

**HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI BADAN KETAHANAN PANGAN DI
KEMENTERIAN PERTANIAN JAKARTA**

**DWI RAHAYU FEBRIANI
8105092839**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

**THE CORRELATION BETWEEN WORK ETHIC WITH
EMPLOYEE PERFORMANCE AT FOOD SECURITY
AGENCY IN MINISTRY OF AGRICULTURE JAKARTA**

**DWI RAHAYU FEBRIANI
8105092839**



**This Thesis Compiled As One Of Requirements For Obtaining Bachelor
Degree Of Education At The Faculty Of Economics State University Of
Jakarta**

**STUDY PROGRAM OF COMMERCE EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2014**

ABSTRAK

DWI RAHAYU FEBRIANI Hubungan Antara Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian. Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2014.

Penelitian ini dilakukan di Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian, selama empat bulan terhitung sejak September 2013 sampai dengan Desember 2013. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan kinerja pada pegawai Badan Ketahanan Pangan di Kementerian Pertanian Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian. Populasi terjangkaunya adalah pegawai bidang Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan yang berjumlah 61 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana sebanyak 55 orang.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 41,60 + 0,30X$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,0830$, sedangkan L_{tabel} untuk $n = 55$ pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,1195. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji linieritas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1,62 < 1,90$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji hipotesis yaitu uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $16,61 > 4,02$, artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson menghasilkan $r_{xy} = 0,488$, selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = 4,076$ dan $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,488$ adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 23,86% yang menunjukkan bahwa 23,86% variasi kinerja pegawai ditentukan oleh etos kerja.

Kata kunci: Kinerja, Etos Kerja.

ABSTRACT

DWI RAHAYU FEBRIANI. *The Correlation Between Work Ethic with Employee Performance at Food Security Agency in Ministry of Agriculture.* Essay, Jakarta. Commerce Education Studies Program, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, January 2014.

The research was conducted at the Ministry of Agriculture, for four months from September 2013 until December 2013. This study aims to determine the relationship of Work Ethic with Employee Performance at Food Security Agency in Ministry of Agriculture. The research method used is survey method with the correlational approach. The population in this research is a employee of food security agency in ministry of agriculture. Where as the possible populations is employee in centers and availability of food insecurity which amounts to 61 people. The sampling technique used was simple random tehcnique as many as 55 by isaac michael table with an error level of 5%.

The resulting regression equation is $\hat{Y} = 41.60 - 0.30 X$. Test requirements analysis of the normality test error of estimated regression of Y on X to produce L_{count} liliefors test =0.0830, while the L_{table} for $n = 55$ at 0.05 significant level is 0.1195 Because the $L_{count} < L_{table}$ then an error estimate of Y on X is normally distributed. Testing linearity of regression produces $F_{calculated} < F_{table}$ is $1.62 < 1.90$, so it was concluded that the linear equation regresi. From test significance regression produces $F_{count} > F_{table}$, which is $16.61 > 4.02$ Meaning that the regression equation is significant. Correlation coefficient of Pearson Product moment gearating $r_{xy} = 0.488$, then performed the test significance correlation coefficient using the t test and the resulting $t_{count} = 4.076$ and $t_{table} = 1.68$. It can be concluded that the correlation coefficient $r_{xy} = 0.488$ is significant. The coefficient of determination obtained for 23.86 % which shows that 23.86 % of the variation of Employee performance is determined by Work Ethic.






Keywords : *Employee Performance, Work Ethic*

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	TandaTangan	Tanggal
1. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 19531117 198203 2 001	Ketua		27/14
2. <u>Dra. Dientje Griandini</u> NIP. 19550722 198210 2 001	Sekretaris		27/14
3. <u>Dra. Corry Yohana, M.M</u> NIP.19590918 198503 2 001	Penguji Ahli		27/14
4. <u>Dra. Nurahma Hajat, M.Si</u> NIP. 19531002 198503 2 001	Pembimbing I		27/14
5. <u>Drs. Nurdin Hidayat, M.M., M.Si</u> NIP. 19661030 200012 1 001	Pembimbing II		27/14

Tanggal Lulus : 27 Januari 2014

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 pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2014

Yang membuat pernyataan



Dwi Rahayu Febriani

Noreg: 8105092839

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesuatu itu **akan DAPAT TERCAPAI** jika ada usaha yang maksimal, disiplin diri, penguasaan diri dan kesungguhan diri.

Jika Anda ingin menyentuh masa depan, maka didiklah orang lain untuk melanjutkan cita-cita. Anda pasti akan mati, tetapi **cita-cita, harapan dan tujuan Anda tidak akan pernah mati** karena Anda telah mendidik orang lain.

(inSIGHT).

-Dwi Rahayu Febriani-

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Bapa Sorgawi, Tuhan Yesus dan Roh Kudus yang selalu menemani, memberikan sukacita dan pengharapan abadi untuk hidup saya.

Saya persembahkan skripsi ini untuk keluargaku, Mama, Papa, Kak Mety dan Adikku Ian tercinta yang telah banyak memberikan dukungan semangat, arahan, nasehat, masukan-masukan yang sangat berarti dan juga memberikan motivasi materi, kasih sayang yang sangat besar untuk saya.

Dan juga terimakasih untuk sahabat-sahabat yang telah berjuang bersama-sama dan telah memberikan banyak dukungan, arahan, dan semangat yang tiada terkira.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si. selaku dosen pembimbing I, pembimbing akademik yang banyak berperan memberikan bimbingan, dengan kebaikan dan masukannya yang banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Drs. Nurdin Hidayat, M.M., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan banyak berperan memberikan masukan dan saran yang membangun dan berguna bagi penulisan skripsi ini dan selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
3. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si. selaku Ketua Program Studi Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, khususnya dosen-dosen Pendidikan Tata Niaga.
6. Kepada kedua orang tua, kakak dan adik tercinta yang telah memberikan dukungannya baik secara moril dan materil.
7. Kepada seluruh pegawai Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Kepada teman-teman seperjuangan terkhususnya Elpha, Iggha, Kiky, Marudut dan Aisyah. Terima kasih.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Januari 2014

Dwi Rahayu Febriani

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACK.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KERANGKA TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	10
A. Deskripsi Teoretis	10
1. Kinerja	10
2. Etos Kerja.....	22

B. Hasil Penelitian yang Relevan	30
C. Kerangka Berpikir	31
D. Perumusan Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Tujuan Penelitian.....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Metode Penelitian.....	34
D. Teknik Pengambilan Sampel	34
E. Instrumen Penelitian.....	35
1. Kinerja	35
a. Definisi Konseptual	35
b. Definisi Operasional	36
2. Etos Kerja.....	36
a. Definisi Konseptual	36
b. Definisi Operasional	36
c. Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja	37
d. Validasi Instrumen Etos Kerja.....	38
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	40
G. Teknik Analisis Data	41
1. Mencari Persamaan Regresi.....	41
2. Uji Persyaratan Analisis.....	42
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	42
b. Uji Linearitas Regresi	43

3. Uji Hipotesis.....	43
a. Uji Keberartian Regresi.....	43
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	44
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t).....	45
d. Perhitungan Koefisien Determinasi	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Deskripsi Data.....	46
1. Kinerja.....	46
2. Etos Kerja	48
B. Analisis Data.....	51
1. Persamaan Garis Regresi	51
2. Pengujian Persyaratan Analisis	52
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	53
C. Interpretasi Penelitian.....	56
D. Keterbatasan Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Implikasi	57
C. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	63
RIWAYAT HIDUP.....	115

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel III.1	Jumlah Populasi Pegawai BKP Kementan	35
Tabel III.2	Kisi-kisi Instrument Etos Kerja (Variabel X).....	37
Tabel III.3	Skala Penilaian Etos Kerja	38
Tabel III.4	Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Uji Liniearitas Regresi.....	44
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Kinerja (Variabel Y)	47
Tabel IV.2	Distribusi Frekuensi Etos Kerja (Variabel X)	49
Tabel IV.3	Rata-rata Hitung Skor Indikator Etos Kerja	50
Tabel IV.4	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	53
Tabel IV.5	Anava untuk Keberartian dan Liniearitas Persamaan Regresi Etos Kerja dengan Kinerja.....	54
Tabel VI.6	Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi antara X atas Y	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Hal
Gambar III.1	Grafik Histogram Kinerja (Variabel Y)	48
Gambar III.2	Grafik Histogram Etos Kerja (Variabel X)	50
Gambar III.3	Grafik Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 41,60 + 0,30 X$	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran	Hal
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian dari BAAK UNJ	63
Lampiran 2	Surat Balasan Penelitian BKP Kementan	64
Lampiran 3	Surat Keterangan Telah Melakukan Uji Coba dan Penelitian .	65
Lampiran 4	Kuisisioner Uji Coba	66
Lampiran 5	Skor Uji Coba Variabel X	69
Lampiran 6	Data Perhitungan Validitas	70
Lampiran 7	Perhitungan Analisis Butir Variabel X	71
Lampiran 8	Skor Uji Coba (Perhitungan Kembali).....	72
Lampiran 9	Perhitungan Varians Butir, Varians Total dan Uji Reliabilitas Variabel X	73
Lampiran 10	Kuisisioner Final	74
Lampiran 11	Data Mentah Variabel X	76
Lampiran 12	Data Mentah Variabel Y	77
Lampiran 13	Data Mentah Variabel X dan Y	78
Lampiran 14	Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian.....	79
Lampiran 15	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	80
Lampiran 16	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	81
Lampiran 17	Grafik Histogram Variabel X dan Y	82
Lampiran 18	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y	83

Lampiran 19	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku.....	84
Lampiran 20	Perhitungan Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	85
Lampiran 21	Grafik Persamaan Garis Regresi	86
Lampiran 22	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	87
Lampiran 23	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 41,60 + 0,30 X$	88
Lampiran 24	Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 41,60 + 0,30 X$	89
Lampiran 25	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	90
Lampiran 26	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	91
Lampiran 27	Perhitungan (JK).....	92
Lampiran 28	Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	93
Lampiran 29	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	94
Lampiran 30	Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	95
Lampiran 31	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	96
Lampiran 32	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t).....	97
Lampiran 33	Perhitungan Koefisien Determinasi.....	98
Lampiran 34	Skor Sub Indikator Dominan Variabel X.....	99
Lampiran 35	Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu Dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%	100
Lampiran 36	Nilai Kritis L Untuk Uji Lilliefors.....	101

Lampiran 37	Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal dari o sampai z.....	102
Lampiran 38	Nilai Persentil Untuk Distribusi t	103
Lampiran 39	Nilai Persentil Untuk Distribusi F	104
Lampiran 40	Tabel Nilai-nilai Product Moment dari Pearson.....	108
Lampiran 41	Struktur Organisasi BKP Kementan.....	109
Lampiran 42	Rekapitulasi Pegawai.....	111
Lampiran 43	Data Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, arus perdagangan di Indonesia semakin besar. Banyak perusahaan asing yang menawarkan jasa dan produknya ke Indonesia. Barang-barang yang ditawarkannya pun beraneka ragam, seperti bahan kebutuhan pokok, pakaian, furniture dan berbagai produk-produk lainnya. Selain itu jasa-jasa yang ditawarkan oleh perusahaan asing pun juga berbagai macam, seperti ahli-ahli teknisi mesin, konsultan dan penyedia jasa lainnya.

Banyaknya perusahaan-perusahaan asing yang telah masuk ke Indonesia mengungkapkan bahwa persaingan bebas sudah terjadi di Indonesia. Jika tidak ada keseimbangan perdagangan antara produk lokal dan asing maka akan menyebabkan usaha-usaha produk lokal menurun, begitu pula yang terjadi jika jasa penduduk asing lebih dipakai dibanding jasa orang Indonesia. Dengan adanya hal tersebut akan menyebabkan turunnya kebutuhan sumber daya manusia di Indonesia yang dapat pula menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia.

Untuk mengelola sumber daya dan perekonomian di Indonesia agar tetap stabil maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai maka diperlukan kinerja yang

maksimal dari para pegawai. Namun sering terdapat masalah yang terjadi pada kinerja yang dimiliki pegawai, karena masih banyak pegawai yang kinerjanya belum maksimal sehingga dapat menghambat tujuan pencapaian tersebut.

Permasalahan yang sering terjadi di Indonesia yaitu bagaimana cara agar kinerja pegawai di perusahaan dapat meningkat. Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang kinerjanya rendah. Kinerja dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor, menurut Wirawan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu modal, teknologi, stres, kepemimpinan dan etos kerja.¹ Lijan Poltak Sinambela juga menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja dan gaji.²

Salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja adalah teknologi. Perkembangan teknologi pada saat ini semakin baik dan terus berkembang pesat sehingga dapat meringankan tenaga pegawai dalam bekerja. Saat ini sudah banyak perusahaan yang telah menggunakan mesin-mesin berteknologi tinggi untuk meningkatkan produksinya. Tetapi masih saja didapatkan beberapa tempat yang tetap bertahan dengan melakukan pekerjaannya secara manual, seperti pada proses cetak BPKB yang menggunakan sistem manual membutuhkan waktu tiga pekan, dan jika dibandingkan dengan menggunakan sistem komputerisasi hanya butuh waktu

¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.7

² Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.15

cetak satu hari.³ Dengan penggunaan sistem manual dapat dilihat bahwa proses penyelesaian suatu pekerjaan akan berlangsung lebih lama sehingga membutuhkan waktu yang lebih banyak dalam proses penyelesaian pekerjaan, hal itu akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan mesin-mesin berteknologi tinggi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan modal yang cukup untuk membeli mesin-mesin tersebut. Modal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Modal bisa didapatkan dari bantuan pemerintah, pinjaman dari bank dan juga simpanan dari perusahaan. Namun masih terdapat perusahaan yang tidak dapat mengelola modal perusahaannya dengan baik sehingga menghambat perusahaan itu untuk berkembang, seperti yang terjadi pada “175 koperasi yang kondisinya tidak sehat bahkan hampir gulung tikar,” kata Kepala Diskoperindag Kota Sukabumi, Dudi Fathul Jawad kepada Antara, Kamis (7/3). Kondisi seperti itu, tambahnya, disebabkan manajemen keuangan dan modal yang tidak kuat sehingga koperasi tersebut kesulitan mengembangkan usahanya.⁴ Apabila manajemen keuangan tidak diperbaiki dan juga modal tidak dikelola dengan baik, maka akan membuat suatu usaha sulit untuk berkembang, sehingga dengan modal yang kurang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.

Selain mengelola modal dalam meningkatkan kinerja, faktor lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah gaji. Gaji adalah balas jasa dalam

³<http://www.merdeka.com/teknosistemkomputerisasiuntukcetakbpkb.html> diakses tanggal 15 September 2013

⁴<http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/mikro/13/03/07/mja3uy-49-persen-koperasi-di-sukabumi-tidak-sehat> diakses tanggal 15 September 2013

bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.⁵ Pegawai sangat bergantung pada gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun keterlambatan pembayaran gaji pegawai masih sering ditemui, seperti yang terjadi di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemakaman Kota Tangerang Selatan, salah seorang pegawai kebersihan memberikan informasi bahwa “tak hanya ia saja yang telat memperoleh gaji, rekan-rekannya sesama petugas kebersihan di Tangsel juga bernasib serupa.”⁶ Apabila masalah keterlambatan gaji tidak terselesaikan maka akan berdampak pada rendahnya kinerja pada pegawai.

Selain itu gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja. Seperti yang terjadi di Jakarta pada Menteri Pertanian Suswono yang belakangan buah karyanya dihujat para ibu rumah tangga, karena dari mulai harga daging sapi yang mencekik sampai kini menu rakyat kecil tahu dan tempe pun menyusahkan.⁷ Akan adanya berita tersebut menerangkan bahwa gaya kepemimpinan menteri pertanian kurang baik. Hal tersebut dikarenakan menteri pertanian tidak dapat membuat kestabilan harga, bahkan menimbulkan kenaikan harga-harga bahan pangan. Dari berita tersebut menerangkan bahwa gaya kepemimpinan menteri pertanian tidak mampu membuat tatanan bawahannya dapat mengatur dan mengelola kebutuhan-kebutuhan pangan masyarakat. Dengan adanya hal tersebut akan

⁵ Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2009), h.246

⁶ (<http://www.republika.co.id/berita/nasional/jabodetabek-nasional/13/02/13/mi513j-kasihangaji-petugas-kebersihan-tangsel-telat>) diakses tanggal 15 September 2013

⁷ (<http://www.LensaIndonesia.com/Krisis/kedelai/bukti/kerja/Menteri/Pertanian/amburadul./keterlaluhan!>) diakses pada tanggal 15 September 2013

mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan maksimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat membuat para pegawainya merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga tidak terdapat kegelisahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sementara ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak memikirkan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya, mereka hanya memikirkan keuntungan bagi perusahaannya saja tanpa memikirkan keamanan dan kenyamanan para pegawainya dalam bekerja. Hal ini seperti yang terjadi pada pabrik utama Apple, Foxconn yang telah menghadapi banyak tuduhan seputar kondisi lingkungan kerja yang tidak manusiawi kepada para pekerjanya di Cina. Foxconn dituduh mempekerjakan buruh berjam-jam tanpa istirahat, penggunaan bahan kimia berbahaya yang menyebabkan masalah kesehatan yang parah dan mengekspos pekerja ke dalam kondisi yang berbahaya.⁸ Jika lingkungan kerja tetap dibiarkan tidak aman dan nyaman maka akan membuat pegawai mengalami masalah dalam kesehatan dan jika kesehatan pegawai menurun maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang semakin rendah.

Beban kerja yang berat sering membuat pegawai mengalami stres. Dalam hal ini stres dalam bekerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Stres kerja masih sering ditemukan di beberapa kalangan, seperti pada

⁸(<http://www.republika.co.id/berita/trendtek/gadget/12/02/16/lzhgua-terkumpul-250-ribu-tanda-tangan-protas-kondisi-kerja-pabrik-apple-di-cina>) diakses tanggal 15 September 2013

eksekutif muda keturunan India bernama Manimaren Marimutu. Manimaren melakukan bunuh diri dengan cara melompat dari Hotel Aston Jakarta, lantai 56. Dia melakukan bunuh diri sebab tidak kuat lagi menahan tekanan stres.⁹ Jika tingkat stres kerja yang tinggi dibiarkan, maka akan mempengaruhi kondisi psikis pegawai menjadi tidak stabil dan hal itu akan mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja pada pegawai.

Biasanya untuk menghilangkan stres, para pegawai sering menghibur diri dengan mengunjungi tempat-tempat hiburan, berbelanja, berinteraksi melalui situs media sosial, dan juga memainkan aplikasi games dari internet. Dengan menyenangkan diri, para pegawai dapat sejenak menghibur diri mereka dari perasaan jenuh maupun beban pekerjaan yang berat. Namun hal yang sering terjadi yaitu para pegawai sering melakukan penyimpangan perilaku kerja. Penyimpangan perilaku ini tidak sesuai dengan etos kerja.

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Etos kerja sangat diperlukan dari dalam diri pegawai agar pegawai tersebut bisa menjaga sikap dan perilakunya dalam menjalankan pekerjaannya. Jika sikap dan perilaku yang ada dalam diri pegawai itu baik, maka akan membuat pegawai tersebut melakukan hal-hal positif dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki etos kerja tersebut tidak akan melakukan hal-hal yang menyimpang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan etos kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

⁹ Abdurrahman Nusantari, *Life is beautiful hidup tanpa tekanan stres* (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2009), h.7

Pada saat ini masih sering ditemukan perilaku-perilaku menyimpang pada pegawai khususnya pada pegawai negeri. Thony Charles, Koordinator LP3IB, mengatakan, pihaknya menemukan banyak pegawai negeri sipil yang tak memiliki etos kerja yang baik seperti “sering kumpul-kumpul di kantin belakang dinas, baca koran, main *game online* dan internet, *ngobrol ngalor ngidul* yang enggak perlu,” ujarnya.¹⁰

Rendahnya etos kerja yang dimiliki pegawai juga sering ditemukan pada pegawai-pegawai pemerintah, salah satunya yaitu pada pegawai yang bekerja di Kementerian Pertanian Jakarta Selatan. Fasilitas-fasilitas yang tersedia sering disalahgunakan oleh pegawai. Penyalahgunaan fasilitas merupakan salah satu penyimpangan perilaku yang dimiliki pegawai, penyimpangan perilaku tersebut tidak sesuai dengan etos kerja yang harus dimiliki bagi setiap pegawai. Seharusnya fasilitas yang tersedia dapat dimanfaatkan untuk menunjang peningkatan kinerja, namun sebaliknya pegawai menyalahgunakan fasilitas yang justru membuat kinerja di Kementerian Pertanian semakin menurun. Oleh sebab itu, peneliti merasa perlu diadakan penelitian mengenai hal-hal yang menyebabkan rendahnya kinerja pada pegawai.

¹⁰(<http://www.kompas.com/etos/kerja/Buruh/Kecam/PNS/Disnaker/yang/Main/Game/Online/Saat/Kerja>) diakses pada tanggal 15 September 2013

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain;

1. Teknologi yang belum maju
2. Kurangnya modal
3. Keterlambatan gaji pekerja
4. Gaya kepemimpinan yang kurang baik
5. Lingkungan kerja yang tidak nyaman
6. Stres kerja yang dialami pegawai
7. Rendahnya etos kerja yang dimiliki pegawai

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata masalah mengenai rendahnya kinerja pegawai memiliki penyebab yang cukup banyak. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi dana dan waktu, maka penelitian dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara etos kerja dengan kinerja pegawai”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara etos kerja dengan kinerja pegawai?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan rendahnya kinerja pada pegawai, khususnya yang berkaitan dengan masalah etos kerja.
2. Bagi Fakultas Ekonomi UNJ, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen dan karyawan untuk mengetahui perlunya etos kerja untuk meningkatkan kinerja pada pegawai.
3. Bagi tempat penelitian, sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan untuk mencegah terjadinya perilaku-perilaku menyimpang pada pegawai dan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

KERANGKA TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN

HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kinerja

Dalam dunia kerja terdapat tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan melalui kegiatan perusahaan. Dalam kegiatan perusahaan ini, membutuhkan kinerja pegawai yang maksimal agar tujuan yang dikehendaki oleh perusahaan dapat tercapai.

Kinerja seorang pegawai menentukan tercapai atau tidaknya keberhasilan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan hendaknya memiliki kinerja yang maksimal, agar pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai dapat berjalan dengan baik.

Menurut Veithzal Rivai dalam bukunya *Performance Appraisal* menyatakan bahwa;

Kinerja jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Kanada, berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).¹¹

¹¹ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h.14

Dari pendapat yang telah dikemukakan oleh Veithzal Rivai tersebut dapat diartikan bahwa pengertian tentang kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang ataupun mesin.

Pengertian mengenai kinerja, salah satunya dikemukakan oleh Handari Nawawi. Ia menyebutkan bahwa, “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun nonfisik atau nonmaterial.”¹² Dari pendapat Handari Nawawi tersebut menyatakan bahwa kinerja yaitu suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hasil pekerjaan tersebut ada yang terlihat langsung atau bersifat fisik, maupun tidak terlihat langsung atau bersifat nonfisik.

Pendapat selanjutnya mengenai kinerja dari Veithzal Rivai yaitu ia mengemukakan bahwa “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”¹³ Dari pendapat Veithzal Rivai dapat disimpulkan bahwa kinerja antara lain ialah bentuk kesediaan seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan mengerjakan pekerjaan tersebut sebaik mungkin agar hasil yang didapat sesuai dengan harapan.

Pengertian mengenai kinerja yang serupa juga disebutkan oleh Whitmore yang mengemukakan bahwa, “kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.” Dari

¹² Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008), h.234

¹³ Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, h.15

pengertian yang telah disebutkan oleh Whitemore dapat disimpulkan bahwa kinerja itu ialah potensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan suatu tugas dan pekerjaannya yang sesuai dengan standar perusahaan dan juga untuk memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Pendapat lain mengenai kinerja disebutkan oleh Prawirosentono yang menyebutkan bahwa;

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁴

Dari pendapat Prawirosentono di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja mempunyai pengertian yaitu hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang setelah ia menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai wewenang dan tanggung jawabnya. Dalam menjalankan pekerjaan tersebut juga harus sesuai dengan moral dan etika sehingga pekerjaan tersebut legal dan tidak melanggar hukum yang berlaku di masyarakat. Dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai maka dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.

Pendapat lain yang serupa yaitu menurut Lijan Poltak Sinambela, yang menyebutkan bahwa “kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.”¹⁵ Dari pengertian yang telah disampaikan oleh Lijan Poltak Sinambela, dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu pelaksanaan tugas maupun pekerjaan yang dikerjakan sesuai

¹⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h.170

¹⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.5

dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tersebut diperlukan juga penyempurnaan agar hasil yang dicapai dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Dari pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kinerja adalah adalah hasil pekerjaan yang memenuhi standar perusahaan dan diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaan tersebut diperlukan penyempurnaan agar mendapatkan hasil yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan, dan juga dalam menjalankan pekerjaan itu harus sesuai moral dan etika yang berlaku dimasyarakat supaya terhindar dari pelanggaran hukum.

Mondy dan Premeaux mengatakan bahwa “kinerja dipengaruhi oleh tujuan.”¹⁶ Hal ini dapat diartikan bahwa untuk menjalankan suatu pekerjaan agar kinerja yang dihasilkan baik, memerlukan tujuan yang jelas. Jika pekerjaan yang dijalankan tidak memiliki tujuan yang jelas, maka akan membuat pekerjaan itu tidak terarah.

Menurut Casio “kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya.”¹⁷ Dari pendapat yang telah dikemukakan oleh Casio tersebut dapat diartikan bahwa kinerja yaitu tugas yang dikerjakan oleh karyawan agar tugas-tugas tersebut dapat terselesaikan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Donnelly, Gibson and Ivancevich mengatakan bahwa “kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai

¹⁶ Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, h.15

¹⁷ *Ibid*

tujuan yang telah ditetapkan.”¹⁸ Dari pendapat Donnelly, Gibson and Ivancevich dapat diartikan bahwa kinerja dikatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Dan upaya untuk keberhasilan kinerja itu memerlukan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk disalurkan dalam mengerjakan setiap pekerjaan dan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Menurut Amstrong dan Baron “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”¹⁹ Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja erat kaitannya dengan tercapainya tujuan organisasi, terciptanya kepuasan konsumen, dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan teori-teori menurut para ahli di atas maka kinerja adalah suatu penyelesaian dalam melaksanakan tugas dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan hasil yang maksimal dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, untuk itu maka perusahaan harus memiliki tujuan yang jelas agar pencapaian tujuan tersebut dapat memberikan kepuasan dan keuntungan bagi perusahaan.

Hersey dan Blanchaerd mengemukakan bahwa;

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.²⁰

¹⁸ Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, h.15

¹⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h.2

²⁰ Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, h.15

Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan bagiannya. Dalam menjalankan fungsinya, pegawai harus memiliki motivasi untuk menjalankan pekerjaannya agar mempunyai semangat yang lebih dalam penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu kemampuan yang dimiliki pegawai sangat diutamakan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, karena dengan adanya kemampuan yang dimiliki pegawai maka akan mendukung hasil kinerja yang maksimal. Selain itu kesediaan dan keterampilan yang dimiliki pegawai sangat mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas maupun pekerjaan di bagiannya, untuk itu diperlukan pemahaman yang jelas tentang tugas apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.”²¹ Dari definisi yang telah dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinambela tersebut maka dapat diartikan bahwa kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dengan memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya. Dengan adanya keterampilan lebih yang dimiliki pegawai maka akan dapat membantu percepatannya penyelesaian tugas-tugas, sehingga dapat mengefisienkan waktu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Robbins “kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.”²² Dari definisi yang telah dikemukakan oleh Robbins dapat diartikan bahwa kinerja ialah kemampuan

²¹ Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, h.5

²² Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, h.5

yang dimiliki individu dalam melakukan suatu kegiatan tertentu dengan memanfaatkan kemahiran dan keahlian yang dimilikinya.

Dari pendapat yang telah disebutkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu fungsi yang ada dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dalam menjalankan fungsinya, seorang pegawai membutuhkan motivasi dan kemampuan. Motivasi menyangkut semangat bekerja yang ada dalam diri pegawai sedangkan kemampuan adalah pengetahuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kemampuan yang dimiliki pegawai dapat berupa keterampilan maupun keahlian, sehingga jika ada seorang pegawai yang memiliki kemampuan lebih dibidang keterampilan maupun keahlian dalam suatu hal yang dapat membantu pekerjaannya maka dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Schermerhorn, Hunt dan Osborn mendefinisikan “kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.”²³ Dari definisi yang telah dikemukakan oleh Schermerhorn, Hunt dan Osborn dapat diartikan bahwa kinerja menyangkut kualitas yang dalam hal ini menyangkut nilai maupun hasil yang didapat, jika kualitas dari hasil tugas-tugasnya baik maka akan memberikan nilai tambah bagi pegawai yang mengerjakannya. Selain kualitas terdapat juga kuantitas, maksud dari kuantitas disini adalah besar atau banyaknya jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan pegawai, jika semakin banyak dan cepat tugas-tugas ataupun

²³ Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, h.15

pekerjaan yang diselesaikan pegawai, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Miner menyatakan bahwa “kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.”²⁴ Dari pernyataan Miner tersebut, dapat diartikan bahwa kinerja adalah harapan pada pegawai untuk dapat menjalankan fungsinya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Pegawai diharuskan dapat menjaga perilakunya dengan pegawai-pegawai lainnya, dan juga melaksanakan setiap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan yang menaunginya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu fungsi yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selain menjalankan fungsinya sebagai pegawai, pegawai perlu juga menjaga perilakunya baik dalam menjalankan tugas maupun dalam hubungan antar pegawai agar dapat terjalin dengan baik. Kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan seorang pegawai juga dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja, karena jika hasil dari pekerjaan itu tidak sesuai dengan harapan maka akan menurunkan nilai kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Engkoswara berpendapat bahwa ;

Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu.²⁵

²⁴ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, h.180

²⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, h.10

Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan perencanaan tugas-tugas pekerjaan agar dapat berjalan secara sistematis dan tertata dengan baik. Dengan adanya perencanaan tersebut maka dapat membantu peningkatan kinerja pada pegawai, untuk itu dibutuhkan tindakan khusus agar rencana-rencana yang telah dibuat dapat dijalankan. Jika rencana-rencana tersebut dapat dikerjakan sesuai dengan waktunya, maka hasil yang didapatkan dapat sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Gilbert berpendapat bahwa “kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang.”²⁶ Menurut pendapat dari Gilbert tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan ketepatan waktu penyelesaian tugas yang dikerjakan pegawai sehingga dapat memberikan peluang-peluang yang terjadi bagi pegawai. Peluang tersebut seperti peningkatan penilaian kinerja, mendapatkan bonus atau kompensasi karena hasil dicapai sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan, promosi dan lain hal sebagainya.

Bernardian, John H. and Joice E. A. Russell mendefinisikan “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period.*”²⁷ Hal ini diartikan bahwa kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dari pendapat Bernardian, John H. and Joice E. A. Russell tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan sekumpulan kegiatan-kegiatan yang menghasilkan suatu keluaran tertentu. Setiap keluaran

²⁶ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, h.173

²⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2009), h.260

akan dicatat agar memperoleh informasi yang akurat untuk menilai kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu.

Rivai, Basri menyatakan bahwa;

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁸

Dari pernyataan yang telah dikemukakan oleh Rivai, Basri tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang atas tugas-tugasnya yang telah diselesaikan dalam periode tertentu. Kinerja dikatakan baik apabila dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dilakukan sesuai dengan standar hasil kerja, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan dari perusahaan.

Wirawan mendefinisikan “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”²⁹ Dari definisi yang telah diberikan oleh Wirawan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu tugas pekerjaan yang telah diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Cormick dan Tiffin mengemukakan “kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.”³⁰ Dari definisi yang telah dikemukakan oleh Cormick dan Tiffin mengenai kinerja, maka dapat diartikan bahwa untuk menjalankan tugas agar mendapatkan kinerja yang maksimal diperlukan tiga aspek utama yaitu kuantitas, kualitas dan waktu. Kuantitas berkaitan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan, kualitas

²⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, h.6

²⁹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.5

³⁰ Edy sutrisno, *Op. Cit.*, h.172

menyangkut keberhasilan dalam mengerjakan suatu tugas dengan hasil yang maksimal, dan juga waktu merupakan penetapan periode pengerjaan tugas-tugas, agar dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang di targetkan.

Minner mengemukakan bahwa, “secara umum empat aspek dari kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama.”³¹ Dari pernyataan Minner tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja memiliki aspek untuk dapat diukur yaitu terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu kerja dan kerja sama sesama pegawai.

Edy Sutrisno mendefinisikan, “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dapat dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi.”³² Serupa dengan pendapat dari Minner yang menyebutkan bahwa kinerja terdiri dari empat aspek umum, Edy sutrisno menambahkan pendapatnya yaitu bahwa keempat aspek tersebut digunakan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dalam hal ini dapat berupa perusahaan atau badan usaha.

Prawiro Suntoro mengemukakan bahwa, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”³³ dari pendapat Prawiro Suntoro maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bentuk hasil kerja seseorang atau kelompok dalam bidang pekerjaannya yang dikerjakan saat periode waktu tertentu.

³¹ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, h.172-173

³² *Ibid.*, h.172

³³ Pabudu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.121

Dari pendapat yang telah disebutkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perencanaan waktu yang berkesinambungan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan periode waktu yang telah direncanakan.

Pendapat selanjutnya mengenai kinerja disebutkan oleh Wexley dan Yulk, yang menyebutkan bahwa;

Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable).³⁴

Dari pendapat Wexley dan Yulk, maka dapat dijelaskan bahwa jika seseorang mendapatkan manfaat dan rangsangan dalam bekerja secara adil dan masuk akal maka hasil dari kinerja orang tersebut akan menjadi optimal dan menghasilkan prestasi.

Pendapat selanjutnya yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan bentuk prestasi karyawan dalam bekerja disebutkan oleh Irianto, yang menyebutkan bahwa, “kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.”³⁵ Dari pendapat Irianto tersebut maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan bentuk prestasi yang diperoleh setelah melakukan tugas pekerjaannya.

Definisi-definisi yang telah di paparkan oleh para ahli mengenai kinerja memiliki kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan

³⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Loc. Cit.*, h.8

³⁵ Edy Sutrisno, *Loc. Cit.*, h.171

tanggung jawabnya, juga memenuhi setiap kegiatan dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan teori-teori di atas bahwa indikator dari kinerja yaitu hasil dengan sub indikatornya yaitu tanggung jawab, kegiatan dan waktu.

2. Etos Kerja

Menurut Webster, “etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau sebuah institusi.”³⁶

Dari pendapat Webster tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos memiliki arti yaitu keyakinan pada diri yang dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang, sekelompok atau sebuah institusi dalam melaksanakan suatu tugas maupun kegiatannya.

Jansen H. Sinamo mendefinisikan “etos adalah sehimpunan perilaku positif yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental dan komitmen total pada sehimpunan paradigma kerja yang integral.”³⁷ Dari definisi yang telah diberikan oleh Jansen H. Sinamo dapat diartikan bahwa etos ialah semua hal yang menyangkut perilaku positif yang dijadikan sebuah komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Darsono dan Tjatjuk Siswandoko mendefinisikan “etos ialah semangat atau dorongan untuk bertindak benar berdasarkan kebudayaan, oleh sebab itu ia dekat

³⁶ Jansen H. Sinamo, *Ethos21 Etos Kerja Profesional Di Era Digital* (Jakarta: Mahardika, 2010), h.58-59

³⁷ Jansen H. Sinamo, *Kafe Etos 24 Kisah Renyah Untuk Memperkuat Etos Kerja Unggul* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009), h.100

dengan moral.”³⁸ Dari definisi yang telah disampaikan oleh Darsono dan Tjatjuk Siswandoko maka dapat disimpulkan bahwa etos memiliki pengertian semangat atau dorongan dalam melakukan suatu kegiatan berdasarkan kebenaran yang sesuai dengan kebudayaan.

Menurut Jansen H. Sinamo, kata “etos dan etis adalah dua istilah yang sangat berdekatan. Secara ringkas, perilaku kerja yang etis yang mengkristal menjadi kebiasaan kerja yang berporos pada etika, itulah yang saya sebut etos kerja.”³⁹ Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja merupakan perilaku kerja yang etis dilakukan secara berulang-ulang sehingga menjadi sebuah kebiasaan kerja yang sesuai dengan prinsip etika.

Veithzal Rivai dalam bukunya *Islamic Performance Appraisal For Human Capital* mengatakan bahwa;

Etos kerja dan etika kerja menggambarkan sikap umum karyawan dan penduduk terhadap pekerjaan. Pemahaman etos kerja dan etika kerja dapat membantu manajer dan spesialis SDM dalam meramalkan tipe-tipe SDM yang dibutuhkan dan yang tersedia untuk memenuhi tujuan-tujuan perusahaan.⁴⁰

Dari pernyataan Veithzal Rivai tersebut, dapat diartikan bahwa etos kerja merupakan gambaran sikap umum yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari gambaran sikap umum tersebut manajer dan spesialis SDM dapat lebih mudah untuk meramalkan tipe-tipe SDM yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

³⁸ Darsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21* (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), h.374

³⁹ Jansen H. Sinamo, *Op. Cit.*, h.41

⁴⁰ Veithzal Rivai, *Islamic Performance Appraisal For Human Capital* (Jakarta: Gramata Publishing, 2010), h.296-297

Jansen H. Sinamo, mengartikan “etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.”⁴¹ Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja merupakan hal positif berupa kesadaran, keyakinan dan komitmen yang terdapat pada bentuk paradigma kerja yang integral, sehingga dapat terlihat dari kinerja karyawan yang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Andrias Harefa mendefinisikan “etos kerja adalah praktik dan budaya kerja secara apa adanya.”⁴² Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja merupakan bentuk praktik yang dilakukan secara benar sesuai dengan petunjuk penggunaannya, sehingga dalam praktik tersebut tidak terdapat hal-hal yang menyimpang dan tetap sesuai dengan budaya kerja.

Jansen H. Sinamo mengartikan “etos kerja adalah keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok orang atau sebuah institusi.”⁴³ Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja adalah keyakinan yang dimiliki pegawai sebagai panduan dalam bertingkah laku di lingkungannya.

Jansen H. Sinamo dalam bukunya *Kafe Etos 24 Kisah Renyah untuk Memperkuat Etos Kerja Unggul* mendefinisikan bahwa;

Etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.⁴⁴

⁴¹ Jansen H. Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2010), h.26

⁴² Andrias Harefa, *Membangkitkan Etos Profesionalisme* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), h.32

⁴³ Jansen H. Sinamo, *Op. Cit.*, h.99

⁴⁴ *Ibid.*, h.99

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh Jansen H. Sinamo dapat diartikan bahwa etos kerja merupakan bentuk perilaku dalam komunitas atau organisasi yang didalamnya mencakup motivasi, karakteristik, spirit, pikiran, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, dan kesesuaian standar dalam menjalankan suatu tugas pekerjaan.

Institut Darma Mahardika merumuskan etos kerja berdasarkan delapan kriteria, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah Rahmat; Aku bekerja tulus penuh syukur
- 2) Kerja adalah Amanah; Aku bekerja benar benar penuh tanggung jawab
- 3) Kerja adalah Panggilan; Aku bekerja tuntas penuh integritas
- 4) Kerja adalah Aktualisasi; Aku bekerja keras penuh semangat
- 5) Kerja adalah ibadah; Aku bekerja serius penuh kecintaan
- 6) Kerja adalah Seni; Aku bekerja cerdas penuh kreatifitas
- 7) Kerja adalah Kehormatan; Aku bekerja tekun penuh keunggulan
- 8) Kerja adalah Pelayanan; Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati⁴⁵

Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat delapan kriteria yang merumuskan etos kerja, dan dari kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan bentuk sifat yang muncul dari dalam diri seseorang.

Jansen H. Sinamo dalam bukunya *Ethos21 Etos Kerja Profesional Di Era Digital* mengatakan bahwa:

Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.⁴⁶

⁴⁵ Jansen H. Sinamo, *Op. Cit.*, h.100-101

⁴⁶ *Ibid.*, h.59

Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja yang menjadi perilaku kerja pada seseorang tersebut.

Geertz memberikan pengertian mengenai "etos kerja sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan lingkungan yang direfleksikan dalam nilai kerja dan pelaksanaan setiap aktifitas kerja."⁴⁷ Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja merupakan sikap yang dimiliki seseorang yang direfleksikan pada saat seseorang tersebut bekerja.

Jansen H. Sinamo, mengemukakan bahwa "etos kerja dalam komponen ini termasuk semua perilaku kerja yang positif seperti disiplin, kerja keras, ulet, hemat, jujur, ramah, loyal, kreatif, efisien dan sebagainya."⁴⁸ Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja menyangkut hal-hal perilaku kerja yang dimiliki karyawan, dari etos kerja yang positif tersebut maka akan didapatkan kinerja yang baik.

Taufik mendefinisikan "etos kerja (work ethics) yaitu sikap strategik terhadap diri dan lingkungannya."⁴⁹ Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian dari nilai budaya yang digunakan untuk berhubungan dengan lingkungannya.

⁴⁷ Dwi Riyanti, *Kajian Perilaku Kerja Dan Perilaku Organisasi Konteks Indonesia Dari Tantangan Global Hingga Keunggulan Lokal* (Jakarta: Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya, 2008), h.10

⁴⁸ Jansen H. Sinamo, *Op. Cit.*, h.5

⁴⁹ Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.69

Erni R. Ernawan mendefinisikan “ethics yaitu berperilaku bersih, transparan dan professional.”⁵⁰ Dari pendapat Erni tersebut dapat mengartikan ethics yaitu perilaku-perilaku yang tidak melakukan perbuatan tercela, yang jujur dan yang bertekad untuk bekerja secara sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil kerja terbaik dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Hal yang dikemukakan Erni tersebut serupa dengan pendapat Soerjono Sukanto yang menyebutkan bahwa ethics atau etos merupakan sifat-sifat bersih yang dimiliki seseorang.

Menurut *The Unified Theory of Success*;

Terdapat konsep besar etos yaitu: karakter, kompetensi, kofidensi dan karisma. Dengan semakin besar, tinggi dan baiknya keempat besaran utama sukses diatas, dampak utama yang terasa adalah membaiknya kinerja.⁵¹

Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja mempunyai empat besaran utama yaitu karakter, kompetensi, kofidensi dan karisma. Karakter merupakan mental dan moral yang berada pada diri seseorang. Kompetensi yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu hingga berhasil. Kofidensi yaitu kepercayaan pada nilai-nilai etos dan karisma adalah aura yang dipancarkan seseorang terhadap sekelilingnya. Dari keempat besaran pokok tersebut jika semakin meningkat akan mempengaruhi tingkat kinerja yang semakin baik.

Jansen H. Sinamo, dalam bukunya *Ethos21 Etos Kerja Profesional Di Era Digital* mengatakan:

Dengan etos yang baik (akar yang baik) seseorang bisa membangun dan meningkatkan pengetahuannya (batang). Berdasarkan pengetahuan yang ditopang etos yang baik tadi, selanjutnya keterampilan berorganisasi bisa

⁵⁰ Erni R. Ernawan, *Organizational Culture Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), h.180

⁵¹ Jansen H. Sinamo, *Op. Cit.*, h.269-270

dibangun pula (ranting dan daun). Dari ketiga komponen inilah dapat dihasilkan kinerja yang baik (buah).⁵²

Menurut pendapat yang telah dikemukakan oleh Jansen H. Sinamo, ia menjelaskan jika etos kerja yang dimiliki seseorang baik maka dapat membangun dan meningkatkan pengetahuannya sehingga membantu dalam meningkatkan kerelampilan dalam berorganisasinya yang dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Selanjutnya terdapat para ahli yang menyebutkan bahwa etos kerja memiliki hubungan terhadap kinerja. Pendapat yang pertama disebutkan oleh Atmosoeparto, mengemukakan bahwa;

Kinerja suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh faktor internal (tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia, budaya organisasi) maupun faktor eksternal (faktor; politik, ekonomi dan sosial). Faktor sosial yaitu orientasi nilai yang berkembang di tengah masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.⁵³

Dari pendapat Atmosoeparto di atas dapat dijelaskan bahwa etos kerja memiliki hubungan untuk dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam perusahaan atau organisasi. Etos kerja yang dimaksud oleh Atmosoeparto merupakan orientasi nilai yang berkembang ditengah masyarakat, berupa karakter atau sikap dalam kehidupan sosial masyarakat. Dari karakter atau sikap tersebut dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Pendapat selanjutnya mengenai hubungan antara etos kerja dengan kinerja disebutkan oleh Wirawan, yang menyebutkan bahwa;

⁵² Jansen H. Sinamo, *Op. Cit.*, h.7

⁵³ Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik* (Jakarta: Grasindo, 2009), h.181

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu:

(a). Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.

(b). Faktor-faktor lingkungan internal organisasi meliputi strategi organisasi, dukungan sumberdaya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan serta system manajemen dan kompensasi.

(c). Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.⁵⁴

Dari pendapat Wirawan dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Dalam hal ini etos kerja terdapat pada faktor internal pegawai yang merupakan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang, yaitu selama proses dalam kehidupan sosial dan kehidupan ditempat kerja.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah perilaku positif yang sesuai dengan nilai-nilai budaya yang berlaku di masyarakat dengan menerapkan kerja keras, ulet, hemat, jujur, ramah, loyal, dan kreatif dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Dengan demikian, etos kerja mempunyai indikator yaitu perilaku dengan sub indikatornya sebagai berikut: kerja keras, ulet, hemat, jujur, ramah, loyal, dan kreatif.

⁵⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 6

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian ini sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain, yang juga membahas mengenai hubungan etos kerja dengan kinerja. Peneliti pertama yang melakukan penelitian yaitu Syamsul Anwar.

Dalam penelitiannya Syamsul Anwar Machfie mengatakan bahwa faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap aparatur pemerintahan agar dapat berperan dengan baik yaitu kesungguhan/etos kerja, kemampuan/keterampilan, pengetahuan, kecerdasan emosi.⁵⁵

Lebih lanjut lagi pada penelitian Biatna Dulbert Tampubolon menyatakan bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik pada pegawai. Bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Tingkat kinerja pegawai cukup rendah karena etos kerja yang kurang diterapkan di dalam diri pegawai.⁵⁶

Hal ini diperkuat oleh penelitian Ninik Srijani mengenai etos kerja bahwa karyawan yang etos kerjanya tinggi menunjukkan kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang etos kerjanya rendah.⁵⁷

⁵⁵ Syamsul Anwar Machfie, "Pengaruh Disiplin, Etos Kerja Dan pendidikan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Batu Kuning Lakitan Ulu Terawas," Jurnal Public Administration Musi Raya, Vol.1 No.1, 2012, h.15-18

⁵⁶ Biatna Dulbert Tampubolon, "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001," Jurnal Standardisasi Vol. 9 No. 3, 2009, h.106-115

⁵⁷ Ninik Srijani, "Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Etos Kerja Dan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan," Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan Vol. 14 No. 2, 2012, h. 188-195

Dari hasil penelitian yang relevan di atas mengenai hubungan etos kerja dengan kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja diartikan sebagai suatu hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan juga sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan. Persoalan yang sering terjadi yaitu belum optimalnya suatu hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai. Di dalam suatu hasil pekerjaan itu masih sering terdapat kesalahan-kesalahan ataupun kekurangan data yang tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan. Untuk memperbaiki kesalahan maupun kekurangan data tersebut dibutuhkan biaya tambahan, waktu dan juga tenaga lebih agar hasil yang dikerjakan dapat memberikan hasil yang memuaskan. Tidak efisiensinya waktu, tenaga dan biaya tersebut juga merupakan salah satu penyebab rendahnya kinerja pada pegawai.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pada pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Faktor dari luar yang menyebabkan kinerja pegawai rendah dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yaitu dukungan sumber daya manusia yang kurang, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan, dan juga lingkungan tempat kerja yang tidak aman dan nyaman sehingga dapat mengganggu pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan faktor dari dalam diri pegawai yaitu kurangnya kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh pegawai, tidak adanya kepuasan

kerja, sedikitnya kontribusi yang diberikan oleh pegawai, dan juga adanya perilaku-perilaku yang menyimpang dalam diri pegawai.

Etos kerja merupakan perilaku yang dimiliki pegawai dalam menjalankan kegiatan pekerjaannya yang sesuai dengan prinsip nilai-nilai dan budaya kerja. Dengan adanya etos kerja yang baik pada diri seorang pegawai maka kinerja yang dihasilkan dapat berjalan dengan hasil yang maksimal.

Ketika seorang pegawai memiliki kinerja yang rendah, maka biasanya pegawai tersebut mempunyai etos kerja yang rendah. Sementara bagi para pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merasa semua tugas dan pekerjaan yang ia kerjakan merupakan suatu ungkapan syukur bagi mereka kepada Tuhan, sehingga apapun pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akan dikerjakan dengan maksimal. Dengan kata lain, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai maka kinerjanya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan akan ia kerjakan dengan maksimal. Begitu pula sebaliknya, semakin rendahnya etos kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dihasilkan pun semakin rendah dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaannya.

D. Perumusan Hipotesis

Terdapat hubungan yang positif antara etos kerja dengan kinerja pada Pegawai Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian. Semakin rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, semakin rendah pula kinerja pada pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) tentang hubungan antara etos kerja dengan kinerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian Pertanian. Badan Ketahanan Pangan yang berada pada Jl. Harsono RM. 3 Ragunan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Tempat ini dipilih karena terdapat pegawai yang kinerjanya masih rendah di BKP Kementan, hal ini berdasarkan hasil wawancara peneliti di bidang kepegawaian BKP Kementan.

Penelitian ini akan dilakukan selama empat bulan, yaitu dari bulan September sampai bulan Desember 2013. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa selama waktu tersebut merupakan waktu yang efektif untuk melaksanakan penelitian, karena peneliti tidak lagi disibukkan oleh jadwal perkuliahan.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.⁵⁸ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kategori survey dengan jenis penelitian korelasional.

Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa erat hubungan serta berarti tidaknya hubungan tersebut. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan variabel bebas (etos kerja) yang mempengaruhi dan diberi simbol X, dengan variabel terikat (kinerja) sebagai yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan individu yang menjadi sumber data penelitian. Populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian (BKP Kementan). Sedangkan Populasi terjangkau adalah Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan yang berjumlah 65 pegawai. Alasan peneliti memilih populasi terjangkau tersebut karena pada Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan BKP Kementan terdapat pegawai yang

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h.1

⁵⁹ *Ibid.*, h.80

kinerjanya rendah. Penentuan populasi penelitian ini lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel III.1
Jumlah polulasi Pegawai BKP Kementan

No	Bagian	Jumlah
1.	Sekretaris Badan	149
2.	Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan	65
3.	Pusat Distribusi dan Cadangan Pangan	50
4.	Pusat Penganekaragaman Konsumsi dan Keamanan Pangan	61
	Jumlah	325

Sampel yang akan diambil dari populasi terjangkau berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac and Michael dengan taraf kesalahan 5% sebanyak 55 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa setiap unsur atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

E. Instrumen Penelitian

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, juga memenuhi setiap kegiatan dan waktu yang

telah ditentukan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Definisi Operasional

Penilaian kinerja pegawai diperoleh dari indikator hasil: tanggung jawab, kegiatan, dan waktu. Dalam penelitian ini variabel kinerja menggunakan data sekunder yang didapatkan dari bagian kepegawaian BKP Kementan.

2. Etos Kerja

a. Definisi Konseptual

Etos kerja adalah perilaku positif yang sesuai dengan nilai-nilai budaya yang berlaku di masyarakat dengan menerapkan kerja keras, ulet, hemat, jujur, ramah, loyal, dan kreatif dalam menjalankan suatu pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Etos kerja mempunyai indikator yaitu perilaku dengan sub indikatornya sebagai berikut: kerja keras, ulet, hemat, jujur, ramah, loyal, dan kreatif.

Untuk mengukur variabel etos kerja, peneliti menggunakan instrumen non tes yang berbentuk kuesioner dengan menggunakan model skala likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja

Kisi-kisi instrument yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja yang di uji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop dan valid setelah dilakukan uji validilitas, uji reliabilitas. Selain itu juga memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final masih mencerminkan indikator etos kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2

Kisi-kisi instrument Etos Kerja (variabel X)

Indikator	Sub Indikator	Uji Coba		Drop	Valid	Final	
		(+)	(-)			(+)	(-)
Perilaku	Kerja Keras	1,2,12,27,28,35,46	-	12,27	1,2,28,35,46	1,2,28,35,46	-
	Ulet	3,16,22,26,36,39,49	23,24,34	16,24,26,39,49	3,22,23,34,36	3,22,36	23,34
	Ramah	11,13,20	-		11,13,20	11,13,20	-
	Loyal	4,5,10,25,30,32,41,42,43,44,45,47	-	4,5,25,30,32	10,41,42,43,44,45,47	10,41,42,43,44,45,47	-
	Hemat	29,37,38	-		29,37,38	29,37,38	-
	Jujur	7,14,18,19,33,40	17,48,50	7,50	14,17,18,19,33,40,48	14,18,19,33,40	17,48
	Kreatif	6,8,9,15,21,31	-	15	6,8,9,21,31	6,8,9,21,31	-

Dan untuk mengisi kuesioner dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan. Responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan item jawaban

bernilai 1 s/d 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Skala Penilaian Etos Kerja

Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	1	5
Setuju (S)	2	4
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	4	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

d. Validasi Instrumen Etos Kerja

Proses pengembangan instrumen etos kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner skala likert dengan butir pernyataan yang mengacu kepada indikator-indikator variabel etos kerja seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai kisi-kisi instrumen yang mengukur variabel etos kerja.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel etos kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.3. Setelah disetujui, tahap selanjutnya adalah instrumen di uji cobakan kepada 30 pegawai negeri yang terdapat kinerjanya rendah di Pusat Penganekaragaman Konsumsi dan Keamanan Pangan BKP Kementan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{(\sum xi^2)(\sum xt^2)}} \quad 60$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien antara skor butir dengan skor total

xi = jumlah kuadrat deviasi skor dari xi

xt = jumlah kuadrat deviasi skor dari xt

Kriteria batas minimum pernyataan butir yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut dari nomor pernyataan setelah divalidasikan terdapat 15 butir yang *drop*, sehingga pernyataan yang valid dapat dipergunakan sebanyak 35 butir pernyataan.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*:⁶¹

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

⁶⁰ Djaali dan Pudji Mulyono. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

⁶¹ Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Tesis* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.124

Keterangan:

r_{ii} : koefisien reliabilitas tes

k : cacah butir/banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum si^2$: varians skor butir

st^2 : varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut: ⁶²

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 - (\sum xi)^2}{n}$$

Keterangan:

S_i^2 = Simpangan baku

n = Jumlah populasi

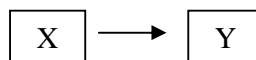
$\sum xi^2$ = Jumlah kuadrat x

$\sum xi$ = Jumlah data x

Dari perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,87, hal ini menunjukkan bahwa koefisien reabilitas termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 35 butir soal inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur etos kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel digunakan untuk memberikan arah gambaran dari penelitian yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dengan bentuk sebagai berikut:



⁶² Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2010), h.350

Keterangan:

X = Variabel bebas, yaitu etos kerja

Y = Variabel terikat, yaitu kinerja

→ = Arah hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengajukan hipotesis dilakukan dengan uji regresi dan korelasi, melalui langkah pengujian yang ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Konstanta a dan koefisien regresi b dapat dihitung dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX^{63}$$

Dimana:

Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Dimana :

$$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Keterangan :

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

n = jumlah responden

\hat{Y} = variabel terikat

X = variabel bebas

⁶³ Sudjana, *Metode Statistika Edisi Enam* (Bandung: Tarsito, 2010), h.315

2. Uji Persyaratan Analisis

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

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$) berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

F (Z_i) = merupakan peluang baku

S (Z_i) = merupakan proporsi angka baku

$L_o = L$ obeservasi (harga mutlak besar)

Untuk menerima atau menolak hipotesis 0 (nol), kita bandingkan L_o ini dengan nilai kritis L_{tabel} yang diambil dari tabel distribusi F dengan taraf signifikansi (α) = 0,05.

- Hipotesis Statistik :

H_o : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

- Kriteria Pengujian :

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

b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linier atau non linier.

- Hipotesis Statistik :

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

- Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi dinyatakan linier jika H_0 diterima.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

- Hipotesis Statistik

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi dari persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.4.⁶⁴

⁶⁴*Ibid.*, h.332

Tabel III.4
ANALISIS VARIANS UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN
LINIERITAS REGRESI

Sumber Varians	Jumlah Kuadrat (JK)	Derajat Bebas (db)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung} (Fo)	F _{tabel} (Ft)
Total (T)	$\sum Y^2$	N	-	-	-
Regresi (a)	$\frac{(\sum Y)^2}{N}$	1	-	-	-
Regresi (b/a)	$b(\sum xy)$	1	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	^{*)} $\frac{RJK(b)}{RJK(s)}$	Fo>Ft maka regresi berarti
Residu (s)	JK(T)- JK(a)- JK(b/a)	n-2	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	JK(s)-JK(G)	k-2	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	^{ns)} $\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo>Ft maka regresi linier
Galat (G)	$JK(G) = \frac{\sum Y^2 - (\sum Y)^2}{n}$	n-k	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti

ns) Persamaan regresi linier/ *not significant*

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Menghitung r_{xy} menggunakan rumus *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \quad 65$$

⁶⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2011), h.212

Keterangan :

r_{xy} : tingkat keterkaitan hubungan

x : skor dalam sebaran X

y : skor dalam sebaran Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus :⁶⁶

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

Keterangan :

t_{hitung} = skor signifikan koefisien korelasi

r_{xy} = koefisien korelasi Product Moment

n = banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik :

H_o : $\rho \leq 0$

H_i : $\rho > 0$

d. Perhitungan Koefisiensi Determinasi

Untuk mengetahui persentase besarnya variasi Y ditentukan oleh X dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2_{xy} \text{ }^{67}$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r^2_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*

⁶⁶ Sugiyono, *Op. Cit*, h. 216

⁶⁷ M. Pabudu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.99

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang disajikan adalah skor yang diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah etos kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Hasil perhitungan statistic deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja (Variabel Y)

Data kinerja pegawai diukur dengan menggunakan data sekunder yang berupa hasil nilai kinerja 55 pegawai bagian Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan yang berada pada Badan Ketahanan Pangan di Kementerian Pertanian Jakarta Selatan, dengan nilai skor tertinggi 90 dan skor terendah sebesar 70 dengan skor rata-rata 80,6; skor varians 27,84; dan skor simpangan baku sebesar 5,28 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 19).

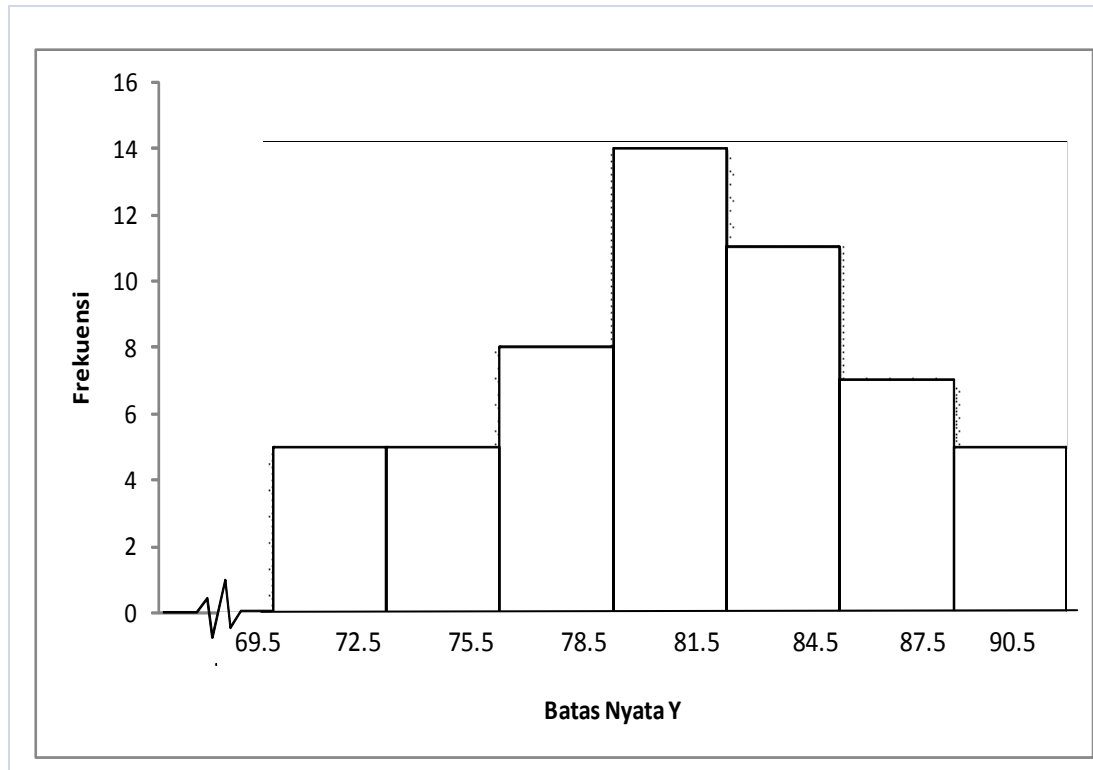
Distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor sebesar 20; banyak kelas adalah 7, dan panjang interval kelas adalah 3 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 16).

Tabel IV. 1
Distribusi Frekuensi Kinerja (Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70 - 72	69.5	72.5	5	9.1%
73 - 75	72.5	75.5	5	9.1%
76 - 78	75.5	78.5	8	14.5%
79 - 81	78.5	81.5	14	25.5%
82 - 84	81.5	84.5	11	20.0%
85 - 87	84.5	87.5	7	12.7%
88 - 90	87.5	90.5	5	9.1%
Jumlah			55	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu terletak pada interval kelas ke 4 yaitu 79 - 81 dengan frekuensi relative sebesar 25,5%, kelas terendah variabel kinerja yaitu terletak pada interval kelas ke-1, kelas ke-2 dan kelas ke-7, yaitu 70-72, 73-75 dan 88-90 dengan frekuensi relative sebesar 9,1%. Untuk mempermudah penafsiran data kinerja, maka data ini digambarkan pada gambar IV.1.



Gambar IV.1
Grafik Histogram Kinerja (Variabel Y)

2. Etos Kerja (Variabel X)

Data etos kerja diperoleh melalui instrumen penelitian yang berupa kuesioner model skala likert sebanyak 35 pertanyaan yang diisi oleh 55 pegawai bidang Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang skor variabel etos kerja antara 111 (skor terendah) sampai dengan 145 (skor tertinggi). Jumlah skor adalah 7088, sehingga rata-rata skor etos kerja (\bar{X}) sebesar 128,87, varians (S^2) sebesar 72,52

dan simpangan baku (S) sebesar 8,52 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 16).

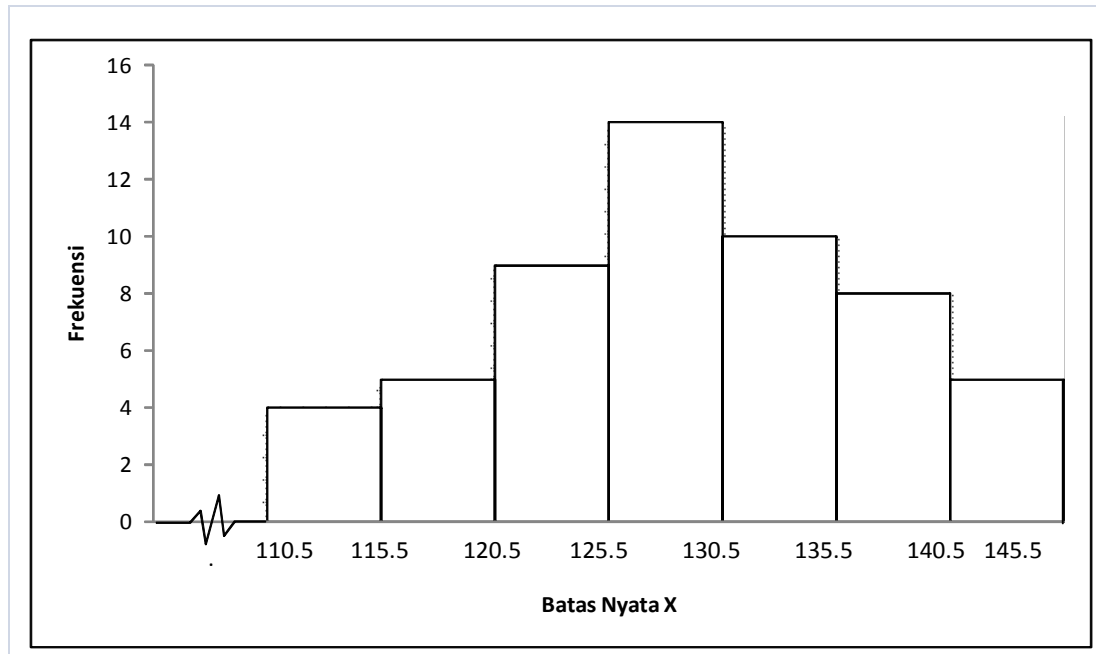
Distribusi frekuensi data etos kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 34; banyak kelas adalah 7, dan panjang interval kelas adalah 5. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15).

Tabel IV. 2
Distribusi Frekuensi Variabel X (Etos Kerja)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
111	-	115	110.5	115.5	4	7.3%
116	-	120	115.5	120.5	5	9.1%
121	-	125	120.5	125.5	9	16.4%
126	-	130	125.5	130.5	14	25.5%
131	-	135	130.5	135.5	10	18.2%
136	-	140	135.5	140.5	8	14.5%
141	-	145	140.5	145.5	5	9.1%
Jumlah					55	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel etos kerja yaitu terletak pada interval kelas ke 4 yaitu 126 - 130 dengan frekuensi relative sebesar 25,5%, kelas terendah variabel kinerja yaitu terletak pada interval kelas ke-1, 111 – 115 dengan frekuensi relative sebesar 7,3%. Untuk mempermudah penafsiran data etos kerja, maka data ini digambarkan pada gambar IV.2.



Gambar IV.2
Grafik Histogram Etos Kerja (Variabel X)

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Indikiator Etos Kerja

Variabel	Etos Kerja						
Indikator	Perilaku						
Sub Indikator	Kerja keras	Ulet	Ramah	Loyal	Hemat	Jujur	Kreatif
Jumlah soal	5	5	3	7	3	7	5
Skor Rata-rata	215,8	204	214,3	194,4	182,3	189	223,4
Persentase	15,16%	14,33%	15,06%	13,66%	12,81%	13,28%	15,7%

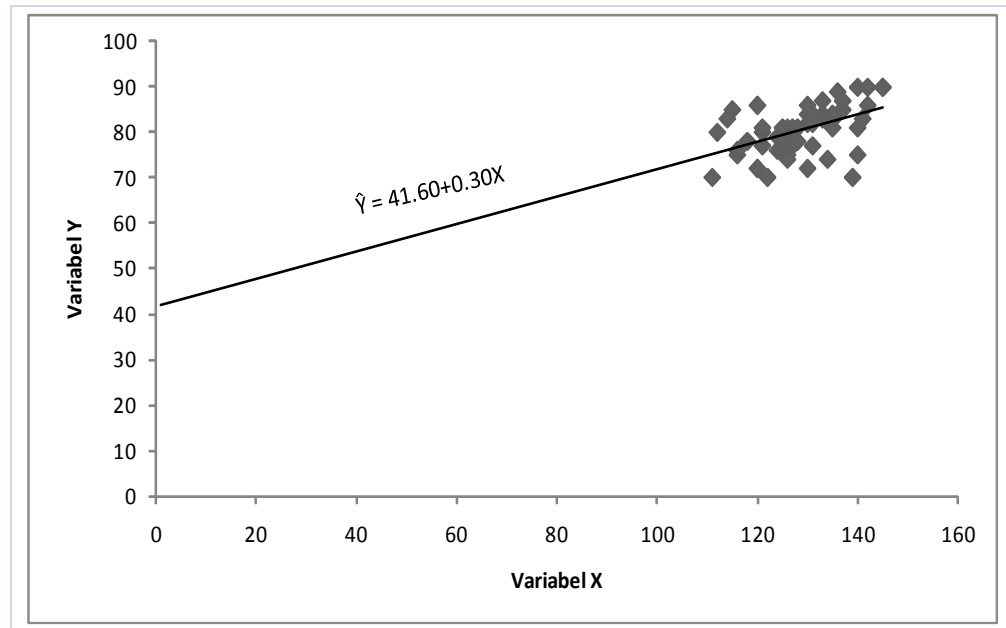
Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator pada tabel IV.3, dapat diketahui dari variabel etos kerja yang paling tinggi terdapat pada sub indikator kreatif sebesar 15,7%. Lalu sub indikator etos kerja yang paling rendah adalah pada sub indikator hemat sebesar 12,81%. Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di bagian Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan BKP Kementan Jakarta, masih kurang menerapkan etos kerja dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.

B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier terhadap pasangan data penelitian etos kerja dengan kinerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,30 dan menghasilkan konstanta sebesar 41,60. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel etos kerja dengan kinerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 41,60 + 0,30 X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor etos kerja (X) akan mengakibatkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,30 skor pada konstanta 41,60 (proses perhitungan pada lampiran 20).

Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 41,60 + 0,30 X$ dapat dilukiskan pada gambar IV.3.



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 41,60 + 0,30 X$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis 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 lilliefors pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 55 orang dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji lilliefors menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,0830$ sedangkan $L_t = 0,1195$. Ini berarti $L_o < L_t$ (perhitungan terdapat pada lampiran 22). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.4, sebagai berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Galat Taksiran	L_o	L_{tabel} (0,05)	Keputusan	Keterangan
Y atas X	0,0830	0,1195	Terima H_o	Normal

b. Uji Linearitas Regresi

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 24$ dan dk penyebut $(n-k) = 29$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 1,62$ sedangkan $F_{tabel} = 1,90$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 29).

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian, yaitu diterima H_o jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_o jika $F_{hitung} > F_{tabel}$,

dimana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 16,61 dan untuk F_{tabel} sebesar 4,02. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 16,61 > F_{tabel} 4,02$, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (proses perhitungan terdapat pada lampiran 28). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel IV.5
Anava Untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi
Etos kerja dengan Kinerja

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	55	358803		*) 16.61	4.02
Regresi (a)	1	357299.80			
Regresi (b/a)	1	358.70	358.70		
Residu	53	1144.50	21.59	ns) 1.62	1.90
Tuna Cocok	24	656.00	27.33		
Galat Kekeliruan	29	488.50	16.84		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (16,61) > F_{tabel} (4,02)$
ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (1,62) < F_{tabel} (1,90)$

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

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara etos kerja dengan kinerja diperoleh koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,488$ (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 33). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.6

Tabel IV.6
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0,488	4,076	1,68

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = $4,076 > 1,68$

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara sikap terhadap iklan dengan keputusan pembelian sebagaimana terlihat pada tabel IV.6 di atas diperoleh $t_{hitung} = 4,076 > t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,488$ adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etos kerja dengan kinerja.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sebesar sumbangan variable X terhadap variable Y. Koefisien determinasi $r_{xy} = (0,488^2) = 0,2386$ berarti sebesar 23,86%. Hal ini berarti kinerja sebesar 23,86% dipengaruhi oleh etos kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti (proses perhitungan pada lampiran 33).

C. Interpretasi Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang positif antara etos kerja dengan kinerja pegawai di bagian Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan BKP Kementan Jakarta. Dari perhitungan itu pula, maka dapat diinterpretasikan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja atau semakin baik etos kerja, maka akan semakin tinggi kinerjanya.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai hubungan antara etos kerja dengan kinerja. Sementara, kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor ditambah peneliti hanya menjadikan Badan Ketahanan Pangan Kementan Jakarta sebagai populasi, populasi terjangkau dan sampel.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan interpretasi data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja pegawai ditunjukkan pada persamaan regresi yang diperoleh dari kedua variabel tersebut, yaitu $\hat{Y} = 41,60 + 0,30X$ dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Telah diketahui bahwa kinerja (variabel Y) pada pegawai bagian Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan BKP Kementan dapat ditentukan oleh etos kerja (variabel X), sebesar 23,86% dan sisanya sebesar 76,14% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti teknologi yang belum maju, gaya kepemimpinan yang kurang baik, lingkungan kerja yang tidak nyaman, stres kerja yang dialami pegawai dan lain sebagainya.

B. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Etos kerja yang tinggi dapat membuat pegawai semakin baik dalam menjaga sifat dan perilakunya dalam bekerja. Jika tiap pegawai menerapkan perilaku-

perilaku yang positif (hal yang baik) bagi dirinya, maka akan menghindarkan mereka dari perilaku-perilaku menyimpang dalam menjalankan suatu proses pekerjaan.

Sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki etos kerja akan memiliki peluang yang lebih besar dalam melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam menjalankan sebuah pekerjaan, seperti misalnya menunda-nunda tugas yang telah diberikan, tidak berperilaku jujur, boros dalam mengeluarkan anggaran kegiatan kerja dan hal lain sebagainya. Bila perilaku-perilaku penyimpangan tersebut tetap dibiarkan, maka akan menghambat terselesaikannya proses pekerjaan, sehingga kinerja yang dinilai pun akan memperoleh hasil yang rendah.

Bidang kepegawaian adalah bidang yang menangani administrasi pegawai yang meliputi penilaian kinerja, absensi, dan administrasi pegawai. Pada bidang ini diharapkan dapat memberikan arahan kepada pegawai agar memiliki etos kerja yang baik. Arahan tersebut dapat berupa pelatihan dan seminar-seminar untuk mendukung peningkatan etos kerja pada diri masing-masing pegawai.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Bagi Pegawai

Pegawai perlu menerapkan etos kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini diperlukan karena etos kerja merupakan suatu

perilaku positif yang dimiliki pegawai agar dapat menunjang kinerja yang maksimal.

2. Bagi Tempat Penelitian (BKP Kementan)

Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian perlu memberikan masukan-masukan yang positif mengenai etos kerja bagi pegawainya. Masukan-masukan positif tersebut dapat berupa seminar, pelatihan, dan pengawasan. Hal ini diperlukan agar etos kerja pegawai di Badan Ketahanan Pangan Kementan ini semakin baik kedepannya, sehingga dapat menunjang hasil kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Darsono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting. 2011.
- Djaali dan Pudji Mulyono. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo. 2008.
- Ernawan,Erni R. *Organizational Culture Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Harefa, Andrias. *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2010.
- Jusmaliani. *Bisnis Berbasis Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Machfie, Syamsul Anwar. "Pengaruh Disiplin, Etos Kerja Dan pendidikan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Batu Kuning Lakitan Ulu Terawas," *Jurnal Public Administration Musi Raya*, 2012, Vol.1 No.1, h.15-18.
- Nawawi, Handari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2008.
- Nurgianto, Burhan, dkk. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2010.
- Nusantari, Abdurrahman. *Life is Beautiful Hidup Tanpa Tekanan Stres*. Jakarta: Pena Pundi Aksara. 2009.
- Pabudu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Riduwan. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Rivai, Veithzal. *Islamic Performance Appraisal For Human Capital*. Jakarta: Gramata Publishing. 2010.
- _____. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011.
- Riyanti, Dwi. *Kajian Perilaku Kerja Dan Perilaku Organisasi Konteks Indonesia Dari Tantangan Global Hingga Keunggulan Lokal*. Jakarta: Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya. 2008.

- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama. 2009.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- Sinamo, Jansen H. *Ethos21 Etos Kerja Profesional Di Era Digital*. Jakarta: Mahardika. 2010.
- _____. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika. 2010.
- _____. *Kafe Etos 24 Kisah Renyah Untuk Memperkuat Etos Kerja Unggul*. Jakarta: Institut Darma Mahardika. 2009.
- Srijani, Ninik. "Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Etos Kerja Dan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan," *Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan*, 2012, Vol. 14 No. 2, h. 188-195.
- Sudjana. *Metode Stastistika Edisi Enam*. Bandung: Tarsito. 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta. 2010.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2010.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001," *Jurnal Standardisasi*, 2009, Vol. 9 No. 3, h.106-115.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo. 2009.
- Tika, M. Pabudu. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Tua, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2009.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press. 2009.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. 2012.

Sumber dari internet :

Kompas. *Buruh Kecam PNS Disnaker yang Main Game Online Saat Kerja*.
<http://www.kompas.com/etos/kerja/Buruh/Kecam/PNS/Disnaker/yang/Main/Game/Online/Saat/Kerja> (diakses tanggal 15 September 2013, pukul 20.00 WIB).

Lensa Indonesia. *Krisis Kedelai Bukti Kerja Menteri Pertanian Amburadul*.
<http://www.lensaIndonesia.com/Krisis/kedelai/bukti/kerja/Menteri/Pertanian/amburadul./keterlalu> (diakses tanggal 15 September 2013, pukul 20.05 WIB).

Merdeka. *Lambatnya Cetak BPKP*.
<http://www.merdeka.com/teknosistem-komputerisasi-untuk-cetak-bpkb.html>
(diakses tanggal 15 September 2013, pukul 20.10 WIB).

Republika. *Koperasi di Sukabumi Tidak Sehat*.
<http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/mikro/13/03/07/mja3uy-49-persen-koperasi-di-sukabumi-tidak-sehat> (diakses tanggal 15 September 2013, pukul 20.20 WIB).

Republika. *Kasih Gaji Petugas Kebersihan Di Tangerang Selatang Telat*.
<http://www.republika.co.id/berita/nasional/jabodetabek-nasional/13/02/13/mi513j-kasih-gaji-petugas-kebersihan-tangsel-telat> (diakses tanggal 15 September 2013, pukul 20.30 WIB).

Republika. *250 Ribu Tanda Tangan Memprotes Kondisi Kerja Pabrik Apple di China*.
<http://www.republika.co.id/berita/trendtek/gadget/12/02/16/lzhgua-terkumpul-250-ribu-tanda-tangan-protokondisi-kerja-pabrik-apple-di-cina> (diakses tanggal 15 September 2013, pukul 22.40 WIB).

Lampiran 1



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2630/UN39.12/LT/2013 20 September 2013
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

**Yth. Sekretaris Badan Ketahanan Pangan
Kementerian Pertanian**

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

Nama : **Dwi Rahayu Febriani**
Nomor Registrasi : 8105092839
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Jl. Harsono RM, No.3, Ragunan, Pasar Minggu,
Jakarta Selatan**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul :
**"Hubungan Antara Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan
Kementerian Pertanian"**.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,



 Drs. Syaifullah
 NIP. 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Lampiran 2



**KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN KETAHANAN PANGAN**

JALAN HARSONO RM NOMOR 3 RAGUNAN, PASAR MINGGU JAKARTA 12550
TELEPON (021) 7805035-7805641, FAKSIMILI (021) 7886536
WEBSITE : <http://bkp.deptan.go.id>

Nomor : 1524/TU.210/A.1/10/2013
Lampiran :
Hal : Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi

1 Oktober 2013

Yth. Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan
Universitas Negeri Jakarta
di Tempat.

Merespon surat Saudara Nomor 2630/UN39.12/LT/2013 tanggal 20 September 2013, tentang Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi Sdri.Dwi Rahayu Febriani, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Dwi Rahayu Febriani
No.Registrasi : 8105092839
Universitas : Universitas Negeri Jakarta
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga

Dijijinkan untuk melaksanakan Penelitian di Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian, berkaitan penulisan Skripsi dengan judul "Hubungan Antara Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian."

Atas perhatian Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Sekretaris Badan,



Mei Rochdjat Darmawiredja
Nip. 19560501 198003 1004

Tembusan :

1. Kepala Badan Ketahanan Pangan;
2. Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian.

Lampiran 3



**KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN KETAHANAN PANGAN**

JALAN HARSONO RM NOMOR 3 RAGUNAN, PASAR MINGGU JAKARTA 12550
TELEPON (021) 7805035-7805641, FAKSIMILI (021) 7886536
WEBSITE : <http://bkp.deptan.go.id>

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 1553/TU.212/K.27/12/2013

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Dwi Rahayu Febriani
Nomor Registrasi : 8105092839
Universitas : Universitas Negeri Jakarta
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga

Telah melaksanakan Uji Coba dan Penelitian pada tanggal 2 Desember sampai dengan 20 Desember 2013.

Di Badan Ketahan Pangan Kementerian Pertanian dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul:

"HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
DI BADAN KETAHANAN PANGAN KEMENTERIAN PERTANIAN."

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 27 Desember 2013

Sekretaris Badan,



Melipriatna Darmawiredja

Nip. 19560501 198003 1004

Lampiran 4

**KUESIONER UJI COBA
ETOS KERJA
(Variabel X)**

Bagian : Pusat Penganekaragaman Konsumsi dan Keamanan Pangan

No. Responden :

PETUNJUK : Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan anda atas pernyataan di bawah ini.

Kriteria Jawaban :

SS (Sangat Setuju)

R (Ragu-ragu)

STS (Sangat Tidak Setuju)

S (Setuju)

TS (Tidak Setuju)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya suka bekerja keras dan selalu ingin berbuat yang terbaik untuk BKP agar mendapat kinerja yang maksimal					
2	Saya bersemangat dalam menjalankan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					
3	Saya selalu hadir dalam setiap kegiatan yang diadakan BKP walaupun kegiatan tersebut diluar jam kerja					
4	Saya melaksanakan semua yang ditugaskan kepada saya dengan baik					
5	Saya mengetahui seluk beluk organisasi yang berada di BKP					
6	Saya merasa senang bila ide dan gagasan saya diterima					
7	Bila sedang rapat evaluasi saya berusaha membedakan dengan tegas antara yang salah dan yang benar					
8	Apabila terjadi masalah, saya akan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut					
9	Saya merasa bebas memberikan ide atau pendapat untuk kemajuan BKP					
10	Saya menjadi pegawai setia dan hanya bekerja di BKP ini saja					
11	Saya selalu menanggapi setiap orang yang sedang bertanya pada saya					
12	Saya siap untuk bekerja lembur apabila pekerjaan belum selesai					
13	Saya bertutur kata dengan sopan kepada orang lain					
14	Saya akan mendukung pendapat yang benar walaupun harus bertentangan dengan pendapat orang banyak					
15	Saya memberikan masukan atau pendapat dalam rapat evaluasi bagian					

16	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan itu benar-benar selesai					
17	Saya suka melakukan hal-hal yang menyimpang untuk kepentingan pribadi saya					
18	Saya menggunakan fasilitas kantor hanya untuk kegiatan kerja					
19	Saya akan mengatakan apa adanya setiap ditanya oleh atasan/pimpinan					
20	Saya tersenyum dan menyapa kembali bila ada orang yang menyapa saya					
21	Saya selalu menyumbangkan ide dan gagasan untuk kemajuan BKP					
22	Saya selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor					
23	Saya hanya bekerja jika atasan menyuruh					
24	Saya sering meninggalkan tugas bila pekerjaan terlalu banyak					
25	Saya akan melaksanakan setiap keputusan yang diberikan oleh BKP					
26	Bila ada rapat diluar hari kerja (hari libur) saya selalu hadir					
27	Saya menyelesaikan tugas-tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
28	Saya berusaha sangat keras untuk selalu meningkatkan kinerja					
29	Saya tidak boros dalam mengeluarkan dana dari BKP					
30	Saya memberitahukan jika saya berhalangan hadir					
31	Saya mempunyai ide-ide cemerlang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan saya					
32	Saya datang tepat waktu dalam bekerja karena akan meningkatkan kinerja yang saya terima					
33	Saya akan memberikan informasi yang sebenarnya bila tidak masuk kerja					
34	Saya suka menunda-nunda pekerjaan					
35	Saya tidak akan melewatkan kesempatan untuk mengerjakan tugas yang lebih sulit dari tugas sebelumnya					
36	Saya datang secara rutin/setiap hari (jam kerja) di BKP					
37	Saya berinisiatif untuk mencari celah agar pengeluaran kantor tidak terlalu besar					
38	Saya dapat mengelola keuangan saya dengan baik					
39	Saya menghadiri setiap rapat yang diadakan BKP					
40	Saya bekerja secara jujur dan apa adanya					
41	Saya hanya melakukan kegiatan yang tetap menjaga nama baik BKP					
42	Saya ikut bertanggung jawab atas kemajuan BKP					

43	Saya mengamalkan seluruh peraturan yang diterapkan BKP dengan penuh tanggung jawab					
44	Saya menjaga sarana dan prasarana yang dimiliki BKP					
45	Baik atau buruknya citra BKP tentu ada hubungannya dengan saya					
46	Saya akan mendapat kinerja yang maksimal jika melakukan upaya lebih					
47	Saya tidak akan pergi membeli makanan atau minuman ke kantin pada saat jam kerja masih berlangsung					
48	Saya suka mencuri-curi waktu untuk sekedar berbincang-bincang dengan rekan kerja mengenai hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan diwaktu jam kerja berlangsung					
49	Saya rajin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya tanpa diminta					
50	Saya suka membuka situs-situs jejaring social pada saat bekerja					

Lampiran 5

Skor Uji Coba Instrumen (data mentah)																																																						
Variabel X (Etos kerja)																																																						
No	Butir Pernyataan																																																		Xt	Xt ²		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50				
1	2	3	5	4	2	5	5	3	2	5	5	3	4	3	1	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5	1	1	5	4	3	5	5	1	5	4	3	3	3	3	183	33489		
2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	2	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	5	3	4	3	4	2	4	4	5	4	2	1	5	4	5	1	3	3	185	34225		
3	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	1	5	2	3	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	190	36100
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	1	5	4	1	3	5	5	4	4	2	5	1	4	4	3	3	3	3	2	1	1	2	3	4	4	4	5	5	5	3	184	33856		
5	5	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	5	4	1	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	1	5	5	4	5	2	1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	190	36100			
6	4	2	1	1	5	5	3	3	3	3	3	5	4	2	4	1	4	4	1	3	1	3	2	5	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	1	5	1	1	5	4	5	3	4	5	4	5	1	3	3	4	158	24964		
7	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	1	1	3	4	2	5	2	3	3	5	5	5	1	5	1	5	3	4	3	3	3	1	5	5	4	3	5	4	4	3	4	2	2	1	172	29584		
8	2	5	1	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	1	5	4	4	3	1	5	4	4	1	1	1	5	5	5	4	4	1	1	5	1	1	2	2	1	1	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	161	25921		
9	4	4	4	2	5	4	5	4	2	4	4	5	3	5	3	1	3	5	4	3	2	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	1	2	5	5	3	2	1	5	5	5	3	5	5	188	35344		
10	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	180	32400		
11	5	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	181	32761			
12	2	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	179	32041		
13	3	5	4	2	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	186	34596		
14	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	2	5	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	187	34969		
15	5	4	4	2	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	184	33856			
16	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	5	2	4	2	5	4	5	4	2	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	179	32041		
17	5	3	5	4	3	4	5	3	2	5	5	4	3	4	1	4	4	5	5	4	2	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	3	4	3	189	35721
18	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	1	3	4	5	5	1	5	5	5	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	191	36481		
19	2	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	1	3	3	4	3	2	3	148	21904		
20	2	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	2	3	1	3	4	3	4	3	163	23409		
21	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	216	46656	
22	5	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	2	146	21316			
23	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	2	192	36864		
24	2	3	3	5	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	5	5	2	2	3	3	5	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	4	3	5	3	2	3	3	4	3	3	4	161	25921	
25	5	4	3	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	1	3	3	1	5	4	4	3	5	4	157	24649	
26	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	1	1	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	146	21316		
27	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1	3	2	4	3	3	3	3	148	21904			
28	1	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	169	28561		
29	5	4	5	4	4	3	5	4	2	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	186	34596			
30	2	3	3	4	5	2	5	5	2	5	4	4	4	2	3	5	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	1	3	1	3	2	4	3	3	2	149	22201				
ΣXi	107	115	115	103	117	105	111	108	100	121	119	116	118	99	108	108	120	118	110	111	75	97	85	105	108	114	114	114	108	99	103	84	113	105	102	109	71	78	104	110	105	100	105	77	117	109	113	101	89	102	5238	9E+05		
ΣXi ²	435	463	489	389	489	391	445	406	366	509	487	470	464	365	418	416	506	488	436	445	221	347	259	401	412	452	446	448	420	313	385	274	447	387	389	423	199	264	398	426	399	356	395	257	473	421	448	359	301	370				

Lampiran 6

Data Perhitungan Validitas																																																						
Etos Kerja																																																						
Switz	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	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50				
$\sum X_i$	407	115	115	100	117	105	111	108	100	121	119	110	116	99	108	109	120	118	110	111	75	97	85	105	108	134	114	114	100	93	103	84	113	105	103	109	71	78	104	110	106	100	105	77	117	109	113	101	89	102				
$\sum X_i^2$	435	463	469	381	489	391	445	406	366	509	481	470	464	365	418	416	506	488	436	445	221	347	291	401	412	452	448	448	420	313	385	274	447	387	389	423	199	264	398	426	398	356	395	257	473	421	449	359	301	370				
$\sum X_i \cdot X_i$	18942	20272	20273	17388	20464	18532	19484	19059	17680	21369	20945	20403	20461	17523	18973	18954	21149	20836	19562	19637	13327	17163	14934	18570	18883	20042	19971	20092	19106	16395	18213	14722	19951	18543	18242	19334	12812	13897	18277	19396	18544	17664	18517	13745	20597	19210	19911	17791	15546	17933				
$\sum \frac{1}{X_i}$	63.37	22.17	28.17	35.37	32.7	23.6	34.3	17.2	32.67	20.97	14.97	21.47	15.47	38.5	29.2	27.2	26	23.87	32.67	34.3	33.5	33.37	16.17	33.5	23.2	19.8	14.9	14.8	31.2	24.7	31.37	38.8	21.37	19.5	35.37	26.97	30.97	61.2	37.47	22.67	31.5	22.67	27.5	59.37	18.7	24.97	23.37	18.97	36.97	23.2				
$\sum X_i \cdot X_i$	258.8	193	194	4.2	65.8	199	103.4	201.2	200	242.4	170.6	149.4	207.4	237.6	116.2	97.2	197	233.2	358	256.4	232	226.8	93	237	136.2	137.6	66.6	187.6	249.2	197.2	229.2	55.6	221.2	210	258.2	302.6	215.4	278.2	116.6	190	211	204	184	300.8	168.8	178.6	181.2	156.4	6.6	123.8				
$\sum X_i^3$	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191	9191			
r_{hitung}	0.371	0.428	0.381	0.007	0.12	0.428	0.184	0.508	0.365	0.552	0.46	0.336	0.55	0.4	0.224	0.184	0.403	0.488	0.66	0.467	0.418	0.41	0.229	0.427	0.273	0.331	0.181	0.509	0.465	0.32	0.427	0.093	0.469	0.496	0.453	0.608	0.404	0.371	0.202	0.416	0.392	0.447	0.366	0.407	0.431	0.373	0.381	0.375	0.011	0.268				
r_{tabel}	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
Ket	VALID	VALID	VALID	DROP	DROP	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	DROP	DROP	VALID	VALID	DROP	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	DROP

Lampiran 8

Skor Uji Coba Instrumen (Perhitungan kembali)																																																	
Variabel X (Etos Kerja)																																																	
No Resp.	Butir Pernyataan																																															Xt	Xi ²
	1	2	3	6	8	9	10	11	13	14	17	18	19	20	21	22	24	28	29	31	33	34	35	36	37	38	40	41	42	43	44	45	46	47	48														
1	2	3	5	5	3	2	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	1	1	4	3	5	5	1	5	4	3	3	129	16641												
2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	2	5	5	2	4	5	3	4	3	4	2	4	5	4	2	1	5	4	5	1	127	16129												
3	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	1	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	1	4	3	3	3	3	3	3	4	5	133	17689												
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	1	5	1	4	4	5	4	4	3	3	3	3	1	1	2	3	4	4	4	5	5	129	16641												
5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	1	5	5	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	2	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	135	18225												
6	4	2	1	5	3	3	3	3	4	2	4	4	1	3	1	3	5	4	4	3	3	3	1	5	1	1	4	5	3	4	5	4	5	1	3	110	12100												
7	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	1	1	3	4	2	5	3	5	1	1	3	4	3	3	3	1	5	4	3	5	4	4	3	4	2	113	12769												
8	2	5	1	3	3	3	4	5	5	1	4	3	1	5	4	4	1	5	4	1	5	1	1	2	2	1	3	3	4	4	5	5	5	3	3	111	12321												
9	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	3	5	4	3	2	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	1	5	5	3	2	1	5	5	5	3	133	17689												
10	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	133	17689												
11	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	133	17689												
12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	132	17424												
13	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	134	17956												
14	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	137	18769												
15	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	136	18496												
16	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	131	17161												
17	5	3	5	4	3	2	5	5	3	4	4	5	5	4	2	3	3	4	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	4	5	2	3	4	133	17689												
18	4	5	4	3	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	1	5	5	4	3	5	2	4	3	3	3	136	18496												
19	2	2	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	1	3	3	4	3	103	10609												
20	2	3	5	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	5	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	2	3	1	3	4	3	3	106	11236												
21	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	155	24025												
22	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	1	3	3	2	98	9604												
23	4	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	136	18496													
24	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	5	5	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	5	3	2	3	3	4	4	3	107	11449												
25	5	4	3	2	3	5	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	1	5	4	4	3	106	11236												
26	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	99	9801												
27	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	1	3	2	4	3	101	10201												
28	1	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	3	3	2	2	4	3	3	116	13456													
29	5	4	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	133	17689												
30	2	3	3	2	5	2	5	4	4	2	3	4	2	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	1	3	2	4	3	97	9409												
ΣXi	107	115	115	105	108	100	121	119	116	99	120	118	110	111	75	97	105	114	108	103	113	105	103	109	71	78	110	105	100	105	77	117	109	113	101	3682	458784												
ΣXi ²	435	463	469	391	406	366	509	487	464	365	506	488	436	445	221	347	401	448	420	385	447	387	389	423	199	264	426	399	356	395	257	473	421	449	359														
S _i ²	1.78	0.74	0.94	0.78	0.57	1.09	0.7	0.5	0.52	1.28	0.87	0.8	1.09	1.4	1.2	1.11	1.2	0.49	1.04	1.05	0.71	0.65	1.8	0.9	1.03	2.04	0.76	1.05	0.76	0.92	1.98	0.56	0.83	0.78	0.63														

Lampiran 9

PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS				
VARIABEL X (ETOS KERJA)				
No. Butir Valid	Varians	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)		
1	1.778889	$S_i^2 =$	$\frac{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{n}$	
2	0.738889			
3	0.938889			
6	0.783333	=	$\frac{435 - (107)^2}{30}$	
8	0.573333			
9	1.088889			
10	0.698889	=	1.77888889	
11	0.498889			
13	0.515556	2. Menghitung Varians Total		
14	1.276667	$S_t^2 =$	$\frac{\sum X_t^2 - (\sum X_t)^2}{n}$	
17	0.866667			
18	0.795556			
19	1.088889	=	$\frac{458784 - (3682)^2}{30}$	
20	1.143333			
21	1.116667			
22	1.112222	=	229.33	
24	1.116667			
28	0.493333	3. Menghitung Reliabilitas		
29	1.04	$r_{ii} =$	$\frac{k - \sum S_i^2}{k-1}$	
31	1.045556			
33	0.712222		$\frac{35 - 33.48}{34}$	
34	0.65			
35	1.178889	=	1.029412	(0.854)
36	0.898889	=	0.879126777	
37	1.032222	Kesimpulan:		
38	2.04	Dari perhitungan diatas menunjukan bahwa rii termasuk		
40	0.755556	dalam kategori (0,800 - 1,000), Maka instrumen		
41	1.05	memiliki reliabilitas yang sangat tinggi		
42	0.755556			
43	0.916667			
44	1.978889			
45	0.556667			
46	0.832222			
47	0.778889			
48	0.632222			
$\sum S_i^2$	33.48			

Lampiran 10

**KUESIONER HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI BADAN KETAHAN PANGAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN
JAKARTA
(FINAL)**

Bagian : Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan

No. Responden :

PETUNJUK : Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan anda atas pernyataan di bawah ini.

Kriteria Jawaban :

SS (Sangat Setuju)

R (Ragu-ragu)

STS (Sangat Tidak Setuju)

S (Setuju)

TS (Tidak Setuju)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya suka bekerja keras dan selalu ingin berbuat yang terbaik untuk BKP agar mendapat kinerja yang maksimal					
2	Saya bersemangat dalam menjalankan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					
3	Saya selalu hadir dalam setiap kegiatan yang diadakan BKP walaupun kegiatan tersebut diluar jam kerja					
4	Saya merasa senang bila ide dan gagasan saya diterima					
5	Apabila terjadi masalah, saya akan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut					
6	Saya merasa bebas memberikan ide atau pendapat untuk kemajuan BKP					
7	Saya menjadi pegawai setia dan hanya bekerja di BKP ini saja					
8	Saya selalu menanggapi setiap orang yang sedang bertanya pada saya					
9	Saya bertutur kata dengan sopan kepada orang lain					
10	Saya akan mendukung pendapat yang benar walaupun harus bertentangan dengan pendapat orang banyak					
11	Saya suka melakukan hal-hal yang menyimpang untuk kepentingan pribadi saya					
12	Saya menggunakan fasilitas kantor hanya untuk kegiatan kerja					
13	Saya akan mengatakan apa adanya setiap ditanya oleh					

	atasan/pimpinan					
14	Saya tersenyum dan menyapa kembali bila ada orang yang menyapa saya					
15	Saya selalu menyumbangkan ide dan gagasan untuk kemajuan BKP					
16	Saya selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor					
17	Saya sering meninggalkan tugas bila pekerjaan terlalu banyak					
18	Saya berusaha sangat keras untuk selalu meningkatkan kinerja					
19	Saya tidak boros dalam mengeluarkan dana dari BKP					
20	Saya mempunyai ide-ide cemerlang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan saya					
21	Saya akan memberikan informasi yang sebenarnya bila tidak masuk kerja					
22	Saya suka menunda-nunda pekerjaan					
23	Saya tidak akan melewatkan kesempatan untuk mengerjakan tugas yang lebih sulit dari tugas sebelumnya					
24	Saya datang secara rutin/setiap hari (jam kerja) di BKP					
25	Saya berinisiatif untuk mencari celah agar pengeluaran kantor tidak terlalu besar					
26	Saya dapat mengelola keuangan saya dengan baik					
27	Saya bekerja secara jujur dan apa adanya					
28	Saya hanya melakukan kegiatan yang tetap menjaga nama baik BKP					
29	Saya ikut bertanggung jawab atas kemajuan BKP					
30	Saya mengamalkan seluruh peraturan yang diterapkan BKP dengan penuh tanggung jawab					
31	Saya menjaga sarana dan prasarana yang dimiliki BKP					
32	Baik atau buruknya citra BKP tentu ada hubungannya dengan saya					
33	Saya akan mendapat kinerja yang maksimal jika melakukan upaya lebih					
34	Saya tidak akan pergi membeli makanan atau minuman ke kantin pada saat jam kerja masih berlangsung					
35	Saya suka mencuri-curi waktu untuk sekedar berbincang-bincang dengan rekan kerja mengenai hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan diwaktu jam kerja berlangsung					

Lampiran 12

DATA MENTAH VARIABEL Y			
kinerja pegawai			
No.			
Resp.	Nilai Kinerja	Xt	Xt²
1	84	84	7056
2	81	81	6561
3	70	70	4900
4	85	85	7225
5	72	72	5184
6	70	70	4900
7	77	77	5929
8	81	81	6561
9	86	86	7396
10	77	77	5929
11	75	75	5625
12	77	77	5929
13	75	75	5625
14	81	81	6561
15	76	76	5776
16	79	79	6241
17	82	82	6724
18	78	78	6084
19	85	85	7225
20	72	72	5184
21	80	80	6400
22	82	82	6724
23	70	70	4900
24	80	80	6400
25	76	76	5776
26	81	81	6561
27	77	77	5929
28	86	86	7396
29	78	78	6084
30	80	80	6400
31	81	81	6561
32	81	81	6561
33	84	84	7056
34	86	86	7396
35	83	83	6889
36	74	74	5476
37	79	79	6241
38	75	75	5625
39	74	74	5476
40	79	79	6241
41	90	90	8100
42	89	89	7921
43	84	84	7056
44	83	83	6889
45	87	87	7569
46	90	90	8100
47	84	84	7056
48	81	81	6561
49	90	90	8100
50	87	87	7569
51	79	79	6241
52	83	83	6889
53	83	83	6889
54	90	90	8100
55	84	84	7056
$\sum X_i$	4433	4433	358803
$\sum X_i^2$	358803		

Lampiran 13

DATA MENTAH		
VARIABEL X (ETOS KERJA)		
DAN VARIABEL Y (KINERJA PEGAWAI)		
NO	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	130	84
2	126	81
3	122	70
4	137	85
5	120	72
6	111	70
7	121	77
8	135	81
9	142	86
10	127	77
11	140	75
12	126	77
13	116	75
14	127	81
15	124	76
16	124	79
17	130	82
18	118	78
19	115	85
20	130	72
21	121	80
22	131	82
23	139	70
24	127	80
25	116	76
26	121	81
27	131	77
28	120	86
29	128	78
30	112	80
31	128	81
32	140	81
33	136	84
34	130	86
35	114	83
36	134	74
37	125	79
38	126	75
39	126	74
40	125	79
41	140	90
42	136	89
43	131	84
44	141	83
45	133	87
46	145	90
47	133	84
48	125	81
49	142	90
50	137	87
51	127	79
52	133	83
53	134	83
54	145	90
55	135	84
JUMLAH	7088	4433

Lampiran 14

Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian					
No. Resp	X	Y	X²	Y²	XY
1	130	84	16900	7056	10920
2	126	81	15876	6561	10206
3	122	70	14884	4900	8540
4	137	85	18769	7225	11645
5	120	72	14400	5184	8640
6	111	70	12321	4900	7770
7	121	77	14641	5929	9317
8	135	81	18225	6561	10935
9	142	86	20164	7396	12212
10	127	77	16129	5929	9779
11	140	75	19600	5625	10500
12	126	77	15876	5929	9702
13	116	75	13456	5625	8700
14	127	81	16129	6561	10287
15	124	76	15376	5776	9424
16	124	79	15376	6241	9796
17	130	82	16900	6724	10660
18	118	78	13924	6084	9204
19	115	85	13225	7225	9775
20	130	72	16900	5184	9360
21	121	80	14641	6400	9680
22	131	82	17161	6724	10742
23	139	70	19321	4900	9730
24	127	80	16129	6400	10160
25	116	76	13456	5776	8816
26	121	81	14641	6561	9801
27	131	77	17161	5929	10087
28	120	86	14400	7396	10320
29	128	78	16384	6084	9984
30	112	80	12544	6400	8960
31	128	81	16384	6561	10368
32	140	81	19600	6561	11340
33	136	84	18496	7056	11424
34	130	86	16900	7396	11180
35	114	83	12996	6889	9462
36	134	74	17956	5476	9916
37	125	79	15625	6241	9875
38	126	75	15876	5625	9450
39	126	74	15876	5476	9324
40	125	79	15625	6241	9875
41	140	90	19600	8100	12600
42	136	89	18496	7921	12104
43	131	84	17161	7056	11004
44	141	83	19881	6889	11703
45	133	87	17689	7569	11571
46	145	90	21025	8100	13050
47	133	84	17689	7056	11172
48	125	81	15625	6561	10125
49	142	90	20164	8100	12780
50	137	87	18769	7569	11919
51	127	79	16129	6241	10033
52	133	83	17689	6889	11039
53	134	83	17956	6889	11122
54	145	90	21025	8100	13050
55	135	84	18225	7056	11340
Jumlah	7088	4433	917366	358803	572478

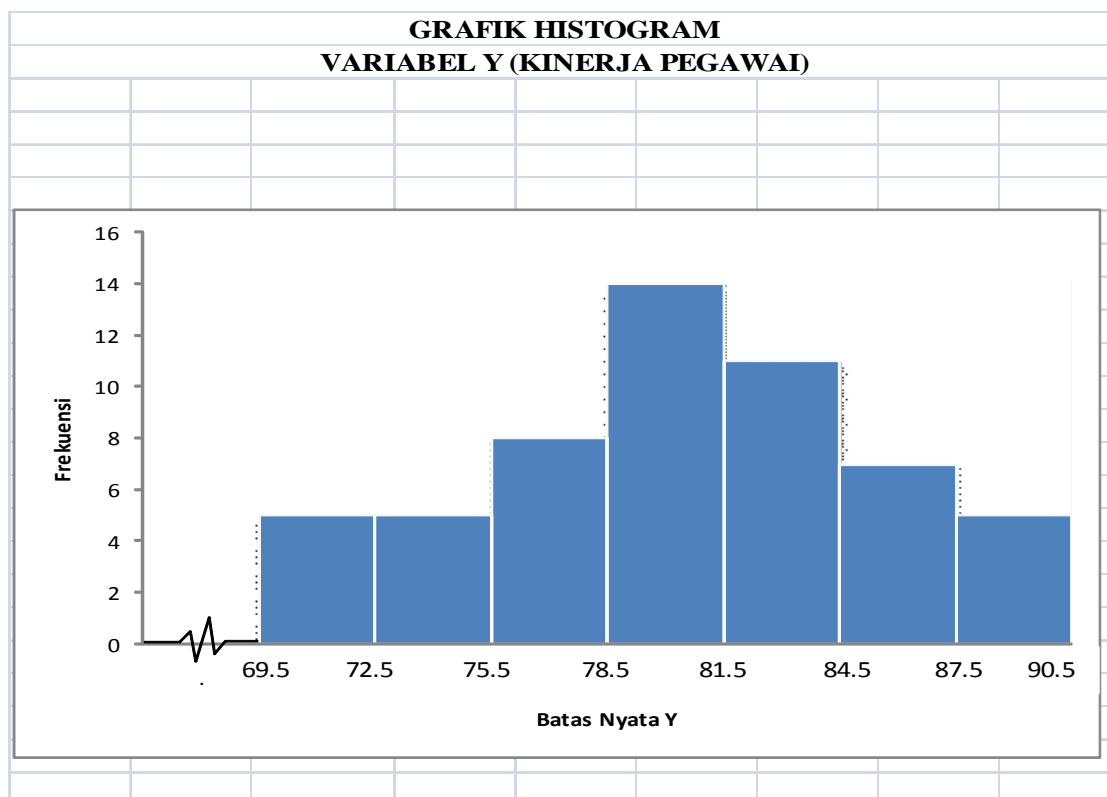
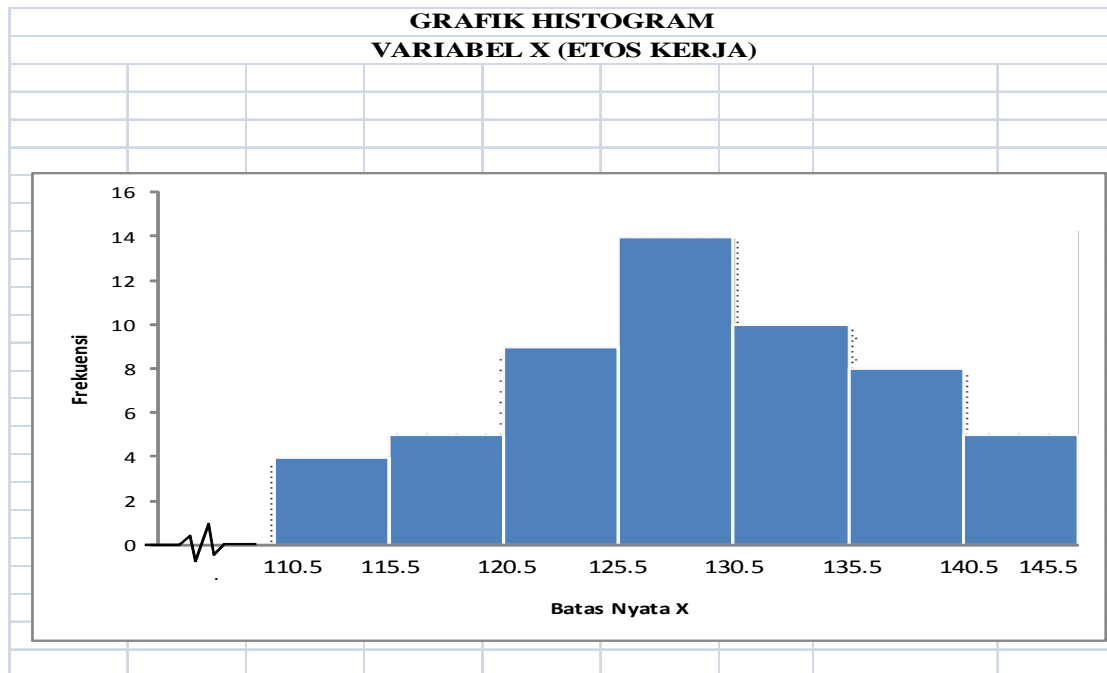
Lampiran 15

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram																																																																															
ETOS KERJA																																																																															
1. Menentukan Rentang																																																																															
Rentang	=	Data terbesar - data terkecil																																																																													
	=	145	-	111																																																																											
	=	34																																																																													
2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)																																																																															
K	=	1	+	3.322	log n																																																																										
	=	1	+	3.322	log 55																																																																										
	=	1	+	3.322	1.7404																																																																										
	=	1	+	5.78148485																																																																											
	=	6.78	(ditetapkan menjadi 7)																																																																												
3. Panjang Kelas Interval (KI)																																																																															
P	=	$\frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}}$																																																																													
	=	$\frac{34}{7}$	=	4.85714286	(dibulatkan menjadi 5)																																																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Kelas Interval</th> <th>Batas Bawah</th> <th>Batas Atas</th> <th>Frek. Absolut</th> <th>Frek. Relatif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>111</td> <td>-</td> <td>115</td> <td></td> <td>110.5</td> <td>115.5</td> <td>4</td> <td>7.3%</td> </tr> <tr> <td>116</td> <td>-</td> <td>120</td> <td></td> <td>115.5</td> <td>120.5</td> <td>5</td> <td>9.1%</td> </tr> <tr> <td>121</td> <td>-</td> <td>125</td> <td></td> <td>120.5</td> <td>125.5</td> <td>9</td> <td>16.4%</td> </tr> <tr> <td>126</td> <td>-</td> <td>130</td> <td></td> <td>125.5</td> <td>130.5</td> <td>14</td> <td>25.5%</td> </tr> <tr> <td>131</td> <td>-</td> <td>135</td> <td></td> <td>130.5</td> <td>135.5</td> <td>10</td> <td>18.2%</td> </tr> <tr> <td>136</td> <td>-</td> <td>140</td> <td></td> <td>135.5</td> <td>140.5</td> <td>8</td> <td>14.5%</td> </tr> <tr> <td>141</td> <td>-</td> <td>145</td> <td></td> <td>140.5</td> <td>145.5</td> <td>5</td> <td>9.1%</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Jumlah</td> <td>55</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>								Kelas Interval				Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif	111	-	115		110.5	115.5	4	7.3%	116	-	120		115.5	120.5	5	9.1%	121	-	125		120.5	125.5	9	16.4%	126	-	130		125.5	130.5	14	25.5%	131	-	135		130.5	135.5	10	18.2%	136	-	140		135.5	140.5	8	14.5%	141	-	145		140.5	145.5	5	9.1%	Jumlah						55	100%
Kelas Interval				Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif																																																																								
111	-	115		110.5	115.5	4	7.3%																																																																								
116	-	120		115.5	120.5	5	9.1%																																																																								
121	-	125		120.5	125.5	9	16.4%																																																																								
126	-	130		125.5	130.5	14	25.5%																																																																								
131	-	135		130.5	135.5	10	18.2%																																																																								
136	-	140		135.5	140.5	8	14.5%																																																																								
141	-	145		140.5	145.5	5	9.1%																																																																								
Jumlah						55	100%																																																																								

Lampiran 16

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram								
KINERJA PEGAWAI								
1. Menentukan Rentang								
Rentang =	Data terbesar - data terkecil							
=				90	-	70		
=				20				
2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)								
K =				1	+	3.322	log n	
=				1	+	3.322	log 55	
=				1	+	3.322	1.7404	
=				1	+	5.78148		
=				6.78			(ditetapkan menjadi 7)	
3. Panjang Kelas Interval								
P =				$\frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}}$				
=				20	=	2.85714	(dibulatkan menjadi 3)	
				7				
Kelas Interval				Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif	
70	-	72		69.5	72.5	5	9.1%	
73	-	75		72.5	75.5	5	9.1%	
76	-	78		75.5	78.5	8	14.5%	
79	-	81		78.5	81.5	14	25.5%	
82	-	84		81.5	84.5	11	20.0%	
85	-	87		84.5	87.5	7	12.7%	
88	-	90		87.5	90.5	5	9.1%	
Jumlah						55	100%	

Lampiran 17



Lampiran 18

TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU, VARIABEL X DAN Y						
No. Resp	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	130	84	1.13	3.40	1.2707	11.5600
2	126	81	-2.87	0.40	8.2526	0.1600
3	122	70	-6.87	-10.60	47.2344	112.3600
4	137	85	8.13	4.40	66.0526	19.3600
5	120	72	-8.87	-8.60	78.7253	73.9600
6	111	70	-17.87	-10.60	319.4344	112.3600
7	121	77	-7.87	-3.60	61.9798	12.9600
8	135	81	6.13	0.40	37.5435	0.1600
9	142	86	13.13	5.40	172.3253	29.1600
10	127	77	-1.87	-3.60	3.5071	12.9600
11	140	75	11.13	-5.60	123.8162	31.3600
12	126	77	-2.87	-3.60	8.2526	12.9600
13	116	75	-12.87	-5.60	165.7071	31.3600
14	127	81	-1.87	0.40	3.5071	0.1600
15	124	76	-4.87	-4.60	23.7435	21.1600
16	124	79	-4.87	-1.60	23.7435	2.5600
17	130	82	1.13	1.40	1.2707	1.9600
18	118	78	-10.87	-2.60	118.2162	6.7600
19	115	85	-13.87	4.40	192.4526	19.3600
20	130	72	1.13	-8.60	1.2707	73.9600
21	121	80	-7.87	-0.60	61.9798	0.3600
22	131	82	2.13	1.40	4.5253	1.9600
23	139	70	10.13	-10.60	102.5617	112.3600
24	127	80	-1.87	-0.60	3.5071	0.3600
25	116	76	-12.87	-4.60	165.7071	21.1600
26	121	81	-7.87	0.40	61.9798	0.1600
27	131	77	2.13	-3.60	4.5253	12.9600
28	120	86	-8.87	5.40	78.7253	29.1600
29	128	78	-0.87	-2.60	0.7617	6.7600
30	112	80	-16.87	-0.60	284.6889	0.3600
31	128	81	-0.87	0.40	0.7617	0.1600
32	140	81	11.13	0.40	123.8162	0.1600
33	136	84	7.13	3.40	50.7980	11.5600
34	130	86	1.13	5.40	1.2707	29.1600
35	114	83	-14.87	2.40	221.1980	5.7600
36	134	74	5.13	-6.60	26.2889	43.5600
37	125	79	-3.87	-1.60	14.9980	2.5600
38	126	75	-2.87	-5.60	8.2526	31.3600
39	126	74	-2.87	-6.60	8.2526	43.5600
40	125	79	-3.87	-1.60	14.9980	2.5600
41	140	90	11.13	9.40	123.8162	88.3600
42	136	89	7.13	8.40	50.7980	70.5600
43	131	84	2.13	3.40	4.5253	11.5600
44	141	83	12.13	2.40	147.0707	5.7600
45	133	87	4.13	6.40	17.0344	40.9600
46	145	90	16.13	9.40	260.0889	88.3600
47	133	84	4.13	3.40	17.0344	11.5600
48	125	81	-3.87	0.40	14.9980	0.1600
49	142	90	13.13	9.40	172.3253	88.3600
50	137	87	8.13	6.40	66.0526	40.9600
51	127	79	-1.87	-1.60	3.5071	2.5600
52	133	83	4.13	2.40	17.0344	5.7600
53	134	83	5.13	2.40	26.2889	5.7600
54	145	90	16.13	9.40	260.0889	88.3600
55	135	84	6.13	3.40	37.5435	11.5600
Jumlah	7088	4433	0	0	3916.11	1503.20

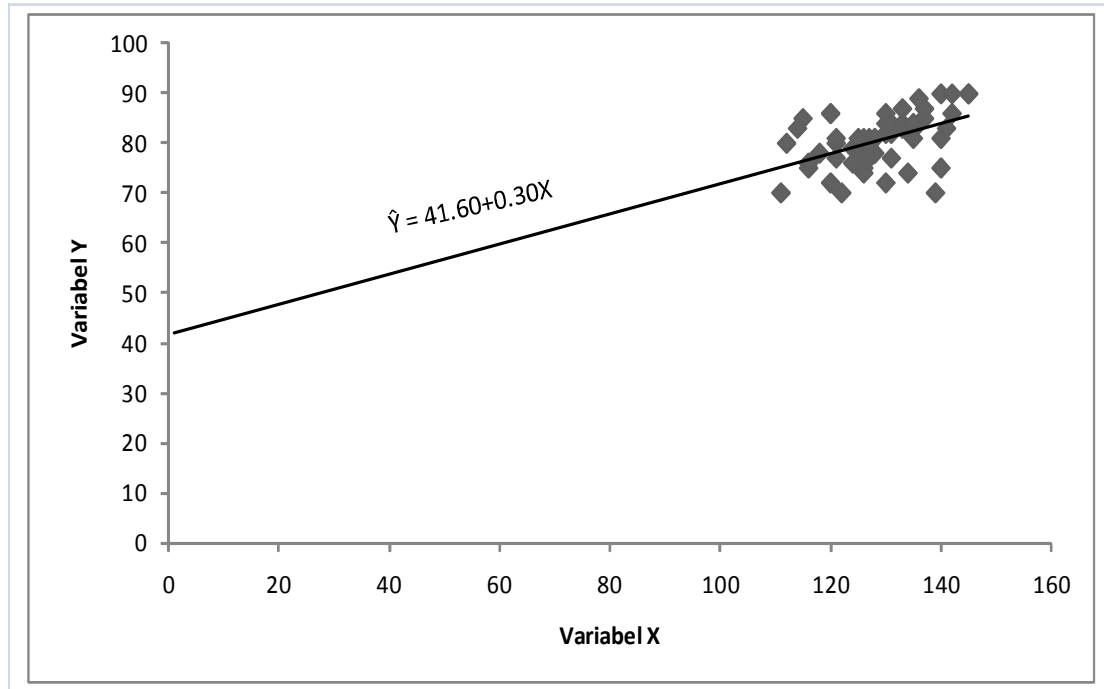
Lampiran 19

PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU							
1. Rata-rata (X)				1. Rata-rata (Y)			
$\bar{X} =$	$\frac{\Sigma X}{n}$			$\bar{Y} =$	$\frac{\Sigma Y}{n}$		
=	$\frac{7088}{55}$			=	$\frac{4433}{55}$		
=	128.87			=	80.60		
2. Varians (X)				2. Varians (Y)			
$S^2 =$	$\frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1}$			$S^2 =$	$\frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1}$		
=	$\frac{3916.11}{54}$			=	$\frac{1503.20}{54}$		
=	72.52			=	27.84		
3. Simpangan Baku (X)				3. Simpangan Baku (Y)			
$S =$	$\sqrt{S^2}$			$S =$	$\sqrt{S^2}$		
=	$\sqrt{72.52}$			=	$\sqrt{27.84}$		
=	8.52			=	5.28		

Lampiran 20

PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA									
$\hat{Y} = a + bX$									
n	=	55			ΣX^2	=	917366		
ΣXY	=	572478			ΣY^2	=	358803		
ΣX	=	7088							
ΣY	=	4433			\bar{Y}	=	$\frac{\Sigma Y}{n} = \frac{4433}{55}$	=	80.60
					\bar{X}	=	$\frac{\Sigma X}{n} = \frac{7088}{55}$	=	128.87
Σx^2	=	$\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}$			Σxy	=	$\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n}$		
	=	$917366 - \frac{50239744}{55}$				=	$572478 - \frac{31421104}{55}$		
	=	3916.11				=	1185.20		
Σy^2	=	$\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$							
	=	$358803 - \frac{19651489}{55}$							
	=	1503.20							
b	=	$\frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2}$			a	=	$\bar{Y} - b\bar{X}$		
						=	$80.60 - (0.30 \times 128.87)$		
	=	$\frac{1185.2}{3916.11}$				=	41.60		
	=	0.3026							
	=	0.30							
Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{Y} = 41.60 + 0.30 X$									

Lampiran 21

Grafik Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 41,60 + 0,30 X$ 

Lampiran 22

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$							
n	X	$\hat{Y} = 41.60 + 0.30X$				\hat{Y}	
1	130	41.60	+	0.30	.	130	80.94
2	126	41.60	+	0.30	.	126	79.73
3	122	41.60	+	0.30	.	122	78.52
4	137	41.60	+	0.30	.	137	83.06
5	120	41.60	+	0.30	.	120	77.91
6	111	41.60	+	0.30	.	111	75.19
7	121	41.60	+	0.30	.	121	78.22
8	135	41.60	+	0.30	.	135	82.45
9	142	41.60	+	0.30	.	142	84.57
10	127	41.60	+	0.30	.	127	80.03
11	140	41.60	+	0.30	.	140	83.97
12	126	41.60	+	0.30	.	126	79.73
13	116	41.60	+	0.30	.	116	76.70
14	127	41.60	+	0.30	.	127	80.03
15	124	41.60	+	0.30	.	124	79.13
16	124	41.60	+	0.30	.	124	79.13
17	130	41.60	+	0.30	.	130	80.94
18	118	41.60	+	0.30	.	118	77.31
19	115	41.60	+	0.30	.	115	76.40
20	130	41.60	+	0.30	.	130	80.94
21	121	41.60	+	0.30	.	121	78.22
22	131	41.60	+	0.30	.	131	81.24
23	139	41.60	+	0.30	.	139	83.66
24	127	41.60	+	0.30	.	127	80.03
25	116	41.60	+	0.30	.	116	76.70
26	121	41.60	+	0.30	.	121	78.22
27	131	41.60	+	0.30	.	131	81.24
28	120	41.60	+	0.30	.	120	77.91
29	128	41.60	+	0.30	.	128	80.34
30	112	41.60	+	0.30	.	112	75.49
31	128	41.60	+	0.30	.	128	80.34
32	140	41.60	+	0.30	.	140	83.97
33	136	41.60	+	0.30	.	136	82.76
34	130	41.60	+	0.30	.	130	80.94
35	114	41.60	+	0.30	.	114	76.10
36	134	41.60	+	0.30	.	134	82.15
37	125	41.60	+	0.30	.	125	79.43
38	126	41.60	+	0.30	.	126	79.73
39	126	41.60	+	0.30	.	126	79.73
40	125	41.60	+	0.30	.	125	79.43
41	140	41.60	+	0.30	.	140	83.97
42	136	41.60	+	0.30	.	136	82.76
43	131	41.60	+	0.30	.	131	81.24
44	141	41.60	+	0.30	.	141	84.27
45	133	41.60	+	0.30	.	133	81.85
46	145	41.60	+	0.30	.	145	85.48
47	133	41.60	+	0.30	.	133	81.85
48	125	41.60	+	0.30	.	125	79.43
49	142	41.60	+	0.30	.	142	84.57
50	137	41.60	+	0.30	.	137	83.06
51	127	41.60	+	0.30	.	127	80.03
52	133	41.60	+	0.30	.	133	81.85
53	134	41.60	+	0.30	.	134	82.15
54	145	41.60	+	0.30	.	145	85.48
55	135	41.60	+	0.30	.	135	82.45

Lampiran 23

TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU							
REGRESI $\hat{Y} = 41.60 + 0.30X$							
No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$\overline{(Y - \hat{Y})}$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	111	70	75.19	-5.19	0.000	-5.19	26.95
2	112	80	75.49	4.51	0.000	4.51	20.31
3	114	83	76.10	6.90	0.000	6.90	47.63
4	115	85	76.40	8.60	0.000	8.60	73.93
5	116	75	76.70	-1.70	0.000	-1.70	2.90
6	116	76	76.70	-0.70	0.000	-0.70	0.50
7	118	78	77.31	0.69	0.000	0.69	0.48
8	120	72	77.91	-5.91	0.000	-5.91	34.98
9	120	86	77.91	8.09	0.000	8.09	65.37
10	121	77	78.22	-1.22	0.000	-1.22	1.48
11	121	80	78.22	1.78	0.000	1.78	3.18
12	121	81	78.22	2.78	0.000	2.78	7.74
13	122	70	78.52	-8.52	0.000	-8.52	72.59
14	124	76	79.13	-3.13	0.000	-3.13	9.77
15	124	79	79.13	-0.13	0.000	-0.13	0.02
16	125	79	79.43	-0.43	0.000	-0.43	0.18
17	125	79	79.43	-0.43	0.000	-0.43	0.18
18	125	81	79.43	1.57	0.000	1.57	2.47
19	126	81	79.73	1.27	0.000	1.27	1.61
20	126	77	79.73	-2.73	0.000	-2.73	7.46
21	126	75	79.73	-4.73	0.000	-4.73	22.38
22	126	74	79.73	-5.73	0.000	-5.73	32.84
23	127	77	80.03	-3.03	0.000	-3.03	9.20
24	127	81	80.03	0.97	0.000	0.97	0.93
25	127	80	80.03	-0.03	0.000	-0.03	0.00
26	127	79	80.03	-1.03	0.000	-1.03	1.07
27	128	78	80.34	-2.34	0.000	-2.34	5.46
28	128	81	80.34	0.66	0.000	0.66	0.44
29	130	84	80.94	3.06	0.000	3.06	9.36
30	130	82	80.94	1.06	0.000	1.06	1.12
31	130	72	80.94	-8.94	0.000	-8.94	79.94
32	130	86	80.94	5.06	0.000	5.06	25.59
33	131	82	81.24	0.76	0.000	0.76	0.57
34	131	77	81.24	-4.24	0.000	-4.24	18.01
35	131	84	81.24	2.76	0.000	2.76	7.60
36	133	87	81.85	5.15	0.000	5.15	26.53
37	133	84	81.85	2.15	0.000	2.15	4.63
38	133	83	81.85	1.15	0.000	1.15	1.32
39	134	74	82.15	-8.15	0.000	-8.15	66.45
40	134	83	82.15	0.85	0.000	0.85	0.72
41	135	81	82.45	-1.45	0.000	-1.45	2.12
42	135	84	82.45	1.55	0.000	1.55	2.39
43	136	84	82.76	1.24	0.000	1.24	1.54
44	136	89	82.76	6.24	0.000	6.24	38.97
45	137	85	83.06	1.94	0.000	1.94	3.76
46	137	87	83.06	3.94	0.000	3.94	15.53
47	139	70	83.66	-13.66	0.000	-13.66	186.73
48	140	75	83.97	-8.97	0.000	-8.97	80.42
49	140	81	83.97	-2.97	0.000	-2.97	8.81
50	140	90	83.97	6.03	0.000	6.03	36.39
51	141	83	84.27	-1.27	0.000	-1.27	1.61
52	142	86	84.57	1.43	0.000	1.43	2.04
53	142	90	84.57	5.43	0.000	5.43	29.45
54	145	90	85.48	4.52	0.000	4.52	20.42
55	145	90	85.48	4.52	0.000	4.52	20.42
Jumlah	7088	4433		0.00			1144.50

Lampiran 24

PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIAN, SIMPANGAN BAKU							
REGRESI $\hat{Y} = 41.60 + 0.30X$							
1. Rata-rata =	$\overline{Y - \hat{Y}}$	=	$\frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n}$				
		=	$\frac{0.00}{55}$				
		=	0.000				
2. Varians =	S^2	=	$\frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})\}^2}{n - 1}$				
		=	$\frac{1144.50}{54}$				
		=	21.19				
3. Simpangan Baku = S		=	$\sqrt{S^2}$				
		=	$\sqrt{21.19}$				
		=	4.60				

Lampiran 26

LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN									
REGRESI $\hat{Y} = 41.60 + 0.30X$									
1.	Kolom $Y - \hat{Y}$								
	Data diurutkan dari data yang terkecil sampai yang terbesar								
2.	Kolom $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$								
	Mengikuti kolom $Y - \hat{Y}$								
3.	Kolom Z_i								
	untuk $i = 1$								
	$Z_i = \frac{\{(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})\}}{S}$			$=$	$\frac{-13.66}{4.60}$	$=$	-2.9682		
4.	Kolom Z_t								
	Nilai Z_t dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :								
	Cari	-2.97	diperoleh	$Z_t =$	0.4985				
	Untuk $Z_i =$	-2.968	, maka	$F(z_i) =$	0.5	$-$	$0.4985 =$	0.0015	
5.	Kolom $F(z_i)$								
	Jika Z_i negatif, maka $F(z_i) = 0,5 - Z_t$								
	Jika Z_i positif, maka $F(z_i) = 0,5 + Z_t$								
6.	Kolom $S(z_i)$								
	$= \frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$								
	Kolom $S(z_i)$	$=$	$\frac{1}{55}$	$=$	0.0182				
7.	Kolom $ F(z_i) - S(z_i) $								
	Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$								
	$= 0.0015 - 0.0182 $		$=$		0.0167				
	Merupakan harga mutlak dan selisih $F(Z_i)$ dan $S(Z_i)$								

Lampiran 27

PERHITUNGAN JK (G)											
No.	K	n	X	Y	Y ²	XY	ΣY ²	(ΣY)	(ΣY) ²	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$	$\left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{nK} \right\}$
1	I	1	111	70	4900	7770					
2	II	1	112	80	6400	8960					
3	III	1	114	83	6889	9462					
4	IV	1	115	85	7225	9775					
5	V	2	116	75	5625	8700	11401	151	22801	11,400.50	0.50
6			116	76	5776	8816					
7	VI	1	118	78	6084	9204					
8	VII	2	120	72	5184	8640	12580	158	24964	12,482.00	98.00
9			120	86	7396	10320					
10	VIII	3	121	77	5929	9317	18890	238	56644	18,881.33	8.67
11			121	80	6400	9680					
12			121	81	6561	9801					
13	IX	1	122	70	4900	8540					
14	X	2	124	76	5776	9424	12017	155	24025	12,012.50	4.50
15			124	79	6241	9796					
16	XI	3	125	79	6241	9875	19043	239	57121	19,040.33	2.67
17			125	79	6241	9875					
18			125	81	6561	10125					
19	XII	4	126	81	6561	10206	23591	307	94249	23,562.25	28.75
20			126	77	5929	9702					
21			126	75	5625	9450					
22			126	74	5476	9324					
23	XIII	4	127	77	5929	9779	25131	317	100489	25,122.25	8.75
24			127	81	6561	10287					
25			127	80	6400	10160					
26			127	79	6241	10033					
27	XIV	2	128	78	6084	9984	12645	159	25281	12,640.50	4.50
28			128	81	6561	10368					
29	XV	4	130	84	7056	10920	26360	324	104976	26,244.00	116.00
30			130	82	6724	10660					
31			130	72	5184	9360					
32			130	86	7396	11180					
33	XVI	3	131	82	6724	10742	19709	243	59049	19,683.00	26.00
34			131	77	5929	10087					
35			131	84	7056	11004					
36	XVII	3	133	87	7569	11571	21514	254	64516	21,505.33	8.67
37			133	84	7056	11172					
38			133	83	6889	11039					
39	XVIII	2	134	74	5476	9916	12365	157	24649	12,324.50	40.50
40			134	83	6889	11122					
41	XIX	2	135	81	6561	10935	13617	165	27225	13,612.50	4.50
42			135	84	7056	11340					
43	XX	2	136	84	7056	11424	14977	173	29929	14,964.50	12.50
44			136	89	7921	12104					
45	XXI	2	137	85	7225	11645	14794	172	29584	14,792.00	2.00
46			137	87	7569	11919					
47	XXII	1	139	70	4900	9730					
48	XXIII	3	140	75	5625	10500	20286	246	60516	20,172.00	114.00
49			140	81	6561	11340					
50			140	90	8100	12600					
51	XXIV	1	141	83	6889	11703					
52	XXV	2	142	86	7396	12212	15496	176	30976	15,488.00	8.00
53			142	90	8100	12780					
54	XXVI	2	145	90	8100	13050	16200	180	32400	16,200.00	0.00
55			145	90	8100	13050					
Σ	26	55	7088	4433	358803	572478	310616	3814			488.500

Lampiran 28

PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN REGRESI			
1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)			
$JK (T) = \Sigma Y^2$			
$= 358803$			
2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)			
$JK (a) = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
$= \frac{4433^2}{55}$			
$= 357299.80$			
3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)			
$JK (b/a) = b \cdot \Sigma xy$			
$= 0.30 \times 1185.2$			
$= 358.70$			
4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)			
$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b/a)$			
$= 358803 - 357299.80 - 358.70$			
$= 1144.50$			
5. Mencari Derajat Kebebasan			
$dk_{(T)} = n = 55$			
$dk_{(a)} = 1$			
$dk_{(b/a)} = 1$			
$dk_{(res)} = n - 2 = 53$			
6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat			
$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{358.70}{1} = 358.70$			
$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{1144.50}{53} = 21.59$			
7. Kriteria Pengujian			
Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti			
Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti			
8. Pengujian			
$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{358.70}{21.59} = 16.61$			
9. Kesimpulan			
Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 16.61$			
Berdasarkan taraf signifikan 0.05, pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n-2 = 55 - 2 = 53$ dihasilkan F_{tabel} sebesar $= 4.02$			
sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan			

Lampiran 29

PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI			
1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)			
$JK(G) = \sum \left\{ \frac{\sum Y_k^2}{n_k} - \frac{\sum Y_k^2}{n} \right\}$			
= 488.50 (Lihat tabel Perhitungan JK $G_{(galat)}$)			
2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)			
$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$			
= 1144.50 - 488.50			
= 656.00			
3. Mencari Derajat Kebebasan			
k	=	26	
dk _(TC)	=	k - 2 =	24
dk _(G)	=	n - k =	29
4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat			
RJK _(TC)	=	$\frac{656.00}{24}$	= 27.33
RJK _(G)	=	$\frac{488.50}{29}$	= 16.84
5. Kriteria Pengujian			
Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier			
Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier			
6. Pengujian			
F_{hitung}	=	$\frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{27.33}{16.84}$	= 1.62
7. Kesimpulan			
Berdasarkan hasil perhitungan. $F_{hitung} =$ 1.62			
Berdasarkan taraf signifikan 0,05, pada tabel distribusi F dengan			
Menggunakan dk pembilang	24	dan dk penyebut	29 dihasilkan F_{tabel} sebesar = 1.9
sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan			
regresi adalah linier			

Lampiran 30

TABEL ANAVA UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN UJI KELINIERAN REGRESI					
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	n	ΣY^2			
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			Fo > Ft Maka regresi Berarti
Regresi (b/a)	1	b . Σxy	$\frac{b \cdot \Sigma xy}{1}$	<u>RJK(b/a)</u>	
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	RJK(res)	
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	<u>RJK(TC)</u>	Fo < Ft Maka regresi Linear
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$	RJK(G)	
Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} > F_{tabel}$					
ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} < F_{tabel}$					
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	55	358803			
Regresi (a)	1	357299.80			4.02
Regresi (b/a)	1	358.70	358.70	16.61	
Residu	53	1144.50	21.59		
Tuna Cocok	24	656.00	27.33		1.90
Galat Kekeliruan	29	488.50	16.84	1.62	
Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (16.61) > F_{tabel} (4.02)$					
ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (1.62) < F_{tabel} (1.90)$					

Lampiran 31

PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT							
Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment							
Diketahui :							
=	Σx^2	=	3916.11				
=	Σy^2	=	1503.20				
=	Σxy	=	1185.20				
	$r_{XY} =$		$\frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y)^2}}$				
	$r_{XY} =$		$\frac{1185.20}{\sqrt{3916.11 \cdot 1503.2}}$				
	$r_{XY} =$		$\frac{1185.20}{2426.2513}$				
	$r_{XY} =$		0.488				
Kesimpulan :							
Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(r_{xy}) = 0.488$							
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.							

Lampiran 32

PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN KOEFSIEN KORELASI (Uji-t)							
Koeffisien Korelasi Product Moment (Uji-t)							
$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$							
$= \frac{0.488\sqrt{53}}{\sqrt{1-0.239}}$							
$= \frac{0.488 \times 7.28011}{\sqrt{0.761}}$							
$= \frac{3.556}{0.8726}$							
$= 4.076$							
Kesimpulan :							
t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (55- 2) = 53$ sebesar 1.67							
Kriteria pengujian :							
Ho ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.							
Ho diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.							
Dari hasil pengujian :							
$t_{\text{hitung}} [4.076] > t_{\text{tabel}} (1.68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y							

Lampiran 33

PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI									
Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Koefisien Determinasi dengan rumus :									
KD	=	r_{XY}^2							
	=	0.488^2							
	=	0.2386							
	=	23.86%							
Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh etos kerja sebesar 23.86%									

Lampiran 34

SKOR SUB INDIKATOR DOMINAN VARIABEL X
(ETOS KERJA)

SKOR SUB INDIKATOR =
$$\frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal sub indikator}}{\text{Banyaknya soal sub indikator}}$$

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Soal	Skor			Persentase
Perilaku	Kerja Keras	5	$\frac{217 + 243 + 225 + 195 + 199}{5}$	=	215.8	15.16%
	Ulet	5	$\frac{239 + 189 + 203 + 203 + 186}{5}$	=	204	14.33%
	Ramah	3	$\frac{219 + 226 + 198}{3}$	=	214.33333	15.06%
	Loyal	7	$\frac{235 + 176 + 190 + 194 + 184 + 185 + 197}{7}$	=	194.42857	13.66%
	Hemat	3	$\frac{174 + 190 + 183}{3}$	=	182.33333	12.81%
	Jujur	7	$\frac{186 + 190 + 197 + 190 + 185 + 191 + 184}{7}$	=	189	13.28%
	Kreatif	5	$\frac{234 + 248 + 236 + 200 + 199}{5}$	=	223.4	15.70%
Dari hasil perhitungan, ketujuh sub indikator tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang.						

Lampiran 35

**PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%**

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	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
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	663	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	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Sumber: Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 128.

Lampiran 36

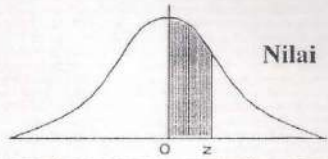
Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata (α)				
	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	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	1.031	0.886	0.805	0.768	0.736
	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}

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

Lampiran 37

Tabel Kurva Normal Persentase
Daerah Kurva Normal
dari 0 sampai z

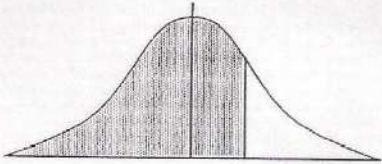


Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4796	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4889
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4966	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4982	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

Lampiran 38

Nilai Persentil untuk Distribusi t
 $v = dk$
 (Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)

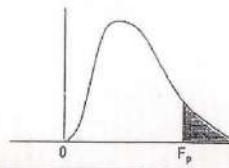


v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.888	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F
 Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Eriaburgh

Lampiran 39

Nilai Persentil untuk Distribusi F
 (Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan F_p ;
 Baris atas untuk $p = 0,05$ dan Baris bawah untuk $p = 0,01$)



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞																										
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254	254	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6108	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366	
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.36	19.37	19.38	19.39	19.40	19.41	19.42	19.43	19.44	19.45	19.46	19.47	19.47	19.48	19.48	19.49	19.49	19.50	19.50	99.49	99.01	98.17	97.25	96.30	95.33	94.34	93.36	92.38	91.40	90.41	89.42	88.43	87.44	86.45	85.46	84.47	83.48	82.48	81.49	80.49	79.49	78.49	77.50	76.50
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.88	8.84	8.81	8.70	8.76	8.74	8.71	8.69	8.66	8.64	8.62	8.60	8.58	8.57	8.56	8.54	8.54	8.53	34.12	30.81	28.46	26.71	25.24	24.04	23.07	22.27	21.60	21.03	20.54	20.11	19.73	19.39	19.09	18.82	18.58	18.36	18.16	17.98	17.82	17.68	17.55	17.44	17.34	
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.93	5.91	5.87	5.84	5.80	5.77	5.74	5.71	5.70	5.68	5.66	5.65	5.64	5.63	21.20	18.00	16.09	15.38	14.82	14.36	13.97	13.63	13.33	13.06	12.81	12.58	12.37	12.18	12.01	11.85	11.70	11.56	11.43	11.31	11.20	11.10	11.00	10.91	10.82	
5	6.81	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.78	4.74	4.70	4.68	4.64	4.60	4.56	4.53	4.50	4.46	4.44	4.42	4.40	4.38	4.37	4.36	16.26	13.27	12.08	11.39	10.97	10.67	10.45	10.27	10.15	10.05	9.95	9.89	9.77	9.68	9.55	9.47	9.38	9.29	9.24	9.17	9.13	9.07	9.04	9.02		
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.96	3.92	3.87	3.81	3.81	3.77	3.75	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	13.74	10.82	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72	7.60	7.52	7.39	7.31	7.23	7.14	7.09	7.02	6.99	6.94	6.90	6.88		
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23	12.25	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	7.00	6.81	6.71	6.62	6.54	6.47	6.35	6.27	6.15	6.07	5.98	5.90	5.85	5.78	5.75	5.70	5.67	5.65		
8	5.32	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23	11.26	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.19	6.03	5.91	5.82	5.74	5.67	5.58	5.49	5.36	5.28	5.20	5.11	5.06	4.96	4.91	4.86	4.86			
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.10	3.07	3.02	2.98	2.93	2.90	2.86	2.82	2.80	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.62	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11	5.00	4.92	4.80	4.69	4.64	4.56	4.51	4.45	4.41	4.36	4.33	4.31		
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.97	2.94	2.91	2.86	2.82	2.77	2.74	2.70	2.67	2.64	2.61	2.59	2.56	2.54	2.54	10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.21	5.06	4.95	4.85	4.78	4.71	4.60	4.52	4.41	4.33	4.25	4.17	4.12	4.05	4.01	3.96	3.93	3.91		

Lanjutan Distribusi F

penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40	
	9.85	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.88	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60	
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36	
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.21	2.20	
	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16	
14	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.21	2.20	
	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00	
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.08	2.07	
	8.66	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.55	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87	
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.60	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01	
	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75	
17	4.45	3.59	3.20	2.98	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96	
	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.78	2.76	2.70	2.67	2.65	
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	
	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57	
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.16	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88	
	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49	
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.04	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84	
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42	
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81	
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36	
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78	
	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31	
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76	
	7.88	5.68	4.78	4.28	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73	
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21	
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71	
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.28	2.23	2.19	2.17	

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$	$v_1 = dk \text{ pembilang}$																							
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.38	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.06	3.02	2.96	2.88	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
27	4.21	3.33	2.86	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.69	1.67
	7.88	5.49	4.80	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
28	4.20	3.34	2.85	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.08	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.94	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.83	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
	7.80	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
30	4.17	3.32	2.82	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
	7.58	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.65	2.55	2.47	2.39	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
32	4.15	3.30	2.80	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
34	4.13	3.28	2.68	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.58	1.57
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.09	2.04	1.98	1.94	1.91
36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.99	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.60	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.88	1.84
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
	7.31	5.16	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56	2.48	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
42	4.07	3.22	2.83	2.58	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49
	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.85	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46
	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.49	1.46	1.44
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.46	2.38	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68

Lanjutan Distribusi F

penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞		
55	4.02	3.17	2.78	2.51	3.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.78	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41		
	7.12	5.01	4.16	3.08	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64		
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.86	1.81	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.18	1.44	1.41	1.39		
	7.08	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.40	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60		
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.21	2.15	2.08	2.02	1.98	1.91	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37		
	7.01	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.51	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.81	1.76	1.71	1.61	1.60	1.56		
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.32	2.11	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.81	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35		
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.89	1.82	1.74	1.69	1.63	1.56	1.53		
80	3.96	3.11	2.72	2.18	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.51	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32		
	6.96	4.86	4.04	3.58	3.25	3.01	2.87	2.71	2.61	2.55	2.16	2.11	2.32	2.21	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49		
100	3.91	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.18	1.12	1.39	1.34	1.30	1.28		
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.13	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43		
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.46	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25		
	6.81	4.78	3.94	3.17	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.17	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37		
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.51	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22		
	6.81	4.75	3.91	3.14	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33		
200	3.86	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19		
	6.79	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.28	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28		
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13		
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19		
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08		
	6.69	4.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.13	2.34	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54	1.44	1.38	1.28	1.19	1.11		
∞	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00		
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00		

Sumber : Elementary Statistics, Hoel, P.G., John Wiley & Sons, Inc. New York, 1960
Izin Khusus pada penulis

Lampiran 40

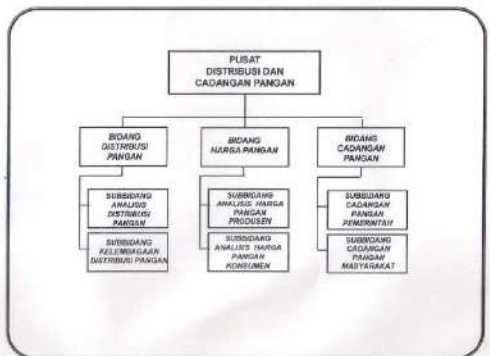
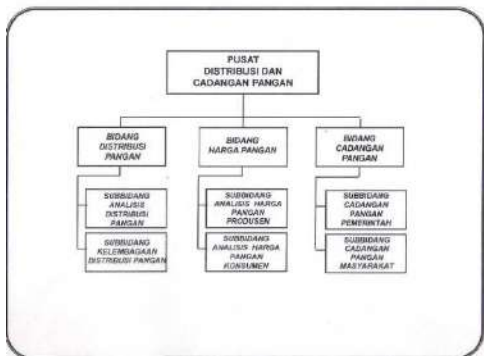
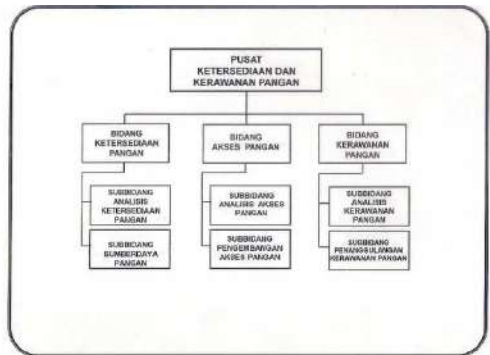
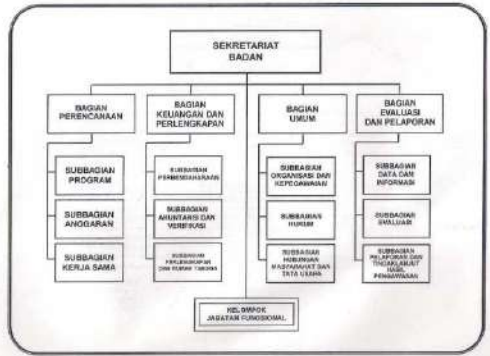
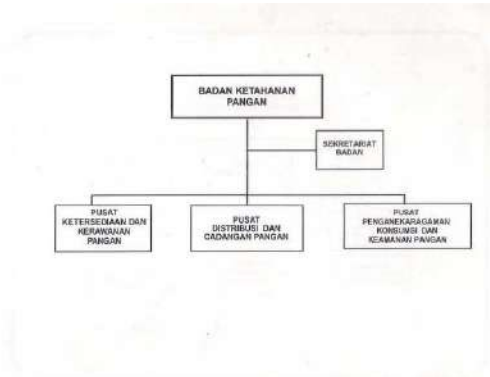
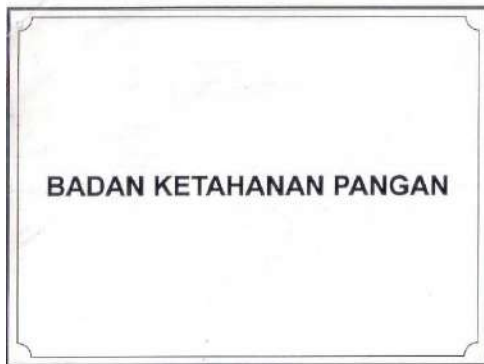
TABEL NILAI-NILAI *PRODUCT MOMENT* DARI PEARSON

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

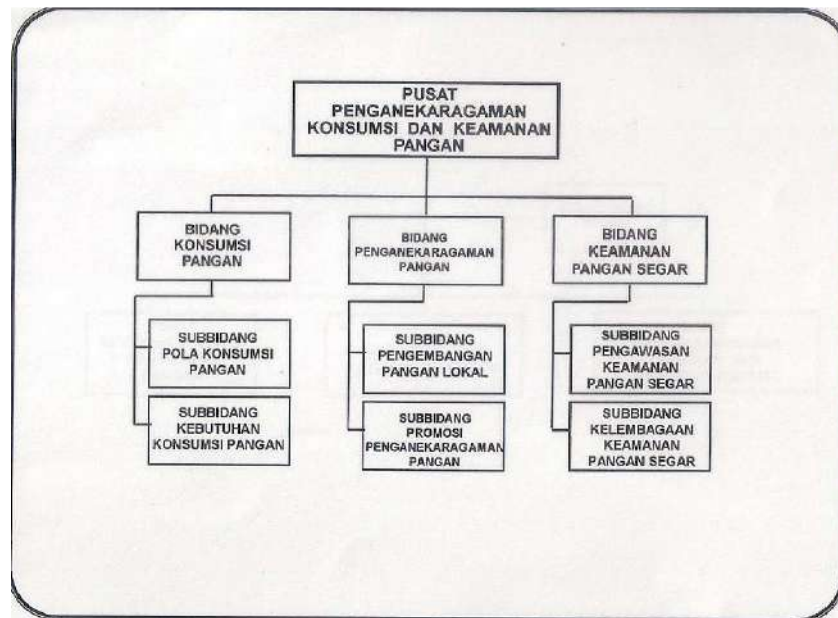
Sumber : Conover, W.J., Practical Nonparametric Statistics, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Lampiran 41

Struktur Organisasi BKP Kementan



Lanjutan Struktur Organisasi BKP Kementan



Lampiran 42

REKAPITULASI PEGAWAI MENURUT ESELON, PENDIDIKAN AKHIR DAN JENIS KELAMIN
KEMENTERIAN PERTANIAN
PER : 18 OKTOBER 2013

UNIT KERJA : BADAN KETAHANAN PANGAN

NO.	ESELON	PENDIDIKAN AKHIR DAN JENIS KELAMIN																		JUMLAH				
		S3		S2		S1		D4		SM		D3		D2		D1		SLTA			SLTP		SD	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P		L	P	L	P
1	I	1																					1	
2	II	3		1																			4	
3	III	2		7	2		2																13	
4	IV			8	10	5	7																30	
5	V																							
6	STAF		1	13	22	49	60			1	1		8					69	32	2		4	262	
	JUMLAH	6	1	28	35	54	69			1	1		8					69	32	2		4	310	

rekapeselopardidikanakhirjeniskelamin

REKAPITULASI PEGAWAI MENURUT GOLONGAN/RUANG DAN MASA KERJA
KEMENTERIAN PERTANIAN
PER : 18 OKTOBER 2013

UNIT KERJA : BADAN KETAHANAN PANGAN

NO.	GOL/RUANG	<=5 TAHUN	6-10 TAHUN	11-15 TAHUN	16-20 TAHUN	21-25 TAHUN	26-30 TAHUN	31-35 TAHUN	>35 TAHUN	JUMLAH
1	I/c			1						1
2	I/d			1						1
3	II/a		1	2	1		3			7
4	II/b			3	2					5
5	II/c		2	3	4					9
6	II/d				13					13
7	III/a		42	4	5					51
8	III/b		15	11	7	8	33	26	1	101
9	III/c			37	8	4	2		1	52
10	III/d			3	17	8	5	8	1	42
11	IV/a				2	4	4	3		13
12	IV/b						4	6	1	11
13	IV/d								2	2
14	IV/e							1	1	2
	JUMLAH		60	65	59	24	51	44	7	310

rekapgolonganruangmasakerja



REKAPITULASI PEGAWAI MENURUT GOLONGAN/RUANG DAN KELOMPOK UMUR
KEMENTERIAN PERTANIAN

PER : 18 OKTOBER 2013

UNIT KERJA : BADAN KETAHANAN PANGAN

NO.	GOL/RUANG	<=20 TAHUN	21-25 TAHUN	26-30 TAHUN	31-35 TAHUN	36-40 TAHUN	41-45 TAHUN	46-50 TAHUN	51-55 TAHUN	56-60 TAHUN	>60 TAHUN	JUMLAH
1	I/a						1					1
2	I/d				1							1
3	II/a			1	1		1	1	3			7
4	II/b				3		2					5
5	II/c			3	2	4						9
6	II/d				2	4	4	2	1			13
7	III/a		1	30	13	6			1			51
8	III/b			4	15	7	3	29	41	2		101
9	III/c				23	17	5	5	2			52
10	III/d				2	11	8	9	12			42
11	IV/a						1	4	8			13
12	IV/b							1	10			11
13	IV/d								1	1		2
14	IV/e								1	1		2
	JUMLAH		1	38	62	49	25	51	80	4		310

rekapgolongruangkelpokumur



REKAPITULASI PEGAWAI MENURUT GOLONGAN/RUANG DAN PENDIDIKAN AKHIR
KEMENTERIAN PERTANIAN

PER : 18 OKTOBER 2013

UNIT KERJA : BADAN KETAHANAN PANGAN

NO.	GOL/RUANG	S3	S2	S1	D4	S4	D3	D2	D1	SLTA	SLTP	SD	JUMLAH
1	I/a											1	1
2	I/d											1	1
3	II/a									3		4	7
4	II/b									5			5
5	II/c						3			6			9
6	II/d						1			12			13
7	III/a			44			2			5			51
8	III/b		6	25		1				69			101
9	III/c		22	27		1	2						52
10	III/d	1	15	25						1			42
11	IV/a		12	1									13
12	IV/b	2	8	1									11
13	IV/d	2											2
14	IV/e	2											2
	JUMLAH	7	63	123		2	8			101	2	4	310

rekapgolongruangpendidikanakhir

Lampiran 43



KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN KETAHANAN PANGAN
 JALAN HARSONO RM NOMOR 3 RAGUNAN, PASAR MINGGU JAKARTA 12550
 TELEPON (021) 7805035-7805641, FAKSIMILI (021) 7886536
 WEBSITE : <http://bkp.deptan.go.id>

Data Penilaian Kinerja Pegawai

Bagian: Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan

No Responden	Tanggung Jawab	Kegiatan	Ketepatan Waktu Menyelesaikan Tugas	Total	Nilai Kinerja
Responden 1	78	84	90	252	84
Responden 2	80	88	75	243	81
Responden 3	70	70	70	210	70
Responden 4	85	80	90	255	85
Responden 5	76	70	70	216	72
Responden 6	70	70	70	210	70
Responden 7	80	78	73	231	77
Responden 8	85	78	80	243	81
Responden 9	85	90	83	258	86
Responden 10	78	78	75	231	77
Responden 11	80	70	75	225	75
Responden 12	78	75	78	231	77
Responden 13	85	70	70	225	75
Responden 14	78	80	85	243	81
Responden 15	78	80	70	228	76
Responden 16	82	83	72	237	79
Responden 17	75	84	87	246	82
Responden 18	74	80	80	234	78
Responden 19	85	80	90	255	85
Responden 20	73	70	73	216	72
Responden 21	80	80	80	240	80
Responden 22	83	90	73	246	82
Responden 23	70	70	70	210	70
Responden 24	70	85	85	240	80
Responden 25	70	78	80	228	76
Responden 26	85	78	80	243	81
Responden 27	88	73	70	231	77
Responden 28	90	82	86	258	86
Responden 29	82	80	72	234	78
Responden 30	85	75	80	240	80
Responden 31	85	78	80	243	81
Responden 32	83	70	90	243	81
Responden 33	85	82	85	252	84
Responden 34	85	85	88	258	86
Responden 35	73	88	88	249	83



**KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN KETAHANAN PANGAN**

JALAN HARSONO RM NOMOR 3 RAGUNAN, PASAR MINGGU JAKARTA 12550
TELEPON (021) 7805035-7805641, FAKSIMILI (021) 7886536
WEBSITE : <http://bkp.deptan.go.id>

Responden 36	72	80	70	222	74
Responden 37	85	72	80	237	79
Responden 38	80	70	75	225	75
Responden 39	80	70	72	222	74
Responden 40	85	74	78	237	79
Responden 41	90	90	90	270	90
Responden 42	92	85	90	267	89
Responden 43	88	82	82	252	84
Responden 44	85	82	82	249	83
Responden 45	88	85	88	261	87
Responden 46	90	90	90	270	90
Responden 47	90	80	82	252	84
Responden 48	85	78	80	243	81
Responden 49	92	90	88	270	90
Responden 50	88	85	88	261	87
Responden 51	85	72	80	237	79
Responden 52	85	82	82	249	83
Responden 53	83	83	83	249	83
Responden 54	90	90	90	270	90
Responden 55	82	90	80	252	84

Jakarta, 20 Desember 2013
Sekretaris Badan,

M. Rajandjat Darmawiredja
Nip. 19560501 198003 1004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Dwi Rahayu Febriani lahir di Jakarta, 15 Februari 1991. Anak ke dua dari tiga bersaudara dari pasangan Ir. Rahadi Pratoyo M.Si dan Malam Ukur Barus. Alamat rumah di Jalan Kesturi VI No. 7 Atsiri Permai RT004/RW012, Desa Ragajaya, Kecamatan Bojong Gede, Kabupaten Bogor 16431.

Pendidikan formal yang pernah dijalani yaitu, bersekolah di SDN Citayam 04 (1997), SMPN 1 Depok (2004-2006), SMA Budi Mulia Bogor (2007-2009), dan Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Tata Niaga (2009-2014).

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMKN 44 Jakarta sebagai guru PPL dengan mengajar mata pelajaran Administrasi Transaksi pada kelas XI Pemasaran pada tahun 2012. Selain itu mempunyai pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) sebagai staf Koperasi Badan Ketahanan Pangan Kementrian Pertanian pada tahun 2012.