

**HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA PERAWAT RUMAH SAKIT ANNA  
BEKASI**

**NOVA ARIFANI**

**8105132169**



*Building  
Future  
Leaders*

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

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

**RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT WITH  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON NURSES OF ANNA  
BEKASI HOSPITAL**

**NOVA ARIFANI**

**8105132169**



*Building  
Future  
Leaders*

**This Script Compiled as One of The Requirements For Obtaining a Bachelor  
Degree in Education at Faculty of Economic State University of Jakarta**

**ECONOMIC EDUCATIONAL PROGRAMS  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2017**

## ABSTRAK

**NOVA ARIFANI. Hubungan antara *Burnout* dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Anna Bekasi.** Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Mei 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna Bekasi. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan Maret 2017 sampai dengan bulan Mei 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Anna sebesar 174, dengan populasi terjangkau yaitu perawat-perawat Rumah Sakit Anna yang bekerja pada Gedung Utama yang berjumlah 113 perawat. Berdasarkan tabel populasi dan sampel dengan taraf kesalahan 5% maka diperoleh sampel sebanyak 84 perawat dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Data variabel X tentang *burnout* dan data variabel Y tentang komitmen organisasi merupakan data primer berupa kuesioner. Uji persamaan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$ . Hasil uji normalitas *liliefors* menghasilkan  $L_{hitung} = 0,091$  dan  $L_{tabel} = 0,096$  pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 untuk jumlah sampel ( $n$ ) = 84. Karena  $L_{hitung} = 0,091 < L_{tabel} = 0,096$  maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung} = 9,18 > F_{tabel} = 3,96$ , yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan  $F_{hitung} = 1,68 < F_{tabel} = 1,69$  yang artinya regresi linier. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan  $r_{hitung} = -0,317$ . Uji t menghasilkan  $t_{hitung} = -3,03 < t_{tabel} = 1,66$ . Dengan demikian dapat dinyatakan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,317$  adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 10,07% artinya 10,07% variabel komitmen organisasi ditentukan oleh *burnout* dan sisanya 89,93% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *burnout* dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna Bekasi.

Kata Kunci : *Burnout*, Komitmen Organisasi

## ABSTRACT

**NOVA ARIFANI.** *The Relationship between Burnout with Organizational Commitment on Anna Hospital's Nurses.* Script, Jakarta: Office Administration Educational Program, Departement of Economics, State University of Jakarta, May 2017.

*This studi aims to determine whether there is a relationship between burnout with organizational commitment on Anna Hospital's Nurses. This research was conducted for three months starting on March 2017 until May 2017. The method used is survey method with the correlational approach. The population in this study were all the nurses of Anna Hospital, with reached population is all the nurses in main building of Anna Hospital which amounts 113 nurses. According to the table and sample population with a level of misunderstanding 5% then obtained a sampel of 84 nurses using proportional random sampling based on job unit. X variable data on burnout and Y variable data on organizational commitment is the primary data in the form of a questionnaire. Test requirements analysis done to find the regression equation obtained was  $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$ . Normality test result liliefors produce  $L_{count} = 0,091$  dan  $L_{table} = 0,096$  at significant level ( $\alpha$ ) = 0,05 to the number of sample ( $n$ ) = 84. Because  $L_{count} = 0,091 < L_{table} = 0,096$  then variable X and Y has normal distribution. Testing the hypotesist with a significant test of regression yield of  $F_{count} = 9,18 > F_{table} = 3,96$ , which means a significant regression equation. Linierity of regression test resulted  $F_{count} = 1,68 < F_{table} = 1,69$  which means it has linier regression. Product moment correlation coefficient test resulted  $r_{count} = -0,317$ . T-test resulted  $t_{count} = -3,03 < t_{table} = 1,66$ . Thus it can be stated correlation coefficient  $r_{xy} = -0,317$  is significant. The coefficient of determainion obtained for 10,07% which means 10.07% variable organizational commitment determain by burnout and the remaining 89,93% determain by other varible that not examined in this research. Based on the result of this study concluded that there is a negative and significant relationship between burnout with organizational commitment to the Nurses of Anna Hospital.*

*Keyword : Burnout, Organizational Commitment*


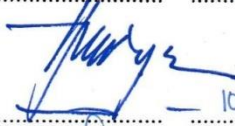


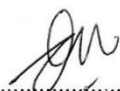
## LEMBAR PENGESAHAN

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus  
NIP. 19671207 199203 1 001

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	<u>Darma Rika S., S.Pd., M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua	 .....	5 Juli 2017
2	<u>Dr. Henry Eryanto, MM</u> NIP. 19580110 198303 1 002	Penguji Ahli	 .....	10 Juli 2017
3	<u>Marsofiyati, S.Pd, M.Pd</u> NIP. 19800412 200501 2 002	Sekretaris	 .....	5 Juli 2017
4	<u>Widya Parimita, SE., MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I	 .....	10 Juli 2017
5	<u>Dewi Nurmalasari, S.Pd., M.M</u> NIP. 19810114 200812 2 002	Pembimbing II	 .....	5 Juli 2017

Tanggal Lulus : 15 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 dikemudian 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, Mei 2017

Yang Membuat Pernyataan,



Nova Arifani

No. Reg. 8105132169

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmannirahim,*

“Saya persembahkan skripsi ini untuk Mama, Papa dan Nenek, sebagai salah satu ungkapan rasa sayang, cinta dan terima kasih saya”

“Ilmu tidak akan selingkuh  
atau minta putus,  
ilmu tidak akan minta kawin lagi,  
ilmu tidak akan minta cerai,  
ilmu akan selalu ikut dengan kamu”

- Henry Manampiring

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul “Hubungan antara *burnout* dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Anna Bekasi” dengan baik dan tepat waktu.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin berterimakasih kepada:

1. Widya Parimita, SE., M.PA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan menyemangati peneliti dalam penyusunan skripsi.
2. Dewi Nurmalasari, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dengan sepenuh hati kepada peneliti dalam penyusunan skripsi.
3. Darma Rika Swamarinda, M. SE selaku ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran dan sekaligus Pembimbing Akademik peneliti.
4. Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.



5. Ibu Hafni Goldati selaku kepala perawat di Rumah Sakit Anna, dan Ibu Risqi selaku staff personalia Rumah Sakit Anna.
6. Segenap perawat dan karyawan-karyawan di Rumah Sakit Anna
7. Mama, Papa, dan Nenek yang tak pernah berhenti mendoakan peneliti dan selalu mendukung peneliti dengan berbagai cara.
8. Anita dan Annisa sahabat yang selalu mendukung peneliti.
9. Dinda, Dalil, Shella dan Ervita kawan yang selalu menyemangati.
10. Teman-teman seperjuangan baik di luar maupun di dalam kelas Pendidikan Administrasi Perkantoran A 2013 yang telah menemani peneliti merasakan bangku perkuliahan dengan berbagai pengalaman, suka, duka dan juga drama yang sesekali muncul.

Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena adanya keterbatasan waktu, kemampuan dan dana penelii. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Jakarta, Mei 2017

Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINILITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	9
E. Kegunaan Peneliti .....	10

A. Deskripsi Konseptual .....	12
1. Komitmen Organisasi.....	12
2. <i>Burnout</i> .....	18
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	25
C. Kerangka Teoretik.....	27
D. Perumusan Hipotesis.....	30

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
C. Metode Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampling.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Komitmen Organisasi	
a. Definisi Konseptual.....	34
b. Definisi Operasional.....	34
c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi.....	34
d. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi .....	36
2. <i>Burnout</i>	
a. Definisi Konseptual.....	39
b. Definisi Operasional.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	40
A. Deskripsi Data	
1. Komitmen Organisasi.....	47
2. <i>Burnout</i> .....	52

B. Pengujian Hipotesis	
Uji Persamaan regresi .....	56
C. Uji Persyaratan Analisis	
Uji Normalitas .....	57
D. Uji Hipotesis Penelitian	
1. Uji Keberartian Regresi.....	58
2. Uji Linearitas Regresi .....	59
3. Uji Koefisien Korelasi.....	60
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	61
5. Uji Koefisien Determinasi.....	62
E. Interpretasi Penelitian.....	62

## **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	64
B. Implikasi.....	65
C. Saran.....	66

## **DAFTAR PUSTAKA ..... 69**

## **LAMPIRAN**

## **RIWAYAT HIDUP**

### **Daftar Lampiran**

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 : Surat Permohonan Izin Penelitian .....	72
Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian Skripsi .....	73

Lampiran 3 : Instrumen Uji Coba Komitmen Organisasi .....	74
Lampiran 4 : Instrumen Final Komitmen Organisasi.....	77
Lampiran 5 : Instrumen Burnout.....	80
Lampiran 6 : Uji Coba Instrumen Variabel Y.....	82
Lampiran 7 : Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel Y.....	83
Lampiran 8 : Perhitungan Kembali Uji Coba Instrumen Variabel Y.....	84
Lampiran 9 : Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir Total Variabel Y (Komitmen Organisasi) .....	85
Lampiran 10 : Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Komitmen Organisasi .....	86
Lampiran 11 : Perhitungan Kembali Uji Coba Instrumen Variabel X ( <i>Burnout</i> ). 87	
Lampiran 12 : Data Hasil Perhitungan Skor Butir dengan Skor Total.....	88
Lampiran 13 : Data Hasil Uji reliabilitas Variabel X ( <i>Burnout</i> ).....	89
Lampiran 14 : Data Penelitian Variabel X ( <i>burnout</i> ).....	90
Lampiran 15 : Data Penelitian Variabel Y (Komitmen Organisasi).....	94
Lampiran 16 : Hasil Data Mentah Variabel X ( <i>Burnout</i> ) dan Variabel Y (Komitmen Organisasi).....	98
Lampiran 17 : Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X ( <i>Burnout</i> ) .....	101

Lampiran 18 : Grafik Histogram Variabel X .....	102
Lampiran 19 : Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Komitmen Organisasi) .....	103
Lampiran 20 : Grafik Histogram Variabel Y .....	104
Lampiran 21 : Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y .....	105
Lampiran 22 : Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y .....	108
Lampiran 23 : Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku .....	111
Lampiran 24 : Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	112
Lampiran 25 : Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a-bX$ .....	113
Lampiran 26 : Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$ .....	116
Lampiran 27 : Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$ .....	119
Lampiran 28 : Grafik Persamaan Regresi .....	120
Lampiran 29 : Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$ .....	121
Lampiran 30 : Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$ .....	124
Lampiran 31 : Perhitungan JK (G).....	125
Lampiran 32 : Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	128
Lampiran 33 : Perhitungan Uji Kelinearan Regresi .....	130

Lampiran 34 : Tabel ANAVA untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran	
Regresi.....	132
Lampiran 35 : Perhitungan koefisien Korelasi Product Moment.....	133
Lampiran 36 : Perhitungan Uji Signifikan .....	134
Lampiran 37 : Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	135
Lampiran 38 : Data Indikator Variabel X ( <i>Burnout</i> ).....	136
Lampiran 39 : Contoh Perhitungan Data Indikator Variabel X .....	137
Lampiran 40 : Data Indikator Variabel Y (Komitmen Organisasi) .....	138
Lampiran 41 : Contoh Perhitungan Data Indokator Variabel Y .....	139
Lampiran 42 : Data Sub Indikator Variabel Y (Komitmen Organisasi) .....	140
Lampiran 43 : Contoh Perhitungan Data Sub Indikator Variabel Y .....	141
Lampiran 44 : Maslach Burnout Inventory .....	142
Lampiran 45 : Tabel Isaac Michael.....	144
Lampiran 46 : Nilai-Nilai r Product Moment .....	145
Lampiran 47 : Nilai Kritis L untuk Uji Liliesfor.....	146
Lampiran 48 : Tabel Distribusi f.....	147
Lampiran 49 : Tabel Distribusi t.....	148
Lampiran 50 : Tabel Distribusi Normal Z.....	149

## Daftar Tabel

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
I.1 Data Resign Perawat Rumah Sakit Anna Tahun 2012-2016 .....	4
Jumlah Perawat Gd. Utama Rumah Sakit Anna .....	33
Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi .....	35
Skala Penilaian untuk Komitmen Organisasi.....	36
Tabel Interpretasi Reliabilitas .....	39
Skala Penilaian untuk <i>Burnout</i> .....	40
III. 6 Daftar Analisis Varians (ANAVA) Regresi Linear Sederhana.....	43
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Komitmen Organisasi) .....	48
Rata-Rata Skor Indikator Variabel Y (Komitmen Organisasi) .....	50
Rata-Rata Skor Sub Indikator Variabel Y (Komitmen Organisasi) .....	51
Distribusi Frekuensi Variabel X ( <i>Burnout</i> ).....	53
Rata-Rata Skor Indikator Variabel X <i>Burnout</i> .....	55
Perhitungan Uji Normalitas .....	58
Tabel ANAVA untuk Uji Keberartian dan Kelinearan Regresi <i>Burnout</i> dengan Komitmen Organisasi .....	60
IV. 8 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	61
IV.9 Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana Antara X dan Y .....	62



## Daftar Gambar

Gambar	Halaman
III.1 Konstelasi Hubungan antar Variabel .....	32
IV. 1 Grafik Histogram Komitmen Organisasi (Variabel Y).....	49
IV. 2 Grafik Histogram <i>Burnout</i> (Variabel X) .....	54
IV. 3 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$ .....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan suatu organisasi, oleh sebab itu SDM menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Hal tersebut dikarenakan manusia yang menjalankan teknologi, manusia yang menciptakan rencana dan manusia juga yang menjalankan kegiatan yang telah mereka rencanakan tersebut.

Senada dengan pernyataan sebelumnya, SDM merupakan elemen utama suatu organisasi, karena manusia yang akan mengendalikan elemen lain seperti modal, teknologi, uang dsb. Dengan demikian, SDM merupakan kunci penentu berkembangnya suatu organisasi dan oleh sebab itu pengelolaan SDM dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting.

Dalam kehidupan ini terdapat berbagai macam jenis organisasi, ada organisasi yang bergerak dalam bidang jasa, adapula organisasi yang bergerak pada bidang perdagangan dan juga manufaktur. Seseorang yang bekerja di sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang jasa, biasanya identik dengan kegiatan pelayanan dan diharuskan berhadapan serta berinteraksi langsung dengan manusia lainnya yang merupakan kliennya.

Rumah Sakit adalah salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan. Orang-orang yang bekerja pada sebuah rumah sakit seperti perawat, dihadapkan langsung pada manusia sebagai klien dan pasiennya. Karena pekerjaannya yang dihadapkan langsung pada manusia, maka seorang

perawat bukan hanya diharuskan untuk mencurahkan tenaganya, tetapi juga dituntut untuk mencurahkan perasaannya terhadap pekerjaan dan pasiennya.

Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan Kartu Indonesia Sehat (KIS) mulai dijalankan pemerintah pada tahun 2014 yang lalu. Tentu saja program ini mendapat antusiasme masyarakat yang begitu tinggi. Masyarakat berbondong-bondong mendaftarkan dirinya, anggota keluarganya ataupun karyawan yang bekerja dengan mereka untuk mengikuti program ini. Dari masyarakat golongan menengah kebawah maupun masyarakat yang berasal dari golongan menengah keatas ikut mendaftarkan dirinya pada program JKN ini.

Fenomena antusiasme masyarakat terhadap program JKN membuat berbagai rumah sakit yang bekerjasama dengan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) mengalami peningkatan jumlah klaim asuransi JKN dan juga jumlah pasien. Dengan adanya peningkatan jumlah pasien artinya terjadi peningkatan beban kerja untuk para karyawan di rumah sakit termasuk tenaga medis seperti perawat.

Seperti yang dilansir pada portal berita Jawa Pos yang tertulis “Di era Jaminan Kesehatan Nasional melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan saat ini, beban kerja perawat juga makin tinggi”.<sup>1</sup> Program JKN mampu membuat masyarakat menjadi antusias untuk mendatangi rumah sakit, tidak seperti masa-masa sebelumnya yang begitu segan untuk mendatangi rumah sakit jika merasa tidak sehat. Meningkatnya beban kerja perawat dibandingkan dengan beban kerja pada tahun-tahun sebelumnya sangat

---

<sup>1</sup> <http://www.jawapos.com/read/2016/11/16/64637/beban-kerja-perawat-di-era-jkn-makin-tinggi> diakses pada tanggal 21 Februari 2017

berkaitan dengan meningkatnya minat masyarakat untuk berobat di rumah sakit pasca diresmikannya program JKN dari BPJS.

Selain beban kerja yang meningkat, tekanan pekerjaanpun jadi ikut meningkat. Seorang perawat yang ditugaskan pada Unit Gawat Darurat (UGD) biasanya dihapkan dengan ketegangan dan tekanan mental karena adanya pasien yang kritis. Selain itu tak jarang seorang perawat menerima perlakuan yang kurang baik dan cenderung diremehkan karena profesi mereka sebagai perawat dianggap hanya pembantu dokter atau hanya lulusan sebuah akademi bukan lulusan universitas ternama. Hal seperti ini tentu tidak hanya menguras tenaga perawat akan tetapi ketahanan emosi dan mental seorang perawat juga ikut dikuras. Beban kerja yang meningkat baik beban kerja fisik maupun mental pada perawat di Rumah Sakit dapat menimbulkan berbagai macam kondisi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi perawat itu sendiri.

Berdasarkan wawancara dan data yang peneliti peroleh, ditemukan bahwa Rumah Sakit Anna menghadapi masalah yaitu selalu meningkatnya jumlah perawat yang keluar sejak tahun 2014 dimana tahun 2014 adalah tahun pertama kalinya program JKN diresmikan. Dengan adanya peningkatan jumlah perawat yang keluar di setiap tahunnya khususnya sejak tahun 2014 menunjukkan adanya komitmen organisasi yang rendah pada perawat Rumah Sakit Anna. Hal ini dapat dilihat pada tabel I.1

**Table I.1**  
**Data Resign Perawat Rumah Sakit Anna Tahun 2012-2016**

<b>Periode</b>	<b>Masuk</b>	<b>Keluar</b>
2012	-	29
2013	27	23
2014	19	28
2015	77	32
2016	57	46

*Sumber: Rumah Sakit Anna*

Salah satu kondisi yang bisa menyebabkan menurunnya komitmen organisasi adalah menurunnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan bisa juga terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pada suatu organisasi seperti rumah sakit yang berperan sebagai karyawan salah satunya adalah perawat di rumah sakit tersebut. Kepuasan kerja sendiri dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kompensasi, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi dan rekan kerja. Kepuasan kerja tinggi yang dirasakan seorang perawat dapat meningkatkan produktivitas dan membangkitkan emosi-emosi positif perawat tersebut yang berujung pada komitmen terhadap rumah sakit yang tinggi dan loyalitas yang kuat.

Akan tetapi, masih terdapat beberapa perawat yang menunjukkan ketidakpuasan kerja. Diantaranya dikarenakan adanya perasaan bahwa tidak semua rekan kerja memiliki sikap yang baik, dan hubungan dengan penanggung jawab unit yang terkadang kurang baik. Padahal kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi seorang perawat, dan sudah seharusnya kepuasan kerja

pada perawat menjadi perhatian dan mampu dipenuhi oleh rumah sakit semaksimal mungkin sesuai dengan apa yang telah perawat lakukan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi perawat juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya, dimana perawat dengan motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan dan keinginan yang kuat untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan dapat dilihat dari semangatnya untuk berangkat ke tempat kerja. Beberapa perawat mengakui adakalanya merasa tidak termotivasi untuk bekerja, seperti merasa malas untuk datang bekerja hal ini dikarenakan terkadang mengalami hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja atau merasa bosan karena ditempatkan di unit yang sama. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan staff HRD diketahui bahwa sebanyak 40% perawat memiliki absen keterlambatan per Januari hingga Maret 2017, dimana motivasi kerja perawat dapat dilihat dari sikap perawat tersebut yang salah satunya adalah absensi. Motivasi bukan hanya berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri melainkan juga dari luar diri karyawan tersebut. Artinya motivasi kerja seorang perawat pada suatu rumah sakit bukan hanya menjadi tanggung jawab perawat itu sendiri, melainkan tanggung jawab rumah sakit tempat perawat tersebut bekerja. Dimana rumah sakit juga harus menyediakan lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mampu mendukung peningkatan motivasi kerja para perawatnya. Hubungan antar rekan kerja adalah unsur lingkungan non fisik yang mampu mempengaruhi motivasi.

Semua rumah sakit seharusnya menyadari bahwa motivasi kerja perawat itu penting, karena ini akan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan perawat serta komitmen organisasi yang dimiliki perawat. Dengan kata lain motivasi kerja seorang perawat yang bekerja pada rumah sakit memiliki keterkaitan yang erat dengan pekerjaan perawat tersebut dan komitmen organisasi perawat itu sendiri. Sayangnya tidak semua rumah sakit peduli dengan motivasi kerja perawat karena rumah sakit seperti ini beranggapan bahwa motivasi yang kuat adalah motivasi instrinsik yaitu motivasi dari dalam diri perawat itu sendiri. Sehingga pihak rumah sakit seperti ini berkesimpulan bahwa perawat yang tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan tidak mampu memberikan performa terbaiknya adalah perawat yang memiliki motivasi kerja yang buruk.

Padahal jika rumah sakit ikut membantu meningkatkan motivasi kerja perawatnya maka rumah sakit dapat meningkatkan perasaan komitmen organisasi yang ada pada diri perawatnya, dan hal ini dapat meminimalisir keinginan perawat untuk berpindah sehingga rumah sakit akan lebih efisien karena dapat menghemat biaya perekrutan perawat baru.

Adapula kompensasi yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi, kompensasi digunakan sebagai suatu balasan atas kewajiban yang telah dilaksanakan karyawan atau bisa dijadikan sebagai rangsangan untuk meningkatkan motivasi. Sudah seharusnya kompensasi untuk perawat dapat dipenuhi oleh rumah sakit dengan selayaknya dan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sayangnya pada rumah sakit ini, hanya perawat tetap yang mendapatkan gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK)

Bekasi. Perawat yang masih berstatus kontrak mendapatkan gaji yang nominalnya masih di bawah UMK Bekasi.

Padahal angka nominal UMK sudah dikaji oleh pemerintah kota sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup di kota tersebut. Dengan demikian jika gaji dapat disesuaikan dengan UMK maka Rumah Sakit tidak hanya mematuhi Undang-Undang yang ada tetapi juga ikut memenuhi kebutuhan perawatnya sesuai dengan pengkajian atau perhitungan yang telah dilakukan pemerintah kota tersebut.

Selain itu adapula *burnout* yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. *Burnout* atau kejenuhan kerja adalah sebuah proses psikologis, yang dapat disebabkan oleh stres kerja yang berkelanjutan, sehingga menghasilkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan menurunnya prestasi. *Burnout* biasanya didominasi oleh orang-orang yang bekerja pada bidang sosial dan kemanusiaan seperti guru, perawat, konselor, dokter, terapis, polisi, pemadam kebakaran, petugas penertiban dan pekerja sosial lainnya.

Perawat yang mengalami *burnout* tentu akan merugikan rumah sakit karena pekerjaan yang mereka lakukan tidak maksimal bahkan cenderung buruk. Pekerjaan seorang perawat diharuskan berhadapan langsung dengan manusia sebagai pasiennya. Sehingga dikhawatirkan pelayanan yang diberikan oleh perawat dengan kondisi *burnout* kepada pasien menjadi tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku dan berpotensi membahayakan pasien yang perawat tersebut tangani. Beberapa perawat mengakui bahwa adakalanya mereka merasakan kondisi yang memperngaruhi perasaan dan mentalnya seperti ikut sedih melihat pasien yang sedang berjuang melawan penyakit, menerima sikap



yang kurang mengenakan dari pasien atau keluarga pasien dan ada pula yang merasakan kejenuhan karena selalu ditempatkan di satu unit yang itu-itu saja.

Rumah Sakit Anna adalah salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan medis. Rumah Sakit Anna beralamat di Jalan Raya Pekayon No. 63, Kota Bekasi. Rumah Sakit Anna adalah salah satu rumah sakit di Bekasi yang bekerja sama dengan BPJS untuk membantu pemerintah Indonesia menjalankan program JKN. Rumah Sakit Anna sama seperti Rumah Sakit pada umumnya yang menjadikan tenaga medis sebagai ujung tombak berjalannya kegiatan-kegiatan di rumah sakit, salah satu tenaga medisnya adalah perawat.

Mengutip dari portal Berita Bekasi “Namun sejak diresmikannya program JKN, terjadi peningkatan jumlah pasien, terhitung tahun 2013 Pelayanan UGD dalam 1 bulan hanya 400-500 pasien, pada tahun 2015 Pelayanan UGD bisa mencapai 2.500 pasien dalam 1 bulan.”<sup>2</sup>

Bertambahnya jumlah pasien diikuti dengan bertambahnya beban kerja akan mengakibatkan berbagai kondisi yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Anna Medika. Salah satunya adalah *burnout*, kondisi *burnout* yang dialami perawat dapat membuat turunnya komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Anna.

---

<sup>2</sup><http://beritabekasi.co.id/2016/04/rahasia-rs-swasta-yang-unggul-dalam-program-jkn-kis/> diakses pada tanggal 25 Februari 2017

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka dapat diidentifikasi bahwa yang dapat menyebabkan turunnya tingkat komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. Rasa ketidak puasan kerja
2. Motivasi kerja yang rendah
3. Kompensasi yang belum sesuai dengan UMK
4. *Burnout* yang tinggi

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, ternyata komitmen organisasi memiliki penyebab yang sangat luas dan kompleks. Berhubung peneliti memiliki keterbatasan dari segi waktu dan dana, maka ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada: Hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan beberapa masalah yang telah diidentifikasi maka dapat disusun suatu perumusan masalah yaitu “apakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi?”

## **E. Kegunaan Penelitian**

### a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah referensi dan khasanah ilmu pengetahuan serta mengembangkan wawasan berpikir khususnya mengenai hubungan *burnout* dengan komitmen organisasi.

### b. Kegunaan Praktis

#### 1. Bagi Peneliti

Adapun kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah untuk mengaplikasikan ilmu yang peneliti peroleh di perguruan tinggi khususnya dalam kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia, menambah wawasan dan pengalaman dalam bidang Sumber Daya Manusia sekaligus dalam bidang penelitian, serta mengetahui ada atau tidaknya hubungan *burnout* dengan komitmen organisasi.

#### 2. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat digunakan oleh pihak Rumah Sakit Anna Medika sebagai referensi atau masukan dalam usaha memperbaiki permasalahan yang terjadi khususnya upaya dalam peningkatan komitmen organisasi pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Anna Medika.

#### 3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat digunakan Pusat Belajar Ekonomi (PBE) dan UPT Perpustakaan UNJ sebagai bahan referensi atau tambahan literatur serta sebagai tambahan informasi dan pengetahuan civitas akademika yang ingin melakukan penelitian.

#### 4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pembaca, yaitu informasi mengenai sejauh mana keterkaitan *burnout* dengan komitmen organisasi dan dari hasil penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

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

##### **1. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi secara umum didefinisikan sebagai suatu tingkatan perasaan atau keinginan seorang untuk tetap berada atau tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Sama halnya dengan sejauh mana seorang karyawan ingin tetap menjadi bagian didalam perusahaan tempat ia bekerja atau dalam beberapa kasus di organisasi seperti rumah sakit adalah seberapa besar perasaan seorang perawat untuk tetap bekerja di rumah sakit tempat perawat tersebut bekerja sekarang.

Senada dengan pernyataan di atas, Erika Setyanti mengemukakan hal serupa, yaitu “Komitmen organisasi adalah tingkatan kesediaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya karena kesesuaian dan ketertarikan mereka dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.”<sup>3</sup> Erika menjadikan komitmen organisasi sebagai suatu ukuran atau tingkatan dari keinginan dan perasaan seorang karyawan untuk bisa tetap didalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Selain itu Erika juga menyinggung alasan mengapa perasaan tersebut bisa muncul, yaitu karena adanya kesesuaian dan ketertarikan karyawan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

---

<sup>3</sup> Erika Setyanti, *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), p. 41

Kemudian Aziz Yosuf mengungkapkan bahwa “Komitmen organisasi termasuklah unsur loyalti atau setia terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi”<sup>4</sup> “Identifikasi dengan organisasi merupakan penerimaan tujuan organisasi dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.”<sup>5</sup> Artinya, menerima tujuan organisasi adalah dasar dari komitmen organisasi dan sebagai suatu bentuk identifikasi terhadap organisasi.

Aziz Yosuf juga menyebutkan hal yang lainnya yaitu:

“Komitmen terhadap organisasi lebih daripada sekedar keanggotaan formal, karena ia meliputi sikap suka terhadap organisasi dan kesediaan berusaha dengan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai satu tujuan.”<sup>6</sup>

Hal ini menunjukkan adanya tindakan aktif pada komitmen organisasi yaitu adanya usaha yang kuat agar tujuan organisasi terpenuhi, bukan hanya sekedar perasaan dan keanggotaan yang terus menerus.

Beberapa ahli beranggapan pada level yang sangat umum, komitmen organisasi dapat dianggap sebagai sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja atas nama mereka, dan kemungkinan bahwa mereka akan mempertahankan keanggotaan.

Komitmen organisasi menunjukkan adanya nilai dan tujuan organisasi yang dijadikan dasar dari komitmen organisasi itu sendiri.

---

<sup>4</sup> AB. Aziz Yosuf, *Keinsanan dalam Pengurusan*, (Selangor: Lohprint, 2007), p. 107

<sup>5</sup> *Ibid*, p. 107

<sup>6</sup> *Ibid*, p. 106

Komitmen organisasi bukan suatu hal yang pasif melainkan aktif, karena dalam komitmen organisasi diperlukan pembuktian dengan menunjukkan usaha dan dedikasi yang tinggi bukan sekedar perasaan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi.

Seperti halnya yang disebutkan Timotius Duha “Komitmen organisasi adalah kesadaran dari pada anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.”<sup>7</sup>

Meskipun tujuan dan nilai-nilai organisasi sering dijadikan dasar, akan tetapi masih ada hal-hal lain yang mendasari sebuah komitmen organisasi yaitu sikap. “Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan perasaan, seperti keterikatan, identifikasi dan loyalitas pada organisasi sebagai objek komitmen.”<sup>8</sup> Dengan kata lain, komitmen organisasi tercermin dari perasaan-perasaan seperti perasaan keterikatan karena berada dalam sebuah organisasi, perasaan identifikasi karena adanya kesamaan atau kesesuaian dan loyalitas atau perasaan setia terhadap organisasi.

Mowday, Porter dan Steer menyebutkan “*Commitment to an organization can provide employees with stability and feelings of belonging.*”<sup>9</sup> Artinya komitmen terhadap organisasi dapat memberikan karyawan dengan stabilitas dan perasaan memiliki. Jika seorang

---

<sup>7</sup> Timotius Duha, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), p. 298

<sup>8</sup> Erika Styani, *Loc. Cit.*, p. 41

<sup>9</sup> Richard T Mowday, Lyman W. Porter, Richard M Steers, *employee organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*, (USA: Academic Press, 2013), p. 139

karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan tersebut cenderung lebih stabil dan merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja adalah miliknya juga, sehingga akan timbul perasaan ingin menjaga agar perusahaan tetap pada kondisi yang baik.

James L. Gibson dan rekan juga menyebutkan hal-hal yang hampir serupa yaitu:

*“Commitment to an organization involves three attitudes: (1) a sense of identification with the organization’s goals, (2) a feeling of involvement in organization duties, and (3) a feeling of loyalty for organization.”*<sup>10</sup>

Dapat diartikan secara bebas bahwa komitmen kepada organisasi melibatkan tiga perilaku: (1) sebuah rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) sebuah perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (3) perasaan loyal terhadap organisasi. Berdasarkan apa yang dikemukakan Gibson dan rekan terdapat tiga perilaku dalam komitmen organisasi yakni adanya perilaku mengidentifikasi atau menyesuaikan tujuan-tujuan yang ditetapkan organisasi dengan diri sendiri, selain itu adanya perilaku berupa usaha melibatkan diri didalam tugas-tugas organisasi dan perasaan setia atau tetap berada didalam organisasi.

Pendapat yang hampir serupa mengenai komitmen organisasi juga dikemukakan oleh Wibowo bahwa:

“Unsur pertama komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, perasaan individu bahwa menjadi bagian dari organisasi. Unsur kedua adalah pelibatan, artinya bahwa individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi. Sedangkan

---

<sup>10</sup> James L. Gibson dkk, *Organizations Behavior, Structure, Processes; Fourteenth Edition*, (Singapore: Mc Graw Hill, 2012), p. 182



unsur ketiga adalah loyalitas, dalam arti individu loyal terhadap organisasi.”<sup>11</sup>

Adapula yang mengungkapkan “Komitmen organisasi termasuk unsur loyalti atau setia terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi”<sup>12</sup>. Selain itu “identifikasi pekerja dilihat melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, persamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi serta bangga menjadi sebahagian daripada ahli organisasi. Keterlibatan pula berkaitan dengan peranan dan tanggung jawab pekerja dalam melaksanakan tugasnya.”<sup>13</sup> Dan “Kesetiaan atau loyaliti menjurus kepada ikatan emosional antara organisasi dengan pekerja.”<sup>14</sup>

Artinya komitmen organisasi memiliki tiga unsur yaitu perasaan identifikasi, dimana seorang anggota merasa menjadi bagian dari organisasi tempatnya bernaung, kemudian ada unsur pelibatan, unsur ini merupakan perasaan bahwa seorang anggota merasa benar-benar berguna pada organisasi karena dirinya memiliki peran dalam proses pelaksanaan organisasi dan yang ketiga adalah loyalitas atau kesetiaan, unsur ini memperlihatkan bagaimana seseorang ingin tetap berada pada organisasi tempatnya bernaung atau memperlihatkan seorang karyawan ingin tetap bekerja pada perusahaan yang telah mempekerjakannya.

Anatoly Zankovsky dan rekan juga mengemukakan pendapatnya mengenai komitmen organisasi yaitu:

---

<sup>11</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja; Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), p. 430

<sup>12</sup> AB Aziz Yosuf, *Op.cit*, p. 106

<sup>13</sup> *Ibid*, p. 106

<sup>14</sup> *Ibid*, p. 106

*“The employees commitment to their organization is a mental state that defines their expectations, attitudes, work behaviour, and their perceptions of management and organization. Commitment involves identification, involvement and loyalty.”<sup>15</sup>*

Anatoly menjelaskan bahawa *“Identity is the pride of the organization and full acceptance of the organizational goals”<sup>16</sup>* diartikan secara bebas, identifikasi adalah kebanggaan pada organisasi dan penerimaan penuh pada tujuan organisasi. Bukan hanya itu. Dan ia juga menjelaskan *“Loyalty is an emotional attachment to their organization, the desire to remain its member under all conditions.”* Jika diartikan, Loyalitas adalah sebuah ikatan emosi pada organisasi, keinginan untuk terus menjadi anggota pada kondisi apapun.

Dapat diartikan secara bebas bahwa komitmen terhadap organisasi oleh karyawan adalah kondisi mental yang mendefinisikan harapan, sikap, perilaku kerja, dan persepsi karyawan tentang manajemen dan organisasi. Komitmen mengandung identifikasi, pelibatan dan kesetiaan.

Berdasarkan teori-teori yang telah disebutkan dapat dikatakan bahwa terdapat tiga unsur yang sama pada komitmen organisasi, yang pertama identifikasi sebagai suatu perasaan kesamaan atau kesesuaian antara tujuan organisasi tempatnya bernaung dengan diri anggota organisasi tersebut dan perasaan menjadi bagian dari organisasi tersebut,

---

<sup>15</sup> Anatoly Zankovsky, Christiane Von der Halden, *Leadership with Synercube: A Dynamic leadership culture for excellence.*(Moskow: Springer, 2015), p. 37

<sup>16</sup> *Ibid*, p. 37

yang kedua adalah keterlibatan di mana anggota merasa terlibat atau berperan dalam tugas-tugas organisasi dan proses organisasi, dan yang ketiga adalah loyalitas yaitu kesetiaan terhadap organisasinya.

Selain itu komitmen organisasi juga didasari oleh keinginan mempertahankan keanggotaan. Dimana dalam mempertahankan keanggotaannya selalu diikuti dengan berbagai macam alasan mengapa timbul perasaan untuk mempertahankan keanggotaan dan berbagai macam cara atau tindakan agar keanggotaan dapat dipertahankan. Yaitu, komitmen timbul karena adanya rasa kesesuaian, kesamaan dan ketertarikan terhadap tujuan dan nilai organisasi.

Kemudian, salah satu cara seorang karyawan agar tetap menjadi bagian pada organisasi tersebut adalah dengan pembuktian. Pembuktian dilakukan dengan cara membuktikan dedikasi dan usaha dalam keterlibatan memajukan organisasi. Dan loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi juga dijadikan salah satu pembuktian dari komitmen organisasi.

## **2. *Burnout***

Secara umum *burnout* diartikan sebagai suatu kondisi yang dapat dialami seorang karyawan karena adanya kelelahan baik secara fisik maupun mental akibat dari beban pekerjaan maupun stres yang berkelanjutan. Seperti yang dikemukakan Sweeny dan McFarlyn “*Burnout is feeling of physical and mental exhaustion that may start*

*from stress at work but can extend to many parts of one's life*".<sup>17</sup> Dalam arti bebas *burnout* adalah perasaan kelelahan fisik dan mental yang mungkin berawal dari stres pada pekerjaan tetapi bisa meluas ke berbagai bagian pada suatu kehidupan. Dengan demikian, *burnout* merupakan suatu perasaan lelah baik itu kelelahan fisik maupun mental yang mungkin diawali dengan stres dan kemudian bisa mempengaruhi berbagai bagian kehidupan seseorang yang mengalami *burnout* tersebut.

Adapula yang menyebutkan "*burnout is metaphor that is commonly used to describe a state or process of mental exhaustion*."<sup>18</sup> Jika diartikan *burnout* adalah metafora yang umum digunakan untuk menggambarkan keadaan atau proses kelelahan mental. Pernyataan tersebut hampir serupa dengan pernyataan sebelumnya yang disebutkan oleh Sweeney dan McFarlyn.

Selain itu Jerald Greenberg mengemukakan "*Burnout a syndrome of emotional, physical and mental exhaustion coupled with feeling of low self esteem or low self efficacy, resulting from prolonged exposure to intense stress*."<sup>19</sup> Jika diartikan secara bebas, *burnout* adalah sindrom dari kelelahan emosi, fisik dan mental ditambah dengan perasaan rendah diri atau efikasi diri yang rendah, yang dihasilkan dari kontak yang terlalu lama terhadap stres yang intens. Apa yang dikemukakan oleh Jerald menunjukkan bahwa *burnout* disebabkan oleh

---

<sup>17</sup> Paul Sweeney, Dean McFarlyn, *Organizational Behavior*, (US: McGraw Hill, 2002), p. 260

<sup>18</sup> Marc J. And colleague, *The Handbook of Work and Health Psychology*, (UK: John Wiley, 2003), p.

<sup>19</sup> Jerald Greenberg, *Managing Behavior in Organization*, (New Jersey: Prentice Hall, 1999), p. 218

stres yang terus menerus terjadi dengan intens yang kemudian menghasilkan sebuah sindrom. Dimana sindrom ini terjadi karena adanya kelelahan emosi, kelelahan fisik dan kelelahan mental.

Hal yang senada juga di ungkapkan oleh Dr. Aso Sentana yakni “*Burnout* adalah kondisi dimana seseorang atau para pegawai dilanda kelelahan yang sangat dan menyangkut aspek emosional, mental dan fisik.”<sup>20</sup> Hal ini menunjukkan bahwa emosi, mental dan fisik adalah hal yang sangat identik dengan kondisi *burnout*, dengan kata lain *burnout* adalah kondisi kelelahan yang berlebihan pada emosi, mental dan fisik yang terjadi pada seorang pekerja atau karyawan.

Dari definisi-definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa *burnout* adalah suatu kelelahan yang terjadi pada fisik, emosi dan mental seseorang, dimana kelelahan tersebut terjadi karena stres yang berkepanjangan dan intens sehingga dapat mempengaruhi efikasi diri dan menjadikan seseorang merasa rendah diri.

Pendapat lain mengenai *burnout* juga disampaikan oleh Nancy McCormack dan rekan yaitu:

*“Burned out workers are those who find themselves suffering from severe emotional fatigue, which is frequently accompanied by physiological symptoms. They feel distressed, alienated, inadequate and unmotivated.”*<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Aso Sentana, *Excellent Service and Customer Satisfaction*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2006), p. 46

<sup>21</sup> Nancy McCormack, Catharine Cotter, *Managing Burnout in the Workplace: A Guide for Information Professionals*, (UK: Chandos Publisher, 2013), p. 2

Diartikan secara bebas adalah pekerja yang *burnout* adalah mereka yang menemukan diri mereka menderita kelelahan emosional yang berat, yang sering disertai dengan gejala psikologi. Mereka merasa tertekan, terasing, kurang dan tidak termotivasi

Apa yang telah dikemukakan Nancy dan rekan menggambarkan seorang karyawan yang menderita *burnout* adalah karyawan yang mengalami gejala psikologis dan mengalami kelelahan emosional yang disertai dengan perasaan tertekan, terasing, merasa kekurangan dan tidak termotivasi. Hal-hal tersebut biasanya terjadi pada pekerjaan mereka, dimana kelelahan emosi yang dialami karyawan membuat karyawan merasakan tertekan dan tidak termotivasi dengan pekerjaan mereka, merasa selalu kurang dengan pekerjaan yang mereka lakukan selain itu merasa terasing di tempat mereka bekerja.

Selain itu B. Prideaux dan rekan mengemukakan pendapatnya mengenai definisi *burnout*, bahwa:

*“Burnout is a persistent, negative, work-related state of mind in ‘normal’ individuals that is primarily characterised by exhaustion, which is accompanied by distress, a sense of reduced effectiveness, decreased motivation, and the development of dysfunctional attitudes and behaviours at work.”<sup>22</sup>*

Pendapat diatas dapat diartikan secara bebas *burnout* adalah suatu hal yang terjadi terus menerus, negatif, berhubungan dengan pekerjaan pernyataan pemikiran dalam individu ‘normal’ yang memiliki

---

<sup>22</sup> B. Prideaux, Gianna Moscardo, Eric Laws, *Managing Tourism and Hospitality Service: Theory and International Applications*, (UK: CABI, 2006), p. 172

karakteristik utama adalah kelelahan, disertai dengan tekanan, sebuah rasa berkurangnya efektifitas, penurunan motivasi, dan berkembangnya disfungsi sikap dan perilaku dalam pekerjaan.

Definisi tersebut menggambarkan bahwa *burnout* adalah suatu hal negatif yang terus menerus dialami oleh individu yang dikatakan ‘normal’ dengan kata lain tidak memiliki kelainan mental atau kelainan jiwa, dimana individu tersebut mengalami kelelahan, merasa tertekan, merasa tidak termotivasi dan merasakan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan efektif. Hal-hal tersebut terjadi secara bersamaan sehingga individu tersebut mengalami disfungsi sikap dan penyimpangan perilaku dalam pekerjaannya.

Poin yang hampir sama juga diungkapkan oleh Lussler dan Kimball yakni “*Burnout is the constant lack of interest and motivation to perform one’s job because of stress.*”<sup>23</sup> Jika diartikan secara bebas *burnout* adalah kekurangan minat dan motivasi yang terus menerus untuk melakukan suatu pekerjaan karena stress.

Maka didapatkan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi yang terjadi pada seorang karyawan atau beberapa karyawan yang disebabkan oleh stres yang berkelanjutan sehingga mengakibatkan kelelahan emosional. Stres yang berkepanjangan ini dapat disebabkan oleh perasaan tertekan, perasaan terasingi, kurangnya efektivitas dan tidak

---

<sup>23</sup> Robert Lussler, David Kimball, *Applied Sport Management Skills: Second Edition*, (USA: Human Kinetics, 2014), p. 261

termotivasi sehingga berkembangnya disfungsi sikap dan perilaku dalam pekerjaan.

Definisi *burnout* lainnya juga diungkapkan oleh Christina Maslach bahwa “*Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment that can occur among individuals who do ‘people-work’ of some kind.*”<sup>24</sup> Dapat diartikan secara bebas bahwa *burnout* adalah sebuah sindrom pada kelelahan emosi, depersonalisasi dan penurunan pencapaian pribadi yang dapat terjadi pada individu-individu yang melakukan "pekerjaan manusia" pada beberapa jenis.

Senada dengan apa yang disebutkan Maslach, Norman L. Keltner juga berpendapat bahwa:

*“Burnout is a psychological experience caused by longterm involvement in emotional demanding situations. Although a subjective phenomenon, burnout has a clear relationship with the organizational setting in which it occurs. It is a process that involves intense emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal achievement.”*<sup>25</sup>

Yang diartikan secara bebas bahwa *burnout* adalah pengalaman psikologi dikarenakan oleh keterlibatan situasi yang menuntut emosi dalam jangka waktu yang panjang. Walaupun sebuah fenomena subjektif, *burnout* memiliki hubungan yang jelas dengan pengaturan organisasi dimana hal tersebut terjadi. Ini adalah sebuah proses yang terus

---

<sup>24</sup> Christina Maslach, *Burnout: The Cost of Caring*, (Los Altos: Malor Book, 2003), p. 2

<sup>25</sup> Norman L. Keltner, *Psychiatric Nursing: 6th Edition*, (USA: Elsevier, 2011), p. 231



melibatkan kelelahan emosi, depersonalisasi dan penurunan prestasi personal.

Selain itu Gibson dan rekan juga mendefinisikan *burnout*, yaitu “*Burnout is a psychological process, resulting from work stress that result in emotional exhaustion, depersonalization, and feeling of decreased accomplishment.*”<sup>26</sup> Jika diartikan secara bebas, *burnout* adalah sebuah proses psikologi, yang dihasilkan dari stress kerja yang menghasilkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan perasaan penurunan pencapaian.

Kelelahan emosi, depersonalisasi dan perasaan menurunnya pencapaian adalah tiga unsur yang terdapat dalam *burnout*. *Burnout* sendiri dianggap sebagai suatu proses psikologis atau suatu pengalaman psikologis. *Burnout* dikatakan suatu fenomena yang subjektif, karena ketiga unsurnya adalah sindrom psikologis yang disebabkan oleh stres berkepanjangan yang dialami oleh seorang pekerja atau karyawan.

Berdasarkan teori-teori maupun definisi-definisi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu proses dan pengalaman yang negatif. Dimana proses maupun pengalaman tersebut akan membentuk suatu sindrom baik pada fisik maupun mental, yang menghasilkan stres yang berkepanjangan sehingga

---

<sup>26</sup> James L. Gibson dkk, *Organizations Behavior, Structure, Processes; Fourteenth Edition*, (Singapore: Mc Graw Hill, 2012), p. 205

timbul kelelahan emosi, depersonalisasi dan ketidak puasan terhadap pencapaian.

Selain itu, dapat terlihat juga bahwa *burnout* adalah suatu kondisi yang tidak hanya akan mempengaruhi karyawan atau anggota organisasi tetapi juga dapat mempengaruhi organisasi itu sendiri, terutama organisasi yang bergerak di bidang jasa seperti rumah sakit yang menyediakan pelayanan kesehatan. Jika terdapat tenaga medis di suatu rumah sakit yang mengalami *burnout* maka pelayanan yang tenaga medis tersebut berikan kepada pasien cenderung tidak maksimal bahkan buruk. Sehingga penting bagi suatu rumah sakit untuk mengetahui apakah tenaga kerjanya baik medis maupun non medis mengalami burnout atau tidak.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

- 1. Nilay Gemlik, Fatma Ayanoglu dan Unsal Sigri, yang berjudul “Hubungan antara Burnout dengan Komitmen Organisasi pada Staf Sektor Kesehatan di Turki.”** *Journal of Global Strategic Management*, Vol. 4, No. 2, 137-149, December 2010

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi pada staff sektor kesehatan di Turki. Penelitian ini dilakukan di dua Rumah Sakit Fakultas Kedokteran di Istanbul pada Juni-Juli 2008, salah satu rumah sakit memiliki 1260 personil sedangkan rumah sakit lainnya memiliki 697 personil. Kemudian hubungan antara variabel ini diteliti dengan analisis regresi.

Tes analisis regresi pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi pada staf sektor kesehatan di Turki. Dan menghasilkan data yang menampilkan dukungan untuk hipotesis bahwa *burnout* diasumsikan sebagai prediktor dari komitmen organisasi. Pada penelitian ini juga didapatkan bahwa *burnout* diartikan sebagai sebuah sindrom dari kelelahan emosi, depersonalisasi dan sebuah penurunan rasa pencapaian personal yang dapat terjadi pada individu yang bekerja dengan orang dalam suatu kapasitas. Selain itu didapatkan pula bahwa komitmen organisasi sebagai suatu ketetapan psikologi yang mengikat individu kepada organisasi.

2. **Somaieh Roshantalab Haghani, Morteza Hazraty dan Mohammadreza Moosivan, yang berjudul Hubungan antara Burnout dan Komitmen Organisasi dengan Variabel Demografis Berperan Moderator (Studi Kasus: Organisasi Keamanan Sosial Departemen Barat Provinsi Mazandaran).** The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication, 1834-1840, Agustus 2016

Tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan hubungan antara tingkat *burnout* pada orang yang bekerja di organisasi keamanan sosial di Provinsi Mazandaran bagian Barat. Pada penelitian ini *burnout* diartikan sebagai reaksi seseorang dalam melawan permintaan dan level stres pada tempat kerja. Selain itu pada penelitian ini komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai ketertarikan dan keterikatan individu terhadap

organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *burnout* dan komitmen organisasi.

3. **Safaa Mohammed El-Demerdash, Afaf Abdelaziz Basal dan Ghada Abdelsalam Aldeeb, yang berjudul “Hubungan antara Burnout dengan Komitmen Organisasi pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Tanta.” IOSR Journal of Nursing and Health Science, 20-28, Vol. 2, Issue 6, ISSN 2320-1940**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara *burnout* perawat pada komitmen organisasi perawat dalam departemen tertentu. Penelitian ini dilakukan pada 123 perawat pada departemen emergensi dan perawatan intensif. Hasil penelitian ini menunjukkan terjadinya level *burnout* yang tinggi dan level komitmen organisasi yang rendah. Selain itu pada penelitian ini dikatakan bahwa *burnout* adalah sesuatu yang tidak asing bagi profesi pelayanan kesehatan dengan emosi, psikologi, fisik dan konsekuensi sosial pada siapa yang merasakannya. Selain itu komitmen organisasi pada perawat menjadi hal yang menarik perhatian karena mendeskripsikan komitmen mereka dan apa yang menjadikan mereka tetap menjadi perawat dan tetap berada di rumah sakit.

### C. Kerangka Teoritik

Rumah sakit sebagai suatu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa tidak hanya diharuskan memperhatikan keadaan pasien sebagai konsumennya. Akan tetapi sebuah rumah sakit seharusnya juga

memperhatikan kondisi orang-orang yang bekerja didalamnya, salah satunya perawat. Perawat memiliki peran yang besar karena kinerja perawat akan menentukan kemajuan dan keberhasilan sebuah rumah sakit. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari seberapa besar komitmen organisasi yang perawat tersebut miliki. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *burnout*.

Seorang perawat yang mengalami *burnout* cenderung ingin meninggalkan rumah sakit tempatnya bekerja, yang berarti terdapat rendahnya komitmen organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Radha dan Cooper “*Since burnout results in the withdrawal of the employee from all contacts, it inevitably leads reduced commitment with the organization.*”<sup>27</sup> Dapat diartikan karena burnout menghasilkan penarikan karyawan dari semua kontak, itu pasti mengarah penurunan komitmen dengan organisasi.

Selain itu Sunil Sahadev berpendapat bahwa:

*“In the workplace context, stressor which are also known as job demands, are widely acknowledged to lead to work strain (burnout), which it turn, leads to higher turnover, lower job dissatisfaction, decreased organizational commitment and compromised job performance.”*<sup>28</sup>

Jika diartikan dalam konteks tempat kerja, penyebab stres yang juga dikenal sebagai tuntutan pekerjaan, secara luas diakui menyebabkan ketegangan kerja (*burnout*), yang mana mengarah tingginya pergantian,

---

<sup>27</sup> Radha R. Sharma, Cary L. Cooper, *Executive Burnout: Eastern and Western Concept, Models and Approaches for Mitigation*, (UK: Emerald, 2017), p. 60

<sup>28</sup> Sunil Sahadev, *Boundary Spanning Elements and the Marketing Function in Organization*, (UK: Springer, 2015), hal. 33

rendahnya kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasi dan kinerja yang membahayakan.

Selanjutnya Ledstatter dan Garrosa juga memaparkan pendapat yang hampir serupa yaitu *“Organizational commitment also correlates highly negatively with two burnout dimensions emotional exhaustion and depersonalization, while the relationship with reduced personal accomplishment is much weaker.”*<sup>29</sup> Yang artinya komitmen organisasi juga berhubungan negatif tinggi dengan dua dimensi burnout kelelahan emosi dan depersonalisasi, sementara itu hubungan dengan penurunan prestasi diri lebih lemah.

Teori-teori sebelumnya juga hampir senada dengan apa yang dikemukakan oleh Steve D dan rekan yaitu *“Burnout correlates negatively with job satisfaction, job commitment and organizational commitment.”*<sup>30</sup> Yang dapat diartikan bahwa burnout berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, komitmen kerja dan komitmen organisasi.

Lactly dan Rottman juga berpendapat bahwa:

*“Job stress/burnout is negatively related to organizational commitment and job satisfaction. Professionals high levels of job stress/burnout are more likely to have lower levels of organizational commitment than professionals with low levels of job stress/burnout. There is also a negative relationship between job stress/burnout and job satisfaction.”*<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Felix Ledstatter, Eva Garrosa, *Prediction of Burnout : An Artificial Neural Network Approach*, (Hamburg: Diplom.de, 2008), hal. 29

<sup>30</sup> Steven D. Brown, Robert W. Lent, *Career Development and Counselling*. (New Jersey: John Wiley & Sons Ltd, 2005) p. 187

<sup>31</sup> M. Lactly, J. Rottman, *Offshore Outsourcing of IT Work: Client and Supplier Perspectives*, (UK: Palgrave Macmillan, 2008), hal. 214

Jika diartikan maka Stres kerja atau burnout memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Profesional dengan stress kerja yang tinggi / burnout lebih cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah dari pada profesional dengan tingkat stres kerja/burnout yang rendah. Begitu pula hubungan negatif stress kerja/burnout dengan kepuasan kerja.

Adapula Barnejee dan Ercetin yang menyatakan “*high level of burnout is founded related with low organizational commitment.*”<sup>32</sup> Artinya, tingginya level burnout ditemukan berhubungan dengan rendahnya komitmen organisasi. Hal ini senada dengan beberapa teori yang telah dikemukakan sebelumnya

Dari teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi *burnout* memiliki keterikatan yang kuat dengan rendahnya koitmen organisasi. Artinya jika seorang karyawan mengalami kondisi *burnout* maka komitmen organisasi yang dia miliki akan menurun, cenderung rendah atau bahkan tidak ada.

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

Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah : Terdapat hubungan yang negatif antara burnout dengan komitmen organisasi.

---

<sup>32</sup> Santo Banerjee, Şefika Şule Erçetin, *Chaos, Complexity and Leadership 2012*, (Malaysia: Springer, 2014), p. 331

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Berdasarkan masalah-masalah yang sudah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris, fakta-fakta yang valid, dan pengetahuan yang tepat serta dapat dipercaya mengenai keberadaan hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna.

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

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Anna yang beralamat di Jalan Raya Pekayon No. 36, Kota Bekasi, Jawa Barat. Peneliti memilih tempat ini karena Rumah Sakit Anna adalah salah satu rumah sakit yang mengalami peningkatan jumlah perawat yang mengundurkan diri sejak tahun 2014 hingga 2016. Artinya terdapat masalah komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Anna. Selain itu Rumah Sakit Anna juga mudah dijangkau oleh peneliti. Hal tersebutlah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah Sakita Anna.

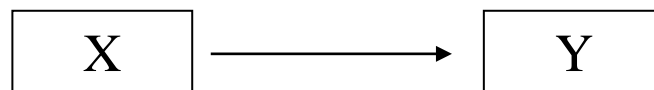
Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, terhitung dari bulan Maret sampai bulan Mei 2017. Waktu tersebut dipilih karena dirasa cukup efektif karena peneliti sudah tidak disibukkan dengan kegiatan perkuliahan sehingga peneliti dapat memfokuskan diri untuk melaksanakan penelitian ini.



### C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu *burnout* dengan variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Metode survey digunakan agar peneliti dapat mengumpulkan data primer dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden individu, sehingga peneliti bisa memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilaksanakan.

Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



**Gambar III.1**

#### **Konstelasi Hubungan antar Variabel**

Keterangan:

X = Variabel Bebas (*Burnout* (Kejenuhan Kerja))

Y = Variabel Terikat (Komitmen Organisasi)

→ = Arah Hubungan

### D. Populasi dan Sampling

Sugiyono berpendapat “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditari kesimpulannya”<sup>33</sup> dan “Populasi terjangkau adalah batasan populasi yang

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: CV Alfabeta, 2012), hal. 61

sudah direncanakan oleh peneliti dalam rancangan penelitian,”<sup>34</sup> sedangkan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki populasi.”<sup>35</sup>

Berdasarkan obyek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Anna yang berjumlah 174 perawat, dengan populasi terjangkau diambil dari perawat yang bekerja pada unit Poliklinik, Hemodilisa, IGD-Ponek, OKA, VEKA, ICU dan PERINA dimana kesemua unit tersebut terdapat 113 orang perawat. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael, populasi sebanyak 113 perawat dengan taraf kesalahan 5% akan diperoleh jumlah sampel sebanyak 84 perawat.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proposional (*propotional random sampling*). Teknik ini digunakan atas dasar pertimbangan bahwa setiap unsur atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sample. Dengan perhitungan sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Jumlah Perawat Gd. Utama Rumah Sakit Anna**

No	Bagian	Jumlah Perawat	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Poliklinik	27	$27/113 \times 84 = 20,07$	20
2	Hemodilisa	12	$12/113 \times 84 = 8,92$	9
3	IGD-Ponek	18	$18/113 \times 84 = 13,38$	13
4	OKA	16	$16/113 \times 84 = 11,89$	12
5	Veka	21	$21/113 \times 84 = 15,61$	16
6	ICU	9	$9/113 \times 84 = 6,69$	7
7	Perina	9	$9/113 \times 84 = 6,69$	7
	Jumlah	113		84

*Sumber: Rumah Sakit Anna*

<sup>34</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo, 2005) hal. 120

<sup>35</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h.62

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner berupa seperangkat pernyataan tertulis kepada sejumlah perawat di Rumah Sakit Anna. Pada penelitian ini, peneliti meneliti dua variabel yaitu *burnout* (variabel x) dengan komitmen organisasi (variabel y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Komitmen Organisasi (variabel Y)

#### a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi merupakan suatu rasa ikatan individu terhadap organisasinya yang dibuktikan melalui sikap dan tindakan yang mencerminkan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

#### b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang dapat diukur dengan pernyataan-pernyataan yang mewakili indikator yang ada. Model skala likert digunakan sebagai instrumen yang mencerminkan indikator komitmen organisasi.

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

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi diberikan untuk mengetahui sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel komitmen organisasi. Dimana instrumen ini diberikan setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran

sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi. Kisi-kisi instrumen Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.2**  
**Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Identifikasi	Bangga menjadi bagian organisasi	1, 23	14, 27		
	Menerima tujuan organisasi	3, 4, 15	16, 28	15	16
	Kesesuaian nilai organisasi	6, 5	28, 29, 31		
keterlibatan	Terlibat dalam proses organisasi	18, 19, 33	9		
	Melakukan tugas-tugas organisasi	17, 20	7, 8, 10		7
Loyalitas	Mempertahankan keanggotaan	21, 22, 23	11, 12, 30	22	
	Adanya ikatan emosi dengan organisasi	24, 25, 26	13		

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dan pertanyaan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai tingkat jawaban, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.3**  
**Skala Penilaian untuk Komitmen Organisasi**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Dalam mengembangkan instrumen komitmen organisasi dapat dimuali dengan menyusun butir-butir instrumen model skla likert yang mengacu kepada dimensi-dimensi variabel komitmen organisasi seperti yang terlihat pada tabel III.2 sebelumnya.

Kemudian peneliti mengkonsultasikan konsep instrumen kepada dosen pembimbing mengenai validitas konstruk, yakni seberapa jauh butir-butir intrumen mampu mengukur indikator dari variabel komitmen organisasi. Setelah disetujui, instrumen diuji cobakan kepada 30 perawat yang dapat dijangkau peneliti, dimana sampel diuji cobakan secara acak sederhana kepada perawat Rumah Sakit Anna.

Dari hasil uji coba validitas tersebut, terdapat 4 (empat) butir pernyataan yang drop dari 33 (tiga puluh tiga) butir pernyataan, dimana kriteria yang ditentukan adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Setelah uji coba instrumen, maka dilakukan penelitian dengan sampel sebanyak 84 perawat pada Rumah Sakit Anna.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:<sup>36</sup>

$$r_{hitung} = \frac{\sum XY_t}{\sqrt{(\sum Y_i^2) (\sum Y_t^2)}}$$

Keterangan:

$r_{hitung}$  = koefisien antara skor butir dengan skor total

$\sum Y_i^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $Y_i$

$\sum Y_t^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor total dari  $Y_i$

Sedangkan rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut:<sup>37</sup>

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2}{n} - \frac{(\sum Y_t)^2}{n^2} \quad \text{dan} \quad S_i^2 = \frac{JK}{n} - \frac{JKs}{n^2}$$

Keterangan :

$S_t^2$  = jumlah varians butir

$S_i^2$  = jumlah varians total

$\sum Y_t^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor total dari  $Y_t$

$JK$  = jumlah kuadrat seluruh skor item

$JKs$  = jumlah kuadrat subyek

$n$  = jumlah sampel

kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah

$r_{tabel} = 0,361$  jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap

<sup>36</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

<sup>37</sup> Sugiyono, *op.cit.*, h. 365

valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid, didrop atau tidak digunakan. Dari hasil perhitungan diperoleh 29 butir pernyataan yang valid dan 4 butir pernyataan yang drop.

Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>38</sup>

$$r_{ii} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = varians total

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapatkan varians butir ( $S_i^2$ ). Kemudian dicari jumlah varians total ( $S_t^2$ ), selanjutnya dimasukan kedalam rumus *Alpha Cronbach* dan didapatkan hasil yaitu  $r_{ii}$ .

Setelah dihitung reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid, didapat jumlah varians butir 0,23 , jumlah varians total sebesar 179,979 , dan didapat hasil reliabilitas yaitu 0,947.

---

<sup>38</sup> *ibid*

Tabel III.4

Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besar r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

## 2. *Burnout* (variabel x)

### a. Definisi Konseptual

*Burnout* adalah kondisi yang dialami seseorang, dimana orang tersebut merasakan kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian pribadi terhadap pekerjaannya.

### b. Definisi Operasional

Karena *burnout* adalah data primer, maka dalam penelitian ini *burnout* diperoleh dengan kuesioner *Maslach Burnout Inventory (MBI)* yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan pencapaian pribadi yang berjumlah 22 butir pernyataan dengan model skala likert. Safaa Mohamed El-Demardash et. al telah menerapkan kuesioner *Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Dimana dalam penelitiannya, menyatakan bahwa reliabilitas instrumen



sebesar 0,758.<sup>39</sup> Selain itu peneliti juga melakukan pengukuran reliabilitas instrumen, dan mendapati reliabilitas instrumen ini sebesar 0,894. Dengan skala penilaian sebagai berikut:

**Tabel III.5**  
**Skala Penilaian untuk *Burnout***

Pilihan Jawaban	Bobot Positif	Skor	Bobot Negatif	Skor
Selalu (SL)	1		5	
Sering (S)	2		4	
Kadang-Kadang (KD)	3		3	
Jarang (J)	4		2	
Tidak Pernah (TP)	5		1	

#### F. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan metodologi dan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar *burnout* dengan komitmen organisasi maka teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

##### 1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (Y), bila nilai variabel independen (X) di manipulasi atau dinaik-turunkan.<sup>40</sup> Adapun rumus perhitungan persamaan regresi linier sederhana dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:<sup>41</sup>

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

---

<sup>39</sup> Safaa Mohamed El-Demerdash et al, *The Relationship between Burnout and Organizational Commitment among Nurse at Tanta University Hospitals: IOSR Journal of Nursing and Health Science*, (Vol. 2, Nov-Dec 2013), hal.22

<sup>40</sup> Sugiyono, *op.cit*, h. 260

<sup>41</sup> *Ibid*, h.261

Keterangan:

$\hat{Y}$  = variabel terikan (variabel Y) yang diprediksi

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

Dimana koefisien regresi a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>42</sup>

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{atau} \quad a = \hat{Y} - b\bar{X}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

## 2. Uji Persyaratan analisis:

### a. Uji Normalitas

#### 1) Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ( $Y - \hat{Y}$ )

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Rumus yang digunakan untuk menghitung normalitas adalah:<sup>43</sup>

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan:

$L_o$  = L observasi (harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$  = Peluang angka baru

<sup>42</sup> *Ibid*, h.262

<sup>43</sup> Sudjana, *Metode Statistika Keenam* (Bandung: Tarsito, 2002), h.466

$S(Z_i) =$  Proporsi angka baru

❖ Hipotesis Statistik:

Ho: Galat Taksiran Regresi Y atas X ( $Y - \hat{Y}$ ) berdistribusi Normal

Hi: Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

❖ Kriteria Pengujian:

Jika  $L_{tabel} > L_{hitung}$  maka terima Ho berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

b. Uji Linearitas Regresi

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak.<sup>44</sup>

Rumus-rumus yang digunakan dalam uji linearitas:<sup>45</sup>

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n [n \sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(A) - JK(b|a)$$

$$JK(TC) = \sum_{xi} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

---

<sup>45</sup> *Ibid*, h.265

<sup>44</sup> Sugiyono, *op.cit*, h. 265

<sup>45</sup> *Ibid*, h.265

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

Keterangan:

JK (T) = Jumlah Kuadrat total

JK (a) = Jumlah kuadrat koefisien

JK (b|a) = jumlah kuadrat regresi (b|a)

JK (S) = Jumlah kuadrat sisa

JK (TC) = Jumlah kuadrat tuna cocok

JK (G) = Jumlah kuadrat galat

Untuk mempermudah uji linearitas maka dapat digunakan daftar analisis varians (ANOVA) sebagai berikut:<sup>46</sup>

**Tabel III. 6**

**Daftar Analisis Varians (ANOVA) Regresi Linear Sederhana**

Sumber Varians	DK	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Regresi (a)	1	JK (a)	JK (a)	$\frac{S_{reg}^2}{S_{sts}^2}$
Regresi (b a)	1	JK (b a)	$S_{reg}^2 = JK (b a)$	
Residu	n-2	JK (S)	$S_{\text{reg}}^2 = \frac{JK(S)}{n-2}$	
Tuna Cocok	k-2	JK (TC)	$ts S^2 = \frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S_{tc}^2}{S_G^2}$
Galat	n-k	JK (G)	$\sim G \frac{JK(G)}{n-k}$	

<sup>46</sup> *Ibid*, h.266

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak dengan perhitungan signifikan regresi sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2_{hitung}}{e}$$

$F_{tabel}$  dihitung dengan menggunakan dk pembilang dan dk penyebut (n-2) pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

#### ❖ Hipotesis Statistik:

Ho:  $\beta = 0$ , regresi Y atau X tidak berarti

Hi:  $\beta \neq 0$ , regresi Y atas X berarti

#### ❖ Kriteria Pengujian

Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

berarti korelasi signifikan jika Hi diterima

#### b. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:<sup>47</sup>

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi product moment

---

<sup>47</sup> *Ibid*, h.228

$n$  = jumlah responden

$\sum X$  = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$  = Jumlah skor variabel Y

$\sum xy$  = jumlah skor dalam variabel X dan Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus:<sup>48</sup>

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

Keterangan:

$t$  = skor signifikan koefisien korelasi

$r$  = koefisien korelasi product moment

$n$  = banyaknya sampel data

❖ **Hipotesis Statistik**

$H_0 : p \leq 0$

$H_1 : p > 0$

❖ **Kriteria Penguji:**

1.  $H_0$  ditolak jika  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , berarti ada korelasi signifikan
2.  $H_0$  diterima jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , berarti tidak ada korelasi signifikan

---

<sup>48</sup> *Ibid*, h.230

d. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar variasi variabel Y ditentukan variabel X.

$$\mathbf{KD} = (r_{xy})^2$$



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengelolaan data dari dua variabel. Dalam penelitian ini deskripsi data diperoleh dari proses pengisian kuesioner sebanyak 84 responden. Pengolahan skor dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, yaitu perhitungan skor rata-rata, varians dan simpangan baku.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian yang digunakan. Kedua bagian tersebut adalah data komitmen organisasi sebagai variabel Y dan *burnout* sebagai variabel X. Secara lengkap hasil perhitungan statistik masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut.

##### 1. Data Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi memiliki instrumen penelitian yang berjumlah 29 butir pernyataan yang terbagi ke dalam tiga indikator, yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Instrumen penelitian ini diisi oleh 84 perawat Rumah Sakit Anna. Yang terdiri atas 39 perawat dengan masa kerja kurang dari 3 tahun, 12 perawat dengan masa kerja 3 sampai 5 tahun, 25 perawat dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun dan 8 perawat dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan perhitungan data komitmen organisasi diperoleh skor terendah sebesar 66 dan skor tertinggi sebesar 112. Jumlah skor sebesar

7204, dengan rata-rata skor sebesar 85,76, varians ( $S^2$ ) sebesar 109,67 dan simpangan baku atau standar deviasi ( $S$ ) sebesar 10,47.

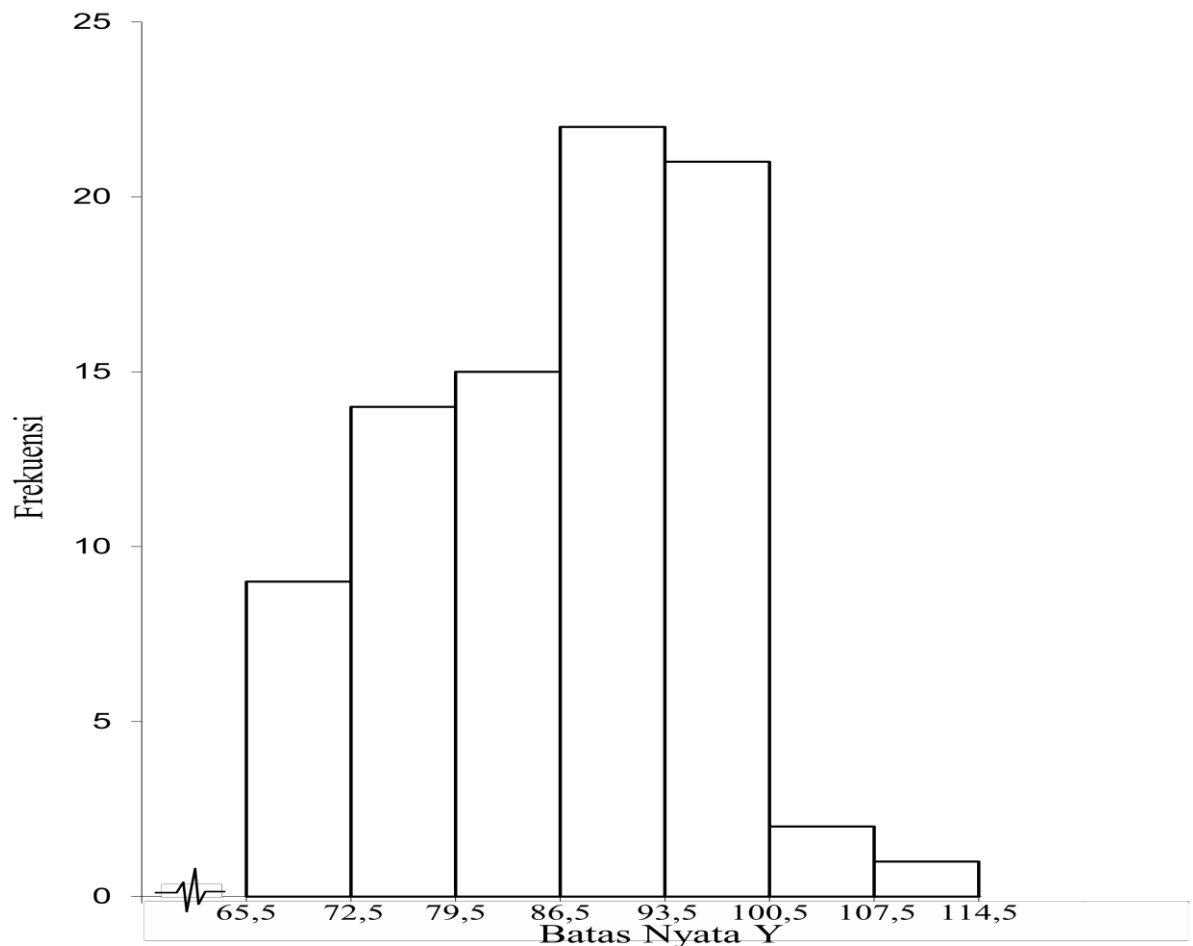
Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.1 dimana rentang skor adalah 46, kelas interval sebanyak 7,34 (dibulatkan menjadi 7) dan panjang kelas adalah 6,57 (dibulatkan menjadi 7). Untuk menentukan banyaknya kelas interval, digunakan rumus *Sturges*  $K = 1 + 3,3 \log n$ .

**Tabel IV.1**  
**Distribus Frekuensi Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
66 - 72	65,5	72,5	9	10,7%
73 - 79	72,5	79,5	14	16,7%
80 - 86	79,5	86,5	15	17,9%
87 - 93	86,5	93,5	22	26,2%
94 - 100	93,5	100,5	21	25,0%
101 - 107	100,5	107,5	2	2,4%
108 - 114	107,5	114,5	1	1,2%
Jumlah			84	100%

Berdasarkan Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Komitmen Organisasi yaitu 22 yang terletak pada interval ke 4, yakni antara 87-93 dengan frekuensi relatif sebesar 26,2%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 1 yang terletak pada interval ke tujuh antara 108-114 dengan frekuensi relatif 1,2%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut Komitmen Organisasi, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar IV. 1**

**Grafik Histogram Komitmen Organisasi (Variabel Y)**

Berdasarkan gambar IV.1 Grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi Komitmen Organisasi yaitu terletak pada interval kelas ke empat (86,5 - 93,5) dengan frekuensi relatif sebesar 26,2%. Sedangkan frekuensi kelas terendah variabel komitmen organisasi yaitu terletak pada interval ke tujuh (107,5 - 114,5) dengan frekuensi relatif sebesar 1,2%.

**Tabel IV.2**  
**Rata-Rata Skor Indikator Variabel Y**  
**(Komitmen Organisasi)**

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Identifikasi	1	197	2755	12	229,58	39,30%
		2	210				
		13	235				
		23	223				
		3	247				
		4	216				
		28	245				
		6	267				
		5	209				
		24	222				
		25	240				
27	244						
2	Keterlibatan	8	167	1952	8	244,00	27,84%
		15	240				
		16	232				
		29	249				
		7	233				
		9	255				
		14	265				
17	311						
3	Loyalitas	10	232	2304	9	256,00	32,86%
		11	230				
		18	270				
		19	263				
		26	237				
		12	254				
		20	299				
		21	261				
22	258						
	<b>Total</b>			7011	29		100%

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel komitmen organisasi, terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator identifikasi sebesar 39,30%, kemudian indikator loyalitas sebesar 27,84% dan indikator terendah adalah keterlibatan sebesar 27,84%.

**Tabel IV.3**  
**Rata-Rata Skor Sub Indikator Variabel Y**  
**Komitmen Organisasi**

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
Identifikasi	Bangga menjadi bagian organisasi	1	197	865	4	216,25	12,34%
		2	210				
		13	235				
		23	223				
	Menerima tujuan organisasi	3	247	708	3	236,00	10,10%
		4	216				
		28	245				
	Kesesuaian nilai organisasi	6	267	1182	5	236,40	16,86%
		5	209				
		24	222				
25		240					
27		244					
Keterlibatan	Terlibat dalam proses organisasi	8	167	888	4	222,00	12,67%
		15	240				
		16	232				
		29	249				
	Melakukan tugas-tugas organisasi	7	233	1064	4	266,00	15,18%
		9	255				
		14	265				
		17	311				

Loyalitas	Mempertahankan keanggotaan	10	232	1232	5	246,40	17,57%
		11	230				
		18	270				
		19	263				
		26	237				
	Adanya ikatan emosi dengan organisasi	12	254	1072	4	268,00	15,29%
		20	299				
		21	261				
		22	258				
	Total				7011	29	

Dapat disimpulkan bahwa indikator terendah adalah identifikasi. Identifikasi seorang pekerja dilihat melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, persamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi serta bangga menjadi sebagian daripada organisasi. Pada tabel IV.3 terlihat sub indikator bangga menjadi bagian organisasi dan menerima tujuan organisasi menjadi prosentase terendah yaitu 12,79% dan 10,10% artinya perawat kurang merasa bangga bekerja pada Rumah Sakit Anna dan adanya rasa ketidak sesuaian dengan tujuan organisasi. Prosentase terbesar ada pada sub indikator adanya ikatan emosi dengan organisasi sebesar 15,85% artinya terdapat perawat yang merasakan ikatan emosi pada rumah sakit. Namun tidak dipungkiri bahwa masih terdapat perawat yang tidak berkeinginan memperthankan keanggotaan dan kurangnya ikatan emosi pada Rumah Sakit.

## 2. Data *Burnout*

*Burnout* memiliki instrumen penelitian yang berjumlah 22 butir pernyataan yang diambil dari *Maslach Burnout Inventory* oleh Cristina

Maslach. Burnout memiliki tiga indikator yaitu kelelahan emosi, pencapaian pribadi dan depersonalisasi.

Berdasarkan perhitungan data *burnout* diperoleh skor terendah sebesar 50, dan skor tertinggi sebesar 96. Jumlah skor sebesar 6724, dengan rata-rata skor sebesar 80,05, varians ( $S^2$ ) sebesar 81,85 dan simpangan baku atau standar deviasi (S) sebesar 9,04.

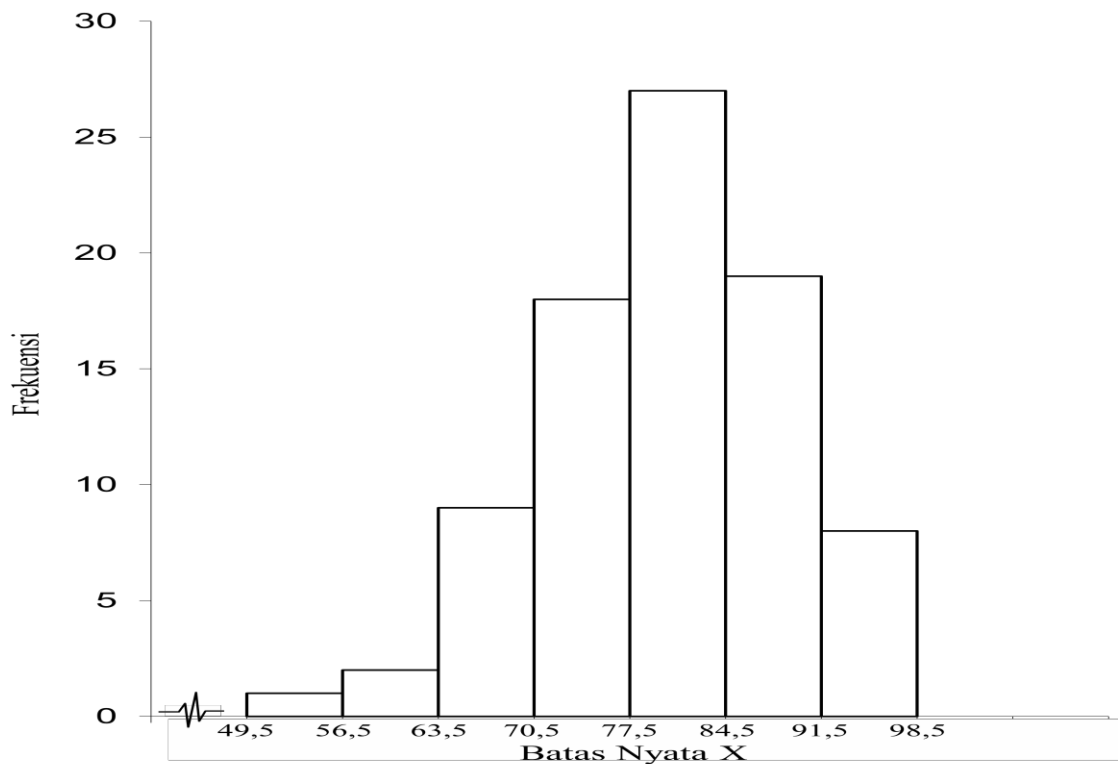
Distribusi frekuensi data *burnout* dapat dilihat pada tabel IV.4 dimana rentang skor adalah 46, kelas interval sebanyak 7,349 (dibulatkan menjadi 7) dan panjang kelas adalah 6,57 (dibulatkan menjadi 7). Untuk menentukan banyaknya kelas interval, digunakan rumus *Sturges*  $K = 1 + 3,3 \log n$ .

**Tabel IV.4**  
**Distribus Frekuensi Variabel X (*Burnout*)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
50 - 56	49,5	56,5	1	1,2%
57 - 63	56,5	63,5	2	2,4%
64 - 70	63,5	70,5	9	10,7%
71 - 77	70,5	77,5	18	21,4%
78 - 84	77,5	84,5	27	32,1%
85 - 91	84,5	91,5	19	22,6%
92 - 98	91,5	98,5	8	9,5%
<b>Jumlah</b>			<b>84</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel IV.4 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel *burnout* yaitu 27 yang terletak pada interval ke 5, yakni antara 78 - 84 dengan frekuensi relatif sebesar 32,1%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 1 yang terletak pada interval terakhir antara 50-56 dengan frekuensi relatif 1,2%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut *burnout*, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar IV. 2**

**Grafik Histogram *Burnout* (Variabel X)**

Berdasarkan gambar IV.2 Grafik histrogram sebelumnya, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi *Burnout* yaitu terletak pada interval kelas ke lima (77,5 - 84,5) dengan frekuensi relatif sebesar 32,1%. Sedangkan frekuensi kelas terendah variabel *burnout* yaitu



terletak pada interval pertama (49,5 – 56,5) dengan frekuensi relatif sebesar 1,2%.

**Tabel IV.5**  
**Rata-Rata Skor Indikator Variabel X**  
**Burnout**

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Kelelahan Emosional	1	275	2475	9	275,00	36,81%
		2	314				
		3	244				
		4	249				
		5	349				
		6	167				
		7	382				
		8	247				
		9	248				
2	Pencapaian Pribadi	10	336	2597	8	324,63	38,62%
		11	316				
		12	345				
		13	292				
		14	353				
		15	365				
		16	329				
		17	261				
3	Depersonalisasi	18	262	1652	5	330,40	24,57%
		19	294				
		20	319				
		21	376				
		22	401				
Total				6724	22		100%

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel *burnout*, terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah

indikator pencapaian pribadi, yaitu sebesar 38,62%. Selanjutnya, indikator kelelahan emosional sebesar 36,81% dan indikator depersonalisasi yaitu sebesar 24,57%. Artinya perawat pada Rumah Sakit Anna cenderung merasakan hal negatif terhadap pekerjaan dan merasakan hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja.

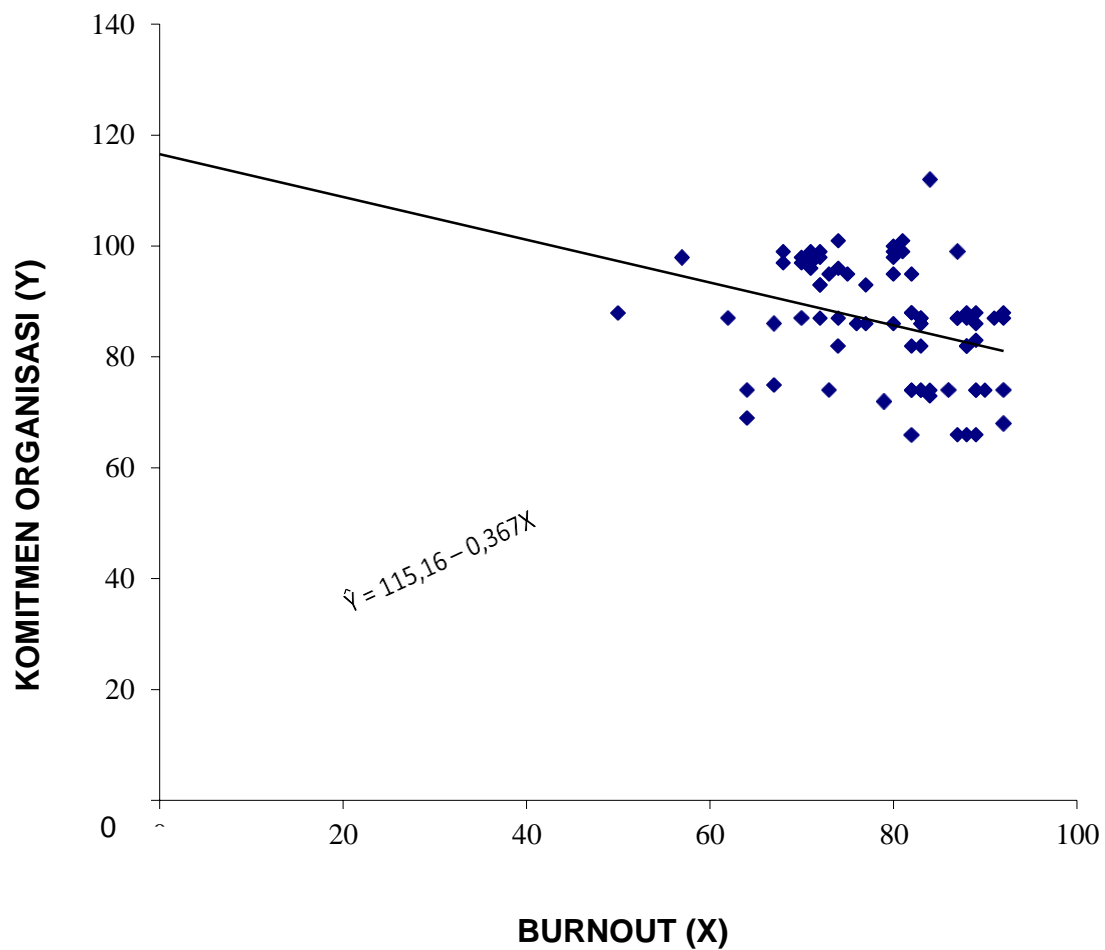
## **B. Pengujian Hipotesis**

### **Uji Persamaan Regresi**

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara *burnout* dan komitmen organisasi perawat menghasilkan koefisien arah regresi sebesar -0,367 dan menghasilkan konstanta sebesar 115,16 dengan demikian bentuk hubungan antara variabel *burnout* dengan komitmen organisasi pada perawat memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$ .

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor *burnout* (X) akan mengakibatkan penurunan komitmen organisasi (Y) sebesar -0,367 skor pada konstanta 115,16.

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$ . dapat dilukiskan pada grafik berikut:



**Gambar IV. 3**  
**Grafik Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$**

### C. Uji Persyaratan Analisis

#### Uji Normalitas

Pengujian persyaratan analisis (normalitas) dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji *Liliefors* pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), untuk sampel sebanyak 84

responden dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji *Liliefors* menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $L_{hitung} = 0,091$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,096$ . Ini berarti  $L_{hitung} < L_{tabel}$  artinya data berdistribusi normal.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut:

**Tabel IV.6**  
**Perhitungan Uji Normalitas**

No	Galat Taksiran	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,091	0,096	Terima $H_0$	Normal

#### D. Uji Hipotesis Penelitian

##### 1. Uji Keberartian Regresi

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak (signifikan). Pengujian keberartian regresi dilakukan dengan kriteria pengujian regresi berarti (signifikan) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang artinya  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 9,18 dan untuk  $F_{tabel}$  sebesar 3,96. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} 9,18 > F_{tabel} 3,96$  ini berarti  $H_0$  ditolak yang berarti persamaan regresi adalah signifikan.

## 2 Uji Linieritas Regresi

Pengujian linieritas persamaan regresi digunakan untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk sebuah garis Linier atau tidak. Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang  $(k-2) = 28-2 = 26$  dan dk penyebut  $(n-k) = 84 - 28 = 56$  pada taraf signifikan 0,05 diperoleh  $F_{tabel} 1,69$  dan  $F_{hitung} 1,68$ . Pengujian linieritas regresi dilakukan dengan kriteria pengujian linier apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang artinya  $H_0$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa  $F_{hitung} 1,68 < F_{tabel} 1,69$  yang artinya regresi linier. Dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi adalah signifikan dan linier.

Pengujian keberartian dan kelinieritas regresi dapat dilihat dari tabel ANAVA berikut ini :

**Tabel IV.7**  
**Tabel ANAVA untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi**  
***Burnout* dengan Komitmen Organisasi**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	84	626932,00			
Regresi (a)	1	617828,76			
Regresi (b/a)	1	916,31	916,31	9,18	3,92
Sisa	82	8186,92	99,84		
Tuna Cocok	26	3590,58	138,10	1,68	1,69
Galat Kekeliruan	56	4596,35	82,08		

### 3. Uji Koefisien Korelasi

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

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara *burnout* dengan komitmen organisasi menghasilkan  $r_{xy} = -0,317$ . Ini menunjukkan  $r_{xy} < 0$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang rendah antara *burnout* dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi juga dapat disimpulkan, bahwa hubungan antar *burnout* dengan komitmen organisasi memiliki tingkat hubungan yang rendah.

**Tabel IV. 8**

**Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

*Sumber:* Sugiyono (2012:231)

#### 4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji-t pada taraf signifikan 0,05 dengan kriteria pengujian  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yang berarti korelasi signifikan.

Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -3,03 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66 karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka disimpulkan terdapat hubungan

negatif yang signifikan antara *burnout* dengan komitmen organisasi.

Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.9

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

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
		-0,317	10,07%	-3,03

### 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel Y (Komitmen Organisasi) ditentukan oleh variabel X (*Burnout*). Dari hasil hitung diperoleh  $r_{xy}$  sebesar  $(-0,317^2) = 0,1007$ .

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan sekitar 10,07% variasi dari variabel X (*Burnout*) dapat menjelaskan variasi dari variabel Y (Komitmen Organisasi). Artinya kontribusi variabel x (*burnout*) terhadap turunnya variabel Y (komitmen organisasi) adalah 10,07% sedangkan sisanya 89,93% merupakan kontribusi dari faktor lain.

### E. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh model persamaan regresi  $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$  artinya bahwa kenaikan satu skor variabel X (*burnout*) akan menyebabkan penurunan variabel Y (Komitmen Organisasi) sebesar -0,367 pada konstanta 115,16.



Lalu diketahui nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar -0,317 dan  $t_{hitung}$  sebesar -3,03 <  $t_{tabel}$  sebesar 1,66 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan komitmen organisasi. Uji koefisien determinasi menghasilkan  $r_{xy}^2$  sebesar 10,07%. Hasil ini menunjukkan kontribusi variabel x (*burnout*) terhadap turunya variabel Y (komitmen organisasi) adalah 10,07% sedangkan sisanya 89,93% merupakan kontribusi dari faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *burnout* dengan komitmen organisasi. Dari perhitungan itu pula maka dapat diinterpretasikan bahwa *burnout* mempengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi *burnout*, maka semakin rendah komitmen organisasi pada perawat. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *burnout* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna Bekasi. Artinya penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna Bekasi, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan latar belakang masalah dapat disimpulkan bahwa selain karena terdapatnya *burnout*, komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna juga dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja, kurangnya motivasi kerja dan rendahnya kompensasi yang diterima.
2. Terdapat hubungan yang negatif antara *burnout* dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Anna Bekasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,03 < t_{tabel}$  sebesar 1,66. Jadi semakin tinggi *burnout* yang dialami perawat maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki perawat terhadap rumah sakit, begitu pula sebaliknya.
3. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu *burnout* maka akan mengakibatkan skor penurunan komitmen organisasi sebesar 0,361 pada konstanta 115,16.
4. Artinya kontribusi variabel x (*burnout*) terhadap turunnya variabel Y (komitmen organisasi) adalah 10,07% sedangkan sisanya 89,93% merupakan kontribusi dari faktor lain.

5. Koefisien korelasi dari pembahasan di Bab IV menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *burnout* dengan komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar -0,317, sehingga hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi menunjukkan tingkat hubungan rendah.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa jika *burnout* tinggi maka komitmen organisasi rendah, begitu pula sebaliknya. Artinya terdapat hubungan yang negatif antara *burnout* dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna Bekasi. Penelitian ini membuktikan bahwa *burnout* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat.

Dari hasil hitung rata-rata skor indikator *burnout* pada indikator pencapaian pribadi menempati urutan teratas yaitu sebesar 38,62%. Artinya perawat cenderung merasakan adanya tekanan emosi dalam melakukan pekerjaannya sehingga merasa tidak dapat bekerja dengan baik. Selain itu perawat juga merasakan adanya perubahan pada hubungan antar rekan kerja. Hal ini bisa dikarenakan beban kerja perawat yang akhir-akhir ini bertambah sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal ditambah jenis pekerjaan perawat yang berhadapan langsung dengan manusia sehingga mengharuskan perawat mencurahkan perasaan dan empatinya. Sedangkan dalam hal komitmen organisasi, perawat

cenderung menunjukkan kurang memahami tujuan organisasi dan kurangnya rasa bangga terhadap Rumah Sakit Anna.

Komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna tidak hanya dipengaruhi oleh *burnout* saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *burnout* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Anna.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *burnout* dengan Komitmen Organisasi Perawat Rumah Sakit Anna Bekasi. Hal ini membuktikan bahwa *burnout* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi perawat. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, diantaranya:

1. Dalam meningkatkan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna khususnya pada sub indikator bangga menjadi bagian organisasi ada baiknya Rumah Sakit mampu meningkatkan prestasi dan citra

yang lebih baik misalnya dengan menunjukkan dan membuktikan bahwa Rumah Sakit Anna adalah salah satu rumah sakit terbaik yang memiliki teknologi termutakhir dan pelayanan yang prima. Selain itu bisa juga dengan cara memenangkan suatu penghargaan sehingga Rumah Sakit Anna memiliki citra yang baik di mata masyarakat dan bukan hanya itu para perawat maupun karyawan yang lain pun akan ikut merasa bangga bisa bekerja di Rumah Sakit Anna. Bukan hanya itu, sebaiknya Rumah Sakit harus mampu membuat dan menginterpretasikan tujuan organisasi dengan sangat jelas dan juga ramah bagi para perawat, sehingga para perawat mampu memahami dan mampu menjalankan tujuan serta nilai organisasi yang ada dengan baik. Misalnya dengan cara melibatkan perawat dalam membuat tujuan rumah sakit dan menerima berbagai masukan dari perawat-perawat di Rumah Sakit Anna.

2. Bagi perawat di Rumah Sakit Anna untuk meningkatkan komitmen organisasinya sebaiknya para perawat meningkatkan rasa cintanya terhadap profesinya sehingga akan timbul rasa bangga dengan profesi yang sedang diemban sekarang. Selain itu apabila terdapat tujuan organisasi yang tidak dapat dipahami atau tidak dapat diikuti ada baiknya menanyakannya kepada senior atau pimpinan yang dianggap tepat untuk menjelaskan atau memberi saran dan masukan yang tepat.
3. Dalam mengatasi kondisi *burnout* yang dialami perawat sebaiknya Rumah Sakit mampu memperhatikan jumlah beban kerja yang perawat

terima, kemudian mengkoordinasikan HRD, kepala perawat dan setiap kepala unit untuk mampu memperhatikan kondisi-kondisi seperti sikap dan perilaku perawat yang menunjukkan penurunan performa kerja atau sikap yang menunjukkan kekecewaan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Bukan hanya itu dengan menjalin kedekatan antara HRD, kepala perawat, kepala unit dan perawat sehingga ketika ada penurunan performa kerja pada perawat baik HRD, kepala perawat maupun kepala unit dapat lebih mudah mengetahui alasan-alasannya karena adanya keterbukaan sehingga dapat segera diketahui solusinya. Selain itu Rumah Sakit juga harus mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi perawat.

4. Bagi perawat Rumah sakit Anna sebaiknya melakukan *self reward* seperti memberikan hadiah untuk diri sendiri setelah melakukan pekerjaan yang dirasa sangat berat misalnya dengan membelikan es krim untuk diri sendiri atau menggunakan waktu istirahat sebagai waktu *me time* hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri terhadap pencapaian yang telah diraih. Selain itu dapat pula dengan memuji diri sendiri dengan berkata “kamu hebat! Kamu bisa menyelesaikan pekerjaan ini dengan baik”. Memanfaatkan waktu istirahat dengan sebaik-baiknya juga dapat mengatasi *burnout* karena mampu menstabilkan emosi dari rutinitas yang telah dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziz Yosuf, AB. *Keinsanan dalam Pengurusan*. Selangor: Lohprint, 2007.
- Banerjee, Santo & Şefika Şule Erçetin. *Chaos, Complexity and Leadership* 2012  
Malaysia: Springer. 2014.
- Brown, Steven D. & Robert W. Lent, *Career Development and Counselling*. New Jersey: John Wiley & Sons Ltd. 2005.
- Duha, Timotius. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish. 2016.
- El-Demerdash, Safaa Mohammed. Afaf Abdelaziz Basal dan Ghada Abdelsalam Aldeeb. “*The Relationship between Burnout and Organizational Commitment among Nurses at Tanta University Hospital*”. IOSR Journal of Nursing and Health Science, 20-28, Vol. 2, Issue 6, ISSN 2320-1940
- Gemlik, Nilay, Fatma Ayanoglu dan Unsal Sigrı. “*The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment among Health Sector Staff in Turkey.*” Journal of Global Strategic Management, Vol. 4, No. 2, 137-149, December 2010
- Gibson, James L. *Organizations Behavior, Structure, Processes; Fourteenth Edition*. Singapore: Mc Graw Hill, 2012.
- Greenberg, Jerald. *Managing Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall. 1999.
- Haghani , Somaieh Roshantalab. Morteza Hazraty dan Mohammadreza Moosivan. *The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment with Role of Moderator of Demographic Variables (Case Study: Social Security Organization of West Departement of Mazandaran Province)*. The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication, 1834-1840, Agustus 2016

- J, Marc. And colleague. *The Handbook of Work and Health Psychology*. UK: JohnWiley. 2003.
- Keltner, Norman L. *Psychiatric Nursing: 6th Edition*. USA: Elsevier, 2011.
- Lacly, M. J. Rottman. *Offshore Outsourcing of IT Work: Client and Supplier Perspectives*. UK: Palgrave Macmillan, 2008.
- Ledstatter, Felix, Eva Garrosa. *Prediction of Burnout : An Artificial Neural Network Approach*. Hamburg: Diplom.de. 2008.
- Lussler, Robert & David Kimball. *Applied Sport Management Skills: Second Edition*. USA: Human Kinetics. 2014.
- Maslach, Christina. *Burnout: The Cost of Caring*. Los Altos: Malor Book. 2003.
- McCormack, Nancy & Catharine Cotter. *Managing Burnout in the Workplace: A Guide for Information Professionals*. UK: Chandos Publisher, 2013.
- Mowday, Richard T. Lyman W. Porter, Richard M Steers. *employee organization linkages: the psychology if commitment, absenteeism and turnover*. USA: Academic Press, 2013.
- Prideaux, B. Gianna Moscardo, Eric Laws. *Managing Tourism and Hospitality Service; Theory and International Applications*. UK: CABI, 2006.
- Sahadev, Sunil. *Boundary Spanning Elements and the Marketing Function in Organization*. UK: Springer, 2015.
- Sentana, Aso. *Excellent Service and Customer Satisfaction*. Jakarta: Elex Media Komputindo. 2006.



- Setyanti, Erika. *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish. 2015.
- Sharma, Radha R & Cary L. Cooper. *Executive Burnout; Eastern and Western Concept, Models and Approaches for Mitigation*. UK: Emerald, 2017.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta, 2012.
- Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi; Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Sweeney, Paul & Dean McFarlyn. *Organizational Behavior*. US: McGraw Hill, 2002.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja; Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.
- Zankovsky, Anatoly, Christiane Von der Halden. *Leadership with Synercube: A Dynamic leadership culture for excellence*. Moskow: Sringer. 2015.

## Lampiran 1 : Surat Permohonan Izin Penelitian



*Building  
Future  
Leaders*

### KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982  
BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180  
Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486  
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 0734/UN39.12/KM/2017  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian  
untuk Penulisan Skripsi

2 Maret 2017

Yth. Direktur Rumah Sakit Anna  
Jl. Raya Pekayon No.36  
Kota Bekasi

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

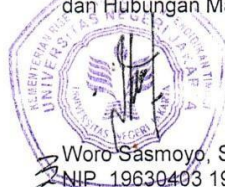
Nama : Nova Arifani  
Nomor Registrasi : 8105132169  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
No. Telp/HP : 085693277990

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

**"Hubungan Burnout Dengan Komitmen Organisasi"**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,  
dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmoyo, SH  
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :  
1. Dekan Fakultas Ekonomi  
2. Kaprog Pendidikan Ekonomi

## Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian Skripsi



### RUMAH SAKIT ANNA

Jl. Pekayon Raya No. 36, Bekasi Selatan  
Telp. : (62-21) 8243 2211, Fax. : (62-21) 8241 9079

#### SURAT KETERANGAN

Nomor : 0204/HRD/EXT/RS ANNA/V/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : dr. Yenny Amran Julizir, Sp.OG  
Jabatan : PJS Ka.Bag Personalia & Diklat

Menerangkan bahwa:

Nama : Nova Arifani  
No Registrasi : 8105132169  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan penelitian sebagai bahan penyusunan skripsi di Rumah Sakit Anna dengan judul skripsi **“Hubungan Burnout Dengan Komitmen Organisasi”**

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 12 Mei 2017



dr. Yenny Amran Julizir, SP.OG  
PJS Ka.Bag Personalia & Diklat

### Lampiran 3

## INSTRUMEN UJI COBA KOMITMEN ORGANISASI

### Identitas Responden

No. Responden :

Nama Responden :

Jenis Kelamin \* :  Laki- laki  Perempuan

Masa Kerja \* :  < 3th  3th-5th  5th-10th  >10th

\*) berikan tanda cek (√)

### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan ini dengan baik dan teliti sebelum mengisi jawabannya. Kepada Anda diminta untuk memberikan pendapat sesuai hati nurani Anda sendiri berdasarkan kenyataan yang dialami dan keadaan yang sebenarnya.
2. Untuk setiap pernyataan berikanlah hanya satu jawaban.
3. Nyatakanlah pendapat Anda dengan membuat tanda cek (√) pada ruang yang telah disediakan.
4. Tidak ada jawaban yang salah atau benar sehingga jawaban merupakan pendapat yang paling benar.
5. Hasil angket dijamin kerahasiaannya dan tidak berpengaruh atau merugikan Anda.
6. Arti singkatan yang tertulis pada lembar jawaban yakni :

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**RR** : Ragu-Ragu

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bangga bekerja di rumah sakit ini					
2	Bekerja di rumah sakit ini membuat saya lebih dipandang masyarakat					
3	Tujuan rumah sakit ini sesuai dengan kemampuan saya					
NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS

4	Pencapaian tujuan rumah sakit ini melibatkan karyawan					
5	Budaya organisasi pada rumah sakit ini sesuai dengan kepribadian diri saya					
6	Kebiasaan-kebiasaan yang terdapat pada rumah sakit ini dapat saya terima					
7	Saya cenderung menunda-nunda pekerjaan					
8	Saya tidak peduli pada setiap tugas yang diberikan kepada saya					
9	Saya tidak berkeinginan menjadi panitia HUT Rumah Sakit ini					
10	Tugas yang diberikan tidak dapat saya selesaikan					
11	Saya tidak akan memperpanjang kontrak kerja saya meski Rumah Sakit ini meminta saya untuk memperpanjang kontrak kerja saya					
12	Saya tertarik bekerja di rumah sakit lain					
13	Saya tidak bahagia bekerja di rumah sakit ini					
14	Rumah sakit ini memiliki citra yang buruk					
15	Saya dapat menerima tujuan rumah sakit					
16	Kemampuan yang saya miliki tidak dapat mendukung tercapainya tujuan rumah sakit					
17	Saya menerima tugas dengan senang hati					
18	Saya senang bisa ikut serta dalam acara Hari Ulang Tahun rumah sakit ini					
19	Penilaian akreditasi pada rumah sakit ini membuat saya semakin bersemangat dan antusias					
20	Saya dapat menjalankan tugas dengan baik					
21	Saya bertekad untuk menjadi pegawai tetap di rumah sakit ini					

22	Saya akan tetap bekerja pada rumah sakit ini hingga tua nanti					
23	Saya berkeinginan bekerja hingga pensiun di rumah sakit ini					
24	Rumah sakit ini adalah rumah kedua saya					
25	Orang-orang di rumah sakit ini adalah keluarga saya					
26	Rekan kerja maupun atasan di rumah sakit ini adalah saudara saya					
27	Rumah sakit ini tidak memiliki prestasi					
28	Budaya organisasi pada rumah sakit ini membuat saya tidak nyaman					
29	Budaya organisasi pada rumah sakit ini menghambat aktivitas saya					
30	Saya berkeinginan untuk berhenti bekerja dari rumah sakit ini					
31	Kebiasaan-kebiasaan yang terdapat pada rumah sakit ini sulit saya ikuti					
32	Tujuan rumah sakit ini tidak dapat saya pahami					
33	Saya bersedia membantu menangani masalah yang ada pada rumah sakit ini					

## Lampiran 4

### INSTRUMEN FINAL KOMITMEN ORGANISASI

#### Identitas Responden

No. Responden :

Nama Responden :

Jenis Kelamin \* :  Laki- laki  Perempuan

Masa Kerja \* :  < 3th  3th-5th  5th-10th  >10th

\*) berikan tanda cek (√)

#### Petunjuk Pengisian

7. Bacalah pernyataan ini dengan baik dan teliti sebelum mengisi jawabannya. Kepada Anda diminta untuk **memberikan pendapat sesuai hati nurani Anda sendiri berdasarkan kenyataan yang dialami dan keadaan yang sebenarnya.**
8. Untuk setiap pernyataan berikanlah hanya satu jawaban.
9. Nyatakanlah pendapat Anda dengan membuat tanda cek (√) pada ruang yang telah disediakan.
10. Tidak ada jawaban yang salah atau benar sehingga jawaban merupakan pendapat yang paling benar.
11. Hasil angket dijamin kerahasiaannya dan tidak berpengaruh atau merugikan Anda.
12. Arti singkatan yang tertulis pada lembar jawaban yakni :
  - SS : Sangat Setuju**
  - S : Setuju**
  - RR : Ragu-Ragu**
  - TS : Tidak Setuju**
  - STS : Sangat Tidak Setuju**

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bangga bekerja di rumah sakit ini					
2	Bekerja di rumah sakit ini membuat saya lebih dipandang masyarakat					
3	Tujuan rumah sakit ini sesuai dengan kemampuan saya					

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
4	Pencapaian tujuan rumah sakit ini melibatkan karyawan					
5	Budaya organisasi pada rumah sakit ini sesuai dengan kepribadian diri saya					
6	Kebiasaan-kebiasaan yang terdapat pada rumah sakit ini dapat saya terima					
7	Saya tidak peduli pada setiap tugas yang diberikan kepada saya					
8	Saya tidak berkeinginan menjadi panitia HUT Rumah Sakit ini					
9	Tugas yang diberikan tidak dapat saya selesaikan					
10	Saya tidak akan memperpanjang kontrak kerja saya meski Rumah Sakit ini meminta saya untuk memperpanjang kontrak kerja saya					
11	Saya tertarik bekerja di rumah sakit lain					
12	Saya tidak bahagia bekerja di rumah sakit ini					
13	Rumah sakit ini memiliki citra yang buruk					
14	Saya menerima tugas dengan senang hati					
15	Saya senang bisa ikut serta dalam acara Hari Ulang Tahun rumah sakit ini					
16	Penilaian akreditasi pada rumah sakit ini membuat saya semakin bersemangat dan antusias					
17	Saya dapat menjalankan tugas dengan baik					
18	Saya bertekad untuk menjadi pegawai tetap di rumah sakit ini					
19	Saya berkeinginan bekerja hingga pensiun di rumah sakit ini					
20	Rumah sakit ini adalah rumah kedua saya					
21	Orang-orang di rumah sakit ini adalah keluarga saya					



22	Rekan kerja maupun atasan di rumah sakit ini adalah saudara saya					
23	Rumah sakit ini tidak memiliki prestasi					
24	Budaya organisasi pada rumah sakit ini membuat saya tidak nyaman					
25	Budaya organisasi pada rumah sakit ini menghambat aktivitas saya					
26	Saya berkeinginan untuk berhenti bekerja dari rumah sakit ini					
27	Kebiasaan-kebiasaan yang terdapat pada rumah sakit ini sulit saya ikuti					
28	Tujuan rumah sakit ini tidak dapat saya pahami					
29	Saya bersedia membantu menangani masalah yang ada pada rumah sakit ini					

## Lampiran 5

### INSTRUMEN

### BURNOUT

#### Identitas Responden

No. Responden :

Nama Responden :

Jenis Kelamin \* :  Laki- laki  Perempuan

\*) berikan tanda cek (√)

#### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan ini dengan baik dan teliti sebelum mengisi jawabannya. Kepada Anda diminta untuk **memberikan pendapat sesuai hati nurani Anda sendiri berdasarkan kenyataan yang dialami dan keadaan yang sebenarnya.**
2. Untuk setiap pernyataan berikanlah hanya satu jawaban.
3. Nyatakanlah pendapat Anda dengan membuat tanda cek (√) pada ruang yang telah disediakan.
4. Tidak ada jawaban yang salah atau benar sehingga jawaban merupakan pendapat yang paling benar.
5. Hasil angket dijamin kerahasiaannya dan tidak berpengaruh atau merugikan Anda.
6. Arti singkatan yang tertulis pada lembar jawaban yakni :
  - SL** : **Selalu**
  - S** : **Sering**
  - KD** : **Kadang-kadang**
  - J** : **Jarang**
  - TP** : **Tidak Pernah**

NO	PERNYATAAN	SL	S	KD	J	TP
1	Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya.					
2	Saya merasa dipergunakan di akhir hari kerja					
3	Saya merasa sangat lelah ketika saya bangun di pagi hari dan harus menghadapi satu hari kerja lainnya					

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SL</b>	<b>S</b>	<b>KD</b>	<b>J</b>	<b>TP</b>
4	Bekerja dengan orang lain sepanjang hari merupakan hal yang membuat saya tegang					
5	Saya merasa lelah dari pekerjaan saya					
6	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya					
7	Saya merasa saya mengerjakan pekerjaan saya terlalu keras					
8	Bekerja dengan orang lain langsung membuat saya merasa tertekan					
9	Saya merasa kalau saya sudah ada di akhir batas kesabaran saya					
10	Saya dapat memahami bagaimana lawan bicara saya memiliki perasaan tentang segala sesuatu					
11	Saya dapat menghadapi permasalahan lawan bicara saya secara efektif					
12	Saya merasa saya mempengaruhi kehidupan orang lain secara positif melalui pekerjaan saya					
13	Saya merasa penuh semangat					
14	Saya dapat menciptakan suasana santai dengan lawan bicara saya dengan mudah					
15	saya merasa sangat senang setelah bekerja berat dengan lawan bicara saya					
16	Saya dapat mencapai banyak hal yang berarti dalam pekerjaan ini					
17	Dalam pekerjaan saya, saya menghadapi masalah emosional dengan tenang					
18	Saya merasa saya memperlakukan lawan bicara saya seperti mereka adalah barang tanpa kepribadian					
19	Saya menjadi lebih tidak berperasaan kepada orang lain semenjak saya melakukan pekerjaan ini					
20	Saya merasa khawatir bahwa pekerjaan ini membuat saya lebih keras secara emosional					
21	Saya tidak begitu peduli apa yang terjadi pada beberapa lawan bicara saya					
22	Saya merasa lawan bicara saya menyalahkan saya atas beberapa permasalahan mereka					



## Lampiran 7

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas  
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1  
Variabel Y (*Komitmen Organisasi*)**

- 1 Kolom  $\sum Y_t$  = Jumlah skor total = 3437
- 2 Kolom  $\sum Y_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 399735
- 3 Kolom  $\sum Y_t^2$  =  $\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}$  =  $399735 - \frac{3437^2}{30}$  = 393765,63
- 4 Kolom  $\sum Y$  = Jumlah skor tiap butir = 110
- 5 Kolom  $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
=  $4^2 + 3^2 + 4^2 + \dots + 1^2$   
= 410
- 6 Kolom  $\sum Y^2$  =  $\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$  =  $410 - \frac{110^2}{30}$  = 6,6666667
- 7 Kolom  $\sum Y.Y_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
=  $(4 \times 130) + (3 \times 129) + (4 \times 129) + \dots + (4 \times 117)$   
= 12711
- 8 Kolom  $\sum y.y_t$  =  $\sum Y.Y_t - \frac{(\sum Y)(\sum Y_t)}{n}$  =  $12711 - \frac{110 \times 3437}{30}$  = 108,67
- 9 Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\sum Y.Y_t}{\sqrt{\sum y^2 \cdot \sum y_t^2}}$  =  $\frac{108,67}{\sqrt{6,67 \cdot 5969,37}}$  = 0,54473
- 10 Kriteria valid adalah 0.361 atau lebih, kurang dari 0.361 dinyatakan drop.

# Lampiran 8

Perhitungan Kembali Uji Coba Instrumen Variabel Y																																			
Kontinuitas Organisasi																																			
No. Resp	Butir Pernyataan																														X total	X total <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	25	26	27	28	29	30			31	32	33
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225
2	3	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	114	12996
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	12996	
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	11025	
5	3	3	3	4	2	1	4	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	73	5329
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	13924	
7	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	72	5184
8	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	72	5184
9	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	1	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	91	8281
10	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	5	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	107	11449
11	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	110	12100	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	94	8836
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	95	9025
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	104	10816
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100	10000
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100	10000
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100	10000
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100	10000
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	12544
20	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	8836
21	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	105	11025
22	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	91	8281
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	11449	
25	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	92	8464
26	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	87	7569
27	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	131	17161	
28	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	9025
29	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	11664	
30	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	10404	
$\Sigma Y_i$	110	110	111	113	95	103	125	88	112	104	85	103	108	115	111	99	117	102	91	111	112	112	98	97	100	94	100	97	104	100	97	104	3023	310017	
$\Sigma Y_i^2$	410	412	419	459	505	375	537	278	452	370	255	369	412	455	429	353	469	364	285	421	426	428	348	348	348	348	348	350	329	372	310	372	310017		
$\Sigma Y_i Y_i$	11166	11221	11340	11537	9584	10599	12801	9015	11472	10623	8621	10602	11125	11797	11358	10393	11955	10454	9167	11293	11440	11443	10084	9997	10310	9704	10324	10013	10588	310017					
$S_i^2$	0,2299	0,2498	0,2662	0,4609	0,576	0,7368	0,557	0,69	0,478	0,326	0,87	0,53	0,8	0,489	0,631	0,907	0,438	0,593	0,3092	0,3552	0,271	0,34	0,961	0,67	0,506	0,46	0,575	0,53	0,395	0,53	0,395	0,395	0,395		

## Lampiran 9

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel Y (*Komitmen Organisasi*)**

No. Butir	$\Sigma Y$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma Y \cdot Y_t$	$\Sigma y^2$	$\Sigma y \cdot y_t$	$\Sigma y_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	110	410	12711	6,67	108,67	5969,37	0,54473	0,361	Valid
2	110	412	12744	8,67	141,67	5969,37	0,62284	0,361	Valid
3	111	419	12878	8,30	161,10	5969,37	0,72376	0,361	Valid
4	113	439	13096	13,37	149,97	5969,37	0,53091	0,361	Valid
5	93	305	10879	16,70	224,30	5969,37	0,71041	0,361	Valid
6	103	375	12030	21,37	229,63	5969,37	0,64299	0,361	Valid
7	125	537	14537	16,17	216,17	5969,37	0,69585	0,361	Valid
8	88	278	10241	19,87	159,13	5969,37	0,4621	0,361	Valid
9	112	432	13033	13,87	201,53	5969,37	0,70048	0,361	Valid
10	104	370	12064	9,47	149,07	5969,37	0,62707	0,361	Valid
11	83	255	9773	25,37	263,97	5969,37	0,67835	0,361	Valid
12	103	369	12033	15,37	232,63	5969,37	0,7681	0,361	Valid
13	108	412	12625	23,20	251,80	5969,37	0,67662	0,361	Valid
14	115	455	13393	14,17	217,83	5969,37	0,74908	0,361	Valid
15	111	429	12908	18,30	191,10	5969,37	0,57819	0,361	Valid
16	99	353	11678	26,30	335,90	5969,37	0,84775	0,361	Valid
17	117	469	13581	12,70	176,70	5969,37	0,64176	0,361	Valid
18	102	364	11872	17,20	186,20	5969,37	0,5811	0,361	Valid
19	91	285	10527	8,97	101,43	5969,37	0,43843	0,361	Valid
20	111	421	12825	10,30	108,10	5969,37	0,43596	0,361	Valid
21	112	426	12990	7,87	158,53	5969,37	0,73158	0,361	Valid
22	112	428	12966	9,87	134,53	5969,37	0,55435	0,361	Valid
23	98	348	11453	27,87	225,47	5969,37	0,55281	0,361	Valid
24	97	333	11347	19,37	234,03	5969,37	0,68831	0,361	Valid
25	100	348	11703	14,67	246,33	5969,37	0,83252	0,361	Valid
26	94	308	11006	13,47	236,73	5969,37	0,83496	0,361	Valid
27	100	350	11712	16,67	255,33	5969,37	0,8095	0,361	Valid
28	97	329	11361	15,37	248,03	5969,37	0,81895	0,361	Valid
29	104	372	12027	11,47	112,07	5969,37	0,42835	0,361	Valid

## Lampiran 10

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**  
**Komitmen Organisasi**

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus  
Contoh butir ke – 1

$$s^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n - 1}$$

$$= \frac{40 - \frac{30}{30}}{30}$$

$$= 0,23$$

2. Menghitung Varians Total

$$s^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n - 1}$$

$$= \frac{307 - \frac{30}{30}}{30}$$

$$= 179,979$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{29}{28} \left(1 - \frac{15,272}{179,979}\right)$$

$$= 0,947$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{11}$  termasuk dalam kategori (0,800-1,000).

Maka instrumen memiliki reliabilitas yang **sangat tinggi**

No.	Varians
1	0,23
2	0,299
3	0,286
4	0,461
5	0,576
6	0,737
7	0,557
8	0,685
9	0,478
10	0,326
11	0,875
12	0,53
13	0,8
14	0,489
15	0,631
16	0,907
17	0,438
18	0,593
19	0,309
20	0,355
21	0,271
22	0,34
23	0,961
24	0,668
25	0,506
26	0,464
27	0,575
28	0,53
29	0,395
<b>Σ</b>	<b>15,272</b>

**Tabel Interpretasi**

Besarnya nilai r	Interpretasi
0.800 - 1.000	Sangat Tinggi
0.600 - 0.799	Tinggi
0.400 - 0.599	Cukup
0.200 - 0.399	Rendah



Lampiran 11

Perhitungan Kembali Uji Coba Instrumen Variabel X  
Burnour

No. Resp	Butir Penyaian																						X total	X total <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		
1	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1		
2	3	2	4	1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1		
3	1	3	2	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1		
4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1		
5	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3		
6	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1		
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
9	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	5	4	4	1	1	1	1	1		
10	4	4	4	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1		
11	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1		
12	3	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2		
13	3	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2		
14	3	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2		
15	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
16	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
17	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
18	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
19	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1		
20	4	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2		
21	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	2	1		
22	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	5	5	5	5	5		
23	3	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1		
24	2	1	3	2	3	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	2	3	1	1	4	2	3		
25	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4		
27	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1		
28	5	4	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3		
29	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3		
30	3	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2		
$\sum X_i$	86	82	85	75	80	55	59	48	64	84	86	86	76	79	87	80	84	66	63	67	61	64		
$\sum X_i^2$	266	254	271	205	234	127	145	96	166	258	266	264	212	225	273	232	256	180	169	181	155	172		
$\sum X_i X_i$	4751	4595	4816	4180	4447	3157	3304	2750	3645	4837	4744	4753	4293	4369	4820	4464	4664	3811	3678	3891	3604	3792		
$S_i^2$	0,6713	1,0299	1,0402	0,9457	0,7126	0,9023	0,9989	0,6621	1,0161	0,7862	0,6713	0,6023	0,6713	0,5851	0,7138	0,6437	0,7172	1,2	1,2655	1,0678	1,0678	1,223		
$\sum X_i$																								
$\sum X_i^2$																								
$\sum X_i X_i$																								
$S_i^2$																								

## Lampiran 12

**Data Hasil Perhitungan Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel X (BURNOUT)**

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X.X_t$	$\Sigma x^2$	$\Sigma x.X_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	86	266	4751	19,47	121,33	4214,17	0,423622	0,361	Valid
2	82	254	4585	29,87	170,67	4214,17	0,48106	0,361	Valid
3	85	271	4816	30,17	240,17	4214,17	0,673586	0,361	Valid
4	73	205	4180	27,37	250,17	4214,17	0,736652	0,361	Valid
5	80	234	4447	20,67	140,33	4214,17	0,475521	0,361	Valid
6	55	127	3157	26,17	196,17	4214,17	0,590738	0,361	Valid
7	59	145	3304	28,97	127,83	4214,17	0,36588	0,361	Valid
8	48	96	2750	19,20	166,00	4214,17	0,583582	0,361	Valid
9	64	166	3645	29,47	199,67	4214,17	0,56661	0,361	Valid
10	84	258	4637	22,80	115,00	4214,17	0,371001	0,361	Valid
11	86	266	4744	19,47	114,33	4214,17	0,399182	0,361	Valid
12	86	264	4753	17,47	123,33	4214,17	0,45459	0,361	Valid
13	76	212	4293	19,47	201,67	4214,17	0,704097	0,361	Valid
14	79	225	4369	16,97	116,17	4214,17	0,434438	0,361	Valid
15	87	273	4820	20,70	136,50	4214,17	0,462159	0,361	Valid
16	80	232	4464	18,67	157,33	4214,17	0,560959	0,361	Valid
17	84	256	4664	20,80	142,00	4214,17	0,479624	0,361	Valid
18	66	180	3811	34,80	258,00	4214,17	0,673712	0,361	Valid
19	63	169	3678	36,70	286,50	4214,17	0,72851	0,361	Valid
20	67	181	3891	31,37	284,17	4214,17	0,781597	0,361	Valid
21	61	155	3604	30,97	320,17	4214,17	0,886284	0,361	Valid
22	64	172	3792	35,47	346,67	4214,17	0,896698	0,361	Valid

## Lampiran 13

## Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

*BURNOUT*

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus

Contoh butir ke – 1

$$S^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n - 1}$$

$$= \frac{26 - \frac{30^2}{30}}{30 - 1}$$

$$= 0,673$$

2. Menghitung Varians Total

$$S^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n - 1}$$

$$= \frac{95 - \frac{30^2}{30}}{30 - 1}$$

$$= 140,472$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{22}{21} \left( 1 - \frac{19,20575}{140,472} \right)$$

$$= 0,900$$

No.	Varians
1	0,67126
2	1,02989
3	1,04023
4	0,94368
5	0,71264
6	0,9023
7	0,99885
8	0,66207
9	1,01609
10	0,78621
11	0,67126
12	0,6023
13	0,67126
14	0,58506
15	0,71379
16	0,64368
17	0,71724
18	1,2
19	1,26552
20	1,08161
21	1,06782
22	1,22299
$\Sigma$	19,2058

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{11}$  termasuk dalam kategori (0,800-1,000).

Maka instrumen memiliki reliabilitas yang **sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0.800 - 1.000	Sangat Tinggi
0.600 - 0.799	Tinggi
0.400 - 0.599	Cukup
0.200 - 0.399	Rendah

**DATA PENELITIAN**  
**VARIABEL X (*BURNOUT*)**

No. Resp.	BUTIR																						Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	2	2	2	3	4	2	5	3	3	3	2	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	80
2	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	5	70
3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	5	71
4	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	5	70
5	4	5	3	3	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	89
6	3	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	5	5	72
7	2	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	5	68
8	2	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	5	68
9	3	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	4	5	5	71
10	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	74
11	3	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	5	5	73
12	2	3	2	3	4	2	5	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	5	5	72
13	4	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	83
14	4	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	83
15	4	5	3	3	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	3	5	5	89
16	4	5	3	3	5	2	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	3	5	5	89
17	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	80
18	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	84
19	2	2	2	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	80
20	3	3	3	3	5	2	5	3	3	3	2	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	81
21	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	96

22	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	76
23	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	5	74
24	3	5	3	3	5	2	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	84
25	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	77
26	2	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	72
27	2	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	5	74
28	3	4	3	3	4	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	83
29	3	4	3	3	4	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	83
30	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	5	77
31	5	5	3	3	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	92
32	4	5	3	3	4	2	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	5	82
33	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	74
34	4	5	3	3	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	90
35	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	5	75
36	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	73
37	2	2	2	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	5	67
38	4	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	83
39	4	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	83
40	3	2	3	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	4	5	5	71
41	4	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	5	5	82
42	4	5	3	3	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	89
43	3	4	3	3	5	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	82
44	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	82
45	3	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	82
46	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	79
47	3	5	3	3	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	88
48	4	5	5	3	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	92

49	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	2	50
50	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	5	64
51	4	4	4	3	4	2	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	5	82
52	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	72
53	4	5	3	3	4	2	5	3	2	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	82
54	4	5	3	3	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	92
55	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	2	3	5	5	79
56	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	5	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	80
57	3	5	3	3	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	88
58	4	5	4	3	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	92
59	2	2	2	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	5	67
60	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	5	64
61	4	5	4	3	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	92
62	4	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	5	4	4	3	3	4	5	5	5	70
63	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	57
64	3	5	3	3	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	88
65	3	5	3	3	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	88
66	4	5	3	3	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	92
67	4	4	3	3	4	2	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	87
68	4	5	4	3	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	92
69	3	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	5	5	80
70	3	5	3	3	4	2	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	83
71	3	4	3	3	5	2	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	87
72	3	4	3	3	5	2	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	87
73	4	5	3	3	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	83
74	4	4	4	3	5	2	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	2	3	5	5	84
75	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	62

<b>76</b>	3	5	3	3	5	2	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	86
<b>77</b>	3	2	3	3	4	2	5	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	72
<b>78</b>	4	5	4	3	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	91
<b>79</b>	3	2	3	3	4	2	5	3	5	5	5	5	2	3	5	4	3	3	4	4	4	4	81
<b>80</b>	3	5	3	3	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	87
<b>81</b>	4	4	3	3	4	2	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	88
<b>82</b>	4	5	3	3	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	89
<b>83</b>	3	5	3	3	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	88
<b>84</b>	4	5	3	3	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	89
<b>S</b>	275	314	244	249	349	167	382	247	248	336	316	345	292	353	365	329	261	262	294	319	376	401	6724

**DATA PENELITIAN**  
**Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

No. Resp.	BUTIR																													Skor Total	
	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	26	27	28	29		
1	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	96
4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	97
5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
6	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
7	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	97
8	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	99
9	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	97
10	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
11	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
12	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	98
13	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
14	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
15	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
16	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
18	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	112	
19	2	2	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	1	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	86	
20	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	101	
21	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	



22	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
23	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
24	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
25	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
26	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
27	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	101
28	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
29	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
30	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
31	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
32	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
33	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
34	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
35	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
36	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
37	2	2	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	1	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87
39	2	2	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	1	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
40	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
42	1	1	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	4	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	66	
43	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
44	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
45	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
46	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	72	
47	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
48	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88

49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	88
50	2	2	3	3	2	3	4	1	4	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	69
51	1	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	4	2	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	66
52	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87
53	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
54	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	4	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	68
55	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	72
56	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	3	100
57	1	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	4	2	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	66
58	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87
59	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
60	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
61	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87
62	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87
63	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	5	5	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	98
64	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
65	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87
66	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	94
67	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87
68	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	4	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	68
69	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	98
70	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87
71	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87
72	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	3	99
73	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87
74	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	73
75	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87

<b>76</b>	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
<b>77</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	99
<b>78</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87
<b>79</b>	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	2	2	2	2	3	3	3	3	99	
<b>80</b>	1	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	4	2	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	66	
<b>81</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
<b>82</b>	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	1	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	74	
<b>83</b>	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
<b>84</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
<b>Σ</b>	197	210	247	216	209	267	233	167	255	232	230	254	235	265	240	232	311	270	263	299	261	258	223	222	240	237	244	245	249	7204	

## Lampiran 16

**Hasil Data Mentah Variabel X (*Burnout*) dan  
Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

<b>NO.</b>	<b>VARIABEL X</b>	<b>VARIABEL Y</b>
1	80	95
2	70	98
3	71	96
4	70	97
5	89	86
6	72	93
7	68	97
8	68	99
9	71	97
10	74	96
11	73	95
12	72	98
13	83	82
14	83	86
15	89	83
16	89	74
17	80	99
18	84	112
19	80	86
20	81	101
21	96	83
22	76	86
23	74	82
24	84	74
25	77	86
26	72	93
27	74	101
28	83	74
29	83	74
30	77	93
31	92	74
32	82	95
33	74	87
34	90	74

35	75	95
36	73	74
37	67	86
38	83	87
39	83	86
40	71	99
41	82	88
42	89	66
43	82	82
44	82	74
45	82	88
46	79	72
47	88	82
48	92	88
49	50	88
50	64	69
51	82	66
52	72	87
53	82	74
54	92	68
55	79	72
56	80	100
57	88	66
58	92	87
59	67	75
60	64	74
61	92	87
62	70	87
63	57	98
64	88	82
65	88	87
66	92	94
67	87	87
68	92	68
69	80	98
70	83	87
71	87	87
72	87	99
73	83	87
74	84	73

<b>75</b>	62	87
<b>76</b>	86	74
<b>77</b>	72	99
<b>78</b>	91	87
<b>79</b>	81	99
<b>80</b>	87	66
<b>81</b>	88	88
<b>82</b>	89	74
<b>83</b>	88	82
<b>84</b>	89	88

## Lampiran 17

### Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram

#### Variabel X (*Burnout*)

#### 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data Tebesar} - \text{Data Terkecil} \\ &= 96 - 50 \\ &= 46 \end{aligned}$$

#### 2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 84 \\ &= 1 + 6,349 \\ &= 7,349 \text{ (ditetapkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

#### 3. Panjang Kelas Interval

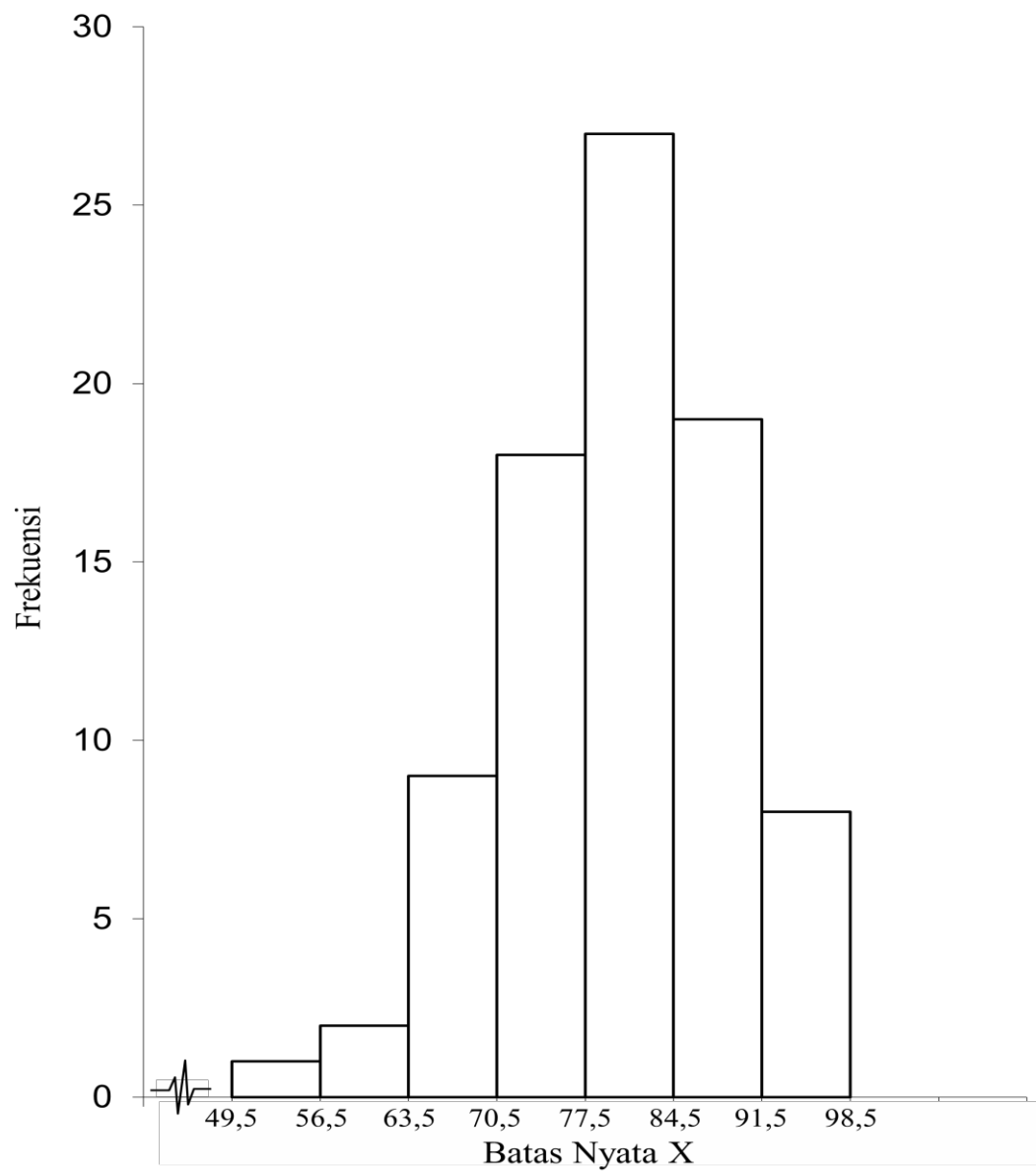
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{46}{7} = 6,57 \text{ (ditetapkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
50	-	56	49,5	56,5	1	1,2%
57	-	63	56,5	63,5	2	2,4%
64	-	70	63,5	70,5	9	10,7%
71	-	77	70,5	77,5	18	21,4%
78	-	84	77,5	84,5	27	32,1%
85	-	91	84,5	91,5	19	22,6%
92	-	98	91,5	98,5	8	9,5%
Jumlah					84	100%

## Lampiran 18

## Grafik Histogram

## Variabel X





## Lampiran 19

### Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram

#### Variabel Y (Komitmen Organisasi)

#### 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil} \\ &= 112 - 66 \\ &= 46 \end{aligned}$$

#### 2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 84 \\ &= 1 + 6,349 \\ &= 7,349 \text{ (ditetapkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

#### 3. Panjang Kelas Interval

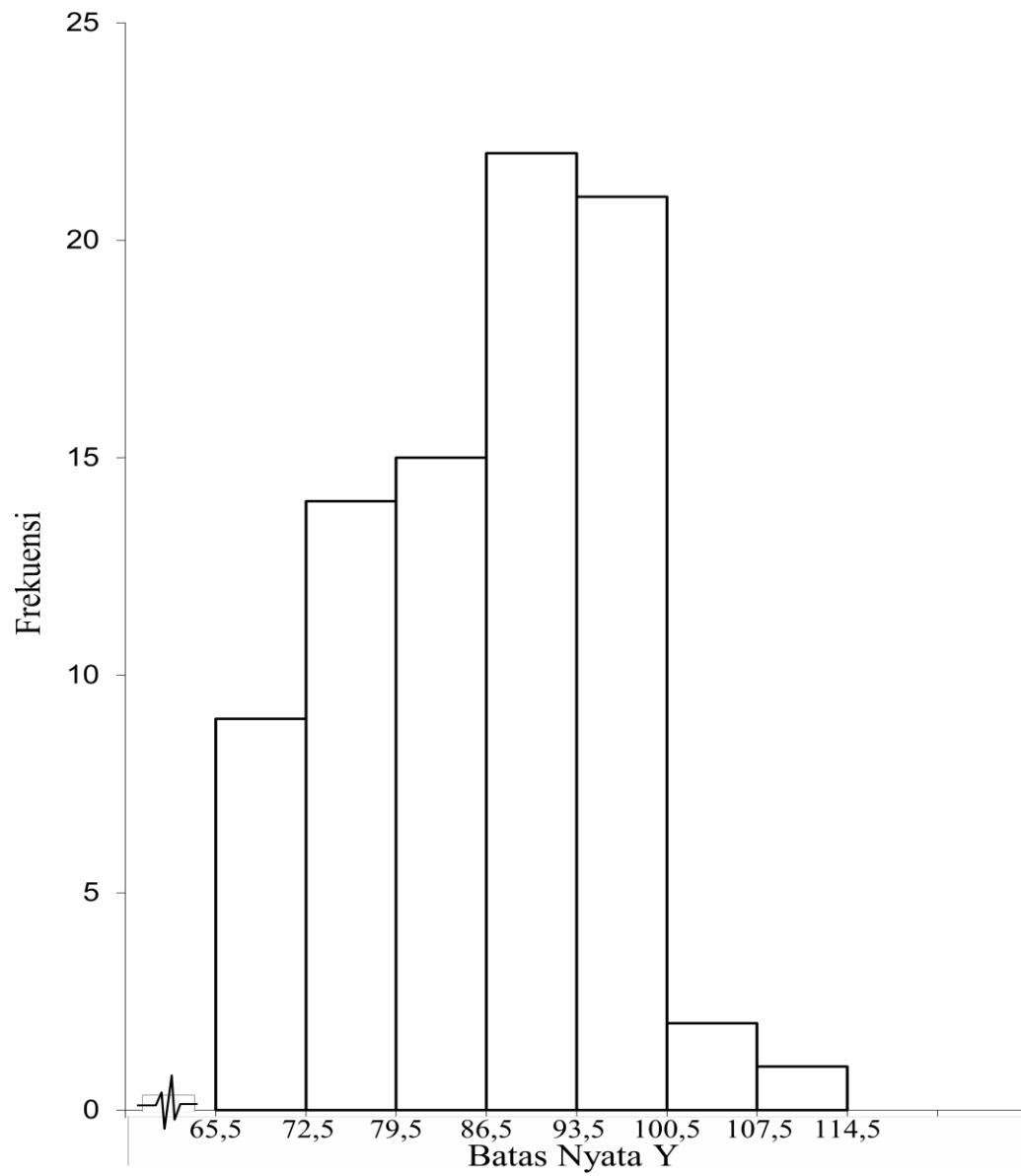
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{46}{7} = 6,57 \text{ (ditetapkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
66 - 72	65,5	72,5	9	10,7%
73 - 79	72,5	79,5	14	16,7%
80 - 86	79,5	86,5	15	17,9%
87 - 93	86,5	93,5	22	26,2%
94 - 100	93,5	100,5	21	25,0%
101 - 107	100,5	107,5	2	2,4%
108 - 114	107,5	114,5	1	1,2%
Jumlah			84	100%

## Lampiran 20

## Grafik Histogram

## Variabel Y



## Lampiran 21

## Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	1	1	50	88	2500	7744	4400
2	2	1	57	98	3249	9604	5586
3	3	1	62	87	3844	7569	5394
4	4	2	64	69	4096	4761	4416
5			64	74	4096	5476	4736
6	5	2	67	86	4489	7396	5762
7			67	75	4489	5625	5025
8	6	2	68	97	4624	9409	6596
9			68	99	4624	9801	6732
10	7	3	70	98	4900	9604	6860
11			70	97	4900	9409	6790
12			70	87	4900	7569	6090
13	8	3	71	96	5041	9216	6816
14			71	97	5041	9409	6887
15			71	99	5041	9801	7029
16	9	5	72	93	5184	8649	6696
17			72	98	5184	9604	7056
18			72	93	5184	8649	6696
19			72	87	5184	7569	6264
20			72	99	5184	9801	7128
21	10	2	73	95	5329	9025	6935
22			73	74	5329	5476	5402
23	11	4	74	96	5476	9216	7104
24			74	82	5476	6724	6068
25			74	101	5476	10201	7474
26			74	87	5476	7569	6438
27	12	1	75	95	5625	9025	7125
28	13	1	76	86	5776	7396	6536
29	14	2	77	86	5929	7396	6622
30			77	93	5929	8649	7161
31	15	2	79	72	6241	5184	5688
32			79	72	6241	5184	5688
33	16	5	80	95	6400	9025	7600
34			80	99	6400	9801	7920
35			80	86	6400	7396	6880
36			80	100	6400	10000	8000

<b>37</b>			80	98	6400	9604	7840
<b>38</b>	17	2	81	101	6561	10201	8181
<b>39</b>			81	99	6561	9801	8019
<b>40</b>	18	7	82	95	6724	9025	7790
<b>41</b>			82	88	6724	7744	7216
<b>42</b>			82	82	6724	6724	6724
<b>43</b>			82	74	6724	5476	6068
<b>44</b>			82	88	6724	7744	7216
<b>45</b>			82	66	6724	4356	5412
<b>46</b>			82	74	6724	5476	6068
<b>47</b>	19	8	83	82	6889	6724	6806
<b>48</b>			83	86	6889	7396	7138
<b>49</b>			83	74	6889	5476	6142
<b>50</b>			83	74	6889	5476	6142
<b>51</b>			83	87	6889	7569	7221
<b>52</b>			83	86	6889	7396	7138
<b>53</b>			83	87	6889	7569	7221
<b>54</b>			83	87	6889	7569	7221
<b>55</b>	20	3	84	112	7056	12544	9408
<b>56</b>			84	74	7056	5476	6216
<b>57</b>			84	73	7056	5329	6132
<b>58</b>	21	1	86	74	7396	5476	6364
<b>59</b>	22	4	87	87	7569	7569	7569
<b>60</b>			87	87	7569	7569	7569
<b>61</b>			87	99	7569	9801	8613
<b>62</b>			87	66	7569	4356	5742
<b>63</b>	23	6	88	82	7744	6724	7216
<b>64</b>			88	66	7744	4356	5808
<b>65</b>			88	82	7744	6724	7216
<b>66</b>			88	87	7744	7569	7656
<b>67</b>			88	88	7744	7744	7744
<b>68</b>			88	82	7744	6724	7216
<b>69</b>	24	6	89	86	7921	7396	7654
<b>70</b>			89	83	7921	6889	7387
<b>71</b>			89	74	7921	5476	6586
<b>72</b>			89	66	7921	4356	5874
<b>73</b>			89	74	7921	5476	6586
<b>74</b>			89	88	7921	7744	7832
<b>75</b>	25	1	90	74	8100	5476	6660
<b>76</b>	26	1	91	87	8281	7569	7917

<b>77</b>	27	7	92	74	8464	5476	6808
<b>78</b>			92	88	8464	7744	8096
<b>79</b>			92	68	8464	4624	6256
<b>80</b>			92	87	8464	7569	8004
<b>81</b>			92	87	8464	7569	8004
<b>82</b>			92	94	8464	8836	8648
<b>83</b>			92	68	8464	4624	6256
<b>84</b>	28	1	96	83	9216	6889	7968
<b>Jumlah</b>	<b>28</b>	<b>84</b>	<b>6724</b>	<b>7204</b>	<b>545034</b>	<b>626932</b>	<b>574168</b>

## Lampiran 22

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	80	95	-0,05	9,24	0,00	85,34
2	70	98	-10,05	12,24	100,95	149,77
3	71	96	-9,05	10,24	81,86	104,82
4	70	97	-10,05	11,24	100,95	126,29
5	89	86	8,95	0,24	80,15	0,06
6	72	93	-8,05	7,24	64,76	52,39
7	68	97	-12,05	11,24	145,15	126,29
8	68	99	-12,05	13,24	145,15	175,25
9	71	97	-9,05	11,24	81,86	126,29
10	74	96	-6,05	10,24	36,57	104,82
11	73	95	-7,05	9,24	49,67	85,34
12	72	98	-8,05	12,24	64,76	149,77
13	83	82	2,95	-3,76	8,72	14,15
14	83	86	2,95	0,24	8,72	0,06
15	89	83	8,95	-2,76	80,15	7,63
16	89	74	8,95	-11,76	80,15	138,34
17	80	99	-0,05	13,24	0,00	175,25
18	84	112	3,95	26,24	15,62	688,44
19	80	86	-0,05	0,24	0,00	0,06
20	81	101	0,95	15,24	0,91	232,20
21	96	83	15,95	-2,76	254,48	7,63
22	76	86	-4,05	0,24	16,38	0,06
23	74	82	-6,05	-3,76	36,57	14,15
24	84	74	3,95	-11,76	15,62	138,34
25	77	86	-3,05	0,24	9,29	0,06
26	72	93	-8,05	7,24	64,76	52,39
27	74	101	-6,05	15,24	36,57	232,20
28	83	74	2,95	-11,76	8,72	138,34
29	83	74	2,95	-11,76	8,72	138,34
30	77	93	-3,05	7,24	9,29	52,39
31	92	74	11,95	-11,76	142,86	138,34
32	82	95	1,95	9,24	3,81	85,34
33	74	87	-6,05	1,24	36,57	1,53
34	90	74	9,95	-11,76	99,05	138,34
35	75	95	-5,05	9,24	25,48	85,34
36	73	74	-7,05	-11,76	49,67	138,34

<b>37</b>	67	86	-13,05	0,24	170,24	0,06
<b>38</b>	83	87	2,95	1,24	8,72	1,53
<b>39</b>	83	86	2,95	0,24	8,72	0,06
<b>40</b>	71	99	-9,05	13,24	81,86	175,25
<b>41</b>	82	88	1,95	2,24	3,81	5,01
<b>42</b>	89	66	8,95	-19,76	80,15	390,53
<b>43</b>	82	82	1,95	-3,76	3,81	14,15
<b>44</b>	82	74	1,95	-11,76	3,81	138,34
<b>45</b>	82	88	1,95	2,24	3,81	5,01
<b>46</b>	79	72	-1,05	-13,76	1,10	189,39
<b>47</b>	88	82	7,95	-3,76	63,24	14,15
<b>48</b>	92	88	11,95	2,24	142,86	5,01
<b>49</b>	50	88	-30,05	2,24	902,86	5,01
<b>50</b>	64	69	-16,05	-16,76	257,53	280,96
<b>51</b>	82	66	1,95	-19,76	3,81	390,53
<b>52</b>	72	87	-8,05	1,24	64,76	1,53
<b>53</b>	82	74	1,95	-11,76	3,81	138,34
<b>54</b>	92	68	11,95	-17,76	142,86	315,49
<b>55</b>	79	72	-1,05	-13,76	1,10	189,39
<b>56</b>	80	100	-0,05	14,24	0,00	202,72
<b>57</b>	88	66	7,95	-19,76	63,24	390,53
<b>58</b>	92	87	11,95	1,24	142,86	1,53
<b>59</b>	67	75	-13,05	-10,76	170,24	115,82
<b>60</b>	64	74	-16,05	-11,76	257,53	138,34
<b>61</b>	92	87	11,95	1,24	142,86	1,53
<b>62</b>	70	87	-10,05	1,24	100,95	1,53
<b>63</b>	57	98	-23,05	12,24	531,19	149,77
<b>64</b>	88	82	7,95	-3,76	63,24	14,15
<b>65</b>	88	87	7,95	1,24	63,24	1,53
<b>66</b>	92	94	11,95	8,24	142,86	67,87
<b>67</b>	87	87	6,95	1,24	48,34	1,53
<b>68</b>	92	68	11,95	-17,76	142,86	315,49
<b>69</b>	80	98	-0,05	12,24	0,00	149,77
<b>70</b>	83	87	2,95	1,24	8,72	1,53
<b>71</b>	87	87	6,95	1,24	48,34	1,53
<b>72</b>	87	99	6,95	13,24	48,34	175,25
<b>73</b>	83	87	2,95	1,24	8,72	1,53
<b>74</b>	84	73	3,95	-12,76	15,62	162,87
<b>75</b>	62	87	-18,05	1,24	325,72	1,53
<b>76</b>	86	74	5,95	-11,76	35,43	138,34
<b>77</b>	72	99	-8,05	13,24	64,76	175,25
<b>78</b>	91	87	10,95	1,24	119,95	1,53

<b>79</b>	81	99	0,95	13,24	0,91	175,25
<b>80</b>	87	66	6,95	-19,76	48,34	390,53
<b>81</b>	88	88	7,95	2,24	63,24	5,01
<b>82</b>	89	74	8,95	-11,76	80,15	138,34
<b>83</b>	88	82	7,95	-3,76	63,24	14,15
<b>84</b>	89	88	8,95	2,24	80,15	5,01
<b>Jumlah</b>	6724	7204			6793,81	9103,238



## Lampiran 23

## Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned} \bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{6724}{84} \\ &= 80,05 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{7204}{84} \\ &= 85,76 \end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1} \\ &= \frac{6793,81}{83} \\ &= 81,853 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1} \\ &= \frac{9103,24}{83} \\ &= 109,678 \end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{81,853} \\ &= 9,047 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{109,678} \\ &= 10,473 \end{aligned}$$

## Lampiran 24

### Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui :

$$\begin{aligned} n &= 84 \\ \sum X &= 6724 \\ \sum X^2 &= 545034 \\ \sum Y &= 7204 \\ \sum Y^2 &= 626932 \\ \sum XY &= 574168 \end{aligned}$$

Dimasukan Kedalam Rumus

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ &= \frac{(7240)(545034) - (6724)(574168)}{84 \cdot 545034 - 6724^2} \\ &= \frac{3926424936 - 3860705632}{45782856 - 45212176} \\ &= \frac{65719304}{570680} = 115,16 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ &= \frac{84 \cdot 574168 - 6724 \cdot 7204}{84 \cdot 545034 - 6724^2} \\ &= \frac{48230112 - 48439696}{45782856 - 45212176} \\ &= \frac{-209584}{570680} = -0,3673 \end{aligned}$$

Jadi persamaannya adalah :

$$\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$$

## Lampiran 25

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

n	X	$\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$				$\hat{Y}$
		115,16	-0,367	.	X	
1	50	115,16	-0,367	.	50	96,797
2	57	115,16	-0,367	.	57	94,226
3	62	115,16	-0,367	.	62	92,390
4	64	115,16	-0,367	.	64	91,655
5	64	115,16	-0,367	.	64	91,655
6	67	115,16	-0,367	.	67	90,554
7	67	115,16	-0,367	.	67	90,554
8	68	115,16	-0,367	.	68	90,186
9	68	115,16	-0,367	.	68	90,186
10	70	115,16	-0,367	.	70	89,452
11	70	115,16	-0,367	.	70	89,452
12	70	115,16	-0,367	.	70	89,452
13	71	115,16	-0,367	.	71	89,085
14	71	115,16	-0,367	.	71	89,085
15	71	115,16	-0,367	.	71	89,085
16	72	115,16	-0,367	.	72	88,717
17	72	115,16	-0,367	.	72	88,717
18	72	115,16	-0,367	.	72	88,717
19	72	115,16	-0,367	.	72	88,717
20	72	115,16	-0,367	.	72	88,717
21	73	115,16	-0,367	.	73	88,350
22	73	115,16	-0,367	.	73	88,350
23	74	115,16	-0,367	.	74	87,983
24	74	115,16	-0,367	.	74	87,983
25	74	115,16	-0,367	.	74	87,983
26	74	115,16	-0,367	.	74	87,983
27	75	115,16	-0,367	.	75	87,616
28	76	115,16	-0,367	.	76	87,248
29	77	115,16	-0,367	.	77	86,881
30	77	115,16	-0,367	.	77	86,881
31	79	115,16	-0,367	.	79	86,147
32	79	115,16	-0,367	.	79	86,147
33	80	115,16	-0,367	.	80	85,779
34	80	115,16	-0,367	.	80	85,779
35	80	115,16	-0,367	.	80	85,779

<b>36</b>	80	115,16	-0,367	.	80	85,779
<b>37</b>	80	115,16	-0,367	.	80	85,779
<b>38</b>	81	115,16	-0,367	.	81	85,412
<b>39</b>	81	115,16	-0,367	.	81	85,412
<b>40</b>	82	115,16	-0,367	.	82	85,045
<b>41</b>	82	115,16	-0,367	.	82	85,045
<b>42</b>	82	115,16	-0,367	.	82	85,045
<b>43</b>	82	115,16	-0,367	.	82	85,045
<b>44</b>	82	115,16	-0,367	.	82	85,045
<b>45</b>	82	115,16	-0,367	.	82	85,045
<b>46</b>	82	115,16	-0,367	.	82	85,045
<b>47</b>	83	115,16	-0,367	.	83	84,678
<b>48</b>	83	115,16	-0,367	.	83	84,678
<b>49</b>	83	115,16	-0,367	.	83	84,678
<b>50</b>	83	115,16	-0,367	.	83	84,678
<b>51</b>	83	115,16	-0,367	.	83	84,678
<b>52</b>	83	115,16	-0,367	.	83	84,678
<b>53</b>	83	115,16	-0,367	.	83	84,678
<b>54</b>	83	115,16	-0,367	.	83	84,678
<b>55</b>	84	115,16	-0,367	.	84	84,310
<b>56</b>	84	115,16	-0,367	.	84	84,310
<b>57</b>	84	115,16	-0,367	.	84	84,310
<b>58</b>	86	115,16	-0,367	.	86	83,576
<b>59</b>	87	115,16	-0,367	.	87	83,209
<b>60</b>	87	115,16	-0,367	.	87	83,209
<b>61</b>	87	115,16	-0,367	.	87	83,209
<b>62</b>	87	115,16	-0,367	.	87	83,209
<b>63</b>	88	115,16	-0,367	.	88	82,841
<b>64</b>	88	115,16	-0,367	.	88	82,841
<b>65</b>	88	115,16	-0,367	.	88	82,841
<b>66</b>	88	115,16	-0,367	.	88	82,841
<b>67</b>	88	115,16	-0,367	.	88	82,841
<b>68</b>	88	115,16	-0,367	.	88	82,841
<b>69</b>	89	115,16	-0,367	.	89	82,474
<b>70</b>	89	115,16	-0,367	.	89	82,474
<b>71</b>	89	115,16	-0,367	.	89	82,474
<b>72</b>	89	115,16	-0,367	.	89	82,474
<b>73</b>	89	115,16	-0,367	.	89	82,474
<b>74</b>	89	115,16	-0,367	.	89	82,474
<b>75</b>	90	115,16	-0,367	.	90	82,107

<b>76</b>	91	115,16	-0,367	.	91	81,740
<b>77</b>	92	115,16	-0,367	.	92	81,372
<b>78</b>	92	115,16	-0,367	.	92	81,372
<b>79</b>	92	115,16	-0,367	.	92	81,372
<b>80</b>	92	115,16	-0,367	.	92	81,372
<b>81</b>	92	115,16	-0,367	.	92	81,372
<b>82</b>	92	115,16	-0,367	.	92	81,372
<b>83</b>	92	115,16	-0,367	.	92	81,372
<b>84</b>	96	115,16	-0,367	.	96	79,903

## Lampiran 26

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 115,16 - 0,367X$$

No	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$	$[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2$
1	50	88	96,80	-8,7970	-8,7970	77,3870
2	57	98	94,23	3,7738	3,7738	14,2415
3	62	87	92,39	-5,3899	-5,3899	29,0515
4	64	69	91,66	-22,6554	-22,6554	513,2691
5	64	74	91,66	-17,6554	-17,6554	311,7147
6	67	86	90,55	-4,5537	-4,5537	20,7360
7	67	75	90,55	-15,5537	-15,5537	241,9171
8	68	97	90,19	6,8136	6,8136	46,4247
9	68	99	90,19	8,8136	8,8136	77,6790
10	70	98	89,45	8,5481	8,5481	73,0696
11	70	97	89,45	7,5481	7,5481	56,9735
12	70	87	89,45	-2,4519	-2,4519	6,0119
13	71	96	89,08	6,9153	6,9153	47,8218
14	71	97	89,08	7,9153	7,9153	62,6524
15	71	99	89,08	9,9153	9,9153	98,3138
16	72	93	88,72	4,2826	4,2826	18,3405
17	72	98	88,72	9,2826	9,2826	86,1663
18	72	93	88,72	4,2826	4,2826	18,3405
19	72	87	88,72	-1,7174	-1,7174	2,9495
20	72	99	88,72	10,2826	10,2826	105,7315
21	73	95	88,35	6,6498	6,6498	44,2203
22	73	74	88,35	-14,3502	-14,3502	205,9272
23	74	96	87,98	8,0171	8,0171	64,2737
24	74	82	87,98	-5,9829	-5,9829	35,7952
25	74	101	87,98	13,0171	13,0171	169,4446
26	74	87	87,98	-0,9829	-0,9829	0,9661
27	75	95	87,62	7,3843	7,3843	54,5285
28	76	86	87,25	-1,2484	-1,2484	1,5585
29	77	86	86,88	-0,8812	-0,8812	0,7764
30	77	93	86,88	6,1188	6,1188	37,4403
31	79	72	86,15	-14,1466	-14,1466	200,1276
32	79	72	86,15	-14,1466	-14,1466	200,1276
33	80	95	85,78	9,2206	9,2206	85,0196

<b>34</b>	80	99	85,78	13,2206	13,2206	174,7844
<b>35</b>	80	86	85,78	0,2206	0,2206	0,0487
<b>36</b>	80	100	85,78	14,2206	14,2206	202,2257
<b>37</b>	80	98	85,78	12,2206	12,2206	149,3432
<b>38</b>	81	101	85,41	15,5879	15,5879	242,9814
<b>39</b>	81	99	85,41	13,5879	13,5879	184,6299
<b>40</b>	82	95	85,04	9,9551	9,9551	99,1043
<b>41</b>	82	88	85,04	2,9551	2,9551	8,7327
<b>42</b>	82	82	85,04	-3,0449	-3,0449	9,2713
<b>43</b>	82	74	85,04	-11,0449	-11,0449	121,9895
<b>44</b>	82	88	85,04	2,9551	2,9551	8,7327
<b>45</b>	82	66	85,04	-19,0449	-19,0449	362,7077
<b>46</b>	82	74	85,04	-11,0449	-11,0449	121,9895
<b>47</b>	83	82	84,68	-2,6776	-2,6776	7,1697
<b>48</b>	83	86	84,68	1,3224	1,3224	1,7487
<b>49</b>	83	74	84,68	-10,6776	-10,6776	114,0119
<b>50</b>	83	74	84,68	-10,6776	-10,6776	114,0119
<b>51</b>	83	87	84,68	2,3224	2,3224	5,3934
<b>52</b>	83	86	84,68	1,3224	1,3224	1,7487
<b>53</b>	83	87	84,68	2,3224	2,3224	5,3934
<b>54</b>	83	87	84,68	2,3224	2,3224	5,3934
<b>55</b>	84	112	84,31	27,6896	27,6896	766,7150
<b>56</b>	84	74	84,31	-10,3104	-10,3104	106,3039
<b>57</b>	84	73	84,31	-11,3104	-11,3104	127,9247
<b>58</b>	86	74	83,58	-9,5759	-9,5759	91,6974
<b>59</b>	87	87	83,21	3,7914	3,7914	14,3746
<b>60</b>	87	87	83,21	3,7914	3,7914	14,3746
<b>61</b>	87	99	83,21	15,7914	15,7914	249,3676
<b>62</b>	87	66	83,21	-17,2086	-17,2086	296,1366
<b>63</b>	88	82	82,84	-0,8414	-0,8414	0,7079
<b>64</b>	88	66	82,84	-16,8414	-16,8414	283,6317
<b>65</b>	88	82	82,84	-0,8414	-0,8414	0,7079
<b>66</b>	88	87	82,84	4,1586	4,1586	17,2942
<b>67</b>	88	88	82,84	5,1586	5,1586	26,6115
<b>68</b>	88	82	82,84	-0,8414	-0,8414	0,7079
<b>69</b>	89	86	82,47	3,5259	3,5259	12,4319
<b>70</b>	89	83	82,47	0,5259	0,5259	0,2766
<b>71</b>	89	74	82,47	-8,4741	-8,4741	71,8106
<b>72</b>	89	66	82,47	-16,4741	-16,4741	271,3965

<b>73</b>	89	74	82,47	-8,4741	-8,4741	71,8106
<b>74</b>	89	88	82,47	5,5259	5,5259	30,5354
<b>75</b>	90	74	82,11	-8,1069	-8,1069	65,7212
<b>76</b>	91	87	81,74	5,2604	5,2604	27,6717
<b>77</b>	92	74	81,37	-7,3724	-7,3724	54,3516
<b>78</b>	92	88	81,37	6,6276	6,6276	43,9257
<b>79</b>	92	68	81,37	-13,3724	-13,3724	178,8199
<b>80</b>	92	87	81,37	5,6276	5,6276	31,6704
<b>81</b>	92	87	81,37	5,6276	5,6276	31,6704
<b>82</b>	92	94	81,37	12,6276	12,6276	159,4574
<b>83</b>	92	68	81,37	-13,3724	-13,3724	178,8199
<b>84</b>	96	83	79,90	3,0967	3,0967	9,5893
<b>Jumlah</b>				0,00		8186,92



## Lampiran 27

## Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 115,16 - 0,367X$$

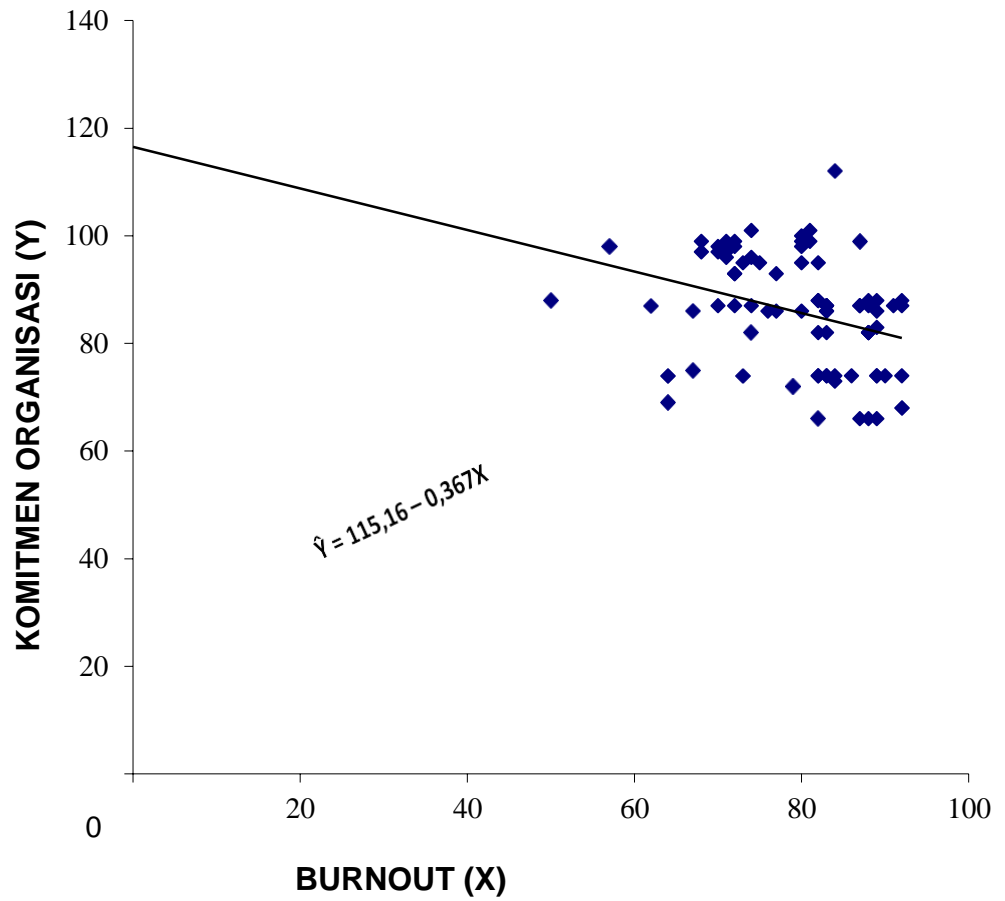
$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y-\hat{Y}} = \frac{\Sigma(Y-\hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0,00}{84} \\ &= 0,00 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\Sigma\{(Y-\hat{Y})-(Y-\hat{Y})\}^2}{n-1} \\ &= \frac{88186,924}{83} \\ &= 98,638 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{n^2} \\ &= \sqrt{98,638} \\ &= 9,9316 \end{aligned}$$

## Lampiran 28

Grafik Persamaan Regresi



## Lampiran 29

## Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 115,16 - 0,367X$$

No.	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$		Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
			Zi				
1	-22,6554	-22,6554	-2,2811	0,4887	0,0113	0,0119	0,001
2	-19,0449	-19,0449	-1,9176	0,4719	0,0281	0,0238	0,004
3	-17,6554	-17,6554	-1,7777	0,4616	0,0384	0,0357	0,003
4	-17,2086	-17,2086	-1,7327	0,4582	0,0418	0,0476	0,006
5	-16,8414	-16,8414	-1,6957	0,4545	0,0455	0,0595	0,014
6	-16,4741	-16,4741	-1,6587	0,4505	0,0495	0,0714	0,022
7	-15,5537	-15,5537	-1,5661	0,4406	0,0594	0,0833	0,024
8	-14,3502	-14,3502	-1,4449	0,4251	0,0749	0,0952	0,020
9	-14,1466	-14,1466	-1,4244	0,4222	0,0778	0,1071	0,029
10	-14,1466	-14,1466	-1,4244	0,4222	0,0778	0,1190	0,041
11	-13,3724	-13,3724	-1,3464	0,4099	0,0901	0,1310	0,041
12	-13,3724	-13,3724	-1,3464	0,4099	0,0901	0,1429	0,053
13	-11,3104	-11,3104	-1,1388	0,3708	0,1292	0,1548	0,026
14	-11,0449	-11,0449	-1,1121	0,3665	0,1335	0,1667	0,033
15	-11,0449	-11,0449	-1,1121	0,3665	0,1335	0,1786	0,045
16	-10,6776	-10,6776	-1,0751	0,3577	0,1423	0,1905	0,048
17	-10,6776	-10,6776	-1,0751	0,3577	0,1423	0,2024	0,060
18	-10,3104	-10,3104	-1,0381	0,3485	0,1515	0,2143	0,063
19	-9,5759	-9,5759	-0,9642	0,3315	0,1685	0,2262	0,058
20	-8,7970	-8,7970	-0,8858	0,3106	0,1894	0,2381	0,049
21	-8,4741	-8,4741	-0,8532	0,3023	0,1977	0,2500	0,052
22	-8,4741	-8,4741	-0,8532	0,3023	0,1977	0,2619	0,064
23	-8,1069	-8,1069	-0,8163	0,2910	0,2090	0,2738	0,065
24	-7,3724	-7,3724	-0,7423	0,2704	0,2296	0,2857	0,056
25	-5,9829	-5,9829	-0,6024	0,2258	0,2742	0,2976	0,023
26	-5,3899	-5,3899	-0,5427	0,2054	0,2946	0,3095	0,015
27	-4,5537	-4,5537	-0,4585	0,1736	0,3264	0,3214	0,005
28	-3,0449	-3,0449	-0,3066	0,1179	0,3821	0,3333	0,049
29	-2,6776	-2,6776	-0,2696	0,1026	0,3974	0,3452	0,052
30	-2,4519	-2,4519	-0,2469	0,0948	0,4052	0,3571	0,048
31	-1,7174	-1,7174	-0,1729	0,0675	0,4325	0,3690	0,063

32	-1,2484	-1,2484	-0,1257	0,0478	0,4522	0,3810	0,071
33	-0,9829	-0,9829	-0,0990	0,0359	0,4641	0,3929	0,071
34	-0,8812	-0,8812	-0,0887	0,0319	0,4681	0,4048	0,063
35	-0,8414	-0,8414	-0,0847	0,0319	0,4681	0,4167	0,051
36	-0,8414	-0,8414	-0,0847	0,0319	0,4681	0,4286	0,040
37	-0,8414	-0,8414	-0,0847	0,0319	0,4681	0,4405	0,028
38	0,2206	0,2206	0,0222	0,0080	0,5080	0,4524	0,056
39	0,5259	0,5259	0,0530	0,0199	0,5199	0,4643	0,056
40	1,3224	1,3224	0,1331	0,0517	0,5517	0,4762	0,076
41	1,3224	1,3224	0,1331	0,0517	0,5517	0,4881	0,064
42	2,3224	2,3224	0,2338	0,0910	0,5910	0,5000	0,091
43	2,3224	2,3224	0,2338	0,0910	0,5910	0,5119	0,079
44	2,3224	2,3224	0,2338	0,0910	0,5910	0,5238	0,067
45	2,9551	2,9551	0,2975	0,1141	0,6141	0,5357	0,078
46	2,9551	2,9551	0,2975	0,1141	0,6141	0,5476	0,066
47	3,0967	3,0967	0,3118	0,1217	0,6217	0,5595	0,062
48	3,5259	3,5259	0,3550	0,1368	0,6368	0,5714	0,065
49	3,7738	3,7738	0,3800	0,1443	0,6443	0,5833	0,061
50	3,7914	3,7914	0,3817	0,1480	0,6480	0,5952	0,053
51	3,7914	3,7914	0,3817	0,1480	0,6480	0,6071	0,041
52	4,1586	4,1586	0,4187	0,1591	0,6591	0,6190	0,040
53	4,2826	4,2826	0,4312	0,1664	0,6664	0,6310	0,035
54	4,2826	4,2826	0,4312	0,1664	0,6664	0,6429	0,024
55	5,1586	5,1586	0,5194	0,1950	0,6950	0,6548	0,040
56	5,2604	5,2604	0,5297	0,1985	0,6985	0,6667	0,032
57	5,5259	5,5259	0,5564	0,2088	0,7088	0,6786	0,030
58	5,6276	5,6276	0,5666	0,2123	0,7123	0,6905	0,022
59	5,6276	5,6276	0,5666	0,2123	0,7123	0,7024	0,010
60	6,1188	6,1188	0,6161	0,2291	0,7291	0,7143	0,015
61	6,6498	6,6498	0,6696	0,2454	0,7454	0,7262	0,019
62	6,6276	6,6276	0,6673	0,2454	0,7454	0,7381	0,007
63	6,8136	6,8136	0,6860	0,2518	0,7518	0,7500	0,002
64	6,9153	6,9153	0,6963	0,2549	0,7549	0,7619	0,007
65	7,3843	7,3843	0,7435	0,2704	0,7704	0,7738	0,003
66	7,5481	7,5481	0,7600	0,2764	0,7764	0,7857	0,009
67	7,9153	7,9153	0,7970	0,2852	0,7852	0,7976	0,012
68	8,0171	8,0171	0,8072	0,2881	0,7881	0,8095	0,021
69	8,5481	8,5481	0,8607	0,3051	0,8051	0,8214	0,016
70	8,8136	8,8136	0,8874	0,3106	0,8106	0,8333	0,023
71	9,2206	9,2206	0,9284	0,3212	0,8212	0,8452	0,024

<b>72</b>	9,2826	9,2826	0,9346	0,3238	0,8238	0,8571	0,033
<b>73</b>	9,9153	9,9153	0,9984	0,3389	0,8389	0,8690	0,030
<b>74</b>	9,9551	9,9551	1,0024	0,3413	0,8413	0,8810	0,040
<b>75</b>	10,2826	10,2826	1,0353	0,3485	0,8485	0,8929	0,044
<b>76</b>	12,2206	12,2206	1,2305	0,3907	0,8907	0,9048	0,014
<b>77</b>	12,6276	12,6276	1,2715	0,3980	0,8980	0,9167	0,019
<b>78</b>	13,0171	13,0171	1,3107	0,4049	0,9049	0,9286	0,024
<b>79</b>	13,2206	13,2206	1,3312	0,4082	0,9082	0,9405	0,032
<b>80</b>	13,5879	13,5879	1,3681	0,4131	0,9131	0,9524	0,039
<b>81</b>	14,2206	14,2206	1,4318	0,4236	0,9236	0,9643	0,041
<b>82</b>	15,5879	15,5879	1,5695	0,4406	0,9406	0,9762	0,036
<b>83</b>	15,7914	15,7914	1,5900	0,4441	0,9441	0,9881	0,044
<b>84</b>	27,6896	27,6896	2,7880	0,4973	0,9973	1,0000	0,003

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,091

$L_{tabel}$  untuk  $n = 84$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,096.

$L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi **Normal**.

### Lampiran 30

#### Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 115,16 - 0,367X$$

1. Kolom  $\hat{Y}$ 

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 115,16 - 0,367 X \\ &= 115,16 - 0,367 (50) = 96,80 \end{aligned}$$
2. Kolom  $Y - \hat{Y}$ 

$$Y - \hat{Y} = 88 - 96,80 = -8,80$$
3. Kolom  $\frac{(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})}{(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})}$ 

$$\frac{(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})}{(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})} = \frac{-8,80 - 0,0000}{-8,80 - 0,0000} = -8,80$$
4. Kolom  $[(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})]^2$ 

$$= -8,80^2 = 77,39$$
5. Kolom  $Y - \hat{Y}$  atau  $(X_i)$  yang sudah diurutkan dari data terkecil
6. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$  atau  $(X_i - X_i)$  yang sudah diurutkan dari data terkecil
7. Kolom  $Z_i$ 

$$Z_i = \frac{(X_i - \overline{X_i})}{s} = \frac{-22,66}{9,93} = -2,281$$
8. Kolom  $Z_t$ 

Dari kolom  $Z_i$  kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh : -2,2811  
 Pada sumbu menurun cari angka 2,0 ; lalu pada sumbu mendatar  
 angka 8 diperoleh nilai  $Z_t = 0,4887$
9. Kolom  $F(Z_i)$ 

$$\begin{aligned} F(z_i) &= 0,5 + Z_t, \text{ Jika } Z_i (+) \text{ \& } = 0,5 - Z_t, \text{ jika } Z_i (-) \\ Z_i = -2,2811, \text{ maka } 0,5 - Z_t &= 0,5 - 0,4887 = 0,0113 \end{aligned}$$
10. Kolom  $S(z_i)$ 

$$\frac{\text{Nomor } 1}{\text{jumlah}} = \frac{1}{8} = 0,012$$
11. Kolom  $[F(z_i) - S(Z_i)]$ 

Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$   
 $= [0,011 - 0,012] = 0,001$

## Lampiran 31

## Perhitungan JK (G)

No.	K	n <sub>i</sub>	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	$\Sigma Y^2$	( $\Sigma Y$ )	( $\Sigma Y$ ) <sup>2</sup>	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$	$\frac{\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{nK}}{nK}$
1	1	1	50	88	7744	4400					
2	2	1	57	98	9604	5586					
3	3	1	62	87	7569	5394					
4	4	2	64	69	4761	4416	10237	143	20449	10224,50	12,50
5			64	74	5476	4736					
6	5	2	67	86	7396	5762	13021	161	25921	12960,50	60,50
7			67	75	5625	5025					
8	6	2	68	97	9409	6596	19210	196	38416	19208,00	2,00
9			68	99	9801	6732					
10	7	3	70	98	9604	6860	26582	282	79524	26508,00	74,00
11			70	97	9409	6790					
12			70	87	7569	6090					
13	8	3	71	96	9216	6816	28426	292	85264	28421,33	4,67
14			71	97	9409	6887					
15			71	99	9801	7029					
16	9	5	72	93	8649	6696	44272	470	220900	44180,00	92,00
17			72	98	9604	7056					
18			72	93	8649	6696					
19			72	87	7569	6264					
20			72	99	9801	7128					
21	10	2	73	95	9025	6935	14501	169	28561	14280,50	220,50
22			73	74	5476	5402					
23	11	4	74	96	9216	7104	33710	366	133956	33489,00	221,00
24			74	82	6724	6068					
25			74	101	10201	7474					
26			74	87	7569	6438					
27	12	1	75	95	9025	7125					
28	13	1	76	86	7396	6536					
29	14	2	77	86	7396	6622	16045	179	32041	16020,50	24,50
30			77	93	8649	7161					
31	15	2	79	72	5184	5688	10368	144	20736	10368,00	0,00
32			79	72	5184	5688					
33	16	5	80	95	9025	7600	45826	478	228484	45696,80	129,20
34			80	99	9801	7920					

35			80	86	7396	6880					
36			80	100	10000	8000					
37			80	98	9604	7840					
38	17	2	81	101	10201	8181	20002	200	40000	20000,00	2,00
39			81	99	9801	8019					
40	18	7	82	95	9025	7790	46545	567	321489	45927,00	618,00
41			82	88	7744	7216					
42			82	82	6724	6724					
43			82	74	5476	6068					
44			82	88	7744	7216					
45			82	66	4356	5412					
46			82	74	5476	6068					
47	19	8	83	82	6724	6806	55175	663	439569	54946,13	228,88
48			83	86	7396	7138					
49			83	74	5476	6142					
50			83	74	5476	6142					
51			83	87	7569	7221					
52			83	86	7396	7138					
53			83	87	7569	7221					
54			83	87	7569	7221					
55	20	3	84	112	12544	9408	23349	259	67081	22360,33	988,67
56			84	74	5476	6216					
57			84	73	5329	6132					
58	21	1	86	74	5476	6364					
59	22	4	87	87	7569	7569	29295	339	114921	28730,25	564,75
60			87	87	7569	7569					
61			87	99	9801	8613					
62			87	66	4356	5742					
63	23	6	88	82	6724	7216	39841	487	237169	39528,17	312,83
64			88	66	4356	5808					
65			88	82	6724	7216					
66			88	87	7569	7656					
67			88	88	7744	7744					
68			88	82	6724	7216					
69	24	6	89	86	7396	7654	37337	471	221841	36973,50	363,50
70			89	83	6889	7387					
71			89	74	5476	6586					
72			89	66	4356	5874					
73			89	74	5476	6586					
74			89	88	7744	7832					



<b>75</b>	25	1	90	74	5476	6660					
<b>76</b>	26	1	91	87	7569	7917					
<b>77</b>	27	7	92	74	5476	6808	46442	566	320356	45765,14	676,86
<b>78</b>			92	88	7744	8096					
<b>79</b>			92	68	4624	6256					
<b>80</b>			92	87	7569	8004					
<b>81</b>			92	87	7569	8004					
<b>82</b>			92	94	8836	8648					
<b>83</b>			92	68	4624	6256					
<b>84</b>	28	1	96	83	6889	7968					
<b>Σ</b>	28	84	6724	7204	626932	574168					

## Lampiran 32

### Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum Y^2 \\ &= 626932 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{7204^2}{84} \\ &= 617828,76 \end{aligned}$$

3. Mencari Jumlah Kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\} \\ &= -0,367 \left\{ 574168 - \frac{(6724)(7204)}{84} \right\} \\ &= 916,314 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK(S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 626932 - 617828,76 - 916,31 \\ &= 8186,924 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$dk_{(T)} = n = 84$$

$$dk_{\alpha} = 1$$

$$dk_{\beta} = 1$$

$$dk_{(res)} = n - 2 = 82$$

## 6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$JK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b|a)}}{dk_{(b|a)}} = \frac{916,31}{1} = 916,31$$

$$JK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{8186,92}{82} = 99,84$$

## 7. Kriteria Pengujian

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

## 8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{JK_{(b/a)}}{RJK} = \frac{916,31}{99,84} = 9,18$$

## 9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 9,18$  dan  $F_{tabel(0,05; 1; 82)} = 3,96$

82

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

## Lampiran 33

### Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} JK(G) &= \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 4596,349 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 8186,924 - 5496,349 \\ &= 3590,575 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 28 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 26 \\ dk_{(TC)} &= n - k = 56 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{3590,58}{26} = 138,10 \\ RJK_{(G)} &= \frac{4596,35}{56} = 82,08 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

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

6. Pengujian

$$F = \frac{RJK_{hitung}}{RJK_{(G)}} = \frac{138,10}{82,08} = 1,68$$

## 7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 1,68$  dan  $F_{tabel(0,05, 26)} = 1,69$

56

Sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier.

## Lampiran 34

Tabel ANAVA untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	n	$\Sigma Y^2$		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-		F <sub>o</sub> > F <sub>t</sub>
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma Y - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_{G}}$	F <sub>o</sub> < F <sub>t</sub> Maka
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n - k}$	S <sup>2</sup> G	Regresi Linier

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	84	626932,00			
Regresi (a)	1	617828,76			
Regresi (b/a)	1	916,31	916,31	9,18	3,92
Sisa	82	8186,92	99,84		
Tuna Cocok	26	3590,58	138,10		
Galat Kekeliruan	56	4596,35	82,08	1,68	1,69

## Lampiran 35

### Perhitungan koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui :

$$\begin{aligned} n &= 84 \\ \sum X &= 6724 \\ \sum X^2 &= 545034 \\ \sum Y &= 7204 \\ \sum Y^2 &= 626932 \\ \sum XY &= 574168 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{84 \cdot 574168 - (6724)(7204)}{\sqrt{\{84 \cdot 545034 - 6724^2\} \{84 \cdot 626932 - 7204^2\}}} \\ &= \frac{48230112 - 48439696}{\sqrt{570680 \cdot 764672}} \\ &= \frac{-209584}{660592,928} \\ &= -0,317 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas, diperoleh  $r_{hitung}(r_{xy}) = -0,317$  karena  $r < 0$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel X terhadap Variabel Y.

## Lampiran 36

### Perhitungan Uji Signifikan

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{-0,317\sqrt{82}}{\sqrt{1-0,101}} \\
 &= \frac{-0,317 \cdot 9,06}{\sqrt{0,89}} \\
 &= \frac{-2,873}{0,95} \\
 &= -3,03
 \end{aligned}$$

Kesimpulan:

$t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = 84-2 = 82$  sebesar 1,66

Kriteria pengujian

$H_0$ : ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$ : diterima

jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Dari hasil pengujian

$t_{hitung}(-3,03) < t_{tabel}(-1,66)$ , maka terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.



### Lampiran 37

#### Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

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

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r_{XY}^2 \quad \times \quad 100\% \\
 &= -0,317^2 \quad \times \quad 100\% \\
 &= 0,1007 \quad \times \quad 100\% \\
 &= 10,07\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa Komitmen Organisasi ditentukan oleh *burnout* sebesar 10,07%.

## Lampiran 38

Data Indikator  
Variabel X (BURNOUT)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Kelelahan Emosional	1	275	2475	9	275,00	36,81%
		2	314				
		3	244				
		4	249				
		5	349				
		6	167				
		7	382				
		8	247				
		9	248				
2	Pencapaian Pribadi	10	336	2597	8	324,63	38,62%
		11	316				
		12	345				
		13	292				
		14	353				
		15	365				
		16	329				
		17	261				
3	Depersonalisasi	18	262	1652	5	330,40	24,57%
		19	294				
		20	319				
		21	376				
		22	401				
Jumlah				6724	22		100%

## Lampiran 39

### Contoh Perhitungan Data Indikator

1. Total Skor = Skor Item + Skor Item + .... + Skor Item

Contoh :

$$\begin{aligned} \text{Total Skor Indikator Kelelahan Emosi} &= 275+314+244 +249+349+....+248 \\ &= 2475 \end{aligned}$$

2. Total Item = Jumlah Item pada Indikator

Contoh:

$$\text{Total Item Indikator Kelelahan Emosi} = 9$$

3. Mean  $\frac{\text{Total Skor}}{n}$

Contoh:

$$\begin{aligned} \text{Mean Indikator Kelelahan Emosi} &= \frac{2475}{9} \\ &= 275 \end{aligned}$$

4. Prosentase =  $\frac{\text{Total Skor}}{\text{jumlah Skor}}$

Contoh :

$$\begin{aligned} \text{Prosentase indikator Kelelahan Emosi} &= \frac{2475}{6724} \times 100\% \\ &= 36,81\% \end{aligned}$$

## Lampiran 40

Data Indikator  
Variabel Y (KOMITMEN ORGANISASI)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Identifikasi	1	197	2755	12	229,58	31,47%
		2	210				
		13	235				
		23	223				
		3	247				
		4	216				
		28	245				
		6	267				
		5	209				
		24	222				
		25	240				
		27	244				
2	Keterlibatan	8	167	1952	8	244,00	33,44%
		15	240				
		16	232				
		29	249				
		7	233				
		9	255				
		14	265				
		17	311				
3	Loyalitas	10	232	2304	9	256,00	35,09%
		11	230				
		18	270				
		19	263				
		26	237				
		12	254				
		20	299				
		21	261				
		22	258				
Total				7011	29		100%

## Lampiran 41

### Contoh Perhitungan Data Indikator

1. Total Skor = Skor Item + Skor Item + .... + Skor Item

Contoh :

$$\begin{aligned} \text{Total Skor Indikator Identifikasi} &= 197+210+235 +223+247+....+244 \\ &= 2755 \end{aligned}$$

2. Total Item = Jumlah Item pada Indikator

Contoh:

$$\text{Total Item Indikator Identifikasi} = 12$$

3.  $\text{Mean} = \frac{\text{Total Skor}}{n}$

Contoh:

$$\begin{aligned} \text{Mean Indikator Kelelahan Emosi} &= \frac{2755}{12} \\ &= 229,58 \end{aligned}$$

4.  $\text{Prosentase} = \frac{\text{Nilai Skor}}{\text{jumlah Skor}}$

Contoh :

$$\begin{aligned} \text{Prosentase indikator Kelelahan Emosi} &= \frac{2755}{7011} \times 100\% \\ &= 31,47\% \end{aligned}$$

## Lampiran 42

Data Sub Indikator  
Variabel Y (KOMITMEN ORGANISASI)

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
Identifikasi	Bangga menjadi bagian organisasi	1	197	865	4	216,25	12,79%
		2	210				
		13	235				
		23	223				
	Menerima tujuan organisasi	3	247	708	3	236,00	13,96%
		4	216				
		28	245				
	Kesesuaian nilai organisasi	6	267	1182	5	236,40	13,98%
		5	209				
		24	222				
		25	240				
		27	244				
Keterlibatan	Terlibat dalam proses organisasi	8	167	888	4	222,00	13,13%
		15	240				
		16	232				
		29	249				
	Melakukan tugas-tugas organisasi	7	233	1064	4	266,00	15,73%
		9	255				
		14	265				
		17	311				
Loyalitas	Mempertahankan keanggotaan	10	232	1232	5	246,40	14,57%
		11	230				
		18	270				
		19	263				
		26	237				
	Adanya ikatan emosi dengan organisasi	12	254	1072	4	268,00	15,85%
		20	299				
		21	261				
		22	258				
	Total				7011	29	

## Lampiran 43

### Contoh Perhitungan Data Indikator

1. Total Skor = Skor Item + Skor Item + .... + Skor Item

Contoh :

$$\begin{aligned} \text{Total Skor Indikator Kelelahan Emosi} &= 197+210+235 +223 \\ &= 865 \end{aligned}$$

2. Total Item = Jumlah Item pada Indikator

Contoh:

$$\text{Total Item Sub Indikator Bngga Menjadi Bagian Organisasi} = 4$$

3.  $\text{Mean} = \frac{\text{Total Skor}}{n}$

Contoh:

$$\begin{aligned} \text{Mean Indikator Kelelahan Emosi} &= \frac{865}{4} \\ &= 216,25 \end{aligned}$$

4.  $\text{Prosentase} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{jumlah Skor}}$

Contoh :

$$\begin{aligned} \text{Prosentase indikator Kelelahan Emosi} &= \frac{865}{7011} \times 100\% \\ &= 12,79\% \end{aligned}$$

## Lampiran 44

---

### INVENTARIS BURNOUT MASLACH

#### Kelelahan Emosional

- Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya
- Saya merasa dipergunakan di akhir hari kerja
- Saya merasa sangat lelah ketika saya bangun di pagi hari dan harus menghadapi satu hari kerja lainnya
- Bekerja dengan orang lain sepanjang hari merupakan hal yang membuat saya tegang
- Saya merasa lelah dari pekerjaan saya
- Saya merasa saya mengerjakan pekerjaan saya terlalu keras
- Bekerja dengan orang lain langsung membuat saya merasa tertekan
- Saya merasa kalau saya sudah ada di akhir batas kesabaran saya

#### Pencapaian Pribadi

- Saya dapat memahami bagaimana lawan bicara saya memiliki perasaan tentang segala sesuatu
- Saya dapat menghadapi permasalahan lawan bicara saya secara efektif
- Saya merasa saya mempengaruhi kehidupan orang lain secara positif melalui pekerjaan saya
- Saya merasa penuh semangat
- Saya dapat menciptakan suasana santai dengan lawan bicara saya dengan mudah
- Saya merasa sangat senang setelah bekerja erat dengan lawan bicara saya
- Saya dapat mencapai banyak hal yang berarti dalam pekerjaan ini
- Dalam pekerjaan saya, saya menghadapi masalah emosional dengan tenang



**Depersonalisasi**

- Saya merasa saya memperlakukan lawan bicara saya seperti mereka adalah barang tanpa kepribadian
- Saya menjadi lebih tidak berperasaan kepada orang lain semenjak saya melakukan pekerjaan ini
- Saya merasa khawatir bahwa pekerjaan ini membuat saya lebih tegas secara emosional
- Saya tidak begitu peduli apa yang terjadi pada beberapa lawan bicara saya
- Saya merasa lawan bicara saya menyalahkan saya atas beberapa permasalahan mereka.



## Lampiran 45

Tabel Isaac Michael

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

## Lampiran 46

## Nilai-Nilai r Product Moment

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## Lampiran 47

54

## NILAI KRITIS L UNTUK UJI LILLIEFORS

Ukuran Samper	Taraf 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	$\frac{1,031}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,886}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,805}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,768}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,736}{\sqrt{n}}$

Sumber: Conover, W.J., Practical Nonparametric Statistics. John Wiley & Sons, Inc., 1973.

Lampiran 48

Tabel Distribusi F

V <sub>2</sub> =dk Penyebut	V <sub>1</sub> =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	0
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
50	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
55	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
60	7,17	5,06	4,20	3,72	3,41	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62	2,56	2,46	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,94	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68
65	4,02	3,17	2,78	2,54	2,38	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
70	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	2,06	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64
80	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,48	1,44	1,41	1,39
100	7,08	4,98	4,13	3,65	3,34	3,12	2,95	2,82	2,72	2,63	2,56	2,50	2,40	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,74	1,68	1,63	1,60
125	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
150	7,04	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,54	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,84	1,76	1,71	1,64	1,60	1,56
200	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
400	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	1,62	1,56	1,53
1000	3,96	3,11	2,72	2,48	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	1,54	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
?	6,96	4,88	4,04	3,56	3,25	3,04	2,87	2,74	2,64	2,55	2,48	2,41	2,32	2,24	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49
	3,94	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	1,48	1,42	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	2,43	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
	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
	6,84	4,78	3,94	3,47	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,47	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
	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	1,54	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22
	6,81	4,75	3,91	3,44	3,14	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,2	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
	3,89	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,8	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
	6,76	4,71	3,88	3,41	3,11	2,9	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
	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
	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
	6,66	4,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,43	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
	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



Lampiran 49

Tabel Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

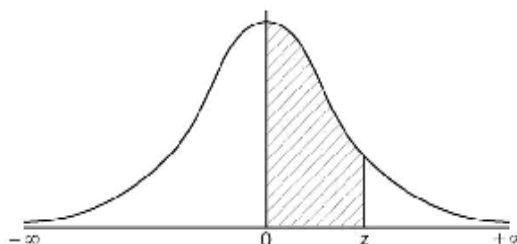
df \ Pr	0.25		0.10		0.05		0.025		0.01		0.005		0.001	
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.50	0.20	0.10	0.05	0.025	0.01
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392							
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262							
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135							
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011							
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890							
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772							
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657							
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544							
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434							
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327							
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222							
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119							
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019							
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921							
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825							
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731							
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639							
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549							
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460							
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374							
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289							
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206							
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125							
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045							
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967							
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890							
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815							
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741							
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669							
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598							
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528							
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460							
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392							
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326							
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262							
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198							
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135							
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074							
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013							
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954							

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 50

Tabel Z

Area under the Standard Normal Density from 0 to z



z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0.0000	0.0040	0.0080	0.0120	0.0160	0.0199	0.0239	0.0279	0.0319	0.0359
0.1	0.0398	0.0438	0.0478	0.0517	0.0557	0.0596	0.0636	0.0675	0.0714	0.0753
0.2	0.0793	0.0832	0.0871	0.0910	0.0948	0.0987	0.1026	0.1064	0.1103	0.1141
0.3	0.1179	0.1217	0.1255	0.1293	0.1331	0.1368	0.1406	0.1443	0.1480	0.1517
0.4	0.1554	0.1591	0.1628	0.1664	0.1700	0.1736	0.1772	0.1808	0.1844	0.1879
0.5	0.1915	0.1950	0.1985	0.2019	0.2054	0.2088	0.2123	0.2157	0.2190	0.2224
0.6	0.2257	0.2291	0.2324	0.2357	0.2389	0.2422	0.2454	0.2486	0.2517	0.2549
0.7	0.2580	0.2611	0.2642	0.2673	0.2704	0.2734	0.2764	0.2794	0.2823	0.2852
0.8	0.2881	0.2910	0.2939	0.2967	0.2995	0.3023	0.3051	0.3078	0.3106	0.3133
0.9	0.3159	0.3186	0.3212	0.3238	0.3264	0.3289	0.3315	0.3340	0.3365	0.3389
1.0	0.3413	0.3438	0.3461	0.3485	0.3508	0.3531	0.3554	0.3577	0.3599	0.3621
1.1	0.3643	0.3665	0.3686	0.3708	0.3729	0.3749	0.3770	0.3790	0.3810	0.3830
1.2	0.3849	0.3869	0.3888	0.3907	0.3925	0.3944	0.3962	0.3980	0.3997	0.4015
1.3	0.4032	0.4049	0.4066	0.4082	0.4099	0.4115	0.4131	0.4147	0.4162	0.4177
1.4	0.4192	0.4207	0.4222	0.4236	0.4251	0.4265	0.4279	0.4292	0.4306	0.4319
1.5	0.4332	0.4345	0.4357	0.4370	0.4382	0.4394	0.4406	0.4418	0.4429	0.4441
1.6	0.4452	0.4463	0.4474	0.4484	0.4495	0.4505	0.4515	0.4525	0.4535	0.4545
1.7	0.4554	0.4564	0.4573	0.4582	0.4591	0.4599	0.4608	0.4616	0.4625	0.4633
1.8	0.4641	0.4649	0.4656	0.4664	0.4671	0.4678	0.4686	0.4693	0.4699	0.4706
1.9	0.4713	0.4719	0.4726	0.4732	0.4738	0.4744	0.4750	0.4756	0.4761	0.4767
2.0	0.4772	0.4778	0.4783	0.4788	0.4793	0.4798	0.4803	0.4808	0.4812	0.4817
2.1	0.4821	0.4826	0.4830	0.4834	0.4838	0.4842	0.4846	0.4850	0.4854	0.4857
2.2	0.4861	0.4864	0.4868	0.4871	0.4875	0.4878	0.4881	0.4884	0.4887	0.4890
2.3	0.4893	0.4896	0.4898	0.4901	0.4904	0.4906	0.4909	0.4911	0.4913	0.4916
2.4	0.4918	0.4920	0.4922	0.4925	0.4927	0.4929	0.4931	0.4932	0.4934	0.4936
2.5	0.4938	0.4940	0.4941	0.4943	0.4945	0.4946	0.4948	0.4949	0.4951	0.4952
2.6	0.4953	0.4955	0.4956	0.4957	0.4959	0.4960	0.4961	0.4962	0.4963	0.4964
2.7	0.4965	0.4966	0.4967	0.4968	0.4969	0.4970	0.4971	0.4972	0.4973	0.4974
2.8	0.4974	0.4975	0.4976	0.4977	0.4977	0.4978	0.4979	0.4979	0.4980	0.4981
2.9	0.4981	0.4982	0.4982	0.4983	0.4984	0.4984	0.4985	0.4985	0.4986	0.4986
3.0	0.4987	0.4987	0.4987	0.4988	0.4988	0.4989	0.4989	0.4989	0.4990	0.4990
3.1	0.4990	0.4991	0.4991	0.4991	0.4992	0.4992	0.4992	0.4992	0.4993	0.4993
3.2	0.4993	0.4993	0.4994	0.4994	0.4994	0.4994	0.4994	0.4995	0.4995	0.4995
3.3	0.4995	0.4995	0.4995	0.4996	0.4996	0.4996	0.4996	0.4996	0.4996	0.4997
3.4	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4998
3.5	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998
3.6	0.4998	0.4998	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999
3.7	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999
3.8	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999
3.9	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000

## RIWAYAT HIDUP



Nova Arifani, Lahir di Jakarta pada 30 November 1995, anak tunggal dari pasangan Syafni dan Misrawati. Bertempat tinggal di Jalan H. Najih, Gg. Naba No. 97 RT.01 RW. 06, Kelurahan Kreo Selatan, Kecamatan Larangan, Kota Tangerang. Pendidikan formal yang telah dijalani dimulai dari SDN Petukangan Utara 010 Pagi Jakarta Selatan kemudian lulus pada tahun 2007. Melanjutkan pendidikan ke SMPN 245 Jakarta dan lulus pada tahun 2010. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMAN 90 Jakarta dan lulus pada tahun 2013.

Diterima sebagai Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Administrasi Perkantoran, pada tahun 2013 melalui jalur SNMPTN.

Selama kuliah memiliki pengalaman kerja lapang pada Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Selain itu, memiliki pengalaman keterampilan mengajar pada SMKN 18 Jakarta yang berada di Jalan Ciputan Raya, Komp. Bank Mandiri , Pondok Pinang, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan.



