKSANA	Operator Komputer
28	ERWIN ADIPRANATA	PELAKSANA	Caraka
29	R. RISNU BUDI	PELAKSANA	Tekniksi Mesin
30	PRAMONO	PELAKSANA	Teknisi Mesin
31	TETI MUDIAWATI	FUNGSIONAL	Perawat Pelaksana
32	DANDANG SETO	FUNGSIONAL	Perawat Gigi
33	ANGGI YUDHANTO	PELAKSANA	Analis Hukum
34	YAYO SANCAHYO	PELAKSANA	Operator Komputer
35	SUYATNO	PELAKSANA	Pengelola Gedung
36	SUKADI	PELAKSANA	Petugas Keamanan
37	SUPARMANTO	PELAKSANA	Petugas Keamanan
38	KARMAWAN	PELAKSANA	Pengadministrasi Persuratan
39	TRI RAMITA SARI	FUNGSIONAL	Dokter Muda
40	DRG. SHIRLY SUNGKAR	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian
41	NURTIANA SUABAT	PELAKSANA	Pengelola Kearsipan
42	NUR AZIZAH	PELAKSANA	Pengelola Data Kepegawaian
43	RADEN RORO Y	PELAKSANA	Teknisi Jaringan
44	ZAINI HASAN	PELAKSANA	Teknisi Peralatan
45	GIYARSI	PELAKSANA	Sekretaris
46	NUNUNG ROHAYATI	FUNGSIONAL	Sekjen KOPRI

47	RAKIMIN MADISWAN	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang
48	ANTON YULIUS	PELAKSANA	Pengelola Data Kepegawaian
49	SUSANTO	PELAKSANA	Teknisi Mesin
50	M.HASAN	PELAKSANA	Teknisi Mesin
51	IMAM MUTAZI	PELAKSANA	Teknisi Mesin
52	ARISKA WIRA	PELAKSANA	Teknisi Mesin
53	SUHERMAN	PELAKSANA	Analis Barang dan Jasa
54	MARTARINA A	PELAKSANA	Analis Barang dan Jasa
55	DRG. PURWANI	FUNGSIONAL	Dokter Gigi Utama
56	DEFRI RENDY	PELAKSANA	Analis Kinerja
57	ARY HERWANTO	PELAKSANA	Analis Akuntabilitas Kinerja
58	ROVVI KARNATA	PELAKSANA	Analis Pengelola Barang
59	MARWANTO	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian
60	KUSMIYATI	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang
61	ROSMAN SITANGGANG	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang
62	GUSTINA LASARI	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian
63	FADZILLA IKA NUR	PELAKSANA	Pengelola Data Kepegawaian
64	WIYANTO	PELAKSANA	Setjen KOPRI
65	WAHYUTININGSIH	PELAKSANA	Pengelola Data Kepegawaian
66	NGADENI	PELAKSANA	Pengadministrasi Persuratan
67	DJALALLUDIN	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang
68	JONI KHUSTHEPHANY	PELAKSANA	Pengadministrasi Persuratan
69	SOBARI	PELAKSANA	Pengadministrasi Persuratan
70	MOCH. GUNTUR S	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang

**DATA PENELITIAN****VARIABEL Y (KINERJA)****SKP 2015 - BIRO KEPEGAWAIAN & UMUM**

NO	NAMA	ESELON	JABATAN	NILAI PRESTASI KERJA	PEMBULATAN
1	dr. SEPTI INDARSIH	FUNGSIONAL	Dokter Madya	92.20	92
2	SUSILOWATI	FUNGSIONAL	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda	86.27	86
3	MOCH. IHSAN	FUNGSIONAL	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda	87.49	87
4	YANI ROSYANI, S.Kom	PELAKSANA	Analis Pengembangan Kompetensi	92.28	92
5	GATRA SURYA ADITAMA, A.Md	PELAKSANA	Pengolah Data Kepegawaian	88.25	88
6	WARDOYO	PELAKSANA	Pengolah Data Kepegawaian	84.23	84
7	MARFIANSYAH	PELAKSANA	Pengadministrasi Kepegawaian	89.04	89
8	TOFIK HIDAYAT	FUNGSIONAL	Perawat Pelaksana Lanjutan	90.19	90
9	SAAMAN	PELAKSANA	Pengemudi	85.08	85
10	TARNO	PELAKSANA	Operator Mesin	86.04	86
11	GIVAN PERMADI, SE	PELAKSANA	Analis Akuntabilitas Kinerja	84.13	84
12	Slamet		Fungsional Umum Subbagian RT	91,22	91

13	SIGIT HARYANTO	PELAKSANA	Pengadministrasi Baran	86.44	86
14	LILI HENTRI	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang	86.36	86
15	EKO BUDI RAHARJO	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang	88	88
16	RIDWAN, S.AP	PELAKSANA	Pengadministrasi	87.16	87
17	YUWONO	PELAKSANA	Pengemudi	85.12	85
18	DJASIRIN	PELAKSANA	Pengemudi	83.00	83
19	DUDUT HARYADI	PELAKSANA	Teknisi Mesin	84.51	84
20	HOTMAN SARLIAMAN	PELAKSANA	Petugas Keamanan	83.24	83
21	SUWASNO	PELAKSANA	Pengelola Kearsipan	88.02	88
22	SUGIYARTO	PELAKSANA	Pengelola Gedung	84.08	84
23	EUNIKE PRAPTI	PELAKSANA	Analis Pengembangan Kompetensi	80.04	80
24	NOVIARMAN	PELAKSANA	Pengelola Kendaraan	87.00	87
25	SUROSO	PELAKSANA	Teknisi Jaringan	87.27	87
26	SUSHAN BOMEKAWATy	PELAKSANA	Analis Pengembangan Kompetensi	80.25	80
27	ELIAS ELLO	PELAKSANA	Operator Komputer	82.46	82
28	ERWIN ADIPRANATA	PELAKSANA	Caraka	82	82
29	R. RISNU BUDI	PELAKSANA	Tekniksi Mesin	87.04	87
30	PRAMONO	PELAKSANA	Teknisi Mesin	86.36	86
31	TETI MUDIAWATI	FUNGSIONAL	Perawat Pelaksana	89.48	89
32	DANDANG SETO	FUNGSIONAL	Perawat Gigi	89.64	90

33	ANGGI YUDHANTO	PELAKSANA	Analis Hukum	88.42	88
34	YAYO SANCAHYO	PELAKSANA	Operator Komputer	87.01	87
35	SUYATNO	PELAKSANA	Pengelola Gedung	86.23	86
36	SUKADI	PELAKSANA	Petugas Keamanan	84.44	84
37	SUPARMANTO	PELAKSANA	Petugas Keamanan	84.65	85
38	KARMAWAN	PELAKSANA	Pengadministrasi Persuratan	88.7	89
39	TRI RAMITA SARI	FUNGSIONAL	Dokter Muda	90.19	90
40	DRG. SHIRLY SUNGKAR	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian	90.18	90
41	NURTIANA SUABAT	PELAKSANA	Pengelola Kearsipan	86.1	86
42	NUR AZIZAH	PELAKSANA	Pengelola Data Kepegawaian	86.79	87
43	RADEN RORO Y	PELAKSANA	Teknisi Jaringan	87.32	87
44	ZAINI HASAN	PELAKSANA	Teknisi Peralatan	87.68	88
45	GIYARSI	PELAKSANA	Sekretaris	89.01	89
46	NUNUNG ROHAYATI	FUNGSIONAL	Sekjen KOPRI	90	90
47	RAKIMIN MADISWAN	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang	89.94	90
48	ANTON YULIUS	PELAKSANA	Pengelola Data Kepegawaian	89.78	90
49	SUSANTO	PELAKSANA	Teknisi Mesin	87.44	87
50	M.HASAN	PELAKSANA	Teknisi Mesin	87.12	87
51	IMAM MUTAZI	PELAKSANA	Teknisi Mesin	87.52	88
52	ARISKA WIRA	PELAKSANA	Teknisi Mesin	85.24	85
53	SUHERMAN	PELAKSANA	Analis Barang dan Jasa	85.79	86

54	MARTARINA A	PELAKSANA	Analis Barang dan Jasa	86.35	86
55	DRG. PURWANI	FUNGSIONAL	Dokter Gigi Utama	90.18	90
56	DEFRI RENDY	PELAKSANA	Analis Kinerja	90.70	91
57	ARY HERWANTO	PELAKSANA	Analis Akuntabilitas Kinerja	89.58	90
58	ROVVI KARNATA	PELAKSANA	Analis Pengelola Barang	88.56	89
59	MARWANTO	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian	87.17	87
60	KUSMIYATI	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang	86.62	87
61	ROSMAN SITANGGANG	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang	86.36	86
62	GUSTINA LASARI	FUNGSIONAL	Analis Kepegawaian	88.97	88
63	FADZILLA IKA NUR	PELAKSANA	Pengelola Data Kepegawaian	87.61	88
64	WIYANTO	PELAKSANA	Setjen KOPRI	90	90
65	WAHYUTININGSIH	PELAKSANA	Pengelola Data Kepegawaian	89.78	90
66	NGADENI	PELAKSANA	Pengadministrasi Persuratan	86.66	87
67	DJALALLUDIN	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang	87.84	88
68	JONI KHUSTHEPHANY	PELAKSANA	Pengadministrasi Persuratan	86.45	86
69	SOBARI	PELAKSANA	Pengadministrasi Persuratan	87.36	87
70	MOCH. GUNTUR S	PELAKSANA	Pengadministrasi Barang	87.56	88

## Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (KINERJA)

### 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\
 &= 92 - 80 \\
 &= 12
 \end{aligned}$$

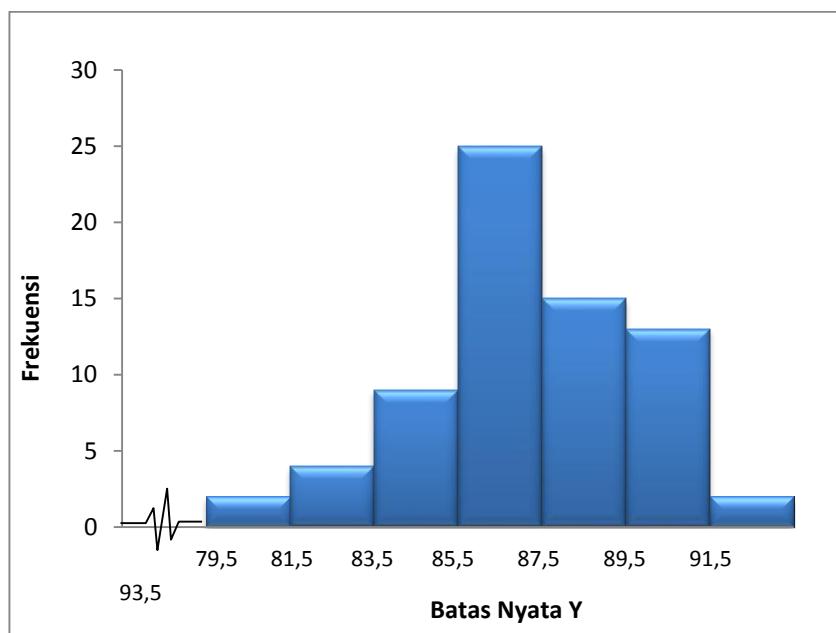
### 2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + (3.3) \log n \\
 &= 1 + (3.3) \log 70 \\
 &= 1 + (3.3) \quad 1.845098 \\
 &= 7.09 \\
 &= 7,1 \text{ (ditetapkan menjadi 7)}
 \end{aligned}$$

### 3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\
 &= \frac{12}{7} = 1.71 \text{ ( ditetapkan menjadi 2)}
 \end{aligned}$$

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
80	-	81	79.5	81.5	2	2.9%
82	-	83	81.5	83.5	4	5.7%
84	-	85	83.5	85.5	9	12.9%
86	-	87	85.5	87.5	25	35.7%
88	-	89	87.5	89.5	15	21.4%
90	-	91	89.5	91.5	13	18.6%
92	-	93	91.5	93.5	2	2.9%
Jumlah					70	100%

**GRAFIK HISTOGRAM  
VARIABEL Y (KINERJA)**

**DATA MENTAH VARIABEL X 1**  
**BUDAYA ORGANISASI**

No. Resp.	No. Item																						X <sub>t</sub>	X <sub>t<sup>2</sup></sub>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89	7921
2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	83	6889
3	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	84	7056
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	90	8100
5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	88	7744
6	1	2	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	80	6400
7	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	84	7056
8	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	85	7225
9	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	82	6724
10	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	85	7225
11	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	80	6400
12	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	89	7921
13	5	4	4	3	5	3	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3	86	7396
14	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	78	6084
15	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	88	7744
16	5	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	82	6724

17	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	84	7056	
18	4	5	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	82	6724	
19	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	81	6561	
20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	82	6724	
21	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	80	6400	
22	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	80	6400	
23	5	2	2	4	5	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	76	5776	
24	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	84	7056	
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	78	6084	
26	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	84	7056	
27	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	72	5184	
28	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	80	6400	
29	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	82	6724	
30	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	5	82	6724	
31	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76	5776	
32	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	85	7225	
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	79	6241	
34	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	86	7396	
35	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	5	3	76	5776
36	4	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	80	6400	
37	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	80	6400	
38	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	87	7569	
39	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	5	90	8100	

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	88	7744
41	4	4	3	4	5	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	74	5476
42	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82	6724
43	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	83	6889
44	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	86	7396	
45	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	88	7744
46	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	89	7921
47	4	2	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	85	7225
48	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	89	7921
45	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	85	7225
50	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	88	7744
51	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	86	7396	
52	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	77	5929
53	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	82	6724
54	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	86	7396
55	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	88	7744
56	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	83	6889
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	87	7569
58	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	84	7056
59	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	84	7056
60	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	77	5929
61	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	84	7056
62	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	83	6889

63	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	85	7225	
64	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	76	5776	
65	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	78	6084	
66	4	2	4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	82	6724	
67	4	3	5	3	4	5	5	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	80	6400
68	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	83	6889	
69	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	83	6889	
70	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	88	7744	
Σ	<b>279</b>	<b>256</b>	<b>251</b>	<b>277</b>	<b>275</b>	<b>266</b>	<b>269</b>	<b>267</b>	<b>267</b>	<b>268</b>	<b>263</b>	<b>262</b>	<b>268</b>	<b>249</b>	<b>260</b>	<b>263</b>	<b>266</b>	<b>264</b>	<b>253</b>	<b>264</b>	<b>262</b>	<b>263</b>	<b>5812</b>	<b>483734</b>	

**DATA MENTAH****VARIABEL X 1 (BUDAYA ORGANISASI)****VARIABEL Y (KINERJA)**

No.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	89	92
2	83	86
3	84	87
4	90	92
5	88	88
6	80	84
7	84	89
8	85	90
9	82	85
10	85	86
11	80	84
12	89	91
13	86	86
14	78	86
15	88	88
16	82	87
17	84	85
18	82	83
19	81	84
20	82	83
21	80	88
22	80	84
23	76	80
24	84	87
25	78	87
26	84	80
27	72	82
28	80	82
29	82	87
30	82	86
31	76	89
32	85	90
33	79	88
34	86	87
35	76	86
36	80	84
37	80	85
38	87	89

39	90	90
40	88	90
41	74	86
42	82	87
43	83	87
44	86	88
45	88	89
46	89	90
47	85	90
48	89	90
49	85	87
50	88	87
51	86	88
52	77	85
53	82	86
54	86	86
55	88	90
56	83	91
57	87	90
58	84	89
59	84	87
60	77	87
61	84	86
62	83	88
63	85	88
64	76	90
65	78	90
66	82	87
67	80	88
68	83	86
69	83	87
70	88	88
<b>JUMLAH</b>	<b>5812</b>	<b>6095</b>

**Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian X 1****Variabel X 1 (Budaya Organisasi)****Variabel Y (Kinerja)**

No. Resp	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	89	92	7921	8464	8188
2	83	86	6889	7396	7138
3	84	87	7056	7569	7308
4	90	92	8100	8464	8280
5	88	88	7744	7744	7744
6	80	84	6400	7056	6720
7	84	89	7056	7921	7476
8	85	90	7225	8100	7650
9	82	85	6724	7225	6970
10	85	86	7225	7396	7310
11	80	84	6400	7056	6720
12	89	91	7921	8281	8099
13	86	86	7396	7396	7396
14	78	86	6084	7396	6708
15	88	88	7744	7744	7744
16	82	87	6724	7569	7134
17	84	85	7056	7225	7140
18	82	83	6724	6889	6806
19	81	84	6561	7056	6804
20	82	83	6724	6889	6806
21	80	88	6400	7744	7040
22	80	84	6400	7056	6720
23	76	80	5776	6400	6080
24	84	87	7056	7569	7308
25	78	87	6084	7569	6786
26	84	80	7056	6400	6720
27	72	82	5184	6724	5904
28	80	82	6400	6724	6560
29	82	87	6724	7569	7134
30	82	86	6724	7396	7052
31	76	89	5776	7921	6764
32	85	90	7225	8100	7650
33	79	88	6241	7744	6952
34	86	87	7396	7569	7482
35	76	86	5776	7396	6536

<b>36</b>	80	84	6400	7056	6720
<b>37</b>	80	85	6400	7225	6800
<b>38</b>	87	89	7569	7921	7743
<b>39</b>	90	90	8100	8100	8100
<b>40</b>	88	90	7744	8100	7920
<b>41</b>	74	86	5476	7396	6364
<b>42</b>	82	87	6724	7569	7134
<b>43</b>	83	87	6889	7569	7221
<b>44</b>	86	88	7396	7744	7568
<b>45</b>	88	89	7744	7921	7832
<b>46</b>	89	90	7921	8100	8010
<b>47</b>	85	90	7225	8100	7650
<b>48</b>	89	90	7921	8100	8010
<b>49</b>	85	87	7225	7569	7395
<b>50</b>	88	87	7744	7569	7656
<b>51</b>	86	88	7396	7744	7568
<b>52</b>	77	85	5929	7225	6545
<b>53</b>	82	86	6724	7396	7052
<b>54</b>	86	86	7396	7396	7396
<b>55</b>	88	90	7744	8100	7920
<b>56</b>	83	91	6889	8281	7553
<b>57</b>	87	90	7569	8100	7830
<b>58</b>	84	89	7056	7921	7476
<b>59</b>	84	87	7056	7569	7308
<b>60</b>	77	87	5929	7569	6699
<b>61</b>	84	86	7056	7396	7224
<b>62</b>	83	88	6889	7744	7304
<b>63</b>	85	88	7225	7744	7480
<b>64</b>	76	90	5776	8100	6840
<b>65</b>	78	90	6084	8100	7020
<b>66</b>	82	87	6724	7569	7134
<b>67</b>	80	88	6400	7744	7040
<b>68</b>	83	86	6889	7396	7138
<b>69</b>	83	87	6889	7569	7221
<b>70</b>	88	88	7744	7744	7744
<b>JUMLAH</b>	<b>5812</b>	<b>6095</b>	<b>483734</b>	<b>531163</b>	<b>506444</b>

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
BUDAYA ORGANISASI**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\
 &= 90 - 72 \\
 &= 18
 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

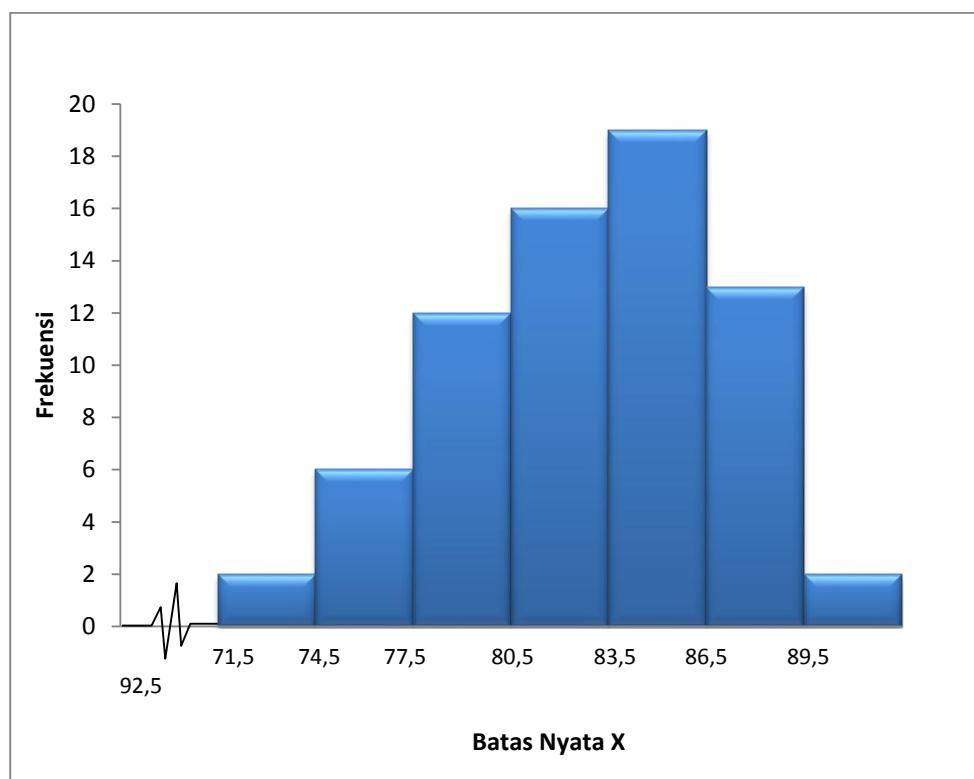
$$\begin{aligned}
 K &= 1 + (3.3) \log n \\
 &= 1 + (3.3) \log 70 \\
 &= 1 + (3.3) \cdot 1.845098 \\
 &= 7.09 \\
 &= 7,1 \text{ (ditetapkan menjadi 7)}
 \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval (KI)

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\
 &= \frac{18}{7} = 2,57 \text{ (ditetapkan menjadi 3)}
 \end{aligned}$$

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72	-	74	71.5	74.5	2	2.9%
75	-	77	74.5	77.5	6	8.6%
78	-	80	77.5	80.5	12	17.1%
81	-	83	80.5	83.5	16	22.9%
84	-	86	83.5	86.5	19	27.1%
87	-	89	86.5	89.5	13	18.6%
90	-	92	89.5	92.5	2	2.9%
Jumlah					70	100%

**GRAFIK HISTOGRAM  
VARIABEL X 1 (BUDAYA ORGANISASI)**



**TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA,  
VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU, VARIABEL X 1 DAN Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	89	92	5.97	4.93	35.66	24.29
2	83	86	-0.03	-1.07	0.00	1.15
3	84	87	0.97	-0.07	0.94	0.01
4	90	92	6.97	4.93	48.60	24.29
5	88	88	4.97	0.93	24.72	0.86
6	80	84	-3.03	-3.07	9.17	9.43
7	84	89	0.97	1.93	0.94	3.72
8	85	90	1.97	2.93	3.89	8.58
9	82	85	-1.03	-2.07	1.06	4.29
10	85	86	1.97	-1.07	3.89	1.15
11	80	84	-3.03	-3.07	9.17	9.43
12	89	91	5.97	3.93	35.66	15.43
13	86	86	2.97	-1.07	8.83	1.15
14	78	86	-5.03	-1.07	25.29	1.15
15	88	88	4.97	0.93	24.72	0.86
16	82	87	-1.03	-0.07	1.06	0.01
17	84	85	0.97	-2.07	0.94	4.29
18	82	83	-1.03	-4.07	1.06	16.58
19	81	84	-2.03	-3.07	4.12	9.43
20	82	83	-1.03	-4.07	1.06	16.58
21	80	88	-3.03	0.93	9.17	0.86
22	80	84	-3.03	-3.07	9.17	9.43
23	76	80	-7.03	-7.07	49.40	50.01
24	84	87	0.97	-0.07	0.94	0.01
25	78	87	-5.03	-0.07	25.29	0.01
26	84	80	0.97	-7.07	0.94	50.01
27	72	82	-11.03	-5.07	121.63	25.72
28	80	82	-3.03	-5.07	9.17	25.72
29	82	87	-1.03	-0.07	1.06	0.01
30	82	86	-1.03	-1.07	1.06	1.15
31	76	89	-7.03	1.93	49.40	3.72
32	85	90	1.97	2.93	3.89	8.58
33	79	88	-4.03	0.93	16.23	0.86
34	86	87	2.97	-0.07	8.83	0.01
35	76	86	-7.03	-1.07	49.40	1.15
36	80	84	-3.03	-3.07	9.17	9.43
37	80	85	-3.03	-2.07	9.17	4.29

<b>38</b>	87	89	3.97	1.93	15.77	3.72
<b>39</b>	90	90	6.97	2.93	48.60	8.58
<b>40</b>	88	90	4.97	2.93	24.72	8.58
<b>41</b>	74	86	-9.03	-1.07	81.52	1.15
<b>42</b>	82	87	-1.03	-0.07	1.06	0.01
<b>43</b>	83	87	-0.03	-0.07	0.00	0.01
<b>44</b>	86	88	2.97	0.93	8.83	0.86
<b>45</b>	88	89	4.97	1.93	24.72	3.72
<b>46</b>	89	90	5.97	2.93	35.66	8.58
<b>47</b>	85	90	1.97	2.93	3.89	8.58
<b>48</b>	89	90	5.97	2.93	35.66	8.58
<b>49</b>	85	87	1.97	-0.07	3.89	0.01
<b>50</b>	88	87	4.97	-0.07	24.72	0.01
<b>51</b>	86	88	2.97	0.93	8.83	0.86
<b>52</b>	77	85	-6.03	-2.07	36.34	4.29
<b>53</b>	82	86	-1.03	-1.07	1.06	1.15
<b>54</b>	86	86	2.97	-1.07	8.83	1.15
<b>55</b>	88	90	4.97	2.93	24.72	8.58
<b>56</b>	83	91	-0.03	3.93	0.00	15.43
<b>57</b>	87	90	3.97	2.93	15.77	8.58
<b>58</b>	84	89	0.97	1.93	0.94	3.72
<b>59</b>	84	87	0.97	-0.07	0.94	0.01
<b>60</b>	77	87	-6.03	-0.07	36.34	0.01
<b>61</b>	84	86	0.97	-1.07	0.94	1.15
<b>62</b>	83	88	-0.03	0.93	0.00	0.86
<b>63</b>	85	88	1.97	0.93	3.89	0.86
<b>64</b>	76	90	-7.03	2.93	49.40	8.58
<b>65</b>	78	90	-5.03	2.93	25.29	8.58
<b>66</b>	82	87	-1.03	-0.07	1.06	0.01
<b>67</b>	80	88	-3.03	0.93	9.17	0.86
<b>68</b>	83	86	-0.03	-1.07	0.00	1.15
<b>69</b>	83	87	-0.03	-0.07	0.00	0.01
<b>70</b>	88	88	4.97	0.93	24.72	0.86
<b>Jumlah</b>	<b>5812</b>	<b>6095</b>			<b>1171.94</b>	<b>462.64</b>

**PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN  
SIMPANGAN BAKU VARIABEL X 1 DAN Y**

**1. Rata-rata (X)**

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{5812}{70} \\ &= 83.03\end{aligned}$$

**2. Varians (X)**

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\Sigma(X - \bar{X})^2}{n - 1} \\ &= \frac{1171.94}{69} \\ &= 16.98\end{aligned}$$

**3. Simpangan Baku (X)**

$$\begin{aligned}s &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{16.98} \\ &= 4.12\end{aligned}$$

**1. Rata-rata (Y)**

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{N} \\ &= \frac{6095}{70} \\ &= 87.07\end{aligned}$$

**2. Varians (Y)**

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\Sigma(Y - \bar{Y})^2}{n - 1} \\ &= \frac{462.64}{69} \\ &= 6.70\end{aligned}$$

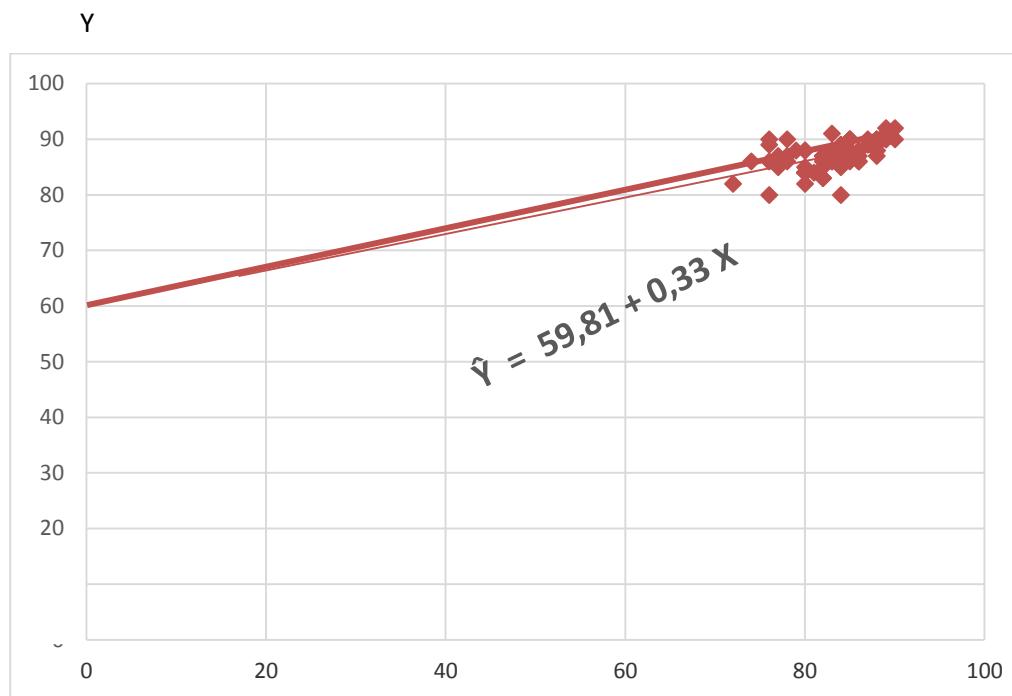
**3. Simpangan Baku (Y)**

$$\begin{aligned}s &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{6.70} \\ &= 2.59\end{aligned}$$

**PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA X 1**

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\begin{aligned}
 n &= 70 & \Sigma X^2 &= 483734 \\
 \Sigma XY &= 506444 & \Sigma Y^2 &= 531163 \\
 \Sigma X &= 5812 & \\
 && \bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{6095}{70} = 87.07 \\
 \Sigma Y &= 6095 & \\
 && \bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} = \frac{5812}{70} = 83.03 \\
 \Sigma x^2 &= \bar{X}^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} & \Sigma xy &= \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \\
 &= 506444 - \frac{33779344}{70} & & \\
 &= 1171.94 & & = 506444 - \frac{35424140}{70} \\
 && &= 384.86 \\
 \Sigma y^2 &= \bar{Y}^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} & \\
 &= 531163 - \frac{37149025}{70} & \\
 &= 462.64 & \\
 b &= \Sigma xy & a &= \bar{Y} - b\bar{X} \\
 &= \frac{384.85714}{1171.94} & & = 87.07 - (.33 \times 83.03) \\
 &= 0.3284 & & = 59.81 \\
 &= 0.33 & & \\
 \text{Jadi Persamaan Regresi adalah } & \hat{Y} = 59.81 + 0.33 X
 \end{aligned}$$

**Lampiran 30-Grafik Persamaan Regresi X 1 dengan Y****GRAFIK PERSAMAAN REGRESI  
VARIABEL X1 (BUDAYA ORGANISASI) DENGAN  
VARIABEL Y (KINERJA)**

**Tabel Untuk Menghitung  $\hat{Y} = a + bX$   
Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja**

<b>N</b>	<b>X</b>	$\hat{Y} = 59,81 + 0,33X$					<b>Y</b>
		+	0.33	.	89	89.03	
<b>1</b>	89	59.81	+	0.33	.	89	89.03
<b>2</b>	83	59.81	+	0.33	.	83	87.06
<b>3</b>	84	59.81	+	0.33	.	84	87.39
<b>4</b>	90	59.81	+	0.33	.	90	89.36
<b>5</b>	88	59.81	+	0.33	.	88	88.70
<b>6</b>	80	59.81	+	0.33	.	80	86.08
<b>7</b>	84	59.81	+	0.33	.	84	87.39
<b>8</b>	85	59.81	+	0.33	.	85	87.72
<b>9</b>	82	59.81	+	0.33	.	82	86.73
<b>10</b>	85	59.81	+	0.33	.	85	87.72
<b>11</b>	80	59.81	+	0.33	.	80	86.08
<b>12</b>	89	59.81	+	0.33	.	89	89.03
<b>13</b>	86	59.81	+	0.33	.	86	88.05
<b>14</b>	78	59.81	+	0.33	.	78	85.42
<b>15</b>	88	59.81	+	0.33	.	88	88.70
<b>16</b>	82	59.81	+	0.33	.	82	86.73
<b>17</b>	84	59.81	+	0.33	.	84	87.39
<b>18</b>	82	59.81	+	0.33	.	82	86.73
<b>19</b>	81	59.81	+	0.33	.	81	86.41
<b>20</b>	82	59.81	+	0.33	.	82	86.73
<b>21</b>	80	59.81	+	0.33	.	80	86.08
<b>22</b>	80	59.81	+	0.33	.	80	86.08
<b>23</b>	76	59.81	+	0.33	.	76	84.76
<b>24</b>	84	59.81	+	0.33	.	84	87.39
<b>25</b>	78	59.81	+	0.33	.	78	85.42
<b>26</b>	84	59.81	+	0.33	.	84	87.39
<b>27</b>	72	59.81	+	0.33	.	72	83.45
<b>28</b>	80	59.81	+	0.33	.	80	86.08
<b>29</b>	82	59.81	+	0.33	.	82	86.73
<b>30</b>	82	59.81	+	0.33	.	82	86.73
<b>31</b>	76	59.81	+	0.33	.	76	84.76
<b>32</b>	85	59.81	+	0.33	.	85	87.72
<b>33</b>	79	59.81	+	0.33	.	79	85.75

<b>34</b>	86	59.81	+	0.33	.	86	88.05
<b>35</b>	76	59.81	+	0.33	.	76	84.76
<b>36</b>	80	59.81	+	0.33	.	80	86.08
<b>37</b>	80	59.81	+	0.33	.	80	86.08
<b>38</b>	87	59.81	+	0.33	.	87	88.38
<b>39</b>	90	59.81	+	0.33	.	90	89.36
<b>40</b>	88	59.81	+	0.33	.	88	88.70
<b>41</b>	74	59.81	+	0.33	.	74	84.11
<b>42</b>	82	59.81	+	0.33	.	82	86.73
<b>43</b>	83	59.81	+	0.33	.	83	87.06
<b>44</b>	86	59.81	+	0.33	.	86	88.05
<b>45</b>	88	59.81	+	0.33	.	88	88.70
<b>46</b>	89	59.81	+	0.33	.	89	89.03
<b>47</b>	85	59.81	+	0.33	.	85	87.72
<b>48</b>	89	59.81	+	0.33	.	89	89.03
<b>49</b>	85	59.81	+	0.33	.	85	87.72
<b>50</b>	88	59.81	+	0.33	.	88	88.70
<b>51</b>	86	59.81	+	0.33	.	86	88.05
<b>52</b>	77	59.81	+	0.33	.	77	85.09
<b>53</b>	82	59.81	+	0.33	.	82	86.73
<b>54</b>	86	59.81	+	0.33	.	86	88.05
<b>55</b>	88	59.81	+	0.33	.	88	88.70
<b>56</b>	83	59.81	+	0.33	.	83	87.06
<b>57</b>	87	59.81	+	0.33	.	87	88.38
<b>58</b>	84	59.81	+	0.33	.	84	87.39
<b>59</b>	84	59.81	+	0.33	.	84	87.39
<b>60</b>	77	59.81	+	0.33	.	77	85.09
<b>61</b>	84	59.81	+	0.33	.	84	87.39
<b>62</b>	83	59.81	+	0.33	.	83	87.06
<b>63</b>	85	59.81	+	0.33	.	85	87.72
<b>64</b>	76	59.81	+	0.33	.	76	84.76
<b>65</b>	78	59.81	+	0.33	.	78	85.42
<b>66</b>	82	59.81	+	0.33	.	82	86.73
<b>67</b>	80	59.81	+	0.33	.	80	86.08
<b>68</b>	83	59.81	+	0.33	.	83	87.06
<b>69</b>	83	59.81	+	0.33	.	83	87.06
<b>70</b>	88	59.81	+	0.33	.	88	88.70

**TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU X<sub>1</sub>**  
**Regresi       $\hat{Y} = 59,81 + 0,33 X$**

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{Y})$	$[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{Y})]^2$
1	72	82	83.45	-1.45	-1.45	2.10
2	74	86	84.11	1.89	1.89	3.59
3	76	80	84.76	-4.76	-4.76	22.69
4	76	89	84.76	4.24	4.24	17.95
5	76	86	84.76	1.24	1.24	1.53
6	76	90	84.76	5.24	5.24	27.42
7	77	85	85.09	-0.09	-0.09	0.01
8	77	87	85.09	1.91	1.91	3.64
9	78	86	85.42	0.58	0.58	0.34
10	78	87	85.42	1.58	1.58	2.50
11	78	90	85.42	4.58	4.58	20.98
12	79	88	85.75	2.25	2.25	5.07
13	80	84	86.08	-2.08	-2.08	4.31
14	80	84	86.08	-2.08	-2.08	4.31
15	80	88	86.08	1.92	1.92	3.70
16	80	84	86.08	-2.08	-2.08	4.31
17	80	82	86.08	-4.08	-4.08	16.62
18	80	84	86.08	-2.08	-2.08	4.31
19	80	85	86.08	-1.08	-1.08	1.16
20	80	88	86.08	1.92	1.92	3.70
21	81	84	86.41	-2.41	-2.41	5.79
22	82	85	86.73	-1.73	-1.73	3.01
23	82	87	86.73	0.27	0.27	0.07
24	82	83	86.73	-3.73	-3.73	13.94
25	82	83	86.73	-3.73	-3.73	13.94
26	82	87	86.73	0.27	0.27	0.07
27	82	86	86.73	-0.73	-0.73	0.54
28	82	87	86.73	0.27	0.27	0.07
29	82	86	86.73	-0.73	-0.73	0.54
30	82	87	86.73	0.27	0.27	0.07
31	83	86	87.06	-1.06	-1.06	1.13
32	83	87	87.06	-0.06	-0.06	0.00
33	83	91	87.06	3.94	3.94	15.51
34	83	88	87.06	0.94	0.94	0.88
35	83	86	87.06	-1.06	-1.06	1.13
36	83	87	87.06	-0.06	-0.06	0.00
37	84	87	87.39	-0.39	-0.39	0.15

38	84	89	87.39	1.61	1.61	2.59
39	84	85	87.39	-2.39	-2.39	5.71
40	84	87	87.39	-0.39	-0.39	0.15
41	84	80	87.39	-7.39	-7.39	54.62
42	84	89	87.39	1.61	1.61	2.59
43	84	87	87.39	-0.39	-0.39	0.15
44	84	86	87.39	-1.39	-1.39	1.93
45	85	90	87.72	2.28	2.28	5.20
46	85	86	87.72	-1.72	-1.72	2.95
47	85	90	87.72	2.28	2.28	5.20
48	85	90	87.72	2.28	2.28	5.20
49	85	87	87.72	-0.72	-0.72	0.52
50	85	88	87.72	0.28	0.28	0.08
51	86	86	88.05	-2.05	-2.05	4.19
52	86	87	88.05	-1.05	-1.05	1.10
53	86	88	88.05	-0.05	-0.05	0.00
54	86	88	88.05	-0.05	-0.05	0.00
55	86	86	88.05	-2.05	-2.05	4.19
56	87	89	88.38	0.62	0.62	0.39
57	87	90	88.38	1.62	1.62	2.64
58	88	88	88.70	-0.70	-0.70	0.50
59	88	88	88.70	-0.70	-0.70	0.50
60	88	90	88.70	1.30	1.30	1.68
61	88	89	88.70	0.30	0.30	0.09
62	88	87	88.70	-1.70	-1.70	2.90
63	88	90	88.70	1.30	1.30	1.68
64	88	88	88.70	-0.70	-0.70	0.50
65	89	92	89.03	2.97	2.97	8.81
66	89	91	89.03	1.97	1.97	3.87
67	89	90	89.03	0.97	0.97	0.94
68	89	90	89.03	0.97	0.97	0.94
69	90	92	89.36	2.64	2.64	6.97
70	90	90	89.36	0.64	0.64	0.41
<b>Jumlah</b>	<b>5812</b>	<b>6095</b>		<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>336.26</b>

**PERHITUNGAN RATA – RATA, VARIAN, SIMPANGAN BAKU****VARIABEL X1 (BUDAYA ORGANISASI)**

$$\hat{Y} = 59,81 + 0,33 X$$

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata} &= \bar{Y} - \hat{Y} = \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0.00}{70} \\
 &= 0.000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\sum((Y - \bar{Y}) - (\hat{Y} - \bar{Y}))^2}{n - 1} \\
 &= \frac{336.26}{69} \\
 &= 4.87
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{4.87} \\
 &= 2.21
 \end{aligned}$$

**PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN Y ATAS X 1**

$$\hat{Y} = 59,81 + 0,33 X$$

No.	$\wedge$ $(Y - \bar{Y})$	$\wedge$ $(Y - \bar{Y}) - (\bar{Y} - \bar{Y})$	Zi	Zt	F(z <sub>i</sub> )	S(z <sub>i</sub> )	F(z <sub>i</sub> ) - S(z <sub>i</sub> )
1	-7.39	-7.39	-3.348	0.4996	0.000	0.0156	0.0152
2	-4.76	-4.76	-2.156	0.4842	0.016	0.0313	0.0155
3	-4.08	-4.08	-1.848	0.4671	0.033	0.0469	0.0140
4	-3.73	-3.73	-1.690	0.4535	0.047	0.0625	0.0160
5	-3.73	-3.73	-1.690	0.4535	0.047	0.0781	0.0316
6	-2.41	-2.41	-1.092	0.3621	0.138	0.0938	0.0442
7	-2.39	-2.39	-1.083	0.3599	0.140	0.1094	0.0307
8	-2.08	-2.08	-0.942	0.3264	0.174	0.1250	0.0486
9	-2.08	-2.08	-0.942	0.3264	0.174	0.1406	0.0330
10	-2.08	-2.08	-0.942	0.3264	0.174	0.1563	0.0174
11	-2.08	-2.08	-0.942	0.3264	0.174	0.1719	0.0017
12	-2.05	-2.05	-0.929	0.3212	0.179	0.1875	0.0087
13	-2.05	-2.05	-0.929	0.3212	0.179	0.2031	0.0243
14	-1.73	-1.73	-0.784	0.2823	0.218	0.2188	0.0011
15	-1.72	-1.72	-0.779	0.2794	0.221	0.2344	0.0138
16	-1.70	-1.70	-0.770	0.2794	0.221	0.2500	0.0294
17	-1.45	-1.45	-0.657	0.2422	0.258	0.2656	0.0078
18	-1.39	-1.39	-0.630	0.2324	0.268	0.2813	0.0137
19	-1.08	-1.08	-0.489	0.1844	0.316	0.2969	0.0187
20	-1.06	-1.06	-0.480	0.1844	0.316	0.3125	0.0031
21	-1.06	-1.06	-0.480	0.1844	0.316	0.3281	0.0125
22	-1.05	-1.05	-0.476	0.1808	0.319	0.3438	0.0246
23	-0.73	-0.73	-0.331	0.1293	0.371	0.3594	0.0113
24	-0.73	-0.73	-0.331	0.1293	0.371	0.3750	0.0043
25	-0.72	-0.72	-0.326	0.1255	0.375	0.3906	0.0161
26	-0.70	-0.70	-0.317	0.1217	0.378	0.4063	0.0280
27	-0.70	-0.70	-0.317	0.1217	0.378	0.4219	0.0436
28	-0.70	-0.70	-0.317	0.1217	0.378	0.4375	0.0592

<b>29</b>	-0.39	-0.39	-0.177	0.0675	0.433	0.4531	0.0206
<b>30</b>	-0.39	-0.39	-0.177	0.0675	0.433	0.4688	0.0363
<b>31</b>	-0.39	-0.39	-0.177	0.0675	0.433	0.4844	0.0519
<b>32</b>	-0.09	-0.09	-0.041	0.0160	0.484	0.5000	0.0160
<b>33</b>	-0.06	-0.06	-0.027	0.0080	0.492	0.5156	0.0236
<b>34</b>	-0.06	-0.06	-0.027	0.0080	0.492	0.5313	0.0393
<b>35</b>	-0.05	-0.05	-0.023	0.0080	0.492	0.5469	0.0549
<b>36</b>	-0.05	-0.05	-0.023	0.0080	0.492	0.5625	0.0705
<b>37</b>	0.27	0.27	0.122	0.0478	0.548	0.5781	0.0303
<b>38</b>	0.27	0.27	0.122	0.0478	0.548	0.5938	0.0460
<b>39</b>	0.27	0.27	0.122	0.0478	0.548	0.6094	0.0616
<b>40</b>	0.27	0.27	0.122	0.0478	0.548	0.6250	0.0772
<b>41</b>	0.28	0.28	0.127	0.0478	0.548	0.6406	0.0928
<b>42</b>	0.30	0.30	0.136	0.0517	0.552	0.6563	0.1046
<b>43</b>	0.58	0.58	0.263	0.1026	0.603	0.6719	0.0693
<b>44</b>	0.62	0.62	0.281	0.1103	0.610	0.6875	0.0772
<b>45</b>	0.64	0.64	0.290	0.1103	0.610	0.7031	0.0928
<b>46</b>	0.94	0.94	0.426	0.1628	0.663	0.7188	0.0559
<b>47</b>	0.97	0.97	0.439	0.1664	0.666	0.7344	0.0680
<b>48</b>	0.97	0.97	0.439	0.1664	0.666	0.7500	0.0836
<b>49</b>	1.24	1.24	0.562	0.2123	0.712	0.7656	0.0533
<b>50</b>	1.30	1.30	0.589	0.2190	0.719	0.7813	0.0623
<b>51</b>	1.30	1.30	0.589	0.2190	0.719	0.7969	0.0779
<b>52</b>	1.58	1.58	0.716	0.2612	0.761	0.8125	0.0513
<b>53</b>	1.61	1.61	0.729	0.2642	0.764	0.8281	0.0639
<b>54</b>	1.61	1.61	0.729	0.2642	0.764	0.8438	0.0796
<b>55</b>	1.62	1.62	0.734	0.2673	0.767	0.8594	0.0921
<b>56</b>	1.89	1.89	0.856	0.3023	0.802	0.8750	0.0727
<b>57</b>	1.91	1.91	0.865	0.3051	0.805	0.8906	0.0855
<b>58</b>	1.92	1.92	0.870	0.3051	0.805	0.9063	0.1012
<b>59</b>	1.92	1.92	0.870	0.3051	0.805	0.9219	0.0168
<b>60</b>	1.97	1.97	0.892	0.3133	0.813	0.9375	0.0242
<b>61</b>	2.25	2.25	1.019	0.3438	0.844	0.9531	0.0093
<b>62</b>	2.28	2.28	1.033	0.3485	0.849	0.9688	0.0203
<b>63</b>	2.28	2.28	1.033	0.3485	0.849	0.9844	0.0359
<b>64</b>	2.28	2.28	1.033	0.3485	0.849	1.0000	0.0515

<b>65</b>	2.64	2.64	1.196	0.3830	0.883	1.0156	0.0326
<b>66</b>	2.97	2.97	1.345	0.4099	0.910	1.0313	0.0214
<b>67</b>	3.94	3.94	1.785	0.4625	0.963	1.0469	0.0844
<b>68</b>	4.24	4.24	1.921	0.4726	0.973	1.0625	0.0899
<b>69</b>	4.58	4.58	2.075	0.4808	0.981	1.0781	0.0973
<b>70</b>	5.24	5.24	2.374	0.4911	0.991	1.0938	0.1027

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0.1046  $L_{tabel}$  untuk  $n = 70$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1059.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

## LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN

$$\hat{Y} = 59,81 + 0,33 X$$

Disertai contoh perhitungan untuk no. 1 (pada tabel normalitas)

1. Kolom  $\hat{Y}$

Data diurutkan dari data yang terkecil sampai yang terbesar

2. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (\hat{Y} - \hat{Y})$

Mengikuti kolom  $\hat{Y} - \hat{Y}$

3. Kolom  $Z_i$       untuk  $i = 1$

$$Z_i = \frac{\{(Y - \hat{Y}) - (\hat{Y} - \hat{Y})\}}{S} = \frac{-7.39}{2.21} = -3.348$$

4. Kolom  $Z_t$

Nilai  $Z_t$  dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari  $-3.35$  diperoleh  $Z_t = 0.4996$

Untuk  $Z_i = -3.348$ , maka  $F(z_i) = 0.5 - 0.4996 = 0.0004$

5. Kolom  $F(z_i)$

Jika  $Z_i$  negatif, maka  $F(z_i) = 0,5 - Z_t$

Jika  $Z_i$  positif, maka  $F(z_i) = 0,5 + Z_t$

6. Kolom  $S(z_i)$       =       $\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} =$

$$\text{Kolom } S(z_i) = \frac{1}{70} | \overline{} | = 0.0143$$

7. Kolom  $|F(z_i) - S(z_i)|$

Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$

$$= 0.0004 \quad 0.0143 \quad 0.0139$$

Merupakan harga mutlak dan selisih  $F(Z_i)$  dan  $S(Z_i)$

**PERHITUNGAN JK (G) X1 (BUDAYA ORGANISASI)**

No.	K	n	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	$\Sigma Y^2$	$(\Sigma Y)$	$(\Sigma Y)^2$	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$	$\frac{\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{nK}$
										nK	
1	I	1	72	82	6724	5904					
2	II	1	74	86	7396	6364					
3	III	4	76	80	6400	6080	29817	345	119025	24,320.00	5,497.00
4			76	89	7921	6764					
5			76	86	7396	6536					
6			76	90	8100	6840					
7	IV	2	77	85	7225	6545	14794	172	29584	3,272.50	11,521.50
8			77	87	7569	6699					
9	V	3	78	86	7396	6708	23065	234	54756	2,236.00	20,829.00
10			78	87	7569	6786					
11			78	90	8100	7020					
12	VI	1	79	88	7744	6952					
13	VII	8	80	84	7056	6720	57661	679	461041	57,630.13	30.88
14			80	84	7056	6720					
15			80	88	7744	7040					
16			80	84	7056	6720					
17			80	82	6724	6560					
18			80	84	7056	6720					
19			80	85	7225	6800					
20			80	88	7744	7040					
21	VIII	1	81	84	7056	6804					
22	IX	9	82	85	7225	6970	66071	771	594441	774.44	65,296.56
23			82	87	7569	7134					
24			82	83	6889	6806					
25			82	83	6889	6806					
26			82	87	7569	7134					
27			82	86	7396	7052					
28			82	87	7569	7134					
29			82	86	7396	7052					
30			82	87	7569	7134					
31	X	6	83	86	7396	7138	45955	525	275625	45,937.50	17.50
32			83	87	7569	7221					
33			83	91	8281	7553					
34			83	88	7744	7304					
35			83	86	7396	7138					
36			83	87	7569	7221					
37	XI	8	84	87	7569	7308	59570	690	476100	59,512.50	57.50

<b>38</b>			84	89	7921	7476					
<b>39</b>			84	85	7225	7140					
<b>40</b>			84	87	7569	7308					
<b>41</b>			84	80	6400	6720					
<b>42</b>			84	89	7921	7476					
<b>43</b>			84	87	7569	7308					
<b>44</b>			84	86	7396	7224					
<b>45</b>	XII	6	85	90	8100	7650	47009	531	281961	46,993.50	15.50
<b>46</b>			85	86	7396	7310					
<b>47</b>			85	90	8100	7650					
<b>48</b>			85	90	8100	7650					
<b>49</b>			85	87	7569	7395					
<b>50</b>			85	88	7744	7480					
<b>51</b>	XIII	5	86	86	7396	7396	37849	435	189225	37,845.00	4.00
<b>52</b>			86	87	7569	7482					
<b>53</b>			86	88	7744	7568					
<b>54</b>			86	88	7744	7568					
<b>55</b>			86	86	7396	7396					
<b>56</b>	XIV	2	87	89	7921	7743	16021	179	32041	16,020.50	0.50
<b>57</b>			87	90	8100	7830					
<b>58</b>	XV	7	88	88	7744	7744	54922	620	384400	54,914.29	7.71
<b>59</b>			88	88	7744	7744					
<b>60</b>			88	90	8100	7920					
<b>61</b>			88	89	7921	7832					
<b>62</b>			88	87	7569	7656					
<b>63</b>			88	90	8100	7920					
<b>64</b>			88	88	7744	7744					
<b>65</b>	XVI	4	89	92	8464	8188	32945	363	131769	32,942.25	2.75
<b>66</b>			89	91	8281	8099					
<b>67</b>			89	90	8100	8010					
<b>68</b>			89	90	8100	8010					
<b>69</b>	XVII	2	90	92	8464	8280	16564	182	33124	16,562.00	2.00
<b>70</b>			90	90	8100	8100					
<b>Σ</b>	<b>17</b>	<b>70</b>	<b>5812</b>	<b>6095</b>	<b>531163</b>	<b>506444</b>					<b>103,269.43</b>

### PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN REGRESI X 1

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum Y^2 \\ &= 531163 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum Y)^2}{n^2} \\ &= \frac{6095}{70} \\ &= 530700.36 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \Sigma xy \\ &= 0.328 \quad x \quad 384.85714 \\ &= 126.38 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 531163 - 530700.36 - 126.38 \\ &= 336.26 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk(T) &= n = 70 \\ dk(a) &= 1 \\ dk(b/a) &= 1 \end{aligned}$$

$$dk_{(res)} = n - 2 = 68$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{126.38}{1} = 126.38 \\ RJK_{(res)} &= \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{336.26}{68} = 4.94 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti  
Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{126.38}{4.94} = 25.56$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 25.56$

Berdasarkan taraf signifikan 0.05, pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n-2 = 70-2 = 68$

dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar =3,98

sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah **signifikan**

### PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI X 1

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)

$$JK(G) = \sum_{k=1}^{n_k} \left\{ \frac{\sum Y_k^2 - \bar{Y}_k^2}{n_k} \right\}$$

$$= 103269.43 \quad (\text{Lihat tabel Perhitungan JK } G_{(\text{galat})})$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$= 336.26 - 103269.43$$

$$= -102933.17$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 17$$

$$dk_{(TC)} = k - 2 = 15$$

$$dk_{(G)} = n - k = 53$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{-102933.17}{15} = 6862.21$$

$$RJK_{(G)} = \frac{103269.43}{53} = 1948.48$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka regresi tidak linier

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{6862.21}{1948.48} = -3.52$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{\text{hitung}} = -3.52$

Berdasarkan taraf signifikan 0,05, pada tabel distribusi F dengan

Menggunakan dk pembilang 15 dan dk penyebut 53 dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar =2,25

sehingga  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan

regresi adalah **linier**

**TABEL ANAVA UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN UJI KELINIERAN REGRESI X 1**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	n	$\Sigma Y^2$	□		
Regresi (a)	1	$(\Sigma Y)^2$ N			$F_o > F_t$
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \Sigma xy$	$\frac{b \cdot \Sigma xy}{1}$	$RJK(b/a)$	Maka regresi
Residu	n - 2	Jk (S)	$\underline{JK(S)}$	$\underline{RJK(res)}$	Berarti
			$\underline{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$RJK(TC)$ $RJK(G)$	$F_o < F_t$
					Maka Regresi
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\underline{n-k}$		Linier

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$

ns) Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	70	531163			
Regresi (a)	1	530700.36		*)	
Regresi (b/a)	1	126.38	126.38	25.56	3.98
Residu	68	336.26	4.94	ns)	
Tuna Cocok	15	102933.17	6862.21	-3.52	2.25
Galat Kekeliruan	53	103269.43	1948.48		

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (25,56) > F_{tabel} (3,98)$

ns) Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} (-3,52) < F_{tabel} (2,25)$

**PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN  
KOEFISIEN KORELASI (Uji-t)  
VARIABEL X 1 BUDAYA ORGANISASI**

Koefisien Korelasi *Product Moment* (Uji-t)

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - r^2}} \\
 &= \frac{0.523 \times \sqrt{68}}{\sqrt{1 - 0.523}} \\
 &= \frac{0.523 \quad 8.24621}{\sqrt{0.727}} \\
 &= \frac{4.310}{0.8525} \\
 &= 5.055
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ( $n-2$ ) =  $(70-2) = 68$  sebesar 1,67

Kriteria pengujian :

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Dari hasil pengujian :

$t_{hitung} [ 5.055 ] > t_{tabel} (1,68)$ , maka terdapat hubungan yang **signifikan** antara variabel X1 dengan variabel Y

**PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI  
*PRODUCT MOMENT*  
**VARIABEL X 1 BUDAYA ORGANISASI****

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus *Product Moment*

Diketahui :

$$\Sigma x^2 = 1171.94$$

$$\Sigma y^2 = 462.64$$

$$\Sigma xy = 384.86$$

$$r_{XY} = \sqrt{\frac{\Sigma xy}{(\Sigma x^2) . (\Sigma y)^2}}$$

$$r_{XY} = \sqrt{\frac{384.86}{1171.94 \cdot 462.6}}$$

$$r_{XY} = \frac{384.86}{736.33619}$$

$$r_{XY} = 0.523$$

## PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI X 1

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X 1, maka digunakan Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.523^2 \\ &= 0.2732 \\ &= 27.32\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa kinerja ditentukan oleh budaya organisasi sebesar 27.32%

**Lampiran 43-Hasil Skor Dominan X 1****HASIL SKOR INDIKATOR DOMINAN  
VARIABEL BUDAYA ORGANISASI X 1**

Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase
Orientasi Team (Kerja Tim)	9	$\frac{279+253+262+258+255+243+242+253+240}{9} = 254.11$	25%
Inovasi dan keberanian mengambil resiko	7	$\frac{244+246+245+232+246+247+260}{7} = 248.14$	25%
Perhatian pada hal detail	4	$\frac{254+257+229+239}{4} = 246.00$	24%
Keagresifan	2	$\frac{266+255}{2} = 260.50$	26%

**DATA MENTAH VARIABEL X  
VARIABEL X 2 (KOMITMEN ORGANISASI)**

No. Res p.	No. Item																								X <sub>t</sub>	X <sub>t</sub> <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	90	8100
2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	82	6724
3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	77	5929
4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	90	8100
5	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	85	7225
6	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	80	6400
7	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	7225
8	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	84	7056
9	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	83	6889
10	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	82	6724
11	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	81	6561
12	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	89	7921
13	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	82	6724
14	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	84	7056
15	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	83	6889
16	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	86	7396
17	2	2	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	78	6084
18	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	83	6889
19	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	80	6400
20	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	79	6241
21	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	84	7056
22	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	76	5776

23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	78	6084	
24	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	79	6241	
25	5	4	4	5	3	3	5	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	80	6400	
26	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	6084	
27	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	81	6561	
28	4	4	5	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	71	5041	
29	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	85	7225	
30	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	78	6084	
31	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	88	7744	
32	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	89	7921	
33	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	83	6889	
34	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	86	7396	
35	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	80	6400	
36	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	81	6561	
37	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	80	6400	
38	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	85	7225	
39	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	89	7921	
40	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	84	7056	
41	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	80	6400
42	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	84	7056	
43	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	77	5929	
44	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	7569	
45	2	2	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	86	7396
46	4	3	2	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	86	7396	
47	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	89	7921	
48	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	88	7744	
49	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	86	7396	
50	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	80	6400	
51	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	85	7225	
52	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	81	6561	
53	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	82	6724	

54	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	75	5625		
55	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	87	7569	
56	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	7569	
57	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	89	7921	
58	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	89	7921	
59	4	3	3	2	2	1	2	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	1	2	74	5476
60	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	79	6241
61	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	77	5929
62	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	81	6561
63	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	82	6724
64	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89	7921
65	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	86	7396
66	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	80	6400
67	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	86	7396	
68	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	79	6241
69	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	87	7569	
70	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	85	7225
$\Sigma$	250	253	235	239	230	231	236	227	239	225	248	233	238	226	237	256	256	252	250	242	248	245	250	259	5801	481999

**DATA MENTAH****VARIABEL X 2 (KOMITMEN ORGANISASI)****VARIABEL Y (KINERJA)**

No.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	90	92
2	82	86
3	77	87
4	90	92
5	85	88
6	80	84
7	85	89
8	84	90
9	83	85
10	82	86
11	81	84
12	89	91
13	82	86
14	84	86
15	83	88
16	86	87
17	78	85
18	83	83
19	80	84
20	79	83
21	84	88
22	76	84
23	78	80
24	79	87
25	80	87
26	78	80
27	81	82
28	71	82
29	85	87
30	78	86
31	88	89
32	89	90
33	83	88
34	86	87
35	80	86
36	81	84
37	80	85

38	85	89
39	89	90
40	84	90
41	80	86
42	84	87
43	77	87
44	87	88
45	86	89
46	86	90
47	89	90
48	88	90
49	86	87
50	80	87
51	85	88
52	81	85
53	82	86
54	75	86
55	87	90
56	87	91
57	89	90
58	89	89
59	74	87
60	79	87
61	77	86
62	81	88
63	82	88
64	89	90
65	86	90
66	80	87
67	86	88
68	79	86
69	87	87
70	85	88
<b>JUMLAH</b>	<b>5801</b>	<b>6095</b>

**Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian****Variabel X 2 (Komitmen Organisasi)****Variabel Y (Kinerja)**

No. Resp	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	90	92	8100	8464	8280
2	82	86	6724	7396	7052
3	77	87	5929	7569	6699
4	90	92	8100	8464	8280
5	85	88	7225	7744	7480
6	80	84	6400	7056	6720
7	85	89	7225	7921	7565
8	84	90	7056	8100	7560
9	83	85	6889	7225	7055
10	82	86	6724	7396	7052
11	81	84	6561	7056	6804
12	89	91	7921	8281	8099
13	82	86	6724	7396	7052
14	84	86	7056	7396	7224
15	83	88	6889	7744	7304
16	86	87	7396	7569	7482
17	78	85	6084	7225	6630
18	83	83	6889	6889	6889
19	80	84	6400	7056	6720
20	79	83	6241	6889	6557
21	84	88	7056	7744	7392
22	76	84	5776	7056	6384
23	78	80	6084	6400	6240
24	79	87	6241	7569	6873
25	80	87	6400	7569	6960
26	78	80	6084	6400	6240
27	81	82	6561	6724	6642
28	71	82	5041	6724	5822
29	85	87	7225	7569	7395
30	78	86	6084	7396	6708
31	88	89	7744	7921	7832
32	89	90	7921	8100	8010
33	83	88	6889	7744	7304
34	86	87	7396	7569	7482
35	80	86	6400	7396	6880
36	81	84	6561	7056	6804
37	80	85	6400	7225	6800

<b>38</b>	85	89	7225	7921	7565
<b>39</b>	89	90	7921	8100	8010
<b>40</b>	84	90	7056	8100	7560
<b>41</b>	80	86	6400	7396	6880
<b>42</b>	84	87	7056	7569	7308
<b>43</b>	77	87	5929	7569	6699
<b>44</b>	87	88	7569	7744	7656
<b>45</b>	86	89	7396	7921	7654
<b>46</b>	86	90	7396	8100	7740
<b>47</b>	89	90	7921	8100	8010
<b>48</b>	88	90	7744	8100	7920
<b>49</b>	86	87	7396	7569	7482
<b>50</b>	80	87	6400	7569	6960
<b>51</b>	85	88	7225	7744	7480
<b>52</b>	81	85	6561	7225	6885
<b>53</b>	82	86	6724	7396	7052
<b>54</b>	75	86	5625	7396	6450
<b>55</b>	87	90	7569	8100	7830
<b>56</b>	87	91	7569	8281	7917
<b>57</b>	89	90	7921	8100	8010
<b>58</b>	89	89	7921	7921	7921
<b>59</b>	74	87	5476	7569	6438
<b>60</b>	79	87	6241	7569	6873
<b>61</b>	77	86	5929	7396	6622
<b>62</b>	81	88	6561	7744	7128
<b>63</b>	82	88	6724	7744	7216
<b>64</b>	89	90	7921	8100	8010
<b>65</b>	86	90	7396	8100	7740
<b>66</b>	80	87	6400	7569	6960
<b>67</b>	86	88	7396	7744	7568
<b>68</b>	79	86	6241	7396	6794
<b>69</b>	87	87	7569	7569	7569
<b>70</b>	85	88	7225	7744	7480
<b>JUMLAH</b>	<b>5801</b>	<b>6095</b>	<b>481999</b>	<b>531163</b>	<b>505659</b>

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
KOMITMEN ORGANISASI**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 90 - 71 \\ &= 19 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

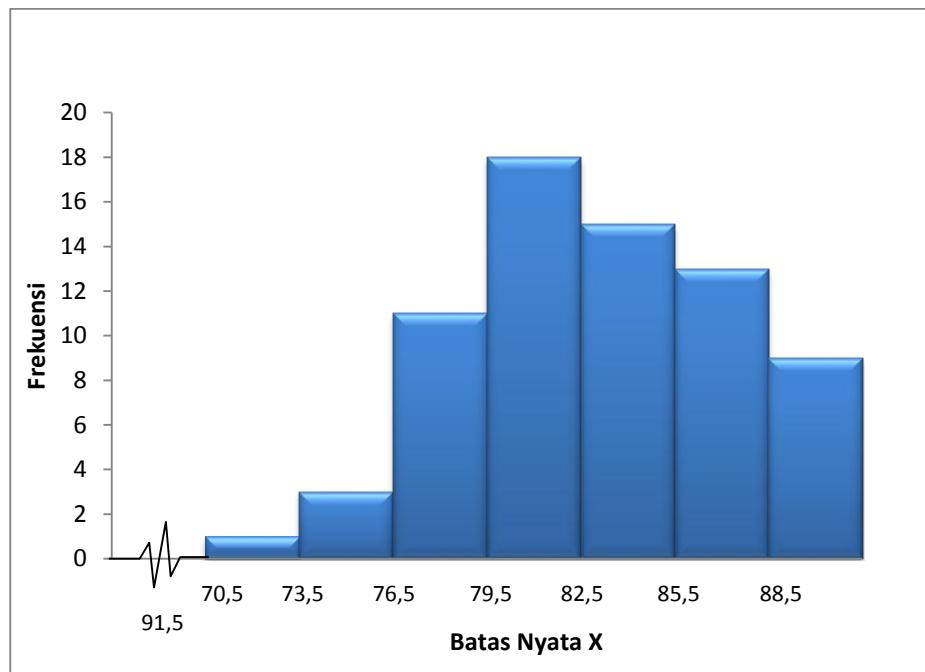
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3.3) \log n \\ &= 1 + (3.3) \log 70 \\ &= 1 + (3.3) \quad 1.845098 \\ &= 7.09 \\ &= 7,09 \text{ (ditetapkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval (KI)

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{19}{7} = 2.71 \quad (\text{ditetapkan menjadi } 3) \end{aligned}$$

<b>Kelas Interval</b>			<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
71	-	73	70.5	73.5	1	1.4%
74	-	76	73.5	76.5	3	4.3%
77	-	79	76.5	79.5	11	15.7%
80	-	82	79.5	82.5	18	25.7%
83	-	85	82.5	85.5	15	21.4%
86	-	88	85.5	88.5	13	18.6%
89	-	91	88.5	91.5	9	12.9%
Jumlah					70	100%

**GRAFIK HISTOGRAM  
VARIABEL X 2 (KOMITMEN ORGANISASI)**



**TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA,  
VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU, VARIABEL X 2 DAN Y**

No.	X	Y	$\bar{X}$	$\bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	90	92	7.13	4.93	50.82	24.29
2	82	86	-0.87	-1.07	0.76	1.15
3	77	87	-5.87	-0.07	34.47	0.01
4	90	92	7.13	4.93	50.82	24.29
5	85	88	2.13	0.93	4.53	0.86
6	80	84	-2.87	-3.07	8.25	9.43
7	85	89	2.13	1.93	4.53	3.72
8	84	90	1.13	2.93	1.27	8.58
9	83	85	0.13	-2.07	0.02	4.29
10	82	86	-0.87	-1.07	0.76	1.15
11	81	84	-1.87	-3.07	3.50	9.43
12	89	91	6.13	3.93	37.56	15.43
13	82	86	-0.87	-1.07	0.76	1.15
14	84	86	1.13	-1.07	1.27	1.15
15	83	88	0.13	0.93	0.02	0.86
16	86	87	3.13	-0.07	9.79	0.01
17	78	85	-4.87	-2.07	23.73	4.29
18	83	83	0.13	-4.07	0.02	16.58
19	80	84	-2.87	-3.07	8.25	9.43
20	79	83	-3.87	-4.07	14.99	16.58
21	84	88	1.13	0.93	1.27	0.86
22	76	84	-6.87	-3.07	47.22	9.43
23	78	80	-4.87	-7.07	23.73	50.01
24	79	87	-3.87	-0.07	14.99	0.01
25	80	87	-2.87	-0.07	8.25	0.01
26	78	80	-4.87	-7.07	23.73	50.01
27	81	82	-1.87	-5.07	3.50	25.72
28	71	82	-11.87	-5.07	140.93	25.72
29	85	87	2.13	-0.07	4.53	0.01
30	78	86	-4.87	-1.07	23.73	1.15
31	88	89	5.13	1.93	26.30	3.72
32	89	90	6.13	2.93	37.56	8.58
33	83	88	0.13	0.93	0.02	0.86
34	86	87	3.13	-0.07	9.79	0.01
35	80	86	-2.87	-1.07	8.25	1.15
36	81	84	-1.87	-3.07	3.50	9.43
37	80	85	-2.87	-2.07	8.25	4.29

<b>38</b>	85	89	2.13	1.93	4.53	3.72
<b>39</b>	89	90	6.13	2.93	37.56	8.58
<b>40</b>	84	90	1.13	2.93	1.27	8.58
<b>41</b>	80	86	-2.87	-1.07	8.25	1.15
<b>42</b>	84	87	1.13	-0.07	1.27	0.01
<b>43</b>	77	87	-5.87	-0.07	34.47	0.01
<b>44</b>	87	88	4.13	0.93	17.05	0.86
<b>45</b>	86	89	3.13	1.93	9.79	3.72
<b>46</b>	86	90	3.13	2.93	9.79	8.58
<b>47</b>	89	90	6.13	2.93	37.56	8.58
<b>48</b>	88	90	5.13	2.93	26.30	8.58
<b>49</b>	86	87	3.13	-0.07	9.79	0.01
<b>50</b>	80	87	-2.87	-0.07	8.25	0.01
<b>51</b>	85	88	2.13	0.93	4.53	0.86
<b>52</b>	81	85	-1.87	-2.07	3.50	4.29
<b>53</b>	82	86	-0.87	-1.07	0.76	1.15
<b>54</b>	75	86	-7.87	-1.07	61.96	1.15
<b>55</b>	87	90	4.13	2.93	17.05	8.58
<b>56</b>	87	91	4.13	3.93	17.05	15.43
<b>57</b>	89	90	6.13	2.93	37.56	8.58
<b>58</b>	89	89	6.13	1.93	37.56	3.72
<b>59</b>	74	87	-8.87	-0.07	78.70	0.01
<b>60</b>	79	87	-3.87	-0.07	14.99	0.01
<b>61</b>	77	86	-5.87	-1.07	34.47	1.15
<b>62</b>	81	88	-1.87	0.93	3.50	0.86
<b>63</b>	82	88	-0.87	0.93	0.76	0.86
<b>64</b>	89	90	6.13	2.93	37.56	8.58
<b>65</b>	86	90	3.13	2.93	9.79	8.58
<b>66</b>	80	87	-2.87	-0.07	8.25	0.01
<b>67</b>	86	88	3.13	0.93	9.79	0.86
<b>68</b>	79	86	-3.87	-1.07	14.99	1.15
<b>69</b>	87	87	4.13	-0.07	17.05	0.01
<b>70</b>	85	88	2.13	0.93	4.53	0.86
<b>Jumlah</b>	<b>5801</b>	<b>6095</b>			<b>1261.84</b>	<b>462.64</b>

**PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN  
SIMPANGAN BAKU VARIABEL X 2 DAN Y**

**1. Rata-rata (X)**

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{5801}{70} \\ &= 82.81\end{aligned}$$

**1. Rata-rata (Y)**

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{6095}{70} \\ &= 87.07\end{aligned}$$

**2. Varians (X)**

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X - \bar{X})^2}{n - 1} \\ &= \frac{1261.84}{69} \\ &= 18.29\end{aligned}$$

**3. Simpangan Baku (X)**

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{18.29} \\ &= 4.28\end{aligned}$$

**2. Varians (Y)**

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y - \bar{Y})^2}{n - 1} \\ &= \frac{462.64}{69} \\ &= 6.70\end{aligned}$$

**3. Simpangan Baku (Y)**

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{6.70} \\ &= 2.59\end{aligned}$$

**PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA X 2**

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\begin{array}{ll}
 n = 70 & \Sigma X^2 = 481999 \\
 \Sigma XY = 505659 & \Sigma Y^2 = 531163 \\
 \Sigma X = 5801 & \\
 \Sigma Y = 6095 & \bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{6095}{70} = 87.07
 \end{array}$$

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n} = \frac{5801}{70} = 82.87$$

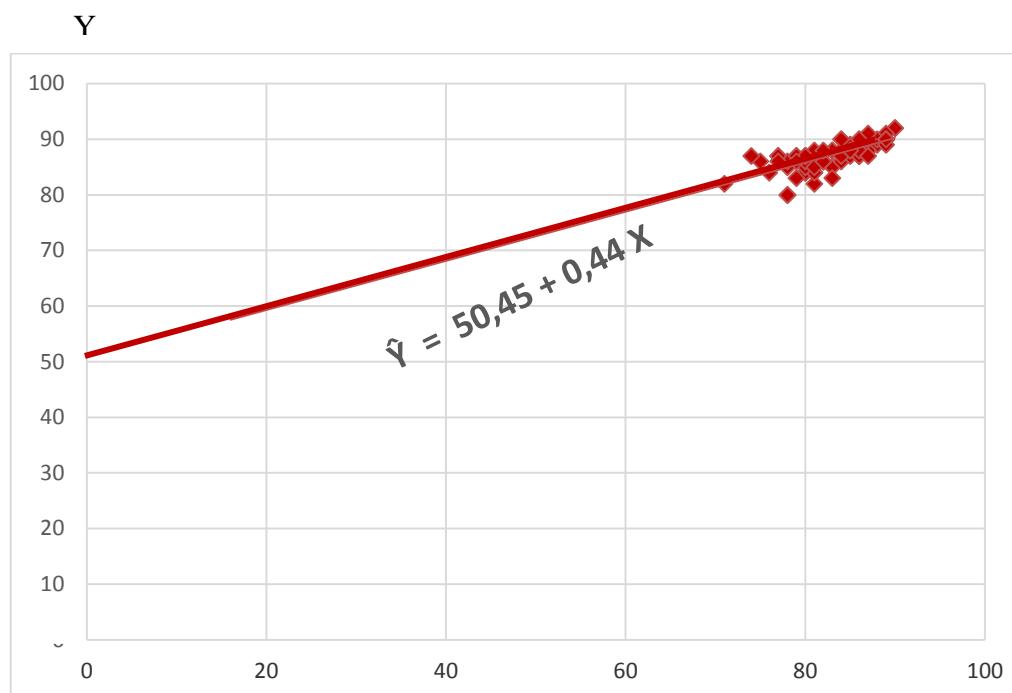
$$\begin{array}{ll}
 \Sigma x^2 = \bar{\Sigma X^2} - \frac{(\Sigma X)^2}{n} & \Sigma xy = \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \\
 = 481999 - \frac{33651601}{70} & = 505659 - \frac{35357095}{70} \\
 = 1261.84 & = 557.64
 \end{array}$$

$$\begin{array}{ll}
 \Sigma y^2 = \bar{\Sigma Y^2} - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} & \\
 = 531163 - \frac{37149025}{70} & \\
 = 462.64 &
 \end{array}$$

$$\begin{array}{ll}
 B = \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2} & a = \bar{Y} - b\bar{X} \\
 = \frac{557.64286}{1261.84} & = 87.07 - (0.44 \times 82.87) \\
 = 0.4419 & = 50.45 \\
 = 0.44 &
 \end{array}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah  $\hat{Y} = 50.45 + 0.44 X$

**GRAFIK PERSAMAAN REGRESI  
VARIABEL X2 (KOMITMEN ORGANISASI) DENGAN  
VARIABEL Y (KINERJA)**



**Tabel Untuk Menghitung  $\hat{Y} = a + bX$**

N	X	$\hat{Y} = 50,45 + 0,44 X$					$\hat{Y}$
1	90	50.45	+	0.44	.	90	90.22
2	82	50.45	+	0.44	.	82	86.69
3	77	50.45	+	0.44	.	77	84.48
4	90	50.45	+	0.44	.	90	90.22
5	85	50.45	+	0.44	.	85	88.01
6	80	50.45	+	0.44	.	80	85.80
7	85	50.45	+	0.44	.	85	88.01
8	84	50.45	+	0.44	.	84	87.57
9	83	50.45	+	0.44	.	83	87.13
10	82	50.45	+	0.44	.	82	86.69
11	81	50.45	+	0.44	.	81	86.24
12	89	50.45	+	0.44	.	89	89.78
13	82	50.45	+	0.44	.	82	86.69
14	84	50.45	+	0.44	.	84	87.57
15	83	50.45	+	0.44	.	83	87.13
16	86	50.45	+	0.44	.	86	88.45
17	78	50.45	+	0.44	.	78	84.92
18	83	50.45	+	0.44	.	83	87.13
19	80	50.45	+	0.44	.	80	85.80
20	79	50.45	+	0.44	.	79	85.36
21	84	50.45	+	0.44	.	84	87.57
22	76	50.45	+	0.44	.	76	84.03
23	78	50.45	+	0.44	.	78	84.92
24	79	50.45	+	0.44	.	79	85.36
25	80	50.45	+	0.44	.	80	85.80
26	78	50.45	+	0.44	.	78	84.92
27	81	50.45	+	0.44	.	81	86.24
28	71	50.45	+	0.44	.	71	81.83
29	85	50.45	+	0.44	.	85	88.01
30	78	50.45	+	0.44	.	78	84.92
31	88	50.45	+	0.44	.	88	89.34
32	89	50.45	+	0.44	.	89	89.78
33	83	50.45	+	0.44	.	83	87.13
34	86	50.45	+	0.44	.	86	88.45
35	80	50.45	+	0.44	.	80	85.80
36	81	50.45	+	0.44	.	81	86.24
37	80	50.45	+	0.44	.	80	85.80
38	85	50.45	+	0.44	.	85	88.01
39	89	50.45	+	0.44	.	89	89.78
40	84	50.45	+	0.44	.	84	87.57

<b>41</b>	80	50.45	+	0.44	.	80	85.80
<b>42</b>	84	50.45	+	0.44	.	84	87.57
<b>43</b>	77	50.45	+	0.44	.	77	84.48
<b>44</b>	87	50.45	+	0.44	.	87	88.90
<b>45</b>	86	50.45	+	0.44	.	86	88.45
<b>46</b>	86	50.45	+	0.44	.	86	88.45
<b>47</b>	89	50.45	+	0.44	.	89	89.78
<b>48</b>	88	50.45	+	0.44	.	88	89.34
<b>49</b>	86	50.45	+	0.44	.	86	88.45
<b>50</b>	80	50.45	+	0.44	.	80	85.80
<b>51</b>	85	50.45	+	0.44	.	85	88.01
<b>52</b>	81	50.45	+	0.44	.	81	86.24
<b>53</b>	82	50.45	+	0.44	.	82	86.69
<b>54</b>	75	50.45	+	0.44	.	75	83.59
<b>55</b>	87	50.45	+	0.44	.	87	88.90
<b>56</b>	87	50.45	+	0.44	.	87	88.90
<b>57</b>	89	50.45	+	0.44	.	89	89.78
<b>58</b>	89	50.45	+	0.44	.	89	89.78
<b>59</b>	74	50.45	+	0.44	.	74	83.15
<b>60</b>	79	50.45	+	0.44	.	79	85.36
<b>61</b>	77	50.45	+	0.44	.	77	84.48
<b>62</b>	81	50.45	+	0.44	.	81	86.24
<b>63</b>	82	50.45	+	0.44	.	82	86.69
<b>64</b>	89	50.45	+	0.44	.	89	89.78
<b>65</b>	86	50.45	+	0.44	.	86	88.45
<b>66</b>	80	50.45	+	0.44	.	80	85.80
<b>67</b>	86	50.45	+	0.44	.	86	88.45
<b>68</b>	79	50.45	+	0.44	.	79	85.36
<b>69</b>	87	50.45	+	0.44	.	87	88.90
<b>70</b>	85	50.45	+	0.44	.	85	88.01

**TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU**  
**Regrensi       $\hat{Y} = 50.45 + 0,44X$**

No.	X	Y	$\bar{Y}$	(Y - $\bar{Y}$ )	$(Y - \bar{Y}) - (\hat{Y} - \bar{Y})$	$[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{Y})]^2$
1	71	82	81.83	0.17	0.17	0.03
2	74	87	83.15	3.85	3.85	14.82
3	75	86	83.59	2.41	2.41	5.79
4	76	84	84.03	-0.03	-0.03	0.00
5	77	87	84.48	2.52	2.52	6.37
6	77	87	84.48	2.52	2.52	6.37
7	77	86	84.48	1.52	1.52	2.32
8	78	85	84.92	0.08	0.08	0.01
9	78	80	84.92	-4.92	-4.92	24.19
10	78	80	84.92	-4.92	-4.92	24.19
11	78	86	84.92	1.08	1.08	1.17
12	79	83	85.36	-2.36	-2.36	5.57
13	79	87	85.36	1.64	1.64	2.69
14	79	87	85.36	1.64	1.64	2.69
15	79	86	85.36	0.64	0.64	0.41
16	80	84	85.80	-1.80	-1.80	3.25
17	80	84	85.80	-1.80	-1.80	3.25
18	80	87	85.80	1.20	1.20	1.43
19	80	86	85.80	0.20	0.20	0.04
20	80	85	85.80	-0.80	-0.80	0.64
21	80	86	85.80	0.20	0.20	0.04
22	80	87	85.80	1.20	1.20	1.43
23	80	87	85.80	1.20	1.20	1.43
24	81	84	86.24	-2.24	-2.24	5.04
25	81	82	86.24	-4.24	-4.24	18.01
26	81	84	86.24	-2.24	-2.24	5.04
27	81	85	86.24	-1.24	-1.24	1.55
28	81	88	86.24	1.76	1.76	3.08
29	82	86	86.69	-0.69	-0.69	0.47
30	82	86	86.69	-0.69	-0.69	0.47
31	82	86	86.69	-0.69	-0.69	0.47
32	82	86	86.69	-0.69	-0.69	0.47
33	82	88	86.69	1.31	1.31	1.73
34	83	85	87.13	-2.13	-2.13	4.53
35	83	88	87.13	0.87	0.87	0.76
36	83	83	87.13	-4.13	-4.13	17.04
37	83	88	87.13	0.87	0.87	0.76

38	84	90	87.57	2.43	2.43	5.90
39	84	86	87.57	-1.57	-1.57	2.47
40	84	88	87.57	0.43	0.43	0.18
41	84	90	87.57	2.43	2.43	5.90
42	84	87	87.57	-0.57	-0.57	0.33
43	85	88	88.01	-0.01	-0.01	0.00
44	85	89	88.01	0.99	0.99	0.98
45	85	87	88.01	-1.01	-1.01	1.02
46	85	89	88.01	0.99	0.99	0.98
47	85	88	88.01	-0.01	-0.01	0.00
48	85	88	88.01	-0.01	-0.01	0.00
49	86	87	88.45	-1.45	-1.45	2.11
50	86	87	88.45	-1.45	-1.45	2.11
51	86	89	88.45	0.55	0.55	0.30
52	86	90	88.45	1.55	1.55	2.39
53	86	87	88.45	-1.45	-1.45	2.11
54	86	90	88.45	1.55	1.55	2.39
55	86	88	88.45	-0.45	-0.45	0.21
56	87	88	88.90	-0.90	-0.90	0.80
57	87	90	88.90	1.10	1.10	1.22
58	87	91	88.90	2.10	2.10	4.43
59	87	87	88.90	-1.90	-1.90	3.59
60	88	89	89.34	-0.34	-0.34	0.11
61	88	90	89.34	0.66	0.66	0.44
62	89	91	89.78	1.22	1.22	1.49
63	89	90	89.78	0.22	0.22	0.05
64	89	90	89.78	0.22	0.22	0.05
65	89	90	89.78	0.22	0.22	0.05
66	89	90	89.78	0.22	0.22	0.05
67	89	89	89.78	-0.78	-0.78	0.61
68	89	90	89.78	0.22	0.22	0.05
69	90	92	90.22	1.78	1.78	3.16
70	90	92	90.22	1.78	1.78	3.16
<b>Jumlah</b>	<b>5801</b>	<b>6095</b>		<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>216.21</b>

**PERHITUNGAN RATA – RATA, VARIAN, SIMPANGAN BAKU X 2**

$$\hat{Y} = 50,45 + 0,44 X$$

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata} &= \bar{Y} - \hat{Y} = \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0.00}{70} \\
 &= 0.000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\sum((Y - \bar{Y}) - (Y - \hat{Y}))^2}{n - 1} \\
 &= \frac{216.21}{69} \\
 &= 3.13
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{3.13} \\
 &= 1.77
 \end{aligned}$$

**PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN Y ATAS X 2**

$$\hat{Y} = 50,45 + 0,33 X$$

No.	$\hat{(Y - Y)}$	$\hat{(Y - Y)} - \hat{(Y - Y)}$	Zi	Zt	F(z) <sub>i</sub>	S(z) <sub>i</sub>	F(z) <sub>i</sub> - S(z) <sub>i</sub>
1	-4.92	-4.92	-2.779	0.4972	0.003	0.0156	0.0128
2	-4.92	-4.92	-2.779	0.4972	0.003	0.0313	0.0285
3	-4.24	-4.24	-2.395	0.4936	0.006	0.0469	0.0405
4	-4.13	-4.13	-2.333	0.4901	0.010	0.0625	0.0526
5	-2.36	-2.36	-1.333	0.4082	0.092	0.0781	0.0137
6	-2.24	-2.24	-1.265	0.3962	0.104	0.0938	0.0101
7	-2.24	-2.24	-1.265	0.3962	0.104	0.1094	0.0056
8	-2.13	-2.13	-1.203	0.3849	0.115	0.1250	0.0099
9	-1.90	-1.90	-1.073	0.3577	0.142	0.1406	0.0017
10	-1.80	-1.80	-1.017	0.3438	0.156	0.1563	0.0000
11	-1.80	-1.80	-1.017	0.3438	0.156	0.1719	0.0157
12	-1.57	-1.57	-0.887	0.3106	0.189	0.1875	0.0019
13	-1.45	-1.45	-0.819	0.2910	0.209	0.2031	0.0059
14	-1.45	-1.45	-0.819	0.2910	0.209	0.2188	0.0097
15	-1.45	-1.45	-0.819	0.2910	0.209	0.2344	0.0254
16	-1.24	-1.24	-0.701	0.2580	0.242	0.2500	0.0080
17	-1.01	-1.01	-0.571	0.2157	0.284	0.2656	0.0187
18	-0.90	-0.90	-0.508	0.1915	0.309	0.2813	0.0273
19	-0.80	-0.80	-0.452	0.1736	0.326	0.2969	0.0295
20	-0.78	-0.78	-0.441	0.1700	0.330	0.3125	0.0175
21	-0.69	-0.69	-0.390	0.1480	0.352	0.3281	0.0239
22	-0.69	-0.69	-0.390	0.1480	0.352	0.3438	0.0082
23	-0.69	-0.69	-0.390	0.1480	0.352	0.3594	0.0074
24	-0.69	-0.69	-0.390	0.1480	0.352	0.3750	0.0230
25	-0.57	-0.57	-0.322	0.1255	0.375	0.3906	0.0161
26	-0.45	-0.45	-0.254	0.0987	0.401	0.4063	0.0050
27	-0.34	-0.34	-0.192	0.0754	0.425	0.4219	0.0027
28	-0.03	-0.03	-0.017	0.0040	0.496	0.4375	0.0585
29	-0.01	-0.01	-0.006	0.0000	0.500	0.4531	0.0469

<b>30</b>	-0.01	-0.01	-0.006	0.0000	0.500	0.4688	0.0313
<b>31</b>	-0.01	-0.01	-0.006	0.0000	0.500	0.4844	0.0156
<b>32</b>	0.08	0.08	0.045	0.0160	0.516	0.5000	0.0160
<b>33</b>	0.17	0.17	0.096	0.0359	0.536	0.5156	0.0203
<b>34</b>	0.20	0.20	0.113	0.0438	0.544	0.5313	0.0126
<b>35</b>	0.20	0.20	0.113	0.0438	0.544	0.5469	0.0031
<b>36</b>	0.22	0.22	0.124	0.0478	0.548	0.5625	0.0147
<b>37</b>	0.22	0.22	0.124	0.0478	0.548	0.5781	0.0303
<b>38</b>	0.22	0.22	0.124	0.0478	0.548	0.5938	0.0460
<b>39</b>	0.22	0.22	0.124	0.0478	0.548	0.6094	0.0616
<b>40</b>	0.22	0.22	0.124	0.0478	0.548	0.6250	0.0772
<b>41</b>	0.43	0.43	0.243	0.0948	0.595	0.6406	0.0458
<b>42</b>	0.55	0.55	0.311	0.1217	0.622	0.6563	0.0346
<b>43</b>	0.64	0.64	0.362	0.1406	0.641	0.6719	0.0313
<b>44</b>	0.66	0.66	0.373	0.1443	0.644	0.6875	0.0432
<b>45</b>	0.87	0.87	0.491	0.1879	0.688	0.7031	0.0152
<b>46</b>	0.87	0.87	0.491	0.1879	0.688	0.7188	0.0309
<b>47</b>	0.99	0.99	0.559	0.2088	0.709	0.7344	0.0256
<b>48</b>	0.99	0.99	0.559	0.2088	0.709	0.7500	0.0412
<b>49</b>	1.08	1.08	0.610	0.2291	0.729	0.7656	0.0365
<b>50</b>	1.10	1.10	0.621	0.2324	0.732	0.7813	0.0489
<b>51</b>	1.20	1.20	0.678	0.2486	0.749	0.7969	0.0483
<b>52</b>	1.20	1.20	0.678	0.2486	0.749	0.8125	0.0639
<b>53</b>	1.20	1.20	0.678	0.2486	0.749	0.8281	0.0795
<b>54</b>	1.22	1.22	0.689	0.2518	0.752	0.8438	0.0920
<b>55</b>	1.31	1.31	0.740	0.2704	0.770	0.8594	0.0890
<b>56</b>	1.52	1.52	0.859	0.3023	0.802	0.8750	0.0727
<b>57</b>	1.55	1.55	0.876	0.3078	0.808	0.8906	0.0828
<b>58</b>	1.55	1.55	0.876	0.3078	0.808	0.9063	0.0984
<b>59</b>	1.64	1.64	0.926	0.3212	0.821	0.9219	0.1007
<b>60</b>	1.64	1.64	0.926	0.3212	0.821	0.9375	0.0163
<b>61</b>	1.76	1.76	0.994	0.3389	0.839	0.9531	0.0142
<b>62</b>	1.78	1.78	1.006	0.3413	0.841	0.9688	0.0275
<b>63</b>	1.78	1.78	1.006	0.3413	0.841	0.9844	0.0431
<b>64</b>	2.10	2.10	1.186	0.3810	0.881	1.0000	0.0190
<b>65</b>	2.41	2.41	1.361	0.4131	0.913	1.0156	0.1025

<b>66</b>	2.43	2.43	1.373	0.4147	0.915	1.0313	0.0166
<b>67</b>	2.43	2.43	1.373	0.4147	0.915	1.0469	0.0322
<b>68</b>	2.52	2.52	1.424	0.4222	0.922	1.0625	0.0403
<b>69</b>	2.52	2.52	1.424	0.4222	0.922	1.0781	0.0559
<b>70</b>	3.85	3.85	2.175	0.4850	0.985	1.0938	0.0088

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0.1025  $L_{tabel}$  untuk  $n = 70$   
dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1059.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian  
dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

## LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN X 2 KOMITMEN ORGANISASI

$$\hat{Y} = 50,45 + 0,44 X$$

Disertai contoh perhitungan untuk no. 1 (pada tabel normalitas)

1. Kolom  $\hat{Y}$

Data diurutkan dari data yang terkecil sampai yang terbesar

2. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{Y})$

Mengikuti kolom  $\hat{Y} - Y$

3. Kolom  $Z_i$  untuk  $i = 1$

$$Z_i = \frac{\{(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{Y})\}}{S} = \frac{-4.92}{1.77} = -2.779$$

4. Kolom  $Z_t$

Nilai  $Z_t$  dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari  $-2.78$  diperoleh  $Z_t = 0.4972$

$$\text{Untuk } Z_i = -2.779, \text{ maka } F(z_i) = 0.5 - 0.4972 = 0.0028$$

5. Kolom  $F(z_i)$

Jika  $Z_i$  negatif, maka  $F(z_i) = 0,5 - Z_t$

Jika  $Z_i$  positif, maka  $F(z_i) = 0,5 + Z_t$

6. Kolom  $S(z_i) = \frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} =$

$$\text{Kolom } S(z_i) = \left| \frac{1}{70} \right| = 0.0143$$

7. Kolom  $|F(z_i) - S(z_i)|$

Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$

$$= 0.0028 \quad 0.0143 \quad 0.0115$$

Merupakan harga mutlak dan selisih  $F(Z_i)$  dan  $S(Z_i)$

**PERHITUNGAN JK (G) X 2 (KOMITMEN ORGANISASI)**

No.	K	n	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	$\Sigma Y^2$	$(\Sigma Y)$	$(\Sigma Y)^2$	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$	$\left\{ \frac{\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{nK} \right\}$
									$(\Sigma Y)^2$	$nK$	$\left\{ \frac{\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{nK} \right\}$
1	1	1	71	82	6724	5822					
2	2	1	74	87	7569	6438					
3	3	1	75	86	7396	6450					
4	4	1	76	84	7056	6384					
5	5	3	77	87	7569	6699	22534	260	67600	20,097.00	2,437.00
6			77	87	7569	6699					
7			77	86	7396	6622					
8	6	4	78	85	7225	6630	27421	331	109561	26,520.00	901.00
9			78	80	6400	6240					
10			78	80	6400	6240					
11			78	86	7396	6708					
12	7	4	79	83	6889	6557	29423	343	117649	26,228.00	3,195.00
13			79	87	7569	6873					
14			79	87	7569	6873					
15			79	86	7396	6794					
16	8	8	80	84	7056	6720	58836	686	470596	53,760.00	5,076.00
17			80	84	7056	6720					
18			80	87	7569	6960					
19			80	86	7396	6880					
20			80	85	7225	6800					
21			80	86	7396	6880					
22			80	87	7569	6960					
23			80	87	7569	6960					
24	9	5	81	84	7056	6804	35805	423	178929	34,020.00	1,785.00
25			81	82	6724	6642					
26			81	84	7056	6804					
27			81	85	7225	6885					
28			81	88	7744	7128					
29	10	5	82	86	7396	7052	37328	432	186624	35,260.00	2,068.00
30			82	86	7396	7052					
31			82	86	7396	7052					
32			82	86	7396	7052					
33			82	88	7744	7216					
34	11	4	83	85	7225	7055	29602	344	118336	28,220.00	1,382.00
35			83	88	7744	7304					
36			83	83	6889	6889					
37			83	88	7744	7304					

<b>38</b>	12	5	84	90	8100	7560	38909	441	194481	37,800.00	1,109.00
<b>39</b>			84	86	7396	7224					
<b>40</b>			84	88	7744	7392					
<b>41</b>			84	90	8100	7560					
<b>42</b>			84	87	7569	7308					
<b>43</b>	13	6	85	88	7744	7480	46643	529	279841	44,880.00	1,763.00
<b>44</b>			85	89	7921	7565					
<b>45</b>			85	87	7569	7395					
<b>46</b>			85	89	7921	7565					
<b>47</b>			85	88	7744	7480					
<b>48</b>			85	88	7744	7480					
<b>49</b>	14	7	86	87	7569	7482	54572	618	381924	52,374.00	2,198.00
<b>50</b>			86	87	7569	7482					
<b>51</b>			86	89	7921	7654					
<b>52</b>			86	90	8100	7740					
<b>53</b>			86	87	7569	7482					
<b>54</b>			86	90	8100	7740					
<b>55</b>			86	88	7744	7568					
<b>56</b>	15	4	87	88	7744	7656	31694	356	126736	30,624.00	1,070.00
<b>57</b>			87	90	8100	7830					
<b>58</b>			87	91	8281	7917					
<b>59</b>			87	87	7569	7569					
<b>60</b>	16	2	88	89	7921	7832	16021	179	32041	15,664.00	357.00
<b>61</b>			88	90	8100	7920					
<b>62</b>	17	7	89	91	8281	8099	56702	630	396900	56,693.00	9.00
<b>63</b>			89	90	8100	8010					
<b>64</b>			89	90	8100	8010					
<b>65</b>			89	90	8100	8010					
<b>66</b>			89	90	8100	8010					
<b>67</b>			89	89	7921	7921					
<b>68</b>			89	90	8100	8010					
<b>69</b>	18	2	90	92	8464	8280	16928	184	33856	16,560.00	368.00
<b>70</b>			90	92	8464	8280					
<b>Σ</b>	<b>18</b>	<b>70</b>	<b>5801</b>	<b>6095</b>	<b>531163</b>	<b>505659</b>					<b>23,718.00</b>

## **PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN REGRESI X2**

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum Y^2 \\ &= 531163 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= (\sum Y)^2 \\ &= \frac{N}{\overline{Y}} \\ &= \frac{6095}{70} \\ &= 530700.36 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \sum xy \\ &= 0.442 \cdot 530700.36 \\ &= 246.44 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 531163 - 530700.36 - 246.44 \\ &= 216.21 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk(T) &= n = 70 \\ dk(a) &= 1 \\ dk(b/a) &= 1 \end{aligned}$$

$$dk_{(res)} = n - 2 = 68$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{246.44}{1} = 246.44 \\ RJK_{(res)} &= \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{216.21}{68} = 3.18 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

Terima Ho jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti  
Tolak Ho jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{246.44}{3.18} = 77.51$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 77.51$

Berdasarkan taraf signifikan 0.05, pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n-2 = 70-2 = 68$   
dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar =3,98

sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah **signifikan**

### PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI X 2

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)

$$JK(G) = \sum \left\{ \frac{\sum Y_k^2 - \bar{Y}^2}{n_k} \right\}$$

$$= 23718.00 \quad (\text{Lihat tabel Perhitungan JK } G_{(\text{galat})})$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$\begin{aligned} &= 216.21 - 23718.00 \\ &= -23501.79 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 18$$

$$dk_{(TC)} = k - 2 = 16$$

$$dk_{(G)} = n - k = 52$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{23501.79}{16} = 1468.86$$

$$RJK_{(G)} = \frac{23718.00}{52} = 456.12$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka regresi tidak linier

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{1468.86}{456.12} = -3.22$$

7. Kesimpulan

$$\text{Berdasarkan hasil perhitungan } F_{\text{hitung}} = -3.22$$

Berdasarkan taraf signifikan 0,05, pada tabel distribusi F dengan

Menggunakan dk pembilang 16 dan dk penyebut 52 dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar =2,25

sehingga  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan

regresi adalah **linier**

**TABEL ANAVA UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN UJI KELINIERAN REGRESI X 2**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	N	$\sum Y^2$	□		
Regresi (a)	1	$(\sum Y)^2$ n			$F_o > F_t$
Regresi (b/a)	1	b . $\sum xy$	$\frac{b \cdot \sum xy}{1}$	$RJK(b/a)$	Maka regresi
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	RJK(res)	Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	JK (TC) k-2	ns)	$F_o < F_t$
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$	RJK(TC) RJK(G)	Maka Regresi Linier

**Keterangan :** \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$

ns) Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	70	531163			
Regresi (a)	1	530700.36			
Regresi (b/a)	1	246.44	246.44	77.51 *	3.98
Residu	68	216.21	3.18		
Tuna Cocok	16	-23501.79	1468.86	-3.22	2.25
Galat Kekeliruan	52	23718.00	456.12		

**Keterangan :** \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (77,51) > F_{tabel} (3,98)$

ns) Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} (-3,22) < F_{tabel} (2,25)$

**PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN  
KOEFISIEN KORELASI (Uji-t)  
VARIABEL X 2 BUDAYA ORGANISASI**

Koefisien Korelasi *Product Moment* (Uji-t)

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.730 \quad \sqrt{68}}{\sqrt{1} \quad 0.533} \\
 &= \frac{0.730 \quad 8.24621}{\sqrt{0.467}} \\
 &= \frac{6.018}{0.6836} \\
 &= 8.804
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{hitung}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ( $n-2$ ) =  $(70 - 2) = 68$  sebesar 1,67

Kriteria pengujian :

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Dari hasil pengujian :

$t_{hitung} [ 8.804 ] > t_{tabel} (1,67)$ , maka terdapat hubungan yang **signifikan** antara variabel X2 dengan variabel Y

**PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI  
*PRODUCT MOMENT*  
VARIABEL X 2KOMITMEN ORGANISASI**

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus *Product Moment*

Diketahui :

$$\Sigma x^2 \quad 1261.84$$

$$\Sigma y^2 \quad 462.64$$

$$\Sigma xy \quad 557.64$$

$$r_{XY} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y)^2}} =$$

$$r_{XY} = \frac{557.64}{\sqrt{1261.84 \cdot 462.6}}$$

$$r_{XY} = \frac{557.64}{764.05666}$$

$$r_{XY} = \quad 0.730$$

## PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI X 2

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X 2, maka digunakan Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$KD = r_{XY}^2$$

$$\begin{aligned} &= 0.730^2 \\ &= 0.5327 \\ &= 53.27\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa kinerja ditentukan oleh komitmen organisasi sebesar 53.27%

**HASIL SKOR INDIKATOR DOMINAN  
VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI X 2**

Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase
Emosi positif pada organisasi	11	$\begin{array}{c} 247+231+221+208+214+251+243+234+235+230+ \\ \hline 230 \\ = \\ 11 \\ 231.27 \end{array}$	25%
Kebanggaan menjadi anggota	4	$\begin{array}{c} 249+224+237+248 \\ \hline 4 \\ = \\ 239.50 \end{array}$	26%
Mencurahkan segenap tenaga (kerja keras)	4	$\begin{array}{c} 230+219+224+215 \\ \hline 4 \\ = \\ 222.00 \end{array}$	24%
Keinginan kuat untuk bertahan	5	$\begin{array}{c} 218+215+215+210+225 \\ \hline 5 \\ = \\ 216.60 \end{array}$	24%

**Tabel Nilai-nilai r *Product Moment* dari Pearson**

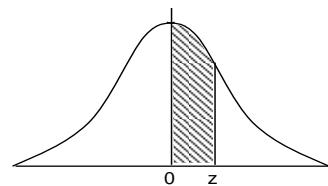
N	Tarat Signifikan		N	Tarat Signifikan		N	Tarat Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,194	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,463	0,590	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,279	0,361			

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

### Nilai Kritis L untuk Uji *Lilliefors*

Ukuran Sampel	Tarat Nyata ( $\alpha$ )				
	0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n = 4	0,417	0,381	0,352	0,319	0,300
5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
9	0,311	0,271	0,249	0,233	0,223
10	0,294	0,258	0,239	0,224	0,215
11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
17	0,245	0,206	0,289	0,177	0,169
18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
n > 30	1,031	0,886	0,805	0,768	0,736
	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$

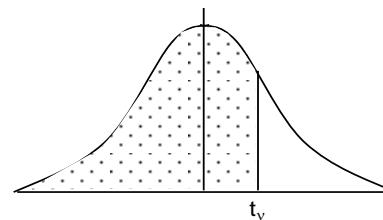
Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973



**Tabel Kurva Normal Persentase**  
**Daerah Kurva Normal**  
**dari 0 sampai z**

Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2,3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2,4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

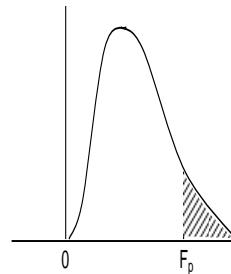
**Nilai Persentil untuk Distribusi t** $v = dk$ (Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan  $t_p$ )

$v$	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63,66	31,82	12,71	6,31	3,08	1,376	1,000	0,727	0,325	0,518
2	9,92	6,96	4,30	2,92	1,89	1,061	0,816	0,617	0,289	0,142
3	5,84	4,54	3,18	2,35	1,64	0,978	0,765	0,584	0,277	0,137
4	4,60	3,75	2,78	2,13	1,53	0,941	0,744	0,569	0,271	0,134
5	4,03	3,36	2,57	2,02	1,48	0,920	0,727	0,559	0,267	0,132
6	3,71	3,14	2,45	1,94	1,44	0,906	0,718	0,553	0,265	0,131
7	3,50	3,00	2,36	1,90	1,42	0,896	0,711	0,519	0,263	0,130
8	3,36	2,90	2,31	1,86	1,40	0,889	0,706	0,516	0,262	0,130
9	3,25	2,82	2,26	1,83	1,38	0,883	0,703	0,513	0,261	0,129
10	3,17	2,76	2,23	1,81	1,37	0,879	0,700	0,542	0,260	0,129
11	3,11	2,72	2,20	1,80	1,36	0,876	0,697	0,540	0,260	0,129
12	3,06	2,68	2,18	1,78	1,36	0,873	0,695	0,539	0,259	0,128
13	3,01	2,65	2,16	1,77	1,35	0,870	0,694	0,538	0,259	0,128
14	2,98	2,62	2,14	1,76	1,34	0,888	0,692	0,537	0,258	0,128
15	2,95	2,60	2,13	1,75	1,34	0,866	0,691	0,536	0,258	0,128
16	2,92	2,58	2,12	1,75	1,34	0,865	0,690	0,535	0,258	0,128
17	2,90	2,57	2,11	1,74	1,33	0,863	0,890	0,534	0,257	0,128
18	2,88	2,55	2,10	1,73	1,33	0,862	0,688	0,534	0,257	0,127
19	2,86	2,54	2,09	1,73	1,33	0,861	0,688	0,532	0,257	0,127
20	2,84	2,53	2,09	1,72	1,32	0,860	0,687	0,533	0,257	0,127
21	0,83	2,52	2,08	1,72	1,32	0,859	0,686	0,532	0,257	0,127
22	2,82	2,51	2,07	1,72	1,32	0,858	0,686	0,532	0,256	0,127
23	2,81	2,50	2,07	1,71	1,32	0,858	0,685	0,532	0,256	0,127
24	2,80	2,49	2,06	1,71	1,32	0,857	0,685	0,531	0,256	0,127
25	2,79	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
26	2,78	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
27	2,77	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,684	0,531	0,256	0,127
28	2,76	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,683	0,530	0,256	0,127
29	2,76	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
30	2,75	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
40	2,70	2,42	2,02	1,68	1,30	0,854	0,681	0,529	0,255	0,126
60	2,66	2,39	2,00	1,67	1,30	0,848	0,679	0,527	0,254	0,126
120	2,62	2,36	1,98	1,66	1,29	0,845	0,677	0,526	0,254	0,126
$\infty$	2,58	2,33	1,96	1,645	1,28	0,842	0,674	0,521	0,253	0,126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver &amp; Boyd, Ltd., Edinburgh

**Nilai Persentil untuk Distribusi F**  
**(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan  $F_p$ ;**  
**Baris atas untuk  $p = 0,05$  dan Baris bawah untuk  $p = 0,01$ )**



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	
	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,49	
	98,49	99,01	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,49	
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,30	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	4,96	3,92	3,87	3,81	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,81	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
8	5,32	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,00	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	4,96	4,91	4,88	4,86
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,17	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	5,92	4,80	4,53	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91

## Lanjutan Distribusi F

$V_2 = dk$ penyebut	$V_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
13	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,31	2,30
	9,07	6,70	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16
14	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21
	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,06	2,07
	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01
	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
17	4,45	3,56	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,08	2,04	2,02	1,99	1,97	1,96
	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92
	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,16	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88
	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,26	2,23	2,18	2,12	2,08	2,08	1,99	1,96	1,92	1,90	1,87	1,85	1,84
	8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81
	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76
	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17

**Lanjutan Distribusi F**

$V_2 = dk$ penyebut	$V_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
26	4,22	3,37	2,89	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	3,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
	7,60	5,52	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
36	4,11	3,26	2,80	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,89	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,90	1,87
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,60	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,60	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,60	1,57	1,54	1,51	1,49
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,90	1,85	1,78	1,74	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44
	7,17	5,06	4,20	3,72	3,44	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62	2,56	2,16	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,91	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68

**Lanjutan Distribusi F**

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$
55	4,02	3,17	2,78	2,51	3,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,43	2,35	2,23	2,15	2,00	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64
60	4,00	3,15	2,76	2,52	3,37	2,25	2,17	2,10	2,01	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,18	1,44	1,41	1,39
	7,08	4,98	4,13	3,63	3,31	3,12	2,95	2,82	2,72	2,03	2,36	2,30	2,10	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,71	1,68	1,63	1,60
65	3,99	3,14	2,75	2,51	3,36	2,21	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,51	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
	7,01	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,51	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,81	1,76	1,71	1,61	1,60	1,56
70	3,98	3,13	2,74	2,50	3,35	2,32	2,11	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,81	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
	7,01	4,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,63	1,56	1,53
80	3,96	3,11	2,72	2,18	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,51	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
	6,96	4,86	4,04	3,58	3,25	3,01	2,87	2,71	2,61	2,55	2,18	2,11	2,32	2,21	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49
100	3,91	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,18	1,12	1,39	1,34	1,30	1,28
	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	2,59	2,51	2,13	2,36	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
	6,81	4,78	3,94	3,17	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,17	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,51	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22
	6,81	4,75	3,91	3,14	3,13	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,20	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
200	3,86	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,80	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
	6,79	4,74	3,88	3,41	3,11	2,90	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13
	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29	2,23	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19
1000	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08
	6,68	1,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,13	2,34	2,26	2,20	2,09	2,01	1,89	1,81	1,71	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11
$\infty$	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00
	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00

Sumber : Elementary Statistics, Hoel, P.G., John Wiley &amp; Sons, Inc., New York, 1960

Izin Khusus pada penulis



Dokumentasi Saat Penyebaran Kuesioner



Info Karyawan

DAFTAR NAMA PEGAWAI BKN YANG DIBERHENTIKAN KARENA MELANGGAR DISIPLIN BULAN JANUARI S/D JUNI THN 2016			
NO	NAMA	JABATAN	FOTO
1	<b>Timbul Sangap Tua Charles Sagala.</b> NIP.197805051998031001 Pangkat/Golongan Ruang : Pengatur Tk I/IId	Pengadministrasi Kepegawaian Pada Komreg VI BKN Medan	
2	<b>Beni Purwanto.</b> NIP.197204092000031001 Pangkat/Golongan Ruang : Pengatur Tk I/IId	Caraika Pada Biro Kepegawaian	
3	<b>Bincar.</b> NIP.196307271985031001 Pangkat/Golongan Ruang : Penata Muda Tk I/III.b	Pengadministrasi Persuratan Pada Dit Pengawasan dan Pengendalian Bidang Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan dan Kinerja.	

DAFTAR NAMA PEGAWAI BKN YANG PENSIUN ATAS PERMINTAAN SENDIRI ( PENSUINI DINI ) TAHUN 2016			
NO	NAMA	JABATAN	FOTO
1	<b>Fatullah.</b> NIP.196201201983121002 Pangkat Golongan Ruang : Penata Muda Tk I / III.b	Pengolah Data Kepegawaian Pada Dit Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian BKN Pusat	
2	<b>Sri Nartuti</b> NIP.196306141985092001 Pangkat Golongan Ruang : Penata Muda Tk I / III.c	Analis Kepegawaian Pada Kantor Regional II Jakarta	

DAFTAR NAMA PEGAWAI BKN YANG UZHUR JASMANI TAHUN 2016			
NO	NAMA	JABATAN	FOTO
1	<b>BUDY NUR SUJISTYO, S.Si</b> NIP.197305122009121001 Pangkat / Golongan Ruang: Penata Muda Tk I / III.b	Pranata Komputer Pada Kantor Regional II Surabaya	

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Rizki Hidayatullah, dilahirkan di Jakarta pada tanggal 26 Januari 1996. Merupakan anak bungsu dari pasangan Bapak H. Bambang Hermanto dan Ibu Hj. Nurbaini. Saat ini peneliti bertempat tinggal di Jl. Ciliwung No.42 Rt.003 Rw.01 Kel. Pondok Rajeg Kec. Cibinong Kab. Bogor Jawa Barat. Telah menyelesaikan Pendidikan Formal di SD Negeri Pejaten Barat 06 pagi lulus tahun 2007, kemudian melanjutkan ke SMP IT As-Saalaam lulus tahun 2010. Pendidikan berikutnya diteruskan di SMK N 8 Jakarta lulus tahun 2013, mengambil jurusan Pemasaran dan masuk di kelas Internasional pada tahun pertama. Di SMK N 8 Jakarta sempat menjabat sebagai Ketua Rohis dan Vp.IT SMART SC serta memenangkan berbagai prestasi baik akademik maupun non akademik. Diantaranya sebagai Juara 1 nilai tertinggi di kelas Pemasaran 1, Juara II Nasyid. Semangat untuk terus Berprestasi inilah yang mengantarkannya ke jenjang berikutnya yaitu ke Perguruan Tinggi Negeri dan diterima di Fakultas Ekonomi, Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Universitas Negeri Jakarta melalui jalur test (SBMPTN).

Selama kuliah, penulis juga aktif berorganisasi dan sesekali menulis. Dalam bidang kepenulisan, prestasi yang pernah diukir diantaranya menjadi delegasi penulis Indonesia pada kegiatan SOCIOINT 2016 (International Conference) di Istanbul Turkey, Mei 2016. Sedangkan pengalaman berorganisasi selama kuliah diantaranya Kepala Divisi Riset dan Keilmuan HMJ EA periode 2015-2016, Kepala Dept Edukasi BEM FE UNJ periode 2016-2017, dan Wakil Ketua Paguyuban Karya Salemba Empat UNJ periode 2016-2017. Selama kuliah penulis juga menjadi santri di asrama mahasiswa Sulaimaniyah United Islamic Cultural Centre of Indonesia (UICCI).

Tiada gading yang tak retak, tiada mawar yang tak berduri dan tiada laut yang tak berombak, apabila ada kritik dan saran terhadap skripsi ini, maka dapat menghubungi penulis dengan email [hidayatullahrizki22@gmail.com](mailto:hidayatullahrizki22@gmail.com) atau dengan nomor HP 085711327716.